

Source :

Communiqué de presse de l'Union européenne

[http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?](http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=DOC&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr)

[reference=IP/07/919&format=DOC&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr](http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=DOC&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr)

IP/07/919

Bruxelles, 27 juin 2007

Flexicurité : pour un plus grand nombre d'emplois de qualité

La Commission propose aujourd'hui l'établissement de principes communs de flexicurité dans le but de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant la flexibilité et la sécurité au bénéfice des travailleurs et des entreprises. Les stratégies de flexicurité peuvent contribuer à la modernisation des marchés du travail en Europe et permettre de mieux relever les défis de la mondialisation, tout en tirant un meilleur parti des possibilités offertes par celle-ci. Elles associent en parallèle la souplesse et la sécurisation des modalités contractuelles, des politiques actives du marché du travail, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et des systèmes de protection sociale modernes apportant une aide au revenu adéquate pendant les périodes de chômage. La Commission définit aussi plusieurs parcours classiques afin d'aider les États membres, d'une part, à élaborer leur propre stratégie nationale de flexicurité et, d'autre part, à tirer les enseignements de leurs expériences respectives et des bonnes pratiques en place. Dans le prolongement de la stratégie de Lisbonne pour l'emploi et la croissance définie par l'UE, ces principes communs de flexicurité entendent permettre à un plus grand nombre d'Européens de tirer le meilleur parti des mutations rapides d'une économie mondialisée.

Vladimír Špidla, le Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, a déclaré : « La flexicurité constitue le meilleur moyen de garantir aux citoyens européens une sécurité dans l'emploi forte, leur permettant de trouver un bon emploi à chaque étape de leur vie active dans un environnement économique changeant rapidement ». « La flexicurité assure un équilibre entre droits et responsabilités tant pour les travailleurs et les entreprises que pour les pouvoirs publics : La flexicurité consiste, à créer les interactions positives entre flexibilité et sécurité. Les partenaires sociaux doivent désormais s'associer pour que tout le monde y gagne, à savoir les économies européennes, les salariés et les entreprises » a-t-il ajouté.

L'Europe doit innover pour rendre ses marchés du travail plus flexibles sans sacrifier la sécurité dans l'emploi. La flexicurité est une approche globale de la politique du marché du travail qui allie une dose suffisante de flexibilité dans les modalités contractuelles – pour que les entreprises et leur personnel puissent affronter le changement – à l'assurance, pour les salariés, de rester à leur poste ou d'être à même de trouver un autre travail rapidement, tout en bénéficiant d'un revenu adéquat pendant les phases de transition d'un emploi à l'autre. La communication souligne combien une telle démarche peut être positive pour les travailleurs comme

pour les entreprises. La flexibilité signifie que les travailleurs peuvent facilement occuper un autre poste ou passer d'un emploi à l'autre : elle couvre la flexibilité externe et la flexibilité interne, à l'intérieur de l'entreprise. La sécurité concerne aussi bien les salariés que les entreprises : l'amélioration des compétences des travailleurs apporte un surcroît de sécurité et des avantages supplémentaires à l'employeur. La flexibilité et la sécurité peuvent donc se consolider l'une l'autre.

La communication, élaborée au terme d'une consultation approfondie des principales parties prenantes, définit les grands domaines dans lesquels appliquer une politique de flexicurité (les composantes de la flexicurité) et propose huit principes communs de flexicurité. Ces principes sont des points de référence sur lesquels il serait bon que les États membres s'accordent :

1. renforcer la mise en œuvre de la stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi, et consolider les modèles sociaux européens ;
2. atteindre un équilibre entre droits et responsabilités ;
3. adapter la flexicurité à la diversité des situations, besoins et défis des États membres ;
4. réduire le fossé entre les travailleurs qui ont des contrats atypiques et des postes parfois précaires – les exclus du système – et ceux qui, bénéficiant d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, y ont leur place ;
5. développer une flexicurité interne et externe en aidant les salariés à gravir des échelons dans l'entreprise (flexicurité interne) comme à progresser d'un emploi à l'autre (flexicurité externe) ;
6. soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, et favoriser l'égalité des chances pour tous ;
7. définir un ensemble équilibré de politiques de manière à créer un climat de confiance entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes ;
8. garantir une répartition équitable des coûts et bénéfices des politiques de flexicurité et la participation à des politiques budgétaires saines et financièrement viables.

La communication présente également quatre « parcours » classiques permettant aux États membres de définir une stratégie de flexicurité adaptée aux défis qu'il leur faut relever sur leur territoire national. Il est clair qu'il n'existe pas de solution universelle, la situation sur le marché du travail variant considérablement d'un État membre à l'autre. Par exemple, dans certains pays, les efforts pourraient être axés sur les entreprises, dans d'autres, il conviendrait peut-être de davantage mettre l'accent sur la transition entre deux emplois. Ces approches ont été conçues à partir de l'expérience et des politiques actuelles réelles des États membres, lesquelles ont été analysées par un groupe d'experts sur la flexicurité et son rapporteur, le professeur Ton Wilthagen.

Les différents aspects stratégiques couverts par la flexicurité et les composantes de celle-ci ne sont pas nouveaux ; néanmoins les politiques de flexicurité constituent une approche innovante et intégrée grâce à laquelle ces différents éléments se renforcent mutuellement.

Les instruments financiers de l'UE au service de la cohésion – en particulier le Fonds social européen, pendant la période de programmation 2007-2013 –, peuvent apporter une contribution significative au volet budgétaire de la flexicurité, par exemple en ce qui concerne la formation en entreprise, les programmes d'apprentissage tout au long de la vie ou la promotion de l'esprit d'entreprise.

Une enquête Eurobaromètre récente (automne 2006) montre que les citoyens européens comprennent et acceptent les nécessaires adaptations et changements caractérisant la flexicurité : 72% considèrent qu'il faut assouplir les dispositions des

contrats de travail pour favoriser la création d'emplois ; 76% jugent que l'emploi à vie appartient désormais au passé ; enfin, 88% sont d'avis que les mesures d'éducation et de formation tout au long de la vie augmentent les chances de trouver rapidement un emploi.

La flexicurité occupe une place prépondérante dans les lignes directrices intégrées qui ont été adoptées à l'unanimité par les États membres et qui sous-tendent l'application de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi au niveau tant européen que national. Il n'y aura pas de politique réussie de flexicurité sans la participation de toutes les parties prenantes. La Commission encourage donc les États membres à travailler de concert avec les partenaires sociaux pour que leur conception de la flexicurité puisse être incorporée dans les programmes nationaux de réforme relevant de la stratégie de Lisbonne.

De plus amples informations sont disponibles aux adresses suivantes :

Lien vers la communication

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

Lien vers le rapport d'experts présentant des exemples de flexicurité dans les 27 États membres

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_expert_fr.htm

Informations générales:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm

Conférence des parties prenantes sur la flexicurité, 20 avril 2007 :

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_stakeholderconference_en.htm