

socialplatform

La flexicurité: un moyen de renforcer la confiance dans le changement en investissant dans des infrastructures de protection sociale et en utilisant des formes participatives de démocratie

Dix principes des ONG du secteur social
à l'intention des chefs d'État et de gouvernement

Sommet européen de Lahti – le 20 octobre 2006

La «flexicurité» est devenu le mot à la mode dans toutes les discussions relatives à l'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre des lignes directrices intégrées de la stratégie de Lisbonne et est à l'ordre du jour du Conseil européen qui se tiendra à Lahti au mois d'octobre. La Commission européenne a l'intention de publier un Livre vert sur le droit du travail fin 2006 et d'adopter une communication sur une série de principes communs sur la flexicurité en 2007.

La Plate-forme sociale a présenté son point de vue sur la flexicurité à l'occasion du Conseil informel sur l'emploi et les affaires sociales qui s'est tenu à Villach. Les ONG du secteur social enrichissent encore le débat en définissant dix principes communs que la flexicurité doit respecter afin de garantir la cohésion sociale, l'égalité hommes-femmes et l'égalité des chances pour tous. Cette liste contient les éléments que les membres de la Plate-forme sociale considèrent comme devant absolument être intégrés dans les réformes de l'emploi et de la protection sociale.

Dix principes en matière de flexicurité

- ✓ La flexicurité **vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à renforcer la cohésion sociale et à combattre la pauvreté et l'exclusion**
- ✓ La flexicurité **est un système négocié de façon démocratique**
- ✓ La flexicurité **suppose la flexibilité des travailleurs, mais aussi celle des employeurs**
- ✓ La flexicurité **est un système intégré qui repose sur de solides infrastructures sociales**
- ✓ La flexicurité **passe par l'égalité des chances et par l'égalité hommes-femmes**
- ✓ La flexicurité **passe par le respect et le renforcement du droit du travail existant**
- ✓ La flexicurité **garantit le droit à une pension à taux plein pour les carrières flexibles**
- ✓ La flexicurité **se fonde sur des politiques d'activation au service des citoyens**
- ✓ La flexicurité **garantit une protection des revenus suffisante**
- ✓ La flexicurité **passe par des investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie**

Introduction

Si la Plate-forme sociale se lance dans le débat sur la flexicurité, c'est parce que les ONG européennes du secteur social ont toujours prôné une approche multidimensionnelle en matière de lutte contre le chômage et de promotion de la cohésion sociale. La flexicurité, en alliant à la flexibilité une forte dimension de sécurité qui inclut la protection sociale, l'éducation et la formation tout au long de la vie, des politiques d'activation ainsi que la protection des droits des travailleurs, doit contribuer à défendre l'idée d'une approche mieux intégrée en matière d'emploi et de politique sociale.

La Plate-forme sociale se réjouit de la collaboration entre le Comité de la protection sociale (CPS) et le Comité de l'emploi (EMCO) à propos de la flexicurité. Ce dialogue a permis de mettre l'accent sur les questions sociales dans le domaine de l'emploi, comme l'accès aux services, la qualité et le niveau des allocations et du revenu minimum, l'égalité des chances et les conséquences pour les groupes marginalisés.

Les ONG tiennent à contribuer au débat sur l'évolution des sociétés européennes. Une approche intégrée en matière de flexicurité peut en effet contribuer à faire face aux questions sociales. L'augmentation du travail des femmes et la persistance des inégalités hommes-femmes, le vieillissement de la population, les changements sociaux liés aux modèles familiaux, et la discrimination à l'égard de certains groupes sur le marché du travail sont des questions qui exigent plus qu'une approche ponctuelle.

La nécessité de rendre les services sociaux abordables et accessibles, y compris pour les personnes dépendantes, et d'améliorer leur qualité, l'aide aux familles et la question du financement de ces services est intrinsèquement liée au débat sur les réformes de l'emploi. Il en va de même en ce qui concerne la nécessité de lutter contre la segmentation du marché du travail et de s'assurer que les personnes victimes de discriminations ou actuellement marginalisées ne sont pas laissées de côté. La flexicurité propose une solution «systémique» et peut dès lors contribuer à garantir une cohérence stratégique pour parvenir à la cohésion sociale et à l'inclusion sociale.

Cependant, la flexicurité comporte également des risques en ce qu'elle remet en cause les dispositifs traditionnels en matière d'emploi et de sécurité sociale et qu'elle touche ainsi à certains des piliers de nos sociétés. Étant donné que ces piliers sont le résultat de nombreuses années de lutte et qu'ils symbolisent un compromis basé sur des valeurs communes, les ONG du secteur social estiment qu'il est indispensable que de nouveaux modèles soient négociés de façon démocratique. Des changements peuvent survenir mais dans le respect des valeurs communes.

L'égalité hommes-femmes, l'égalité pour tous, la solidarité, la justice sociale et le respect des droits fondamentaux sont des éléments qui caractérisent les sociétés européennes et qui doivent être réaffirmés dans le cadre de l'approche de flexicurité. Les infrastructures sociales à la base de ces valeurs (comme les systèmes participatifs de protection sociale, les services sociaux abordables, accessibles et de qualité, y compris pour les personnes dépendantes, les services de transport, de logement, d'éducation et de santé, les systèmes d'allocations et de pension adaptés) sont des éléments essentiels si l'on veut assurer la sécurité indispensable au développement de la flexibilité.

En définissant les dix principes suivants, la Plate-forme sociale espère contribuer positivement à l'élaboration de la communication sur les principes communs en matière de flexicurité et favoriser le débat parmi une plus grande variété d'acteurs, notamment les organisations de la société civile.

Principe n° 1 – La flexicurité vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à renforcer la cohésion sociale et à combattre la pauvreté et l'exclusion

Avant d'entreprendre des réformes d'envergure, il est essentiel de définir clairement les objectifs. Le débat sur la flexicurité fait souvent état de la nécessité de trouver des solutions au chômage structurel et d'améliorer la compétitivité des entreprises européennes. La Plate-forme sociale estime que ces objectifs sont trop restrictifs et qu'il convient de les élargir afin d'inclure la volonté de renforcer la cohésion sociale et de combattre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le chômage a de nombreuses facettes: restructurations, discrimination sur le marché du travail, segmentation du marché du travail, absence d'infrastructures d'accueil et formations appropriées insuffisantes. Cependant, les principales causes du chômage sont l'exclusion structurelle à long terme de vastes groupes du marché du travail et la rareté des emplois de qualité. Il y a le problème du chômage déguisé, où des personnes ayant des problèmes de santé se voient imposer des régimes d'invalidité, comme au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. L'absence de conditions de travail adaptées et

de systèmes d'aide appropriés entraîne l'exclusion de nombreux travailleurs ayant des problèmes de santé ou souffrant d'une invalidité.

Les questions cruciales sont dès lors les suivantes: La flexicurité contribuera-t-elle à créer de l'emploi pour tous? Quels seront les types d'emplois créés? Quelles seront les personnes qui accéderont à ces emplois et en profiteront? Les lieux de travail seront-ils adaptés aux personnes souffrant d'une invalidité ou de problèmes de santé ainsi qu'aux travailleurs plus âgés? Comment l'UE compte-t-elle s'assurer que la précarité de certains groupes ne sera pas renforcée?

Pour la Plate-forme sociale, la création d'emplois en Europe exige davantage qu'une simple adaptation de la législation existante en matière de travail. Elle consiste à investir dans les collectivités locales et les secteurs innovants, y compris l'économie sociale, et à favoriser le développement économique local basé sur le partenariat de même que l'éducation et la formation. Elle consiste à combattre les préjugés et la discrimination sur le marché de l'emploi, à encourager l'«esprit d'entreprise» et à permettre aux personnes de tout âge de participer à la vie économique.

Dans les sociétés danoise et néerlandaise, les gouvernements ont été extrêmement proactifs en anticipant le changement, en investissant dans les secteurs innovants par le biais de partenariats locaux et régionaux, en réformant les systèmes d'éducation et en encourageant l'égalité hommes-femmes et l'égalité pour tous. L'aspect flexicurité de ces deux systèmes n'a pas été le point de départ, mais bien le résultat d'économies réformées tournées vers l'avenir et capables de produire des emplois de qualité.

Principe n° 2 – La flexicurité est un système négocié de façon démocratique

Pour que les mesures de flexicurité soient véritablement adaptées aux besoins des personnes concernées, notamment sur le plan de la conciliation travail-vie privée, de l'accès à des emplois décents, en particulier pour les pauvres et les personnes marginalisées, et des capacités et attentes personnelles, les citoyens doivent avoir la possibilité de participer de façon individuelle et collective à la définition des caractéristiques de la flexibilité.

Les partenaires sociaux doivent être consultés, de même que les ONG et les personnes victimes de la pauvreté et/ou de discrimination.¹ Les ONG du secteur social ont un rôle à jouer en contribuant à la rédaction des politiques gouvernementales étant donné qu'elles sont placées au premier rang dans la résolution de ces questions, tant en offrant des services essentiels qu'en exprimant les inquiétudes des personnes vulnérables ou marginalisées.

La participation des ONG du secteur social au débat est requise lorsque le Conseil EPSCO souhaite mesurer les «coûts et les avantages de la flexicurité pour différentes catégories d'individus sur le marché du travail, y compris les groupes marginalisés»².

Principe n° 3 – La flexicurité suppose la flexibilité des travailleurs, mais aussi celle des employeurs

¹ Cette idée était partagée par le dernier Conseil européen, qui a approuvé un document EMCO en déclarant que «[la] participation [des partenaires sociaux] et celle des **autres parties prenantes** devraient être assurées **lors de l'élaboration des politiques** pour qu'un programme commun voie le jour et que les responsabilités soient partagées en matière de changement», Contribution conjointe du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la flexicurité – 12 mai 2006, page 3

² Contribution conjointe du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la flexicurité – 12 mai 2006, page 3

Le terme «flexibilité» peut être utilisé de différentes manières, ce qui entraîne une certaine ambiguïté dans l'interprétation des politiques. Les employeurs prônent généralement une plus grande liberté au niveau du recrutement et du licenciement des travailleurs afin de s'adapter aux exigences économiques (par ex. diminution des indemnités de départ, périodes de préavis plus courtes, contrats de courte durée). Les travailleurs, quant à eux, sont souvent à la recherche d'alternatives en ce qui concerne les modalités de travail afin de concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée (par ex. crédit-temps pour prendre soin de la famille, droit aux congés, congé sans solde afin de reprendre des études, soutien à la mobilité en tenant compte des nouveaux modèles familiaux).

Il est important de s'assurer que les stratégies de flexicurité offrent de la flexibilité tant aux travailleurs qu'aux employeurs et réconcilient les deux parties en cas de conflit. Pour beaucoup de travailleurs, la flexibilité peut réduire les obstacles qui les empêchent d'accéder au marché du travail en leur permettant de travailler d'une façon plus adaptée à leurs besoins. Par exemple, les personnes souhaitant prendre soin d'autrui (souvent des femmes) ou les personnes plus âgées souhaitant prendre leur retraite progressivement plutôt que brutalement pourront probablement tirer parti d'une flexibilité accrue en termes d'heures de travail ou de contrats à temps partiel. Ces contrats doivent toutefois être assortis des mêmes garanties, droits et avantages que ceux prévus pour les contrats à temps plein.

Pour d'autres personnes, la flexibilité peut être un moyen essentiel de réintégrer le monde du travail. Les horaires ou les conditions de travail adaptés peuvent permettre aux malades de longue durée, aux personnes handicapées ou à celles souffrant de problèmes de santé mentale de travailler. En ce qui concerne le nombre croissant de personnes souffrant d'un handicap psychiatrique ou chronique, d'autres rythmes de travail peuvent leur permettre de travailler à différents niveaux selon les périodes.

Si l'on veut parvenir à un niveau d'emploi élevé chez les personnes handicapées, la flexibilité est nécessaire pour répondre à leurs besoins, un élément dont les structures des employeurs doivent tenir compte. La question de la flexibilité pour les personnes souffrant d'une invalidité est particulièrement importante étant donné que ces personnes deviennent de plus en plus nombreuses sous l'effet du vieillissement de la population. La flexicurité doit comprendre des mesures de réintégration pour tous les groupes de personnes à la recherche d'un emploi sur la base d'une approche individuelle. Le but est de trouver des solutions adaptées aux individus.

Principe n° 4 – La flexicurité est un système intégré qui repose sur de solides infrastructures sociales

La «flexicurité» est un concept qui se fonde sur l'idée de l'interdépendance entre la flexibilité et la sécurité. L'emploi est une notion qui porte sur une multitude de questions importantes. La flexicurité doit par conséquent être considérée comme un système intégré qui ne peut être divisé en composantes.

Dans la mise en œuvre d'une approche basée sur la flexicurité, il est essentiel que des mesures soient prises pour garantir la sécurité et les opportunités des personnes afin de compléter les mesures qui exigent leur flexibilité. La Plate-forme sociale est favorable à l'idée selon laquelle «il convient de mettre l'accent sur les synergies entre ses aspects essentiels (flexibilité du marché du travail et sécurité) et la nécessité de combiner, de manière délibérée et synchronisée, l'existence de modalités contractuelles, des politiques actives du marché du travail, des systèmes crédibles d'éducation et de formation tout au long de la vie et des régimes modernes de sécurité sociale»³.

³ Contribution conjointe du Comité de l'emploi et du Comité de la protection sociale sur la flexicurité – 12 mai 2006, page 2

Si l'on veut atteindre les objectifs définis dans le principe n° 1 mentionné plus haut, les mesures à inclure dans le système intégré ne s'arrêtent cependant pas là. Si l'on veut supprimer les obstacles à l'accès à un emploi décent, des mesures sont nécessaires en matière d'égalité, de droits des travailleurs et de carrières flexibles. Des garanties sont également nécessaires en ce qui concerne la fourniture de soins de qualité, accessibles et abordables pour toutes les personnes dépendantes, les services de transports en commun, de logement, d'enseignement et de santé (voir principes n° 5-7 ci-après)

Principe n° 5 – La flexicurité passe par l'égalité des chances et par l'égalité hommes-femmes

Les types d'emploi flexibles s'accompagnent du risque d'accroître davantage la ségrégation existante dans le marché du travail avec des conséquences négatives pour les femmes et les groupes qui peuvent être victimes de discrimination. Malgré l'évolution vers des marchés du travail plus souples, les contrats à temps plein à durée indéterminée sont encore la norme et le travail flexible se concentre dans les secteurs mal rémunérés, à faible niveau de compétences. Les groupes vulnérables qui travaillent dans ces secteurs n'ont que peu de possibilités de connaître un jour de meilleures conditions de travail et la flexicurité risque de les exclure encore davantage.

Les politiques d'activation obligent les personnes à accepter ce type d'emplois, des emplois qui ne sont souvent pas assez rémunérés pour prévenir la pauvreté. Le manque de possibilités de développement de carrière, la flexibilité «forcée» (comme les heures de travail inhabituelles) et les mauvaises conditions sanitaires et de sécurité sont les autres caractéristiques des emplois de mauvaise qualité. Beaucoup de groupes vulnérables sont déjà des travailleurs très «flexibles» et ils ont besoin que des mesures supplémentaires soient prises pour garantir leur sécurité. Renforcer la flexibilité des contrats revient à renforcer la capacité de sélection des employeurs, ce qui pourrait affaiblir les chances des groupes les plus vulnérables d'accéder à un emploi décent.

Au moment d'entrer sur le marché du travail, les jeunes font face à des conditions de travail de plus en plus précaires. Le phénomène touche aujourd'hui une grande partie de la jeunesse; les jeunes peu qualifiés rencontrant plus de difficultés. Étant donné que les débats actuels sur la «flexicurité» auront des conséquences directes sur la mise en œuvre du Pacte européen pour la jeunesse, il est essentiel de s'assurer que la flexicurité garantit des niveaux de sécurité élevés pour tous les jeunes.

Les différents programmes stratégiques doivent comprendre les éléments suivants: réduire la disparité entre les hommes et les femmes au niveau de l'emploi, du chômage et des salaires; améliorer les dispositions existantes en matière de congés de maternité, de paternité et de congé parental; créer des infrastructures d'accueil de qualité, abordables et accessibles à l'ensemble des personnes dépendantes; et personnaliser les droits à la sécurité sociale, en tenant compte de la situation des familles monoparentales (essentiellement des femmes). Le modèle danois, par exemple, contient l'une des meilleures réglementations de l'UE en matière de congé de maternité/paternité.

Les promesses qui sont faites concernant les solutions politiques envisagées pour résoudre les problèmes rencontrés par les groupes vulnérables ne sont pas suffisantes. Des recherches et des évaluations nettement plus approfondies sont nécessaires afin d'examiner les conséquences à court et à long terme des approches de «flexicurité» pour les groupes vulnérables et la réalisation des objectifs de cohésion sociale et d'inclusion sociale. Les décideurs doivent adopter un regard critique et examiner de près les conséquences pour ces groupes.

Principe n° 6 – La flexicurité passe par le respect et le renforcement du droit du travail existant

Les gouvernements doivent s'assurer que le renforcement de la flexibilité du marché du travail ne sert pas à enfreindre le droit du travail et à entraîner un affaiblissement des droits fondamentaux des travailleurs. Les groupes les plus vulnérables sont ceux qui courent le plus de risques en ce qui concerne la sécurité de leur emploi et de leur revenu, mais aussi la stabilité de leurs conditions de travail et de vie. Les gouvernements doivent protéger les droits de ces groupes.

Les contrats flexibles et à court terme ne doivent pas entraîner une augmentation de la discrimination sur le marché du travail en donnant à l'employeur un prétexte pour mettre fin à un emploi et remplacer la discrimination⁴. Des garanties doivent être données pour assurer des droits et des avantages équivalents pour les travailleurs à temps partiel ainsi que le droit de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein si l'on veut éviter que les groupes les plus marginalisés ne soient bloqués dans des emplois mal rémunérés à long terme.

La Commission et les États membres doivent prendre des mesures complémentaires en ce qui concerne la mise en œuvre des directives sur l'égalité hommes-femmes ainsi que des directives liées à l'article 13 (lutte contre la discrimination) dans le domaine de l'emploi et sensibiliser l'opinion publique à ces questions. Des mesures complémentaires s'imposent également afin de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines de la vie qui ont des conséquences sur la capacité des personnes à occuper un emploi. Cela concerne non seulement les formes de discrimination abordées dans la directive sur l'égalité raciale, mais aussi, par exemple, la discrimination fondée sur l'âge et le handicap en dehors de l'emploi, ou la discrimination et les préjugés contre les LGBT⁵, qui a des conséquences sur leur inclusion dans la vie économique et sociale, notamment l'accès à l'emploi.

Principe n° 7 – La flexicurité garantit le droit à une pension à taux plein pour les carrières flexibles

Les personnes au parcours professionnel atypique ou «flexible» estiment qu'elles sont ensuite souvent pénalisées par l'insuffisance de leur protection sociale. Les femmes sont particulièrement concernées par ce problème étant donné qu'elles demandent plus souvent des interruptions de carrière ou qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel afin de prendre soin de leur famille. Les périodes de congé de maternité doivent être prises en compte dans le calcul du droit à la pension et à l'assurance.

Un régime de pension obligatoire et approprié est le moyen le plus efficace de faire face aux changements d'emploi fréquents et aux interruptions de carrière tout en garantissant un revenu suffisant aux personnes pour leurs vieux jours. Tous les travailleurs peuvent contribuer ou être crédités pour leurs responsabilités familiales dans le cadre d'un même régime obligatoire. Malheureusement, dans beaucoup d'États membres, les pensions du premier pilier (les régimes de répartition) perdent de leur intérêt sous l'effet de la politique gouvernementale. Les pensions des deuxième et troisième piliers instaurées afin de compenser cette tendance sont caractérisées par des phénomènes inquiétants: discrimination sexuelle dans le calcul des primes, faibles taux de couverture (par ex. dans les petites entreprises), cotisations des employeurs insuffisantes ou inexistantes, portabilité limitée (par ex., les travailleurs sous contrat à court terme peuvent perdre leurs droits car ils n'ont pas cotisé pendant un nombre suffisant d'années), et par une diminution des prestations

⁴ Ce phénomène est illustré par une affaire récemment plaidée devant la Cour de justice européenne. La législation du travail allemande ouvrait la voie à un système (très flexible) de renouvellement répété des contrats à court terme sans imposer aucune limite dans le temps pour les travailleurs de plus de 52 ans employés sous contrat à durée déterminée. Les travailleurs de plus de 52 ans pouvaient ainsi se voir privés de la possibilité de profiter d'un emploi stable pendant une grande partie de leur vie professionnelle. La Cour a indiqué que cette législation était contraire à la directive européenne sur l'emploi et constituait bel et bien une discrimination fondée sur l'âge.

⁵ Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT). Sur cette question, voir le rapport de ILGA-Europe: «L'exclusion sociale des jeunes lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres en Europe» (www.ilga-europe.org)

déterminées au profit d'une cotisation déterminée, ce qui entraîne des incertitudes en ce qui concerne la sécurité du rendement des capitaux investis.

Compte tenu du passage de la sécurité des emplois à la sécurité de l'emploi, **la Plate-forme sociale invite les États membres à envisager la transposition des droits liés aux contrats à durée indéterminée aux autres types de contrats, comme le travail à temps partiel**⁶. Les ONG du secteur social regrettent les progrès insuffisants réalisés en ce qui concerne la directive sur le temps de travail.

Principe n° 8 – La flexicurité se fonde sur des politiques d'activation complémentaires

Les stratégies de flexicurité efficaces sont déterminées par l'adoption d'une approche positive en matière d'activation par les autorités. Des mesures s'imposent qui permettent aux personnes de développer leurs compétences, leur santé physique et mentale et leurs contacts sociaux, et qui renforcent les sentiments de participation et de citoyenneté. Ces stratégies doivent être des approches véritablement basées sur le «parcours» et s'accompagner de mesures de soutien intégrées, offrant aux personnes des «voies» personnalisées en matière de travail et/ou d'inclusion. Ces approches doivent comprendre des mesures telles que la formation, l'éducation, l'emploi subventionné, le placement professionnel, les activités de groupe et l'apprentissage des langues.

Dans d'autres pays, les mesures d'activation ont évolué vers une approche négative ayant pour principal effet de stigmatiser les personnes concernées et pouvant obliger les travailleurs à accepter des emplois mal rémunérés et de mauvaise qualité. Cela peut également créer une relation négative entre les autorités et les citoyens, ce qui est contreproductif.

L'accès à des services de qualité, comme les services de santé, de formation et de logement, de même qu'à des infrastructures d'accueil pour toutes les personnes dépendantes, est essentiel si l'on veut améliorer l'employabilité des personnes les plus éloignées du marché du travail et leur permettre éventuellement de trouver et de garder un emploi. Ce type d'approche complémentaire est au cœur du modèle danois et se traduit par des résultats positifs.

Principe n° 9 – La flexicurité garantit une protection des revenus suffisante

La flexicurité doit mettre fin à l'insécurité financière liée aux périodes de chômage et permettre aux personnes de rester dans une position qui leur permet de réintégrer le marché du travail. Parallèlement à cela, elle doit garantir un système de protection sociale adapté pour les personnes qui ne trouvent pas de travail ou qui ne sont pas aptes à travailler.

Les allocations de chômage sont, avec les mesures d'activation et les régimes non contributifs de salaire minimum, l'un des principes essentiels de la flexicurité et entraînent une meilleure justice sociale parmi les citoyens. Le modèle danois révèle qu'une protection des revenus efficace et élevée ne constitue pas une entrave à l'augmentation du niveau de l'emploi. Au contraire, puisqu'elle encourage l'intégration sur le marché de l'emploi en aidant les personnes à faire face aux risques liés à la flexibilité de ce marché. D'autres gouvernements devraient en prendre note. On constate aussi, cependant, que l'avantage n'est pas aussi clair pour les travailleurs plus âgés. Le niveau de protection

⁶ Aux Pays-Bas, par exemple, dans le domaine de la sécurité sociale, les seuils relatifs aux heures de travail et au niveau des salaires ont été supprimés des assurances sociales. Les personnes qui ont un contrat flexible ont droit à un salaire minimum légal et à des congés payés proportionnels, et les fonds de pension n'excluent pas les travailleurs à temps partiel.

est plus élevé car les travailleurs âgés de 55 ans ne perdent pas leur droit aux prestations de chômage après 4 années de chômage, mais la proportion de chômage à long terme est aussi nettement plus élevée chez les 55-59 ans que chez les travailleurs plus jeunes. Ce principe doit donc être combiné avec le principe n° 5 sur l'égalité des chances afin de s'assurer que tous les groupes profitent des programmes d'activation complémentaires tels que définis dans les principes n° 8 et 10 et que les employeurs prennent leurs responsabilités en ce qui concerne la législation sur la lutte contre la discrimination telles que définie dans le principe n° 6.

Il n'en reste pas moins qu'une protection suffisante des revenus est un bon moyen de maintenir l'employabilité des personnes, surtout lorsqu'elle s'accompagne de mesures d'activation complémentaires. Les gouvernements doivent toutefois également maintenir leurs engagements en matière de cohésion sociale en tenant compte du fait que toutes les personnes ne sont pas aptes à travailler et qu'il n'y a guère de travail pour tout le monde.

Principe n° 10 – La flexicurité passe par des investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie

L'investissement dans l'éducation et la formation tout au long de la vie est l'un des piliers essentiels de la flexicurité. La Plate-forme sociale est favorable au principe selon lequel *«les stratégies nationales de d'éducation et de formation tout au long de la vie devraient permettre à tous les citoyens d'acquérir les compétences et les qualifications dont ils ont besoin»*⁷. Les politiques actives pour l'emploi doivent chercher à améliorer les compétences et les qualifications des travailleurs afin de favoriser leur réintégration sur le marché de l'emploi, mais aussi aider le développement des personnes sans emploi.

Malgré quelques rares références à l'«épanouissement personnel» et à la «citoyenneté active», il est inquiétant de constater que l'enseignement et la formation apparaissent presque toujours comme des facteurs d'emploi: l'éducation et la formation tout au long de la vie ont des bienfaits individuels et sociaux bien plus larges, des bienfaits qui doivent être appréciés à leur juste valeur au lieu d'être sous-estimés. Les formations axées sur les compétences essentielles ne doivent pas être oubliées. Les méthodes de formation et d'enseignement non formelles sont souvent plus efficaces pour les groupes désavantagés ou pour les personnes sorties du système scolaire depuis longtemps.

L'accès à l'enseignement à tous les niveaux doit être garanti pour tous, y compris les travailleurs plus âgés, qui ont plus difficilement accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie que les plus jeunes. Il faut également tenir compte du rôle des activités bénévoles en tant que formation; dans beaucoup de pays, il est bien établi que les jeunes s'orientent vers des professions plus étroitement liées à leurs activités bénévoles qu'à leurs études universitaires.

L'investissement dans l'enseignement et la formation peut contribuer à atteindre tous les objectifs de la flexicurité, en profitant aux personnes en tant qu'individus et que travailleurs ainsi qu'aux employeurs et au marché du travail.

*
* * *

⁷ Conclusions du Conseil européen, 24 mars 2006, page 6