

Flexibilité et sécurité font -elles « flexicurité » ?

Quelques éléments d'analyse de ce concept.

La flexicurité, qu'est ce que c'est ?

- LA solution pour aborder les défis qui sont liés à la globalisation (compétitivité, démographie, vieillissement, croissance et emploi)...
- Un concept ? A priori, pas vraiment.
- Une nouveauté ? Non plus.
- Un outil ? Oui, au service de la SEE.
- Un danger ?
- Une opportunité ?




1: une idée abstraite et générale

21/11/2008

André DEBRULLE

2

Taux d'emploi de la SEE.

	2010	2007
	60 %	58,2 %
	70 %	65,3 %
	50 %	Femmes : 36,3 % Hommes : 53,9 %

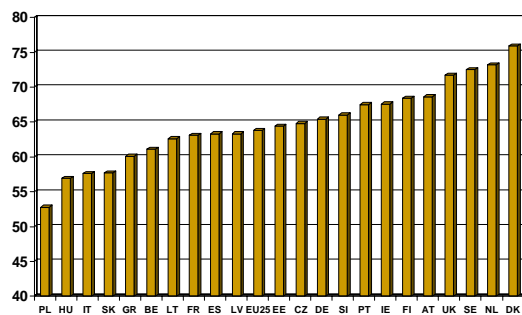
+, en 2010, un travailleur sur deux bénéficiera d'une formation !!!

21/11/2008

André DEBRULLE

3

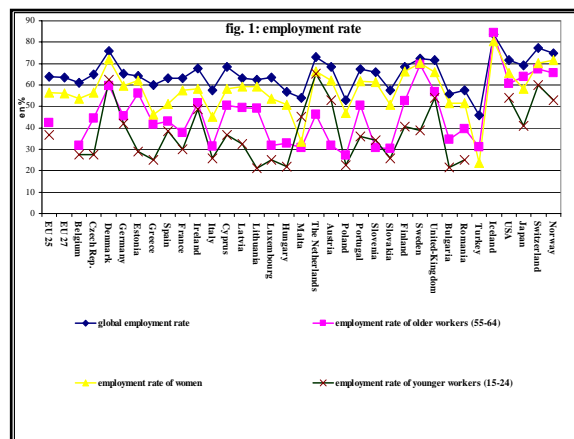
Employment rate 15-64 years, 2005



21/11/2008

André DEBRULLE

4



La ligne du temps de la flexicurité.

- 1996 : Livre vert pour une nouvelle organisation du travail.
- Supiot et le groupe des experts de Madrid : pertinence/ efficacité, emploi précaire CDI, discontinuité des trajectoires professionnelles.
- 2006 : Livre vert sur la modernisation du droit du travail qui se solde par un « échec ».
- 2007 : Communication sur la flexibilité – sécurité avec le début du travail préparée depuis la présidence autrichienne en début 2006.
- Arrivée de Wiltggen, et de son groupe d'experts.
- Conférence du 20.04.2007
- COM du 27.06.2007 + Conseil de décembre 2007 qui adopte les 8 principes de flexicurité et met en place la mission pour la flexicurité.
- Lignes directrices pour l'emploi 2008 qui contiennent une recommandation sur la flexicurité.
- Le rapport de la mission est attendu en 12.08.

21/11/2008

André DEBRULLE

6

La ligne directrice 21 en 2008 :

- Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux, par les mesures suivantes:
 1. adapter la législation relative à l'emploi, réexaminer, le cas échéant, les différentes modalités contractuelles et les systèmes d'aménagement du temps de travail,
 2. s'attaquer au problème du travail non déclaré,
 3. mieux anticiper et gérer positivement les changements, y compris les restructurations économiques, et en particulier les changements liés à l'ouverture des échanges, afin de réduire au minimum leur coût social et de faciliter l'adaptation

21/11/2008

André DEBRULLE

7

La ligne directrice 21:

- 4. promouvoir et diffuser des formes innovantes et adaptables d'organisation du travail, en vue d'améliorer la qualité et la productivité du travail, y compris la santé et la sécurité,
- 5. faciliter les transitions en matière de statut professionnel, y compris la formation, l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique.

21/11/2008

André DEBRULLE

8

Les 4 formes de flexibilité et de sécurité.

<ul style="list-style-type: none">□ Flexibilité externe numérique ou flexibilité d'embaucher et de licencier.□ Flexibilité numérique interne ou actions sur le temps de travail.□ Flexibilité fonctionnelle ou polyvalence, jobs rotation, groupements d'employeurs□ Flexibilité salariale ou formes d'intéressement, de paiement.	<ul style="list-style-type: none">□ Sécurité de travail ou certitude de faire une carrière auprès d'un même employeur.□ Sécurité d'emploi ou de l'employabilité, certitude d'avoir un emploi peu importe auprès de quel(s) employeur(s).□ Sécurité des revenus ou protection contre la perte de ceux ci.□ Sécurité de combiner vie familiale/privée et professionnelle.
---	--

21/11/2008

André DEBRULLE

9

LA COMMUNICATION du 27.06.2007 .

La flexicurité délaisse la notion de sécurité de l'emploi au profit d'une notion de sécurité de l'employabilité.

Elle est une approche politique orientée moins vers la protection des emplois que vers celle des personnes.

21/11/2008

André DEBRULLE

10

La flexicurité selon la communication.

La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les "transitions") dans la vie entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite.

Cela ne signifie pas seulement qu'il faut donner plus de liberté aux entreprises pour recruter ou licencier du personnel, ni que les contrats à durée indéterminée appartiennent au passé.

Il s'agit de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la "mobilité ascensionnelle" et le développement optimal des talents.

21/11/2008

André DEBRULLE

11

La flexicurité selon la communication.

- La flexibilité, c'est également celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées .

21/11/2008

André DEBRULLE

12

La flexicurité selon la communication.

La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi.

Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi.

Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés).

Pas de définition, mais une recette à décliner selon les spécificités des états membres.

- La flexicurité est une méthode d'approche des réalités nationales à travers
- 4 composantes,
- 8 principes
- à mixer pour obtenir une recette destinée à rencontrer les objectifs de plus d'emploi avec l'aide de parcours de flexicurité et si on veut, des bonnes pratiques

Les 4 composantes de la flexicurité.

Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs - des travailleurs en place comme des exclus).

des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables;

des politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois;

des systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail.

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (1) La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale.
- (2) La flexicurité suppose de combiner de manière délibérée la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes.

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (3) Les approches en matière de flexicurité ne consistent pas à proposer un modèle unique de marché du travail, de vie active ou de stratégie politique : elles doivent être adaptées aux situations propres à chaque état membre. La flexicurité suppose un équilibre entre droits et responsabilités de toutes les personnes concernées. En se fondant sur les principes communs, chaque état membre devrait mettre au point ses propres dispositions de flexicurité. Les progrès en la matière devraient faire l'objet d'un suivi efficace.

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (4) La flexicurité devrait promouvoir des marchés plus ouverts, plus souples et accessibles à tous mettant fin à la segmentation du marché du travail.
- La flexicurité concerne tant les travailleurs que les personnes sans emploi.
- Les inactifs, les chômeurs, les personnes qui travaillent au noir, occupent des emplois précaires ou se trouvent en marge du marché du travail doivent bénéficier de meilleures perspectives, de mesures incitatives et de mesures de soutien pour accéder plus facilement au marché du travail ou de tremplins pour progresser vers un emploi stable et juridiquement sûr.
 - Les travailleurs devraient disposer d'une aide leur permettant de rester aptes à l'emploi, de progresser et de réussir les transitions tant au travail qu'entre les divers emplois.

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (5) La flexicurité interne (dans l'entreprise), mais aussi externe (entre les entreprises), sont tout aussi importantes l'une que l'autre et il convient de les encourager. Une souplesse contractuelle suffisante doit s'accompagner de transitions sûres entre les emplois. La mobilité ascensionnelle doit être facilitée de même que la mobilité entre les situations de chômage ou d'inactivité et de travail. Des lieux de travail plus productifs, une bonne organisation du travail et l'amélioration constante des compétences sont également essentiels. Les systèmes de protection sociale devraient fournir des mesures d'aide et d'encouragement pour passer d'un emploi à l'autre ou accéder à un nouvel emploi.

21/11/2008

André DEBRULLE

19

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (6) La flexicurité devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en offrant des possibilités de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

21/11/2008

André DEBRULLE

20

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (7) La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement en vue de politiques socialement équilibrées. Si les pouvoirs publics ont une responsabilité générale en la matière, l'action des partenaires sociaux, dans la conception et la mise en œuvre des politiques de flexicurité, à travers le dialogue social et les négociations collectives est d'une importance capitale.

21/11/2008

André DEBRULLE

21

Les 8 principes selon les conclusions du Conseil des 5 et 6 décembre 2007.

- (8) La flexicurité requiert une attribution efficace des ressources et devrait rester parfaitement compatible avec des budgets publics sains et financièrement viables. Elle doit tendre à une répartition équitable des coûts et des bénéfices notamment entre les entreprises, les autorités publiques et les individus, une attention particulière étant accordée à la situation spécifique des PME.

21/11/2008

André DEBRULLE

22

Les 4 Parcours de la flexicurité de la commission.

1er parcours: résoudre le problème de la segmentation contractuelle.

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays principalement confrontés au défi d'une segmentation des marchés du travail, entre les travailleurs "en place" et les "exclus". Il vise à répartir la flexibilité et la sécurité de manière plus égale au sein de la population active. Il fournit des points d'accès au marché du travail pour les nouveaux venus et soutient leur progression vers de meilleurs contrats.

21/11/2008

André DEBRULLE

23

Parcours de la flexicurité de la Commission.

2ème parcours: développer la flexicurité au sein de l'entreprise et offrir la sécurité lors des transitions.

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays dont le marché du travail enregistre peu de mouvements. Il permet d'augmenter les investissements destinés à favoriser l'aptitude à l'emploi, afin de permettre aux travailleurs, au sein des entreprises, de mettre constamment à niveau leurs compétences et d'être ainsi mieux préparés aux futurs changements des méthodes de production ou de l'organisation du travail. Ce parcours dépasse aussi le cadre d'un emploi et d'un employeur particuliers en instaurant des systèmes qui garantissent des transitions sûres et fructueuses entre les emplois en cas de restructurations d'entreprises et de licenciements.

21/11/2008

André DEBRULLE

24

Parcours de la flexicurité de la commission.

3ème parcours: remédier à l'insuffisance des compétences et des opportunités au sein de la main-d'œuvre.

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays principalement confrontés au défi d'une insuffisance marquée de compétences et d'opportunités au sein de la population. Il donnerait plus d'occasions aux personnes peu qualifiées d'entrer sur le marché du travail et de développer leurs compétences afin de parvenir à se maintenir durablement sur ce marché.

21/11/2008

André DEBRULLE

25

Parcours de la flexicurité de la commission.

4ème parcours: améliorer les chances des allocataires sociaux et des travailleurs informels.

Ce parcours classique présente un intérêt pour les pays qui ont récemment connu d'importantes restructurations économiques, qui ont abouti à une augmentation sensible du nombre d'allocataires sociaux de longue durée ayant de maigres perspectives de retour sur le marché du travail. Il vise à améliorer les chances des allocataires sociaux et à réduire le travail informel au profit du travail formel par le biais de politiques actives du marché du travail efficaces et de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie combinés à des allocations chômage suffisantes.

21/11/2008

André DEBRULLE

26

En soi, une approche
incontestablement positive au plan des
mots..

MAIS ...

21/11/2008

André DEBRULLE

27

Critiques syndicales ...

- Travail bâclé au plan de l'analyse préalable par la commission européenne des systèmes de protection sociale en place : les LPE ne sont pas des facteurs d'ajustement économiques.
- Manque d'analyse sur la flexibilité déjà existante et ses résultats.
- Pas un travail pour plus d'EUROPE...
- L'approche n'est pas soutenue par un projet politique fort au plan social , au contraire .
-

21/11/2008

André DEBRULLE

28

Critiques syndicales ...

- Aucun message politique sur la façon de partager les responsabilités : rien n'est dit de ce qui se fait déjà et rien n'est dit pour forcer au dialogue social constructif.
- La qualité du travail est mentionnée mais pas opérationnalisée.
- La sécurité exige une approche pluridisciplinaire : logement, services publics, politiques de revenus décents...

21/11/2008

André DEBRULLE

29

Critiques syndicales ...

- La question de l'égalité des genres et la question des discriminations ne sont pas sérieusement posées...
- Les 4 parcours sont fondés sur une pré - classification orientée des états membres...

21/11/2008

André DEBRULLE

30

Quels sont les résultats qualitatifs de la flexibilité déjà supportées ?

Nature des emplois créés depuis 1983

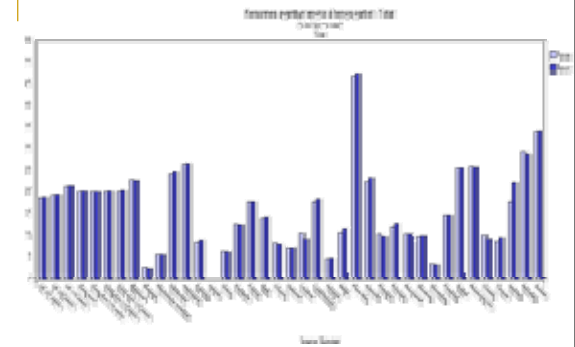
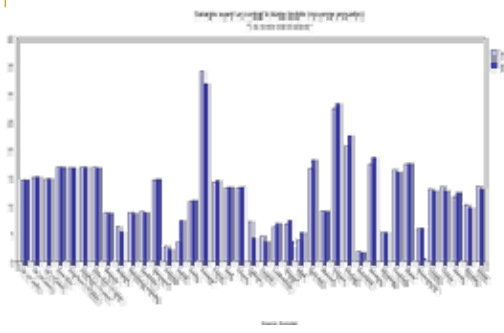
	en milliers			en % annuel			origine nouveaux emplois		
	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006
EMPLOI TOTAL (PRIVE)	849,5	376,0	473,5	1,0	0,8	1,2			
plein	180,0	120,3	59,7	0,2	0,3	0,2	17,7	29,3	9,9
partiel	670,2	257,1	413,1	5,5	5,2	5,9	66,1	62,6	68,4
dont : involontaires	67,6	72,9	-5,3	-2,5	0,3	-5,9			
temporaires	164,4	33,6	130,8	3,3	1,6	5,5	16,2	8,2	21,7
dont : involontaires	194,0	198,6	-4,6	2,9	2,1	3,9			
2e job	96,5	35,5	61,0	4,1	3,5	4,9			
mécontents atypiques	279,0	75,1	203,9	4,6	3,1	6,6			

	en milliers			en % annuel			origine nouveaux emplois		
	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006
emploi masculin	148,2	25,0	123,2	0,3	0,1	0,5			
plein	17,4	3,4	14,0	0,0	0,0	0,1	8,1	8,9	7,9
partiel	131,9	23,0	108,9	6,2	3,3	10,1	61,3	60,4	61,5
dont : involontaires	-12,2	4,5	-16,7	-2,1	1,0	-6,0			
temporaires	65,9	11,7	54,2	2,9	1,2	5,2	30,6	30,7	30,6
dont : involontaires	39,9	6,4	33,5	3,1	1,2	5,7			
2e job	53,7	19,0	34,7	3,2	2,5	4,1			
mécontents atypiques	154,2	39,1	115,1	4,4	2,8	6,5			

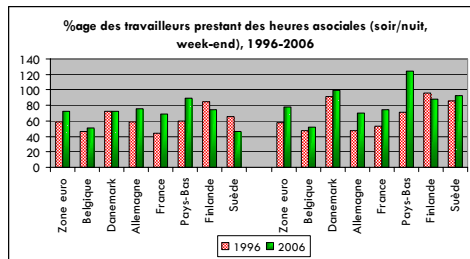
	en milliers			en % annuel			origine nouveaux emplois		
	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006	1983 - 2006	1983 - 1996	1983 - 1996 - 2006
emploi féminin	701,1	350,9	350,2	2,1	2,0	2,1			
plein	162,7	117,0	45,7	0,7	0,9	0,4	20,4	31,4	10,7
partiel	538,3	234,1	304,2	5,4	5,5	5,2	67,3	62,8	71,3
dont : involontaires	-11,8	0,6	-12,4	-2,7	0,2	-6,2			
temporaires	98,5	21,9	76,6	3,5	1,9	5,8	12,3	5,9	18,0
dont : involontaires	38,3	18,6	19,7	2,7	2,6	2,7			
2e job	42,7	16,4	26,3	6,5	6,4	6,6			
mécontents atypiques	203,3	108,0	95,3	4,7	5,4	3,7			

	%age des travailleurs temporaires de 15-24 ans qui n'ont pu trouvé de travail permanent		pm. %age de l'ensemble des travailleurs temporaires
	1996	2006	2006
Zone euro	33,3	34,3	59,4
Belgique	36,7	69,1	82,2
Allemagne	2,9	8,4	25,4
France		38,5	55,4
Pays-Bas	42,2	36	41,1
Finlande	54,9	39,3	64,5
Suède	73,2	44,2	57,5
Danemark	23,6	28,5	48,1

	Emploi temporaire des jeunes (en % total emploi jeunes)			
	1983	1989	1996	2006
Zone euro			37,9	46,7
Belgique	14,8	15	19,1	28,4
Allemagne		35,1	43,7	54,4
France	12,1	32,8	45,9	48,5
Pays-Bas	11,4	17,9	29,3	39



Progression modérée des heures sociales



■ Ces chiffres ne disent rien sur la volonté des travailleurs de travailler à ces heures-là

21/11/2008

André DEBRULLE

37

LM in CEE- increasing flexibilization of employment relations

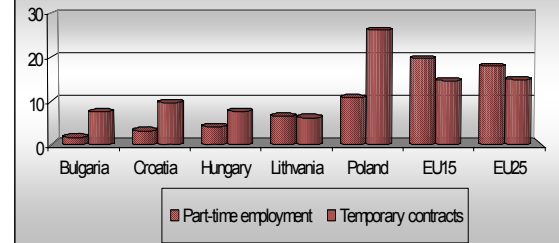
- Since 2000, trend towards more flexible form of employment, in particular **temporary employment**.
- By contrast, part-time employment remains limited- below 10% - due to its unpopularity among employers and workers.
- Major differences across countries in the % of self employment
- However, main evidence of LM flexibilization has been an increase in informal employment during the transition period.
- Incidence of flexible forms of employment particularly high among « vulnerable » groups. It points to a deepening of LM segmentation.

Ce slide vient de l'OIT et concerne les nouveaux états membres.

Zagreb, 17 October 2006

38

Incidence of part-time employment and temporary contracts



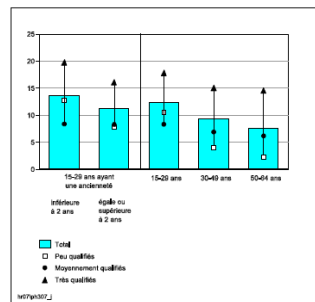
21/11/2008

André DEBRULLE

39

Graphique 26 Taux d'accès à la formation des travailleurs de 15 à 29 ans¹ en 2005

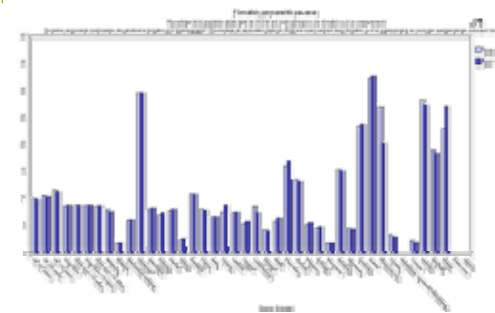
(travailleurs ayant suivi une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, en pourcentage de la population en emploi correspondant)



Source: CE (EFT), 21/11/2008

André DEBRULLE

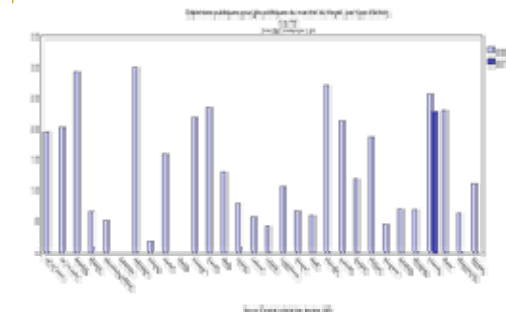
40



21/11/2008

André DEBRULLE

41



21/11/2008

André DEBRULLE

42

Une explication sur le slide précédent..

Les dépenses pour les politiques du marché du travail (PMT) sont limitées aux interventions publiques qui sont explicitement ciblées sur des groupes de personnes éprouvant des difficultés sur le marché du travail: les chômeurs, les personnes ayant un emploi mais menacées de le perdre involontairement et les inactifs qui aimeraient entrer sur le marché du travail. Les dépenses totales sont divisées en services PMT (catégorie 1), qui couvrent les coûts des services publics de l'emploi (SPE) ainsi que tous les autres services publics pour les demandeurs d'emploi; mesures PMT (catégories 2-7), qui couvrent les mesures d'activation pour les chômeurs et autres groupes cibles incluant les catégories de formation professionnelle, rotation dans l'emploi et partage d'emploi, incitations à l'emploi, emploi protégé et réadaptation, création directe d'emplois et aides à la création d'entreprise; et soutiens PMT (catégories 8-9), qui couvrent le maintien et le soutien du revenu en cas d'absence d'emploi (principalement prestations de chômage) et allocations de préretraite.

= PAMT et PPMT ensemble .

Les organisations syndicales réaffirment

- L'importance des systèmes de protection sociale solides et de qualité. Une faible protection de l'emploi des travailleurs scinde la société en une sous - classe de travailleurs et une élite pour laquelle tout est possible : la flexicurité à ce niveau est un jeu pour les forts.
- Entreprendre des réformes « intelligentes » en élargissant et en complétant la protection de l'emploi par une sécurité de l'emploi .

Les organisations syndicales réaffirment

- Placer, au centre de la flexicurité, la qualité des emplois, en incluant le principe que des contrats stables et à durée indéterminée devraient être la forme générale de l'emploi .
- Promouvoir une flexicurité négociée par des partenaires sociaux forts, autonomes et représentatifs .

Les organisations syndicales réaffirment

- Améliorer les systèmes de protection sociale grâce à des prestations sociales adaptées couvrant l'ensemble des contrats et des emplois .
- Investir dans des politiques actives du marché du travail
- Promouvoir la formation tout au long de la vie.
- Compléter la flexicurité avec une politique macroéconomique de croissance et propice au travail.
- Mettre à disposition les ressources budgétaires nécessaires au financement de la flexicurité .