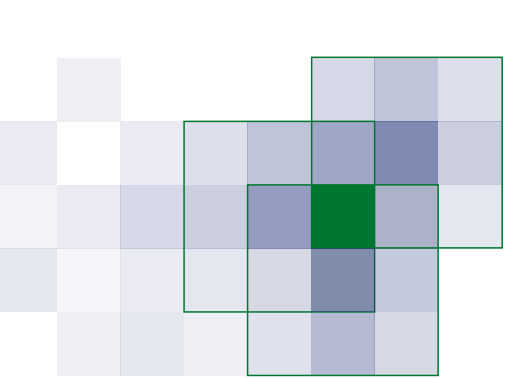




8^e Réunion régionale européenne LE POINT SUR *la flexicurité*



Organisation
internationale
du Travail

Dans toute l'Europe, les responsables politiques sont confrontés au défi crucial de réguler le marché du travail qui évolue sans cesse dans le contexte d'une économie mondialisée. Écouteront-ils les appels en faveur de plus de flexibilité ou placeront-ils leur confiance dans un modèle de «flexicurité» qui vise un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité de l'emploi, du revenu et de la protection sociale?

Sans entreprises compétitives, capables d'ajuster leurs effectifs aux conditions du marché, les résultats en termes d'emploi resteront médiocres. Cependant, un haut degré de flexibilité du marché du travail ne peut résoudre le problème du chômage que si les travailleurs jouissent d'une sécurité suffisante en matière d'emploi et de revenu, grâce à une aide intensive à la recherche d'emploi, grâce à des programmes de politique active du marché du travail et de soutien financier, qui les motivent à accepter une plus grande mobilité et flexibilité et facilitent leur adaptation. Le dialogue entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs sur les choix politiques à opérer est le fondement d'une approche fondée sur la flexicurité.

Dans l'UE des 15, l'accent a davantage été mis sur la façon de mieux concilier flexibilité et sécurité, moyen indispensable pour améliorer la compétitivité, tout en maintenant le modèle social européen. L'analyse du BIT a confirmé la bonne performance du marché du travail dans les pays qui se sont engagés sur la voie de la flexicurité. Elle confirme aussi la pertinence de l'approche de la flexicurité pour les nouveaux États membres de l'UE et pour les pays qui n'en font pas partie, où un haut niveau de flexibilité est actuellement associé à une faible sécurité de l'emploi et des revenus.

Au cours de la période 1995-2006, on a pu observer une tendance constante à la flexibilisation des relations d'emploi dans la région qui a débouché sur une croissance spectaculaire de l'emploi temporaire ou à temps partiel, rarement assortie du niveau de sécurité adéquat. Le juste équilibre entre flexibilité et sécurité est propre à chaque pays et dépend de la tradition nationale en matière juridique et de négociation collective, du pouvoir et de l'expérience des partenaires sociaux, du degré de développement des institutions du marché du travail et de la volonté politique de financer des mesures stratégiques. Dans la crise actuelle, caractérisée par des pertes massives d'emplois, l'approche de flexicurité exige de renforcer la sécurité des travailleurs, en particulier des travailleurs en emplois atypiques et de ceux qui ont été licenciés ou menacés de licenciement.

STATISTIQUES CLÉS

- La part du travail à temps partiel dans l'emploi total montre des disparités notables dans l'UE des 15, variant de 5,7 pour cent en Grèce à 46,2 pour cent aux Pays-Bas en 2006.
- De nombreuses femmes doivent accepter des emplois à temps partiel en raison de l'absence d'alternatives. Alors que seule une femme sur dix travaille à temps partiel en Grèce, elles sont trois sur quatre aux Pays-Bas.
- L'emploi temporaire a tendance à augmenter dans 16 pays de l'Europe des 27, tout comme dans l'Ouest des Balkans et la CEI. La croissance la plus rapide est constatée en Pologne où le taux a quintuplé entre 2000 et 2006.
- Au contraire, le taux d'emploi temporaire a chuté dans sept pays de l'UE au cours de la période, en particulier au Danemark, en Irlande et au Royaume Uni.
- Les contrats à durée déterminée sont souvent considérés comme une première étape vers des contrats à durée indéterminée. Au Luxembourg et en Autriche, par exemple, plus de 50 pour cent des détenteurs de contrats temporaires ont obtenu des contrats permanents, comparés à 20 pour cent à peine en France.
- L'emploi indépendant a chuté dans la grande majorité des pays de la région.
- En 2006, l'ancienneté moyenne* dans un emploi dans l'UE était de 11 ans, comparée à seulement 9,8 dans les nouveaux États membres de l'UE en Europe centrale et orientale (à l'exclusion de la Bulgarie et de la Roumanie).

* Telle que définie par le temps que les individus employés ont passé chez leur employeur actuel.

Le rôle de l'OIT

Les Gouvernements, aux côtés des employeurs et des syndicats, devraient convenir de mener une vaste stratégie de développement économique et social, inspirée de la Stratégie de l'UE de Lisbonne et de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. Cela est particulièrement important à l'heure où l'incertitude croît sur les marchés financiers et répand la crainte d'une récession économique jusque dans les ateliers. Comme dans le secteur financier, l'assouplissement de la réglementation de l'emploi n'est bonne que jusqu'à un certain point, au-delà duquel la flexibilité a des effets préjudiciables pour les personnes et pour l'économie tout entière. Voilà pourquoi il pourrait être nécessaire de réaliser un juste équilibre entre flexibilité et sécurité non seulement sur le marché du travail, mais aussi à plus grande échelle.

Principales normes de l'OIT concernant la flexicurité

La spécificité et la réglementation de la relation de travail demeurent une question centrale du débat sur la flexicurité. La récente **Recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006**, exhorte les Etats membres à adopter une politique nationale de protection pour les travailleurs qui agissent dans le cadre d'une relation de travail. La Recommandation donne aussi des orientations sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur le respect et l'application de la législation.

Une autre norme internationale importante est la **Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées, 1997**, qui demande aux Etats membres, en accord avec leur législation nationale et leur pratique, de prendre les mesures nécessaires pour garantir une protection adaptée pour les travailleurs employés par des agences d'emploi privées, en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, le salaire minimum, les conditions de travail, les allocations sociales et l'accès à la formation.

Les autres instruments importants sont la Convention n° 158 sur le licenciement, 1982, et la Convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

METTRE LA FLEXICURITÉ EN PRATIQUE

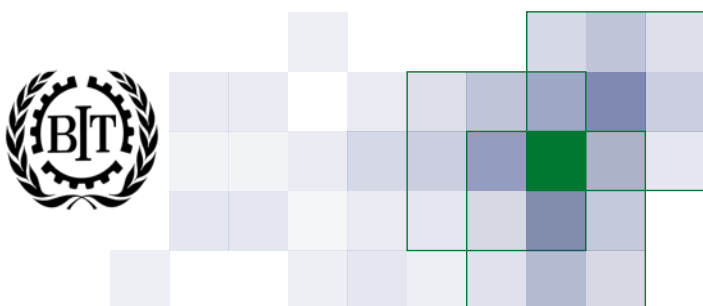
Le projet «flexicurité» du BIT, qui couvre la Bulgarie, la Croatie, la Hongrie, la Lituanie et la Pologne, met en pratique cette démarche et illustre les différentes stratégies menées par les pays d'Europe centrale et orientale en réponse aux défis de l'emploi. Le BIT a également publié un ouvrage* qui contient des études comparatives sur la flexicurité et la flexibilité des salaires dans la région et cinq études par pays sur la Bulgarie, la Croatie, la Hongrie, la Pologne et la Lituanie.

Les recherches du BIT et les discussions lors des réunions de l'OIT ont conduit à faire de la flexicurité une priorité de l'agenda européen et ont accru la sensibilisation à cette démarche de flexicurité. Dans la région, la pertinence de la flexicurité comme option politique fait de plus en plus l'objet de débats et de nouvelles demandes de conseil et d'assistance technique ont été formulées auprès du BIT dans ce domaine.

* Cazes, S.; Nešporová, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Bureau international du Travail, Genève 2007.

Pour plus d'informations, veuillez consulter:

1. Le rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne: Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale
-Volume I, partie 1, ISBN 978-92-2-221867-7
-Volume I, partie 2, ISBN 978-92-2-221869-1
2. Moyens d'action face à la crise économique: Une approche fondée sur le travail décent en Europe et en Asie centrale. ISBN 978-92-2-222080-9



Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
Février 2009