

Flexicurité : Quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale ?

Hartmut SEIFERT, Andranik TANGLAN *

1. Mise en évidence du problème

La Commission européenne a lancé à la fin de 2006 un nouveau débat sur la flexicurité avec le livre vert sur la modernisation du droit du travail (European Commission 2006) ¹. Elle se fixe l'objectif de poursuivre la flexibilisation du marché du travail tout en se préoccupant avec la même exigence de la sécurité de l'emploi. La quadrature du cercle ? Ce souci laisse néanmoins implicitement inférer que, jusqu'à présent, l'équilibre entre ces deux composantes n'a pas été trouvé. D'où la recherche d'une nouvelle stratégie.

Le concept de flexicurité apparaît aux Pays-Bas. Le gouvernement, par une loi sur la flexibilité et la sécurisation sociale (*Flexibility and Security Act*) de 1999, voulait corriger le déséquilibre entre l'inflexibilité des salariés permanents et l'insécurité des salariés précarisés (Jørgensen, Madsen, 2007). D'un côté, il a réduit la sécurité d'emploi des équipes permanentes et, d'un autre, il a augmenté la sécurisation sociale des salariés atypiques, en particulier celle des intérimaires. Au Danemark aussi, on s'est saisi très tôt du concept de flexicurité, mais on l'a conçu dans des termes tout à fait différents. On désigne désormais dans ce pays, sous le terme de « triangle d'or », une politique fondée sur une protection légale minimale contre

* WSI, Düsseldorf

1. Traduit de l'allemand par C. Bonnet et C. Dufour)

le licenciement, assurant cependant une garantie financière relativement confortable aux chômeurs, et leur offrant en même temps des mesures d'activation pour une réinsertion dans l'emploi. Ces deux modes de flexicurité sont réputés efficaces en matière d'emploi et donc susceptibles de faire école. Ils ont en commun d'être inclus dans des concepts macro-économiques globaux.

L'Allemagne connaît une discussion sur la flexicurité dès la fin des années 1990 (WSI-Mitteilungen, 2000). Elle reste cantonnée au cercle des experts et ne bénéficie d'aucune pertinence politique (Keller, Seifert, 2002, pour un résumé cf. Kronauer, Linne, 2005). Récemment le livre vert sur le droit du travail a relancé le débat. Gouvernement et interlocuteurs sociaux ont dû prendre position sur ce sujet. Ces discussions soulèvent la question de savoir dans quelle mesure les avancées dans la flexibilisation du marché du travail qui ont concerné quasi l'ensemble des 27 pays membres ces dernières années (Brandt *et al.*, 2005) ont pris en compte les aspects de sécurisation sociale. La contribution qui suit se fonde sur la quatrième enquête sur les conditions de travail réalisées dans les 27 pays membres par la Fondation européenne de Dublin (2007) ; elle se demande quelle relation s'instaure entre flexibilisation de l'emploi et sécurisation sociale. Elle présente ensuite, et évalue, les fondements conceptuels de la Commission européenne (Chap. 2). Puis, dans une nouvelle étape, elle définit et opérationnalise les deux composantes de la flexicurité : flexibilité et sécurisation sociale (Chap. 3). Après cela, on décrit les données et le fondement méthodologique de l'analyse empirique (Chap. 4), avant de présenter et d'interpréter ses résultats principaux (Chap. 5). Quelques conclusions viennent en fin de contribution (Chap. 6).

2. Le concept de Flexicurité de la Commission européenne

La discussion lancée par le livre vert de la Commission européenne « Moderniser le droit du travail pour relever les exigences du XXI^e siècle » (European Commission, 2006) se complète de « principes communs » (European Commission, 2007) et elle ne se limite pas à la réforme des cadres institutionnels du marché du travail. En même temps, et avec la même vigueur, elle poursuit l'objectif de sécuriser l'emploi. Le fondement de la flexicurité se veut en outre porteur d'une prise en compte améliorée des demandes de flexibilité des employés eux-mêmes. Ce triangle ambitieux suppose un changement d'orientation important. L'idée de base de la flexicurité comprend une prise de distance à l'égard d'une flexibilisation pure et simple au profit d'une attention apportée aux perspectives des salariés.

Le nouveau concept directeur de flexicurité, qui vise l'intégration de la stratégie d'emploi de l'Union européenne et des objectifs de Lisbonne

(Keune, Jepsen, 2007), est basé sur une perspective micro-économique. Il lui manque une relation à une stratégie d'emploi macro-économique. Les stratégies de flexibilisation se fondent sur une amélioration des conditions de l'offre. Les prises de position politiques qui se soucient des conditions pour les offreurs sur le marché du travail restent ignorées². Jusqu'à présent les exigences des salariés en matière de formes flexibles de travail restent elles-mêmes peu formalisées. La question des différences entre exigences des entreprises et des salariés quant aux formes de travail flexible reste ouverte. On ignore comment elles peuvent s'équilibrer et quelles contradictions subsistent entre elles. La Commission européenne n'a pas comblé ces faiblesses conceptuelles dans les explications ultérieures où elle formule ce que sont les « composantes » et les « principes » centraux de la flexicurité (European Commission, 2007, p. 12). Les quatre composantes se déclinent comme suit :

(1) Des accords flexibles, fiables et acceptables doivent être sécurisés par des lois sur le travail, des accords collectifs et des formes d'organisation du travail modernes.

(2) Des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie doivent assurer l'adaptation permanente et la capacité d'emploi des salariés.

(3) Des mesures efficaces d'activation du marché du travail doivent aider les personnes à assumer les changements économiques rapides, raccourcir les durées de chômage, et faciliter les transitions à de nouveaux types d'emploi.

(4) Des systèmes de sécurité sociale modernisés, offrant une garantie de revenu adaptée, doivent promouvoir l'emploi et aider à la mobilité sur le marché du travail.

La formulation vague de ces quatre composantes tient à la méthode ouverte de coordination proposée par la Commission. Elle laisse aux Etats membres la détermination des contenus et des moyens du concept de flexicurité. Ils doivent décider au niveau national comment s'organise et se finance la formation tout au long de la vie, quel ensemble de mesures doit intervenir sur le marché du travail et avec quelle portée, quel sens il faut donner à la modernisation des systèmes de sécurité sociale et comment ceux ci doivent s'organiser et se financer. Même les huit « principes communs » compris dans l'étape suivante (European Commission, 2007, p. 20) permettent peu d'éclairer les fondements de la flexicurité. Ils comprennent les « quatre composantes » et les intègrent dans un cadre d'ensemble pour les discussions nationales. Les principes comprennent les points suivants :

2. Contrairement à ce que prétend la Commission, le groupe d'experts qu'elle met en place signale explicitement cette relation macro-politique (Wiltshagen, 2007).

- Des accords flexibles, fiables et acceptables, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des mesures efficaces d'activation du marché du travail et des systèmes modernisés de sécurité sociale,
- Un équilibre des droits et des devoirs pour les employeurs, les salariés, les chercheurs d'emploi et les institutions étatiques,
- Une adaptation aux réalités spécifiques dans les Etats membres,
- La limitation du fossé entre *Insiders* et *Outsiders* sur le marché du travail,
- La promotion de formes internes et externes de flexibilité,
- L'égalité entre les sexes,
- Un climat de confiance et de dialogue entre institutions étatiques, interlocuteurs sociaux et acteurs particuliers,
- Une prise en compte des coûts budgétaires et attention à une politique budgétaire supportable.

Le dernier point concerne les conséquences macro-économiques et fiscales des stratégies de flexicurité. Il faut mettre en relation les coûts des stratégies de flexicurité avec leurs effets (à long terme), dont on attend une productivité plus élevée et une croissance économique. Des dépenses plus élevées pour la flexicurité n'ont pas nécessairement à être mises à la charge du budget public. Elles peuvent aussi procéder de réaffectations ou de participations plus fortes des entreprises et des salariés (European Commission, 2007, p. 24).

Ces réflexions de la Commission sur la flexicurité ne souffrent pas seulement d'un manque de concrétisation conceptuelle. Il leur manque aussi une analyse des relations établies entre flexibilité et sécurisation de l'emploi. L'initiative flexicurité de la Commission se comprend implicitement comme ne reposant pas sur une relation équilibrée entre ces deux composantes. Il reste à savoir dans quels sens ils évoluent l'un par rapport à l'autre au sein de chaque Etat membre. Quelles relations de dépendance s'établissent entre formes et ampleur de la flexibilité d'un côté et ampleur de la sécurité de l'emploi de l'autre ? Une telle analyse constitue un préalable à l'identification de déséquilibres, à la reconnaissance de risques sociaux non pris en compte suite à la dérégulation et à la flexibilisation et finalement au développement de stratégies de flexicurité telles qu'envisagées.

3. Les deux composantes de la flexicurité

3.1. La flexibilité

Dans des économies dynamiques, les marchés du travail sont appelés à être flexibles, pour assumer les changements structurels et assurer la crois-

sance économique (Standing, 1999 ; OECD, 1999 et 2004). Le concept de flexibilité a longtemps été utilisé de façon mal spécifiée dans le débat sur l'emploi et les politiques de marché du travail ; on n'opère pas de différence systématique entre formes et volume de la flexibilité, ni entre leurs fonctions. Si, dans le prolongement des théories de la segmentation (Edwards *et al.*, 1973), on reconnaît que le marché du travail est constitué de marchés partiels répondant à des logiques et des mécanismes d'allocations différenciés, il est nécessaire de distinguer les formes et les stratégies de flexibilisation. Elles influencent inégalement le niveau de sécurisation de l'emploi et en conséquence celui de la sécurisation sociale. Différentes situations nécessitant de la flexibilité plaident aussi en faveur de ce nuancement, comme les pointes dans les carnets de commande, les fluctuations conjoncturelles et saisonnières, ou encore les crises d'adaptation sectorielles. Les réactions ne peuvent être pertinentes que si l'on intègre l'ensemble de la palette des formes de flexibilisation dans la marge de manœuvre stratégique.

Une typologie mise en œuvre entre autres par l'OCDE (Atkinson, 1984 ; OECD, 1986) opère une différenciation essentielle entre flexibilité interne et externe, tout en spécifiant chacune d'entre elles³. A travers la première on désigne un ensemble de stratégies variées qui autorisent une mise en œuvre adaptée de la force de travail en fonction de conditions changeantes de la demande, sans appel au marché du travail externe. On inclut dans ces mesures l'adaptation par la durée du travail (flexibilité numérique), par le revenu (flexibilité monétaire), par l'organisation du travail et de la qualification (flexibilité fonctionnelle)⁴. Par rapport à elle, la flexibilité externe se fonde essentiellement sur l'adaptation « traditionnelle » du nombre de salariés (par licenciements et embauches), puis de façon croissante sur l'emploi à durée déterminée ou intérimaire ainsi que sur les sociétés « de transferts » (*Transfergesellschaften*) (Keller, Seifert, 2007 ; Tangian 2007c).

Les comparaisons sur le niveau de flexibilité du marché du travail effectuées par l'OCDE (1999 ; 2004) se fondent sur un indice synthétique de la protection législative de l'emploi (*Employment Protection Legislation*, EPL) ; elles prêtent attention seulement aux éléments de flexibilité externes (protection contre le licenciement, réglementation du travail temporaire et intérimaire) et elles excluent totalement les variables internes. Comme entre ces dimensions de la flexibilité du travail il existe des relations substitutives autant que complémentaires, on ne peut établir de niveau général de flexibilité que si l'on prend en compte l'ensemble des dimensions de la

3. Suivant les structures institutionnelles, les variantes peuvent être d'importance différente dans la capacité de fonctionnement des marchés du travail nationaux.

4. Dans la littérature, « flexibilité organisationnelle » et « fonctionnelle » sont utilisées comme synonymes (European Foundation, 2003). Une autre différenciation distingue entre flexibilités interne et externe ainsi que quantitative et qualitative, dans une matrice à quatre champs (European Foundation, 2007a).

flexibilité. En outre, l'indice EPL ne traite que les conditions cadres de type juridique et institutionnel et non pas les niveaux de flexibilité réels, dont l'analyse peut conduire à de tout autres résultats, comme on le montrera plus loin (Chap. 5)

3.2 La sécurisation sociale comme travail non précaire

Dans ses publications sur la flexicurité, la Commission européenne opère une distinction entre *Job security* (sécurité du poste) et *Employment security* (sécurité de l'emploi). Elle donne explicitement une priorité à la seconde. La *job security* renvoie à la permanence sur un lieu de travail particulier ; avec l'*employment security*, on fait référence à la permanence de relations d'emploi qui peuvent se situer dans différentes activités et pour différents employeurs. Si cet élargissement conceptuel paraît plutôt adapté, parce qu'il fait droit aux exigences des transformations structurelles, il ne prend pas suffisamment en compte les conséquences sociales de la flexibilité. L'*employment security* ignore la question du revenu comme la protection par le système de sécurité sociale. Ces deux aspects – niveau de revenu et sa protection sociale vis à vis des risques de maladie, chômage et vieillesse – jouent un rôle central pour les conditions d'existence, non seulement pendant mais aussi après la phase de vie active. C'est la raison pour laquelle ici, plutôt que la notion de sécurisation de l'emploi mise en avant par la Commission européenne, on met en avant celle, plus large, de sécurisation sociale (*soziale Sicherheit*).

La littérature ne définit pas clairement quelles sont les caractéristiques qui permettent de classer un travail comme socialement sécurisé ou socialement insécurisé et précaire. Suivant les perspectives analytiques les critères retenus varient. Pour déterminer les relations de travail atypiques on retient comme catégorie de référence un large ensemble d'emplois à plein temps et à durée indéterminée et on en déduit ce que sont les formes d'emploi autres (Rodgers, 1989). Les relations de travail précaires se signalent alors par un degré comparativement moindre de sécurité du poste ; une protection limitée voire nulle par la loi ou les conventions collectives, l'accès au système de sécurité sociale et un revenu réduit. Le critère de revenu se réfère lui aussi naturellement à un emploi à plein temps à durée indéterminée. Une autre conception inclut également des facteurs subjectifs et psychologiques (Salengros *et al.*, 1989 ; Brinkmann *et al.*, 2006).

On a besoin de critères opérationnels si l'on veut vérifier dans quelle mesure des relations d'emploi transformées peuvent être classées comme insuffisamment sécurisées socialement et donc comme précaires :

Revenu

Le niveau de revenu devrait être suffisant pour couvrir les besoins essentiels d'existence. Cette limite est généralement définie par les seuils de salaires bas qui atteignent deux tiers du salaire médian des salariés à plein temps (OECD, 2006, p. 174 sq.).

Stabilité de l'emploi

La stabilité de l'emploi constitue un autre critère, si on la comprend comme un emploi le plus ininterrompu possible. Elle est un présupposé à un revenu autonome ainsi qu'à un droit satisfaisant au système de sécurité sociale. On ne pense pas alors à la sécurité d'un poste donné (*job security*) mais à la capacité d'emploi individuelle sur le marché du travail interne comme externe.

L'employabilité

L'employabilité (*Employability*) gagne en importance, comme condition d'une stabilité dans l'emploi, du fait de la rapidité des changements structurels et des transformations dans les qualifications et les activités qu'ils entraînent. Une condition centrale pour l'employabilité tient à la formation tout au long de la vie. La participation aux mesures de formation dans l'entreprise et dans la profession constitue un indicateur en la matière.

La sécurisation sociale

La sécurisation sociale inclut en plus la protection vis à vis des risques sociaux comme la maladie, le chômage et l'âge *via* le système de sécurité sociale. Les données à ce sujet de la quatrième enquête conduite en 2005 par la Fondation européenne (2007) sur les conditions de travail ne correspondent pas à nos exigences, nous ne les analysons donc pas plus avant.

Avec ces critères, on peut mettre en avant des dimensions de la précarité (comme la précarité des revenus ou de l'emploi). Les standards de sécurisation sociale sont tenus pour précaires lorsque certains seuils ne sont pas atteints ou des états de fait ne sont pas remplis (par exemple l'obligation d'assurance). On a vu ci-dessus qu'avec les valeurs retenues on peut spécifier un niveau de revenu comme bas voire comme précaire ; mais pour les autres dimensions on se heurte à de sérieux problèmes si l'on veut mettre en pratique une procédure analogue. Il faut pourtant remarquer que les limites pour classer un statut comme précaire ou non précaire restent partiellement floues aussi longtemps que d'autres questions n'ont pas été renseignées. Premièrement, le degré de précarité dépend de la durée pendant laquelle une relation d'emploi est entretenue sous des conditions de

sécurisation sociale insuffisante. On peut fondamentalement présupposer une corrélation étroite entre les deux données. Par exemple, si une relation d'emploi à durée déterminée de court terme se consolide ou si un travail intérimaire sert de passerelle du chômage vers une relation d'emploi normale, le degré de précarité est marginal par rapport à un travail normal⁵. Des formes d'emploi atypiques ou précaires peuvent servir de palier vers un emploi normal et sécurisé. Deuxièmement, la question du libre choix d'une forme déterminée d'emploi joue un rôle. On peut penser que des salariés optent en faveur d'une relation d'emploi à durée limitée pour des raisons d'orientation et de qualification professionnelles ou, pour d'autres raisons (individuelles ou familiales), en faveur d'un emploi à temps partiel pour une période donnée avec des revenus réduits. Troisièmement, la distinction entre perspective individuelle et perspective familiale est d'importance lorsqu'il s'agit d'estimer le niveau de revenu. Les analyses qui suivent se rapportent uniquement au niveau individuel. Les données utilisées ne permettent pas de prendre en compte le critère du volontariat ni celui de la durée de façon différenciée et adaptée. En raison de ces limites, on ne peut que procéder à des estimations relatives de la précarité.

4. Données et méthode

La relation entre flexibilité et sécurité sociale/précarité est analysée au moyen des dimensions décrites dans le chapitre 3. Leur opérationnalisation repose sur les données fournies par la quatrième enquête sur les conditions de travail conduite par la Fondation européenne (2007). Il s'agit d'une enquête sur l'emploi menée dans 31 pays en 2005. Elle inclut un large spectre de thèmes et questions relatifs aux conditions de travail. L'analyse qui suit se limite aux 27 pays membres de la Communauté. Elle se fonde sur les réponses fournies par 20 841 salariés répondants sur un ensemble total de 29 860.

La structure des données se présente sous forme d'un grand tableau, dont chaque ligne contient les réponses de chaque personne aux 34 questions retenues. Parmi ces dernières, 21 se rapportent aux quatre dimensions de la flexibilité et 13 aux trois dimensions de la précarité⁶. Chaque colonne contient les réponses des 20 841 répondants à chaque question ; chaque colonne est considérée comme une variable avec autant de valeurs. Toutes les réponses sont recodées, de manière à ce qu'une valeur plus élevée corresponde à une situation de travail plus flexible ou précaire⁷. Dans une étape suivante les variables sont mises à l'échelle des valeurs suivant deux

5. Les intérimaires, qui passent à une relation de travail normale, ne connaissent pas de déficit salarial, en comparaison avec ceux qui n'ont jamais pratiqué le travail temporaire.

6. Sur la liste des variables et de leurs groupes, cf. Seifert, Tangian, 2007.

7. Pour des détails, cf. Tangian (2007b).

méthodes. L'une a été développée au sein de la Hans-Böckler Stiftung ; elle repose sur une normalisation des variables (Tangian, 2007a). L'autre est celle de l'OCDE et repose sur la standardisation des variables (OECD-JRC, 2005).

La normalisation (méthode HBS) ramène les valeurs minimales et maximales absolues théoriquement atteignables pour chaque variable à 0 et à 1 (quand tous les enquêtés répondent extrêmement négativement ou extrêmement positivement à une question). La variable est alors exprimée en pourcentage dans son champ possible d'extension. Chacune des 34 variables à 20 841 valeurs est transformée suivant la formule suivante :

$$y = \frac{x - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \cdot 100\% \quad (\text{variable normalisée en } \%)$$

La standardisation (méthode OCDE) ramène la moyenne de chaque variable à 0 et l'écart-type à 1. La variable est ensuite exprimée en pourcentage de son écart-type :

$$\mu = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \quad (\text{moyenne empirique})$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2} \quad (\text{écart-type empirique corrigé})$$

$$y = \frac{x - \mu}{\sigma} \cdot 100\% \quad (\text{variable standardisée en } \%)$$

où

La normalisation exprime les variables en valeurs absolues, de façon à ce que l'on puisse distinguer entre « bonnes » et « mauvaises » valeurs. La standardisation, par contre, relativise les « bonnes » et « mauvaises » valeurs, en les exprimant toutes par rapport à la moyenne considérée comme la référence. Donc, la normalisation s'avère adaptée à une évaluation et la standardisation plutôt à un *benchmarking* (hiérarchisation). Nous mettons en œuvre les deux méthodes.

Indépendamment de la méthode, on additionne les réponses de chaque personne en groupes, pour estimer les réponses agrégées de chacune quant aux quatre formes de flexibilité et aux trois formes de précarité. L'OCDE (OECD-JRC, 2005, p. 21) attire l'attention sur le fait que la plupart des indicateurs synthétiques se fondent sur une pondération équivalente, c'est

à dire que toutes les variables se voient attribuer un poids identique. Les analyses conduites ici retiennent ce principe. En tout état de cause, la standardisation modifie l'amplitude effective des variables et elle induit de ce fait une pondération, à travers laquelle le poids des variables se trouve dans une relation inversement proportionnelle à leurs écart-types.

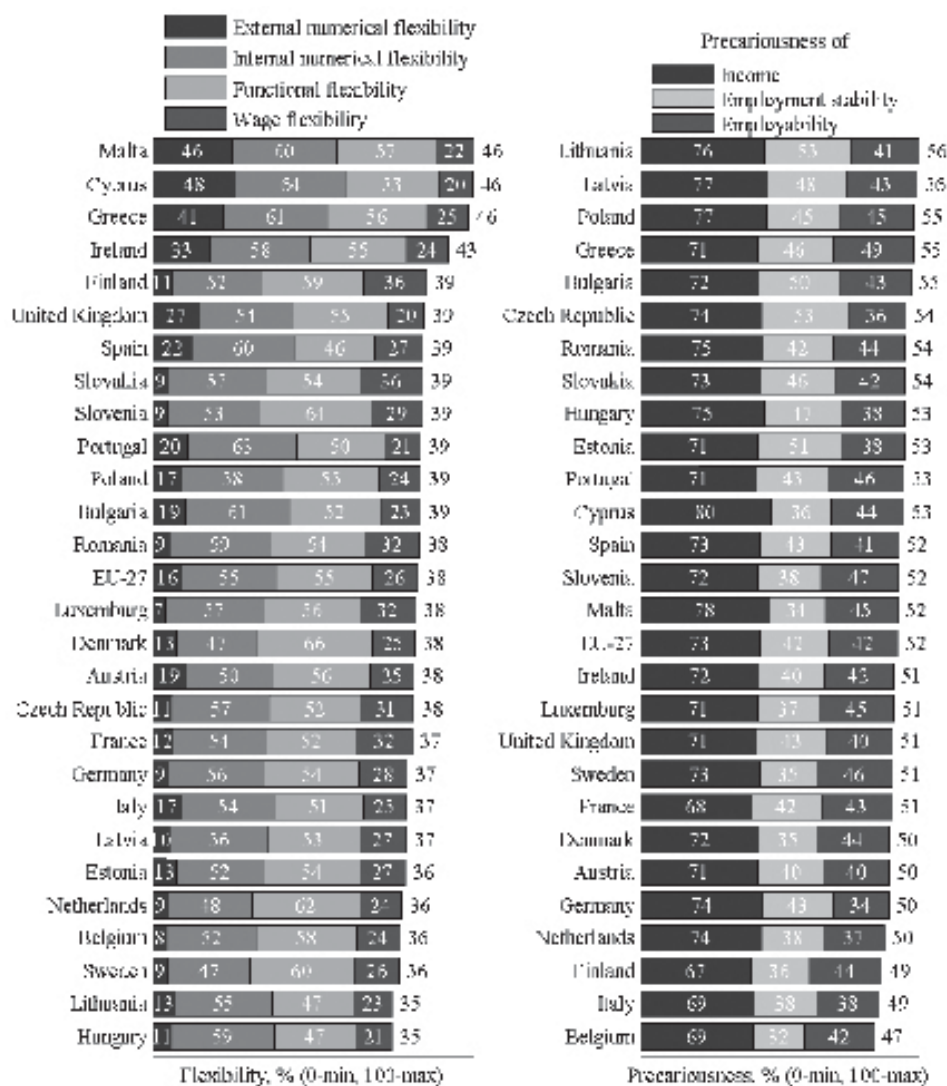
Chacun des sept indicateurs agrégés dans un premier stade est soit normalisé (méthode HBS) soit standardisé (méthode OCDE). Les indicateurs généraux de flexibilité et de précarité agrégés à un deuxième stade sont traités suivant le même modèle.

Les indicateurs agrégés au premier et au deuxième stade peuvent être interprétés comme suit. L'indice agrégé d'une personne suivant la méthode HBS exprime les réponses moyennes de cette personne aux questions correspondantes. Les valeurs 0 ou 100 sont atteintes lorsque toutes les questions ont été renseignées sur des valeurs extrêmes. L'indicateur agrégé selon la méthode de l'OCDE reflète la somme pondérée des variables, ce qui exprime les poids suivant les écarts-types des variables. Avec des agrégations successives, on obtient des effets inattendus : une croissance des indicateurs du premier degré peut diminuer les indicateurs du deuxième degré (car la standardisation est une transformation ni linéaire ni monotone).

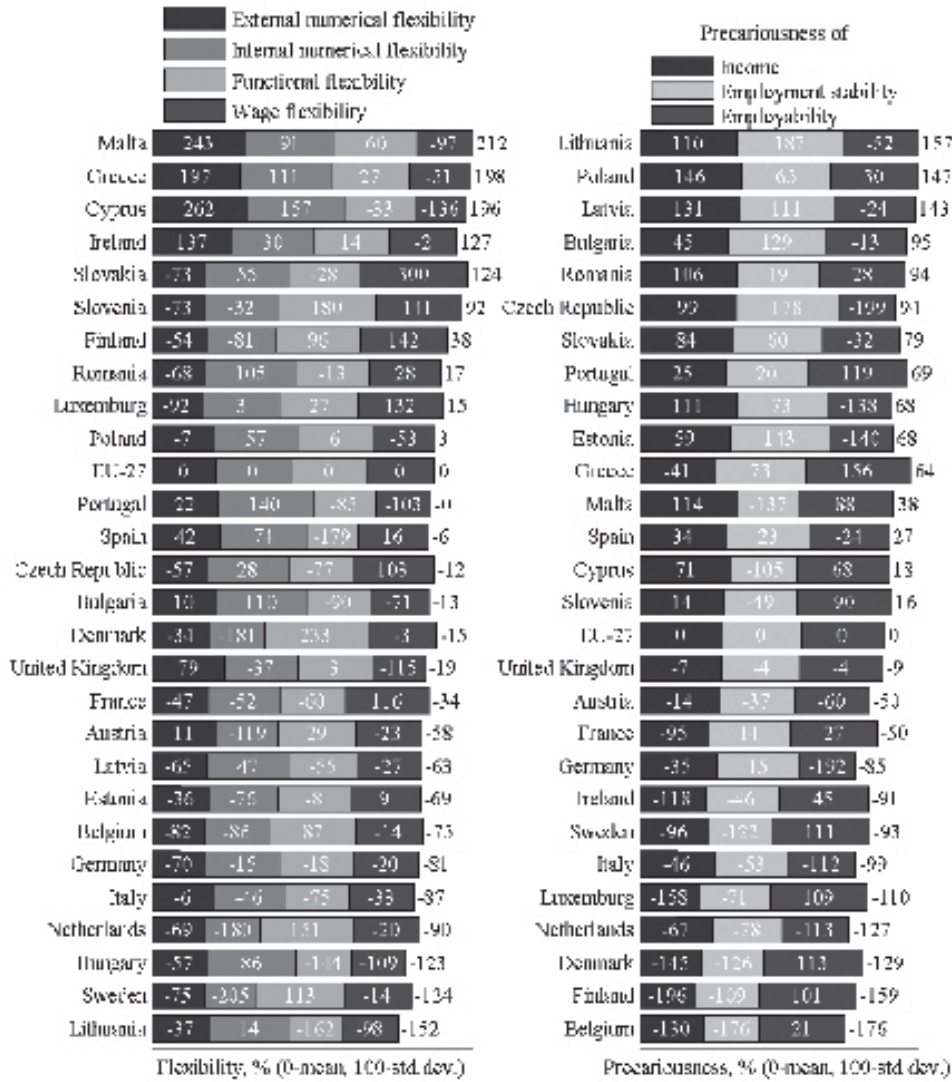
Les différences entre les estimations suivant l'une et l'autre méthodes se reflètent dans les graphiques 1 et 2. Les contributions des indicateurs agrégés à un premier niveau aux indicateurs généraux sont indiquées par des aires. Dans le graphique 1 (méthode HBS) l'influence de la flexibilité externe (première colonne, aires à droite) sur l'indice général (aires totales) est significativement plus réduite que celle de la flexibilité interne (deuxièmes aires). Comme la méthode OCDE relativise les contributions, les influences de toutes les dimensions sont égalisées dans le graphique 2.

Les pays sont classés suivant la décroissance dans les indices généraux (valeurs à droite des aires). Suivant la méthode HBS, les indicateurs généraux sont proportionnels à la longueur d'ensemble des aires, ce qui n'est pas le cas avec la méthode OCDE. Par exemple, l'aire totale de flexibilité (graphique 2, première colonne) est plus petite pour l'Irlande que pour la Slovaquie, alors que le degré de flexibilité dans le premier pays (127) est plus élevé que dans le deuxième (124). Cette curiosité résulte des effets collatéraux de la standardisation en plusieurs étapes. L'avantage de la méthode OCDE tient en ceci que les écarts à la moyenne (0) se perçoivent immédiatement.

Graphique 1



Graphique 2



5. Les résultats empiriques

La flexibilité du travail : institutions et pratiques

Calculés suivant les méthodes HBS et OCDE (graphiques 1 et 2), les niveaux de flexibilité par pays au sein de l'UE produisent l'image suivante : l'indicateur général (méthode HBS) se déplace pour tous les pays sur la moitié inférieure de l'échelle. Les niveaux de flexibilité extrêmes, en haut et en bas, restent vides. La méthode OCDE accentue les écarts des valeurs entre

pays et les fait apparaître moins concentrées. Les deux méthodes classent les pays observés dans une hiérarchie identique, ce qu'indique le haut niveau du coefficient de corrélation de rang ($\rho = 0,92$). Les deux méthodes de calcul produisent aussi des images très proches pour les indicateurs partiels (cf. Tableau 1). Tous les coefficients de corrélation de rang affichent des indices élevés, ce qui signifie que les deux méthodes ordonnent les niveaux de flexibilité des pays suivant une hiérarchisation largement identique.

Pour la flexibilité, et suivant l'indicateur général, l'Allemagne se classe dans le champ moyen inférieur. Mais de toute façon les distances aux valeurs moyennes de l'UE ou aux pays du champ moyen supérieur sont courtes.

Si l'on observe les dimensions particulières de la flexibilité, on met en évidence des différences dans le degré de flexibilité. Dans tous les pays, les valeurs relatives à la flexibilité interne/numérique et à la flexibilité fonctionnelle sont nettement plus élevées que les valeurs relatives à la flexibilité externe/numérique ou à la flexibilité des salaires. Une étude conduite au sein des entreprises (European Commission, 2001) avait déjà attiré l'attention sur le rôle non négligeable de la flexibilité interne/numérique dans les stratégies d'adaptation des firmes. Les indices pour l'Allemagne s'écartent peu des valeurs moyennes au sein de l'EU. La flexibilité externe/numérique joue un rôle moindre et les dimensions de la flexibilité générale se trouvent légèrement au-dessus des valeurs de l'EU.

La comparaison par pays reconnaît des indicateurs généraux à la composition différenciée. Des indices identiques dans les indicateurs généraux nationaux peuvent provenir de formes de flexibilité différemment constituées. Ainsi, pour la Slovaquie et pour l'Espagne, la flexibilité globale paraît identique si l'on s'en tient aux indices (graphique 1). Mais le poids des formes particulières de flexibilité est différencié. En Espagne, la flexibilité externe/numérique atteint une valeur significativement plus élevée, ce que l'on retrouve en Slovaquie avec la flexibilité fonctionnelle. Manifestement, plusieurs chemins mènent à Rome.

**Tableau 1 : Coefficients de corrélation (*Korrelationskoeffizienten*)
entre des hiérarchies de Pays de l'UE suivant les méthodes HBS et OCDE**

Flexibilité	Flexibilité globale	0.9182
	Flexibilité Externe/numérique	0.9994
	Flexibilité Interne/numérique	0.9774
	Flexibilité fonctionnelle	0.9902
	Flexibilité des salaires	0.9237
Précarité	Précarité globale	0.9335
	Précarité du revenu	0.7161
	Précarité de la stabilité d'emploi	0.9921
	Précarité de l'employabilité	0.9365

Source : Calculs propres

Les résultats concernant la flexibilité effective présentés là (suivant les deux méthodes) montrent peu de concordance avec ceux obtenus par l'OCDE suivant l'évaluation EPL, qui se fonde, elle, sur un niveau de flexibilité mesuré à partir des normes juridico-institutionnelles. Ainsi, d'après nos estimations, la Grèce se range très haut suivant son degré de flexibilité globale en comparaison européenne, alors que l'indice EPL caractérise comme réduite la flexibilité externe (OECD, 2004 :117). Cette différence tient essentiellement à ceci que, dans les données que nous utilisons ici, 32 % des salariés en Grèce travaillent sans contrat de travail et sont donc engagés dans des formes d'emploi extrêmement flexibles. De telles situations concrètes échappent à l'analyse lorsque cette dernière se limite à l'encadrement juridico-institutionnel de la flexibilité. Ses résultats peuvent alors considérablement diverger par rapport à ceux obtenus à partir de la flexibilité réelle.

Précarité

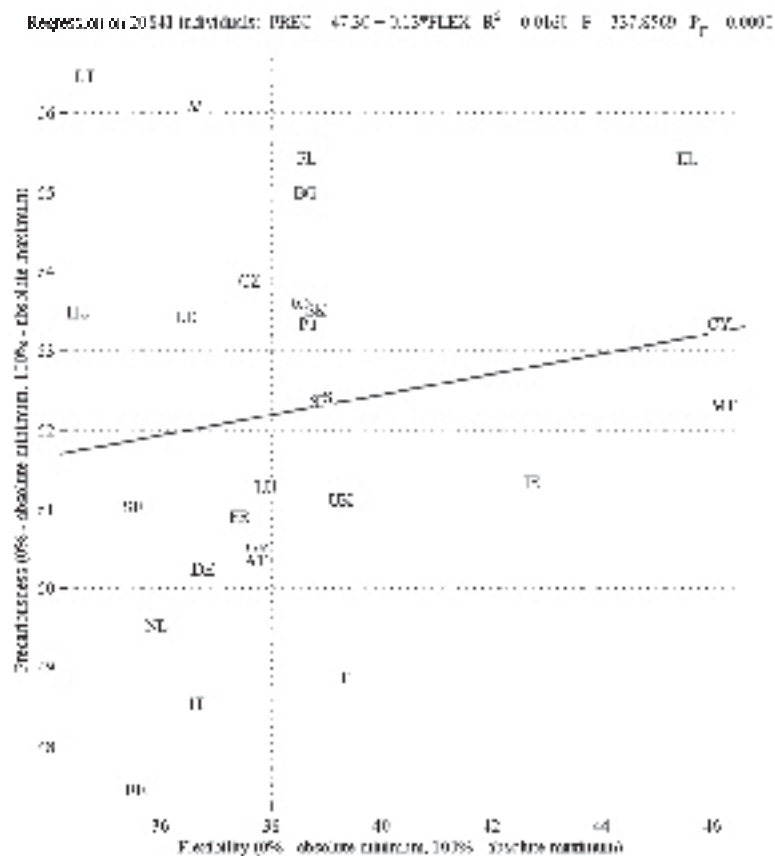
L'indicateur qui mesure la précarité se déplace – pour les pays membres de l'UE – dans la zone moyenne de l'échelle (méthode HBS). Il n'indique aucune valeur extrême pour quelque pays que ce soit, et ni la zone basse ni la zone haute extrêmes ne sont occupées. Les indicateurs de précarité estimés suivant les deux méthodes classent les pays suivant un ordre largement identique, ce qu'indique le haut niveau du coefficient de corrélation des rangs *Rangkorrelationskoeffizient* ($\rho = 0,93$). La valeur pour l'Allemagne se trouve dans le tiers inférieur, au même niveau que les valeurs du Danemark, de l'Autriche et des Pays-Bas.

Parmi les composantes de la précarité, l'indicateur de la précarité des revenus atteint les valeurs les plus élevées dans tous les pays. Les indices de précarité atteignent un niveau nettement inférieur avec les indicateurs partiels de la stabilité d'emploi et d'employabilité.

Liens flexibilité du travail/précarité du travail

Statistiquement, on repère une relation positive entre flexibilité et précarité, mais pas d'une grande force. La ligne de régression calculée suivant la méthode HBS (graphique 3) montre que le degré de précarité croît avec la flexibilisation. La pente atteint 13 % et, grâce au grand nombre des observations, est statistiquement très significative. La méthode de l'OCDE confirme cette relation.

Graphique 3

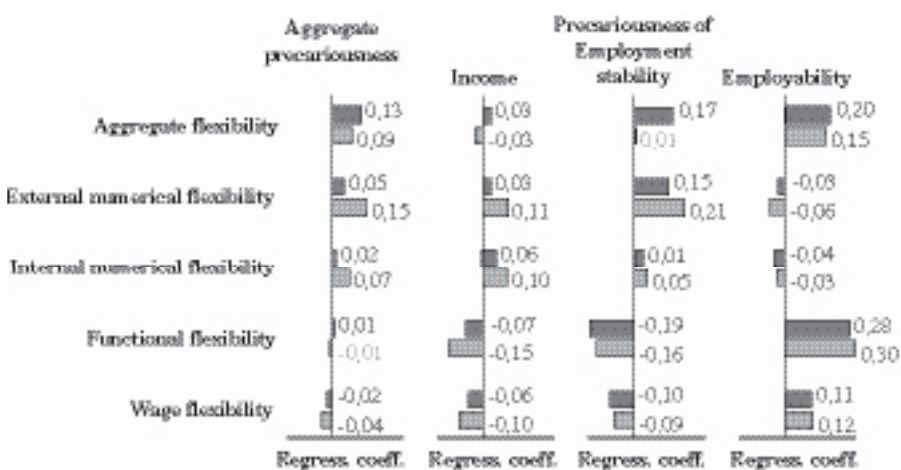


Le diagramme met en évidence les positions qu’occupent les pays de l’UE dans la relation entre « flexibilité du travail et précarité du travail ». Aucun pays ne se distingue par la concomitance d’indices de précarité faibles et d’indices de flexibilité élevés. Le coin inférieur droit, celui qui recueille un niveau de flexibilité relativement haut et un degré de précarité relativement bas, reste vide. Tous les pays de l’UE semblent encore loin d’atteindre les buts fixés par la commission de l’UE en matière de flexicurité. La Lituanie et la Lettonie se trouvent dans une position très défavorable concernant l’objectif de flexicurité. Par opposition, la Finlande est parvenue à combiner un niveau plus élevé de flexibilité et une précarité sociale réduite. Les valeurs relatives à l’Allemagne montrent, en comparaison internationale, un niveau moyen de flexibilité avec un niveau comparativement réduit de précarité.

Relations entre les indicateurs spécifiques

Le graphique 4 remplace plusieurs graphiques analogues au graphique 3. Il représente les coefficients de régression tant pour les indicateurs agrégés que pour les indicateurs partiels de flexibilité et de précarité. Le rectangle du haut dans chaque paire montre le coefficient de régression pour les valeurs calculées par la méthode HBS, et le celle du bas – par la méthode de l'OCDE. Par exemple, le rectangle du haut à gauche montre le coefficient de régression de 0,13 du graphique 3.

Graphique 4



Les estimations suivant les deux méthodes donnent aussi des résultats proches pour les indicateurs partiels.

- La flexibilité externe/numérique exerce une influence négative sur la stabilité du revenu et de l'emploi.
- Les mêmes conséquences sont produites – à un degré moindre cependant – par la flexibilité interne/numérique.
- La flexibilité fonctionnelle limite le degré de précarité de revenu et de l'emploi tout en rehaussant l'employabilité. Ce dernier effet peut surprendre et semble pouvoir s'expliquer par le fait que les salariés ayant une employabilité relativement limitée et une position faible sur le marché du travail sont soumis à une pression plus forte pour s'engager dans des emplois dits acceptables (*zumutbar*) et des changements d'activité.
- La flexibilité salariale possède des propriétés similaires à celles de la flexibilité fonctionnelle, tout en affichant des coefficients de régression de cette relation moindres. Ces résultats s'expliquent par le fait que les salariés avec une employabilité moindre acceptent des tâches rémunérées de façon plus flexible.

Conclusion

Des indicateurs empiriques de la flexibilité et de la précarité du travail, élaborés à l'aide de deux méthodes, permettent d'analyser la relation entre ces deux grandeurs, tout en portant attention à divers indicateurs partiels. Les analyses parviennent aux résultats concordants que la flexibilisation du travail est liée à des risques de précarisation. Aucun des pays membres de l'UE n'a atteint jusqu'à présent un haut niveau de flexibilité du travail en conjugaison avec un bas niveau de précarité ou un haut niveau de sécurisation sociale. On ne peut pas, et de loin, parler de flexicurité dans les pays membres de la Communauté européenne. Les valeurs relatives à la précarité coïncident avec celles de la flexibilité. Au vu de ces résultats, les futures stratégies de flexicurité doivent apporter une attention prioritaire aux problèmes de précarité et mieux équilibrer la flexicurité du côté de la sécurisation en la privilégiant par rapport à la flexibilité.

L'analyse montre aussi que des niveaux similaires de flexibilité globale peuvent s'atteindre *via* des mixages différents entre composantes de la flexibilité. Le degré de précarité ne dépend pas que du degré de flexibilité mais aussi de la structure des composantes de cette dernière. Dans une conception stratégique de la flexicurité, il faut reconnaître un rôle aux relations qu'entretiennent entre elles les dimensions de la flexibilité dans leur ensemble.

Il est aussi d'importance pour d'autres discussions sur la flexibilité et la sécurisation sociale que les analyses sur le degré de flexibilité connaissent des variations très significatives suivant que l'on part de la flexibilité réelle ou de la flexibilité juridico-institutionnelle. On n'a pas pu étudier ici de façon empirique les relations entre les deux formes de flexibilité. Pour des stratégies de flexicurité il serait cependant important de savoir comment les changements des cadres juridiques se répercutent non seulement sur la flexibilité globale, mais aussi sur la structure des composantes de la flexibilité, et donc quelles conséquences elles ont sur les différentes dimensions de la précarité.

Bibliographie

- Atkinson, J. (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighon.
- Brandt, N., Burniaux, J.-M., Duval, R. (2005), "Assessing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms". *Economic Department Working Paper* 429, Paris.
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S. (2006), *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, Bonn.
- Edwards, R. C., Reich, M., Gordon, D. M. (eds.) (1973) *Labor Market Segmentation*, Lexington/Mass., Toronto, London.
- European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs (2001), *Performance of the European Union Labour Market. Joint Harmonised EU Programme of Business and Consumer Surveys*, Luxembourg.
- European Commission (2006), *Employment in Europe*, Luxembourg.
- European Commission (2006), *Green Paper. Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century*, Brussels.
- European Commission, DG V (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Luxembourg.
- European Commission (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Flexibility and Security*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2003), *Flexibility and Social Protection*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007a), *Approaches to Flexicurity: EU Models*, Dublin.
- Jørgensen, H., Madsen, P. K. (ed.) (2007), *Flexicurity and Beyond. Finding a new Agenda for the European Social Model*, Copenhagen.
- Keller, B., Seifert, H. (2002), „Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?“, in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35, p. 90-106.
- Keller, B., Seifert, H. (Hg.) (2007), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin.
- Keune, M., Jepsen, M. (2007), "Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity", in Jørgensen, H., Madsen, P. K. (ed.): *Flexicurity and Beyond. Finding a new Agenda for the European Social Model*, Copenhagen, p. 189-211.
- Kronauer, M., Linne, G. (Hg.) (2005), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin.
- OECD (1986), *Flexibility in the Labour Market. The Current Debate*, Paris.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2006), *Employment Outlook*, Paris.

- OECD–JRC (2005), *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*, Paris.
- Rodgers, G. (1989), "Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate", in Rodgers, G., Rodgers, J. (ed.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, Geneva, p. 1-16.
- Salengros, P., van de Leemput, C., Mubikangiey, L. (1989), "Psychological and Sociological Perspectives on Precarious Employment in Belgium", in Rodgers, G., Rodgers, J. (ed.) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, Geneva, p. 197-224.
- Seifert, H., Tangian, A. (2007), "Reconciling Social Security with Flexibility – Empirical Findings for Europe". *WSI Diskussionspapier* 154, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Standing, G. (1999), *Global Labour Flexibility*, Hampshire, London.
- Tangian, A. (2007a), "Analysis of the Third European Survey on Working Conditions with Composite Indicators". *European Journal of Operational Research*, 181, p. 468-499.
- Tangian, A. (2007b), "Is Flexible Work Precarious? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005", *WSI Diskussionspapier* 153, Hans-Böckler- Stiftung, Düsseldorf.
- Tangian, A. (2007c), "European Flexicurity: Concepts, Methodology and Policies." *Transfer*, 2007/4, p. 551–573.
- Wilthagen, T. (rapporteur) (2007), "Flexicurity Pathways. Expert Group on Flexicurity", *Interim report*, Brussels.
- WSI-Mitteilungen* (2000) *Schwerpunktheft (Heft 5)*, "Flexicurity" – Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in Zeiten der Flexibilisierung".