

**Vladimír Špidla**

**Commissioner for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities**

**« La flexicurité place la personne au centre de nos préoccupations »**

Mesdames et Messieurs,

Je voudrais en premier lieu vous remercier de m'avoir invité à ce séminaire. Je suis sensible à l'intérêt que vous portez à la question de la flexicurité.

La doctrine sociale de l'Eglise nous dit que "le travail doit être honoré car il est source de richesse ou, du moins, de dignes conditions de vie et, en général, c'est un instrument efficace contre la pauvreté".

Je voudrais vous montrer aujourd'hui pourquoi la flexicurité est un outil primordial pour mettre la personne au centre de nos préoccupations et défendre le travail comme élément essentiel de la dignité humaine.

La flexicurité doit permettre aux personnes de relever les défis liés à la mondialisation, au progrès technologique et à l'évolution démographique. Ces défis ont un impact considérable sur la vie de nos concitoyens et sont donc une source de grande inquiétude.

La flexicurité doit aussi contribuer à la réalisation des objectifs de Lisbonne: encourager la création d'emploi et la croissance économique. Elle contribuera ainsi au renforcement du modèle social européen. Le modèle se décline en vingt-sept versions différentes, mais ses valeurs de base associent compétitivité économique et justice sociale. Nos concitoyens sont très attachés à ces valeurs.

Quelles sont les tendances actuelles sur les marchés du travail? Le contrat de travail "classique", à durée indéterminée, est toujours important, mais la part des contrats de travail différents du contrat classique ainsi que celle des travailleurs indépendants est passée de trente six pour cent (36%) en deux mille un (2001) à quarante pour cent (40%) aujourd'hui.

Cela signifie que la segmentation des marchés du travail progresse lentement mais incontestablement. Les femmes et les jeunes sont particulièrement touchés par cette tendance. Les trois quarts des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Elles sont également majoritaires en ce qui concerne les emplois à durée déterminée même si dans ce cas, l'écart avec les hommes est bien moindre.

Mais il faut souligner que, du point de vue de la flexicurité, le développement de l'emploi à temps partiel peut avoir des avantages. Je pense à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, à condition qu'elle offre une certaine stabilité et qu'elle ne s'apparente pas du travail précaire.

S'agissant des jeunes, quarante pour cent (40%) d'entre eux travaillaient sur des contrats à durée déterminée en deux mille six (2006) contre trente cinq pour cent (35%) en l'an deux mille (2000). Les salariés les plus âgés sont également un groupe à risque. Les employeurs hésitent à les recruter sur des contrats à durée indéterminée.

Toutefois, la segmentation n'est pas un problème qui se limite à certains groupes « isolés » sur le marché du travail. Personne n'est à l'abri. Tout le monde peut se retrouver « exclu » à un stade de son parcours professionnel. Je voudrais souligner un point important: parler de segmentation ou bien de personnes « intégrées» et « exclues » ne signifie pas que l'on dresse certains groupes contre d'autres. On identifie simplement une situation que quiconque peut connaître dans sa vie professionnelle.

La flexicurité contribue à réduire la segmentation du marché du travail, entre, d'une part, ceux qui bénéficient d'un degré élevé de sécurité et, d'autre part, ceux qui sont sans emploi ou dans des emplois précaires ou non déclarés.

Il est parfois avancé que la flexicurité fait de tous les salariés des « exclus ». C'est l'inverse qui est vrai. Plutôt que de réorienter la protection dont bénéficient certains et augmenter la protection pour d'autres, la flexicurité améliore la sécurité professionnelle de chacun.

La sécurité est renforcée pour les chômeurs grâce à des systèmes sociaux davantage favorables à l'emploi et grâce à des politiques actives du marché du travail. Il faut en effet permettre un accès aisé au premier emploi et veiller à ce que celui-ci garantisse une progression dans la carrière professionnelle.

La sécurité est également renforcée pour ceux qui ont des contrats précaires car la flexicurité prévoit des opportunités de formation leur permettant d'envisager de meilleurs emplois.

Dans ce contexte, il faut souligner que l'égalité hommes-femmes est une préoccupation majeure des politiques de flexicurité. La flexicurité doit promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en défendant l'égalité d'accès à des emplois de qualité et en proposant des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Enfin, la sécurité est accrue pour ceux qui ont un emploi stable si les entreprises anticipent les changements et investissent dans le capital humain et dans une meilleure organisation du travail. La formation permanente et l'acquisition de nouvelles compétences protègent mieux les salariés dans leur emploi et sur le marché du travail. Cela relève d'une responsabilité commune : celle de l'entreprise, des partenaires sociaux, des services publics de l'emploi et du salarié.

La sécurité de l'emploi dépend de plusieurs facteurs. La garantie de pouvoir conserver un emploi en est un. Mais la qualité du système social en est un autre.

Plusieurs travaux scientifiques attestent d'une corrélation positive entre le sentiment de sécurité professionnelle et la qualité du système social (et d'une corrélation négative avec des systèmes encadrant de manière très stricte les conditions de licenciement).

Les politiques actives de l'emploi renforcent également ce sentiment de sécurité. Dans les pays qui ont mis en œuvre de telles politiques, les salariés ont de meilleures chances de trouver, si nécessaire, un nouvel emploi que dans d'autres pays.

Enfin, la flexicurité doit contribuer à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en facilitant l'accès ou le retour sur le marché du travail des personnes capables de travailler. Au travers de politiques d'inclusion active, elle doit aussi permettre de garantir un niveau de vie décent aux personnes qui sont pour une période plus ou moins brève en marge du marché du travail.

La flexicurité est une approche large qui va bien au-delà du terrain de la politique de l'emploi. C'est très important de souligner l'intégralité du concept, car souvent les notions raccourcies et parfois simplistes dominent le débat public.

Ainsi, contrairement à ce que craignent certains, la flexicurité n'est pas un alibi pour promouvoir la souplesse des contrats de travail. L'objectif de la Commission est de promouvoir et de faciliter les transitions entre les emplois.

Comme je le disais plus tôt, les Etats membres sont confrontés à des défis communs. La Commission leur a proposé de définir les principes communs suivants:

La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en oeuvre 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;

La flexicurité vise à combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, des stratégies globales

d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables.

La flexicurité doit être adaptée aux situations propres à chaque Etat membre. En se fondant sur les principes communs, chaque Etat membre doit mettre au point ses propres dispositions en matière de flexicurité.

La flexicurité permet de rendre les marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, travailleurs comme personnes sans emploi ou à la recherche d'un emploi.

La flexicurité interne et la flexicurité externe 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 différents emplois occupés et la mobilité professionnelle doit être facilitée.

La flexicurité promeut l'égalité entre les femmes et les hommes.

La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés.

La flexicurité requiert une allocation efficace des ressources et doit être compatible avec des budgets publics sains et viables. Elle doit viser à répartir de manière équitable les coûts et les bénéfices, notamment entre les entreprises, les autorités publiques et les individus.

Le Conseil européen du 14 décembre a entériné les principes communs de la flexicurité. A présent, la mise en oeuvre des politiques de flexicurité est entre les mains des Etats membres qui, à partir de ces principes communs, vont préciser leurs stratégies nationales dans le cadre du processus de Lisbonne.

A travers le concept de flexicurité, la Commission ne cherche pas, en effet, à promouvoir un modèle unique européen, qui aurait été inspiré par tel ou tel Etat membre. Au contraire. Les points de départ des Etats Membres sont très

différents et doivent être respectés. Il incombe donc à chaque Etat Membre de définir sa propre approche vers davantage de flexicurité.

Si la flexicurité ne prétend pas imposer un seul modèle d'organisation du marché du travail, les meilleures pratiques observées dans l'Union permettent aux États membres de tirer les leçons de leurs expériences respectives, en analysant ce qui fonctionne le mieux dans leur contexte national.

Ainsi, un certain nombre de combinaisons entre les différentes composantes de la flexicurité peuvent être définies pour contribuer à relever les défis auxquels les pays sont confrontés. On les appelle les "parcours de la flexicurité". Les quatre parcours typiques et les défis qu'ils tendent à résoudre, présentés par la Communication ne renvoient pas et ne peuvent pas renvoyer à la situation concrète d'un pays en particulier. Plutôt, ils constituent des situations types qui peuvent inspirer les Etats membres dans la définition de leurs stratégies en matière de flexicurité.

Pour la mise en oeuvre de ces parcours, la participation active des partenaires sociaux est cruciale. C'est la raison pour laquelle l'un des principes communs souligne l'importance du dialogue social. En effet, la flexicurité exige un climat de confiance et de dialogue entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement et à définir des politiques équilibrées.

Je me réjouis que les partenaires sociaux européens se soient mis d'accord sur une analyse conjointe des enjeux des marchés du travail et de la flexicurité. Ceci démontre clairement que le dialogue social sur la flexicurité peut donner des résultats.

Le Conseil a par ailleurs invité la Commission à lancer une initiative publique en étroite coopération avec les partenaires sociaux européens pour faciliter la mise en oeuvre de la flexicurité. Cette initiative a été préparée avec la présidence slovène et la future présidence française. Elle prendra la forme d'une mission sur la flexicurité qui rendra visite à plusieurs pays membres, pour aider les Etats

CSC of CEC – CCME – ECG Conference „Employment and the Churches“  
CSC of CEC – COMECE – European Commission (BEPA)  
Dialogue Seminar „Flexicurity from a Values Perspective“  
Brussels, 27-29 February 2008

membres à mettre en oeuvre la flexicurité au niveau national et régional avec la participation de toutes les parties prenantes.

Pour conclure, permettez-moi de souligner le postulat qui est à la base de notre conception de la flexicurité : elle vise à protéger l'aptitude à l'emploi de la personne plutôt

qu'à protéger le travailleur dans son emploi actuel.

Flexibilité et sécurité peuvent et doivent être combinées pour éviter les rigidités et la précarité et pour que nos concitoyens, et nos marchés du travail, soient ainsi adaptés aux défis de la mondialisation.

Voilà pourquoi, comme je l'ai déjà dit, la flexicurité place la personne au centre de nos préoccupations.

Je vous remercie de votre attention.