

SECRETARIAT MISSOC

ANALYSE MISSOC 2008

**PROTECTION SOCIALE:
ASPECTS RELATIFS A LA FLEXICURITE ET A
L'INCLUSION ACTIVE**



***Pour la Commission européenne
DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances***

Contrat N° VC/2007/0370

Juin 2008

ANALYSE MISSOC 2008

PROTECTION SOCIALE: ASPECTS RELATIFS A LA FLEXICURITE ET A L'INCLUSION ACTIVE

TABLE DES MATIERES

I.	Introduction	3
I.1.	Contexte de l'Analyse MISSOC.....	3
I.2.	Motifs du choix du thème « la flexicurité et l'inclusion active »	3
II.	Flexicurité et protection sociale : clarification des concepts et méthode	7
II.1.	Flexibilité et sécurité	7
II.2.	Soutien de la protection sociale pendant les étapes transitoires de la vie.....	8
II.3.	Défis de la protection sociale.....	14
III.	Protection sociale et flexicurité	15
III.1	Accès à la sécurité sociale	15
1.	Transition d'un emploi à l'autre	15
2.	Transition entre activité indépendante et salariée.....	16
3.	Transition entre chômage/maladie et emploi.....	16
4.	Autres éléments influents	18
III.2	Niveau des prestations	20
1.	Transition entre l'emploi et les activités privées	20
2.	Transition entre invalidité/chômage et emploi	23
3.	Transition entre emploi et retraite	23
IV.	Protection sociale et inclusion active : résultats obtenus jusqu'à présent	27
IV.1.	Mesures ciblant les travailleurs peu qualifiés et à faible revenu.....	27
IV.2.	Mesures ciblant les migrants et les minorités ethniques	27
IV.3.	Mesures ciblant les chômeurs	28
IV.4.	Mesures ciblant les personnes handicapées	28
V.	Voie à suivre et pistes pour de nouvelles améliorations	30
V.1.	Améliorer la sécurité de l'emploi	30
V.2.	Garantir la complémentarité de l'aide au revenu et des règles d'activation	30
V.3.	Trouver un équilibre adapté entre l'activation, la suppression de la pauvreté et les coûts budgétaires	31
	BIBLIOGRAPHIE	34

Analyse MISSOC 2008

Protection sociale : aspects relatifs à la flexicurité et à l'inclusion active

I. Introduction

I.1. Contexte de l'Analyse MISSOC

L'Analyse MISSOC, un document issu du Secrétariat MISSOC, est un nouveau produit du Système d'Information Mutuelle sur la Protection Sociale présentée pour la première fois en 2008. Ce document vise à fournir un aperçu analytique des développements importants dans des domaines sélectionnées de la protection sociale et à analyser les façons dont ces développements se rapportent aux changements intervenus au cours d'une période donnée dans la législation relative à la protection sociale. L'Analyse MISSOC doit non seulement fournir des informations précises, mais doit également contribuer aux travaux réalisés dans le cadre de la Méthode ouverte de coordination (MOC) dans le domaine de la protection et de l'inclusion sociales.

L'Analyse MISSOC se fonde sur les informations trouvées dans les tableaux MISSOC et constitue, en tant que telle, un exercice d'utilisation de ces révisions régulières de la législation en matière de sécurité sociale au sein d'une réflexion plus politique. Les données issues de ces tableaux limitent aussi la portée de ce rapport dans la mesure où ces tableaux ne comprennent que des informations relatives aux régimes légaux de protection sociale et non des informations en matière de systèmes complémentaires.

Les données issues des tableaux MISSOC sont décrites et contextualisées dans la perspective d'un cadre d'orientation théorique défini par les documents clés en matière de Politique sociale européenne. L'Analyse MISSOC entend également être un instrument concret d'élaboration de politiques en établissant des liens entre les évolutions et mécanismes globaux et les pratiques existantes dans les pays participants. Cette Analyse MISSOC étudie le contexte dominant et les évolutions qui ont eu lieu entre 2004 et aujourd'hui.

Des experts du Secrétariat MISSOC [actuellement confié à Bernard Brunhes International (BBI)] ont rédigé une première version de ce document en consultation avec la Commission européenne et les Correspondants nationaux des pays participants au MISSOC. Ce document relève néanmoins de la responsabilité du Secrétariat seul. Le professeur Yves Jorens (Mentor scientifique au sein du Secrétariat MISSOC) a dirigé la création de ce document en étroite collaboration avec le professeur Saskia Klosse.

I.2. Motifs du choix du thème « la flexicurité et l'inclusion active »

- *La Stratégie de Lisbonne renouvelée : vers des économies favorisant l'inclusion sociale*

Considérée à l'origine comme un phénomène néerlandais ou danois conjuguant une législation de protection de l'emploi flexible et un haut niveau de prestations de sécurité sociale, la flexicurité est devenue un concept majeur dans le domaine de la politique sociale européenne. Les débats actuels de politique sociale autour de la « flexicurité » abordent le défi de la conciliation de garanties correctes et efficaces en matière de sécurité sociale d'une part et des changements structurels qui exigent des marchés du travail plus flexibles et dérégulés d'autre part. Le concept de flexicurité traduit l'idée que la flexibilité et la sécurité ne se contredisent pas, mais peuvent au contraire se renforcer mutuellement dans de nombreuses situations.

En ce sens, la flexicurité s'avère nécessaire pour atteindre les objectifs de la Stratégie de Lisbonne renouvelée pour la croissance et l'emploi qui vise à allier la croissance de l'économie et de l'emploi à une plus grande cohésion sociale. Ceci signifie notamment des emplois plus nombreux et de meilleure qualité tout en modernisant le modèle social européen. Cela suppose la combinaison délibérée de la souplesse et de la sécurisation des dispositions contractuelles, de stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, de politiques actives du marché du travail efficaces et de systèmes de protection sociale modernes, adaptés et durables. Des systèmes de sécurité sociale modernes devraient fournir une aide au revenu adéquate, encourager l'emploi et faciliter la mobilité sur le marché du travail ainsi que garantir la transition d'un emploi à l'autre. Ceci comprend une large gamme de prestations de protection sociale afin d'aider les gens à concilier leur travail et leurs responsabilités privées et familiales. Le débat sur la flexicurité aborde par conséquent le problème d'une plus grande interconnexion entre le travail et le bien-être ou ce que l'on appelle l'activation de l'État-providence.

Toutefois, si l'Union entend pleinement tirer profit de son potentiel en termes de ressources humaines, des évolutions dans les domaines de l'économie, de l'emploi et du social sont indissociables. En vue d'aider les États membres à trouver des moyens de parvenir à cet objectif, les Lignes directrices pour la croissance et l'emploi indiquent des voies permettant aux États membres d'établir leurs politiques. Ces politiques devraient comprendre des politiques d'inclusion active visant à augmenter la main-d'œuvre disponible tout en renforçant la cohésion sociale.

Dans ce contexte, les États membres devraient prendre des mesures destinées à lever les obstacles du marché du travail, en assurant par exemple une aide efficace à la recherche d'emploi et un accès à la formation (professionnelle) et d'autres mesures actives du marché du travail. Les États membres doivent également garantir la disponibilité de services sociaux abordables et fournir des niveaux appropriés de revenus minimums pour tous. Ce type de mesure doit être complété par d'autres mesures afin de faire en sorte que le retour à l'emploi soit financièrement attrayant et afin de pouvoir lutter contre les trappes à chômage, à pauvreté et à inactivité. En outre, les États membres devraient développer de nouvelles sources d'emploi répondant aux besoins collectifs, par le biais par exemple de l'expansion de l'économie sociale afin de créer des conditions de travail favorables aux groupes vulnérables en fournissant des services aux particuliers ou aux entreprises locales non couverts par l'économie de marché.¹

¹ COM(2007) 803 Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2008-2010), p. 31-32. Voir notamment sur ce point la ligne directrice n° 19 qui invite plus expressément les États membres à créer des

Lors de la création et de l'application de leurs politiques, les États membres doivent apporter une attention particulière à la promotion de l'inclusion active des jeunes et des personnes âgées, des chômeurs de longue durée ainsi que des groupes de personnes défavorisées telles que les personnes peu qualifiées, les handicapés, les immigrants et les minorités ethniques. En ce qui concerne les trois derniers groupes, les États membres devraient intensifier leurs actions de lutte contre la discrimination.

- *Lien entre la flexicurité et l'inclusion active*

Alors que les politiques de flexicurité visent à faciliter les transitions d'emplois sur le marché du travail et le développement de l'emploi, les politiques d'inclusion active se concentrent sur les personnes en marge du marché du travail en offrant des parcours personnalisés vers l'emploi à ceux qui peuvent travailler tout en permettant aux personnes inaptes au travail de vivre dans la dignité et de contribuer autant que possible à la société.² Les deux types de politiques doivent être menés en parallèle afin de répondre à l'objectif de mobilisation de tout le potentiel humain fixé par l'Union.

L'intégration des individus sur le marché du travail doit souvent être complétée par un éventail de services sociaux. Ceci est d'autant plus urgent que de nouveaux risques sociaux sont apparus à la suite du changement démographique et de la tendance à une plus grande individualisation.³ En outre, des possibilités d'emploi soutenu, fournies par des entreprises sociales dans le cadre de l'économie sociale, peuvent être nécessaires pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Les politiques d'inclusion active reconnaissent qu'il peut s'agir là d'un chemin utile vers l'intégration pouvant combler la transition d'une situation de dépendance complète à l'aide sociale des individus vers leur participation au marché du travail.

En cas de recherche d'emploi fructueuse, un soutien continu peut s'avérer nécessaire par le biais, par exemple, de formation sur le tas et d'aménagements de travail adaptés aidant les personnes marginalisées à concilier leur emploi et leurs efforts pour faire face à leur situation sociale, tels que l'absence de logement approprié ou des problèmes de santé. En conséquence,

marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs, au moyen des actions suivantes : 1) appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail telles que l'identification précoce des besoins, l'aide à la recherche d'un emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés, la mise à disposition des services sociaux nécessaires pour favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail et contribuer à l'éradication de la pauvreté ; 2) adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés, notamment pour les personnes à faible revenu, tout en garantissant des niveaux de protection sociale appropriés ; et 3) développer de nouvelles sources d'emploi dans le secteur des services aux personnes et aux entreprises, notamment au niveau local.

² Voir à cet égard la Communication de la Commission COM(2007) 620, intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 3.

³ Voir à ce sujet la Communication de la Commission COM(2007) 620 intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 5. À cet égard, il convient de noter que l'amélioration de l'accès aux services sociaux de qualité constitue souvent l'une des priorités essentielles fixées par les États membres pour faire face à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Voir par exemple la décision du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, JO L 205 du 6 août 2005, p. 21.

les politiques d'inclusion active encouragent également la conservation des emplois, comme étant un moyen d'éviter que ces personnes ne soient forcées de quitter à nouveau l'emploi par manque de compétences adaptées ou parce qu'elles ne parviennent pas à surmonter des obstacles personnels ou sociaux.⁴ À cet égard, les politiques d'inclusion active sont totalement complémentaires des politiques de flexicurité. En fait, elles complètent la flexicurité en adoptant une approche plus large visant à associer une aide au revenu et des politiques d'activation à des politiques européennes de protection sociale et d'inclusion sociale en vue de lutter contre l'exclusion sociale, la pauvreté (infantile) et les inégalités.

L'interaction entre les marchés du travail et l'État-providence se situe au cœur du débat en Europe. Bien que la flexicurité puisse sembler à première vue concorder davantage avec les intérêts des employeurs, elle apporte également des avantages aux employés. Diverses raisons peuvent expliquer le besoin de flexicurité à savoir le désir de mieux concilier famille et travail ou de prendre des interruptions de carrière pour des soins ou un congé-formation. Différents besoins au cours des différentes phases de la vie peuvent créer diverses trajectoires de carrière impliquant des fluctuations du volume du temps de travail ou des interruptions de carrière.

⁴ Voir à cet égard la Communication de la Commission COM(2007) 620, intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 3.

II. Flexicurité et protection sociale : clarification des concepts et méthode

II.1. Flexibilité et sécurité

Étant donné l'utilisation fréquente du concept de flexibilité et admettant ainsi les différentes significations de ce terme général, il est important d'en donner une définition claire. À la lumière du célèbre modèle de l'OCDE⁵, une distinction peut être faite entre, d'une part, la flexibilité « externe » et, d'autre part, la flexibilité « interne », celle-ci se présentant sous deux formes. La flexibilité numérique externe décrit les ajustements numériques réalisés par les entreprises en termes de main-d'œuvre. La flexibilité numérique interne se fonde sur les ajustements des horaires des employés, à l'aide de comptes épargne temps ou de réduction du temps de travail. Contrairement à la flexibilité externe, le nombre d'employés reste constant. La flexibilité fonctionnelle interne suppose un renversement de la division du travail et la fragmentation de l'organisation du travail, et de ce fait implique une réaction au changement des besoins de la production de services en ajustant les systèmes de l'organisation du travail et en insistant sur la polyvalence des tâches pour les employés ; il s'agit d'une stratégie d'adaptation conçue pour permettre un déploiement à différents postes de travail afin de répondre aux fluctuations des demandes du marché.

La matrice Wilthagen décrit la combinaison de ces différentes formes de flexibilité et les différentes formes de sécurité, à savoir sécurité du poste de travail, sécurité de l'emploi, sécurité du revenu et sécurité de combinaison.⁶ La sécurité du poste de travail implique la sécurité d'être en mesure de conserver le même emploi et s'exprime par la protection de l'emploi dans un contrat avec le même employeur. La sécurité de l'emploi signifie la sécurité de rester employé, même si ce n'est pas nécessairement dans le même emploi. Là, ce sont la situation générale de l'emploi, le marché actif de l'emploi, la formation et les politiques en matière d'éducation qui jouent un rôle clé. Troisièmement, la sécurité du revenu est directement liée à la fonction de la sécurité sociale dans la garantie du revenu en cas de chômage, de maladie ou d'accident ; elle s'exprime par le transfert public de revenu, à savoir les systèmes de chômage ou de prestations en espèces. Enfin, nous parlons également de sécurité de combinaison, c'est-à-dire les possibilités disponibles de conciliation entre travail et vie privée, grâce notamment aux régimes de retraite, congé de maternité, activité bénévole et travail payé, etc. Tandis que la sécurité du poste de travail et la sécurité de l'emploi ont tendance à être liées à de nouveaux schémas de travail, la sécurité sociale est davantage liée à la sécurité du revenu.

Flexibilité/sécurité	Sécurité du revenu	Sécurité de combinaison
Flexibilité numérique externe	<ul style="list-style-type: none">▪ Indemnités de chômage▪ Autres prestations sociales▪ Salaires minimums	<ul style="list-style-type: none">▪ Protection contre le licenciement pendant différents régimes de congé
Flexibilité numérique interne	<ul style="list-style-type: none">▪ Allocation complémentaire de temps partiel▪ Bourses d'étude▪ Allocations maladie	<ul style="list-style-type: none">▪ Différents types de régimes de congé▪ Pension à temps partiel
Flexibilité fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none">▪ Systèmes de rémunération liés aux résultats	<ul style="list-style-type: none">▪ Aménagements volontaires du temps de travail

⁵ Voir OCDE, *Flexibilité du marché du travail : Tendances en entreprises*, Paris, 1989.

⁶ Voir Wilthagen, T. et Tros, F., *The concept of flexicurity: a newer approach to regulating employment labour markets*, Transfer 2/04.

Flexibilité des coûts salariaux/salaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conventions collectives de salaires ▪ Allocations ajustées pour semaine de travail réduite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aménagements volontaires du temps de travail
---	---	--

II.2. Soutien de la protection sociale pendant les étapes transitoires de la vie

L'impact d'une plus grande flexibilité sur les régimes de protection sociale soulève des menaces considérables. Les systèmes de protection sociale en Europe ont pour l'essentiel été construits autour d'un « idéal-type » : l'homme en tant que soutien familial, ayant une relation de travail salarié de longue durée et à temps plein. Toutefois, ces dernières années, les employés qui travaillent 40 ans au sein d'une même entreprise sont devenus très minoritaires. Il est aujourd'hui beaucoup plus courant de changer d'emploi et d'employeur.

- *Schémas de travail flexibles*

Dans un marché du travail dynamique et croissant, les personnes passent d'une activité salariée à une activité indépendante ; d'un emploi à un temps partiel et au chômage ; d'un employeur à l'autre. Elles évoluent plus fréquemment entre des activités privées et des activités non marchandes, pour s'occuper par exemple d'enfants ou de parents handicapés ou simplement pour continuer leurs études ou suivre une formation. Les gens recherchent des moyens de participation à part entière à toutes les sphères de la vie sociale qui leur permettent d'améliorer leur qualité de vie. Ils souhaitent en outre de plus en plus décider eux-mêmes comment organiser leur temps pour travailler, étudier, s'occuper d'autrui et réaliser d'autres activités au cours des différentes étapes de leur vie.

Les schémas de travail à temps partiel, les emplois du temps de travail flexibles, les comptes épargne temps, le congé pour obligations parentales ou pour prise en charge de soins, le congé-éducation, les interruptions de carrière, les congés sabbatiques, la réduction du temps de travail sur base journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, les régimes de retraite anticipée, etc., sont devenus de plus en plus courants et changent considérablement l'organisation de la vie professionnelle. Il devient de plus en plus évident que la tendance est à une plus grande flexibilité au cours de la vie active ; le travail, l'apprentissage, les soins et les loisirs ne suivent plus l'ordre chronologique classique, mais sont de plus en plus organisés en séquences mixtes voire même en associations variables et personnalisées tout au long de la vie de chaque individu.

Un système social moderne et actif devrait par conséquent faciliter les transitions entre les différentes étapes et simplifier la prise de décision des citoyens au sujet des schémas de travail, de soins et de vie optimaux. De telles activités, par leur élément de choix volontaire, sont généralement exclues de la sécurité sociale car créent un problème de risque moral. La sécurité sociale devrait fournir une solution sur mesure adaptée aux besoins des différentes personnes, en fonction de différents schémas du marché du travail et permettant des transitions entre les différentes phases de la vie.

En conséquence à ces tendances, un cadre institutionnel de plus en plus important est en passe d'être établi dans les États membres, afin de permettre à chacun de mieux concilier travail et

soins, éducation et autres activités sociales non marchandes.⁷ Différentes possibilités de congé ont été prévues pour différentes raisons.

- *Congé-éducation*

Dans plusieurs pays (Autriche, Estonie, Slovaquie, France, Bulgarie, Portugal, Lettonie, Suède), il existe des systèmes permettant d'interrompre ses activités professionnelles pour cause d'éducation ; ils sont payés (Autriche, Estonie, Slovaquie, Bulgarie) ou non (République tchèque, Portugal, Danemark). Toutefois, dans de nombreux cas, c'est l'employeur qui décide et les conditions devront être déterminées sur la base d'un commun accord entre l'employeur et l'employé.

La participation de la population en âge de travailler à l'éducation et à la formation pourrait éviter les fossés de compétences sur le marché du travail et s'inscrirait dans la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie. Dans certains autres pays, les salariés peuvent interrompre leurs activités pour quelque raison que ce soit (Belgique, Espagne).

- *Congé parental*

Hormis les périodes de congé-éducation, différentes formes de congé parental ont été introduites dans les différents États membres, en particulier suite à la directive européenne 96/34. Avec le congé maternité et paternité (généralement limité dans le temps), le congé parental permet aux gens de combiner leur statut de salarié avec celui de parent.⁸ Toutefois, leur durée et leurs caractéristiques varient d'un pays à l'autre. Alors que dans certains pays, la durée du congé parental est limitée à un certain nombre de semaines [Portugal 15 jours (pour le père uniquement) ; Royaume-Uni et Chypre 13 semaines ; Belgique, Irlande et Pays-Bas 3 mois ; Grèce 3,5 mois], dans d'autres pays, le congé parental peut être pris pour plusieurs mois (Luxembourg, 6 mois ; Italie 10 mois) voire même plusieurs années (Autriche 2 ans, Pologne, Lituanie, Malte, Espagne et Slovaquie 3 ans ; République tchèque 4 ans). En Finlande, les parents ont droit au congé (ou de travailler moins d'heures) tant que l'enfant a moins de 3 ans (par enfant), tout en maintenant leur emploi. Si l'enfant n'est pas placé dans un centre de garde public, ils recevront une allocation.

Des différences existent également par rapport à l'âge de l'enfant pour lequel le congé parental est pris (Lettonie 1 an ; Autriche 2 ans ; Estonie, Allemagne, Espagne, Lituanie, Slovaquie et Hongrie 3 ans ; Belgique 6 ans ; et Malte, Pays-Bas, Bulgarie, Suède 8 ans). Alors que certains pays fournissent des allocations de remplacement du revenu relativement élevées [entre 100% et 70% par exemple en Estonie, Suède, Slovaquie, Lettonie, Finlande, Hongrie et Danemark ou 30% en Italie], certains autres pays prévoient des montants forfaitaires (Belgique, République tchèque, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Autriche et Luxembourg), tandis que dans beaucoup d'autres pays, ce congé est non payé (Pays-Bas, Espagne, Grèce, Irlande, Royaume-Uni, Chypre, Malte et Bulgarie). Plusieurs pays prévoient

⁷ Il convient de mentionner qu'hormis les mécanismes issus de la législation, de nombreuses autres possibilités de flexibilité dépendent d'aménagements prévus par des conventions collectives ou par le contrat de travail individuel.

⁸ Une autre option qui permettrait aux gens de consacrer plus de temps à l'éducation de leurs enfants serait de réduire le nombre d'heures de travail ou encore de travailler à mi-temps. Nous voudrions souligner ici qu'en ce qui concerne l'encadrement du congé parental, certains États membres ont mis en place un cadre institutionnel dispensant des services. Puisque ce document ne traite que des mesures de protection sociale, nous ne nous attarderons pas sur ce dernier point.

également un droit séparé pour les pères (par exemple Suède, Finlande, Autriche et Italie). Dans plusieurs pays, le congé parental peut également être pris en option à temps partiel, tandis que d'autres pays ne prévoient pas cette possibilité de travail à temps partiel (par exemple République tchèque, Chypre, Italie, Pologne et Lettonie).

Tableau 1 : Vue d'ensemble du congé parental et de l'interruption de carrière

PAYS	CONGÉ PARENTAL				INTERRUPTION DE CARRIÈRE : POSSIBILITES		
	durée maximale	payé/ non payé montant forfaitaire/ pourcentage	accord é sous conditi ons de ressour ces	âge maximal de l'enfant	motif : étude	payé/ non payé	durée maximale
Autriche	24 mois	Allocation à montant forfaitaire (séc. soc.) non liée au congé parental avec max. de 36 mois (si les deux parents s'occupent de l'enfant)	Partiellement (limite de revenu)	2 ans	Pas de droit légal ; accord entre l'employeur et l'employé	Prestation payée par la séc. soc.	3-12 mois
Belgique	3 mois	Montant forfaitaire	Non	6 ans	Oui, pas de motif particulier	Payé	1 an
Bulgarie	6 mois (chaque parent)	Non payé	Non	8 ans	Pas d'interruption d'étude/congé formation particulier	Congé-formation payé	25 jours par an
République tchèque	4 ans	Montant forfaitaire, allocation très réduite	Non	4 ans	Pas de règle particulière pour les études, accord entre l'employeur et l'employé, aucun droit	Non payé	
Chypre	13 semaines	Non payé	Non	6 ans	Pas de droit général		
Danemark	52 semaines	Payé : 90% des revenus (grâce à un accord salaire complet 24 s)	Non	9 ans (pour 32 semaines)	Accord spécifique du marché du travail		
Estonie	3 ans (18 mois d'indemnité parentale puis allocation de garde d'enfant)	Payé : congé parental 100% du salaire précédent, suivi d'une allocation familiale forfaitaire	Non	3 ans	Congé-formation	Payé : 10 jours de salaire moyen/ ensuite : salaire minimum	Durée de la session d'étude, min. 30 jours/année académique
Finlande	158 jours ouvrables (jumeaux : 60 jours supplémentaires) (peut être partagé entre la mère et le père ou bien entièrement pris	Payé : 70% du salaire; si le revenu est de moins de 6500 euros par an : prestation en espèces minimale	Non	Pas d'âge maximum mais doit être pris immédiatement après la maternité (peut être reporté dans	Congé-formation si contrat de travail d'au moins un an avec le même employeur	Versé si la personne ne perçoit aucun salaire. Somme forfaitaire de 500 euros par	2 mois minimum

	par la mère. La mère comme le père ont droit de cesser leur activité ou bien de travailler moins d'heures tant que l'enfant a moins de 3 ans (par enfant).	Droit à une prestation de garde à domicile pour l'enfant.		certains cas exceptionnels)	Quelque soit le motif : si l'employeur embauche un chômeur et si une période de travail de 10 ans/ 1an pour l'employeur actuel et 12 mois au cours des 13 derniers mois-aménagements spéciaux si l'enfant est malade.	mois plus un complément basé sur 20% du revenu en-dessous de 2700 euros par mois et 15% du revenu au-delà de cette somme. Payé : 70 ou 80% de l'allocation chômage si membre du fond chômage, sinon, montant forfaitaire.	
France	3 ans	payé : forfait 6 mois pour un enfant, 3 ans à partir du 2 ^{ème} enfant.	Non	3 ans	Différents motifs	Congé - formation: payé autres motifs : non-payé	
Allemagne	12 mois	Pourcentage du salaire avec plafonds	Non	3 ans			
Grèce	3,5 mois	Non payé	Non	3,5 ans	Aucune règle spécifique, à l'appréciation de l'employeur	Non payé	
Hongrie	3 types d'allocations : allocation de maternité/allocation de garde d'enfant et allocation de garde d'enfant à domicile : 3 ans maximum pour la dernière	Payé : 70% des revenus avec plafond jusqu'aux 2 ans de l'enfant ou 3 ^e année montant forfaitaire réduit	Non	3 ans	Aucune possibilité générale, quelques exceptions : soins à des parents ;	Non payé	2 ans (parents)
Irlande	3 mois	Non payé	Non	5 ans			
Italie	10 mois	Lié aux revenus : 30% des revenus	Non	8 ans			
Lettonie	1 an	70% salaire cotisable	Non	1 an	Congé-formation	Payé	Pas moins de 20 jours par an
Liechtenstein	3 mois	Non payé	Non	3 ans (5 ans	Congé pour	Payé	3 jours

n				en cas d'adoption ou d'enfant handicapé)	s'occuper d'un enfant/membre de la famille malade		(pour chaque cas)
Lituanie	3 ans	Payé : pourcentage 0-2 ans, montant forfaitaire 2-3 ans)	Non	3 ans	Congé-formation possible	Accord avec l'employeur	Accord avec l'employeur
Luxembourg	6 mois à temps plein pour chaque parent	Allocation forfaitaire	Non	5 ans	Congé individuel pour apprentissage tout au long de la vie	100% du salaire par employeur (qui est remboursé par le Ministère)	80 jours sur toute la carrière max. ; 20 jours sur 2 ans
Malte	Minimum 3 mois/enfant mais l'employeur peut fournir un congé plus long	Non payé	Non	8 ans	Non	Non	Non
Pays-Bas	3 mois	Non payé	Non	8 ans			
Pologne	3 ans	Allocation forfaitaire	Oui	4 ans			
Portugal	Pères 15 jours de congé parental à la suite de la maternité ou du congé de maternité	Payé pour les 15 premiers jours (père) 100% des revenus	Non	Après la naissance	Non (mais peut être demandé à l'employeur pour congés-formation)	Non payé	
Roumanie	2 ans	Montant forfaitaire	Non	2 ans			
Slovaquie	3 ans	Montant forfaitaire	Non	3 ans			
Slovénie	(3 types d'allocations : congé de maternité/de paternité et de garde d'enfant) 260 jours de garde d'enfant plus 105 jours de congé de maternité : 365 jours	Payé : 100% de remplacement	Non	En principe immédiatement après la naissance, 8 ans (75 jours)	Formation	Payé	Dans le contrat d'éducation ou la convention collective
Espagne	3 ans	Non payé	Non	3 ans	Pas de règles pour les études/interruption possible	Non payé	Min. 4 mois max. 5 ans
Suède	480 jours à diviser entre les deux parents	Payé : 390 jours 80% plafond + 90 jours allocations montant forfaitaire non lié aux	Non	8 ans	Pause carrière pour étudier autorisée par la loi	Non payé sauf si accord avec l'employeur	Pas de limite

		revenus					
Royaume- Uni	13 semaines	Non payé	Non (mais aide au revenu liée aux ressour ces	5 ans	Non	Non	Non

II.3. Défis de la protection sociale

À partir du moment où les systèmes de sécurité sociale présupposent l'existence d'une situation d'emploi et, partant, y conditionnent certaines des allocations, il existe un risque élevé de voir les personnes ayant une situation de travail atypique perdre leur garantie de sécurité. Ce conflit entre la flexibilité et la protection sociale est perceptible dans tous les États membres, quel que soit leur modèle de sécurité sociale⁹ (conservateur/corporatiste, libéral, social-démocrate ou méditerranéen) et malgré les différences relatives à l'intégration du marché du travail. Toutefois, il est évident que les régimes sociaux coopératistes conservateurs où il existe un lien clair entre le principe de l'équivalence et le principe de l'assurance (lien étroit entre les prestations sociales et une activité professionnelle précédente) entreront plus aisément en conflit avec une réorganisation flexible de la vie active. Dans les États-providence libéraux, où le degré de *decommodification* (dé-marchandisation) par les systèmes de prestations de sécurité sociale est faible, les arrangements faits au niveau des entreprises peuvent néanmoins avoir un impact sur la flexicurité.

Dans les pays où la protection sociale repose fortement sur le régime d'assurance obligatoire, le chômage déclaré donne généralement accès aux soins de santé et au système de retraite. Le droit à la pension s'accroît également pendant le chômage, même si le rapport de transfert est très réduit. Ces éléments représentent donc d'éventuels obstacles à une existence épanouie et flexible. À l'opposé, dans les pays où les soins médicaux sont accordés à l'ensemble de la population, la façon dont les interruptions de travail sont classifiées est moins importante, car les droits fondamentaux aux soins de santé ne sont pas affectés par le statut professionnel, ni par cette classification. La même chose vaut pour le droit aux pensions de base basé sur la résidence.

Il est important que la personne concernée sache que ces différentes options de temps possibles offrent non seulement la flexibilité de réaliser des activités non marchandes, mais également de le faire sans perdre son emploi ou ses droits à la sécurité sociale.

De notre point de vue, la flexicurité peut par conséquent être définie, en conformité avec la définition de Wilthagen, comme une stratégie politique qui tente, simultanément et délibérément, d'améliorer d'une part la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations de travail et, d'autre part, d'améliorer la sécurité – sécurité de l'emploi

⁹ Voir le document suivant pour une discussion approfondie sur le lien entre les modèles sociaux et la flexibilité : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Dublin, 2005, et Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Flexibility and social protection*, Dublin, 2003.

et sécurité sociale – notamment pour les groupes les plus fragilisés au sein et en dehors du marché du travail.¹⁰

Cette analyse vise essentiellement à établir dans quelle mesure la sécurité sociale contribue à une plus grande flexibilité dans le marché du travail et sur l'ensemble de la vie. Dans notre approche, la flexicurité est un processus qui associe sécurité sociale et souplesse du marché du travail et qui n'est pas uniquement une réaction à une plus grande flexibilité. Par conséquent, nous n'étudierons pas immédiatement – comme c'est souvent le cas – de quelles manières la sécurité sociale réagit aux différents nouveaux schémas de travail et, dans quelles mesures des dispositions spéciales ont été adoptées pour garantir la protection sociale des travailleurs disposant d'un emploi atypique. On pourrait même argumenter que la situation de sécurité sociale des personnes disposant d'un schéma de travail atypique est plus précisément une question de droit du travail, à savoir les formes atypiques de travail peuvent-elles être considérées comme un contrat de travail « normal ». La sécurité sociale pourrait interférer à différents moments dans la transition fluide entre ces différentes phases de la vie. D'éventuels obstacles pourraient en particulier surgir à trois niveaux¹¹ : sur le plan de l'accès à la sécurité sociale, du niveau des allocations ou de leur durée. Pour chacune de ces étapes, ont été retenus des exemples où un travail typique pourrait mener à une réduction du montant des prestations en espèces du système de sécurité sociale et où la sécurité sociale pourrait en tant que telle avoir un impact sur une transition en douceur entre chacune de ces étapes.

III. Protection sociale et flexicurité

III.1 Accès à la sécurité sociale

1. Transition d'un emploi à l'autre

La sécurité sociale pourrait inclure des dispositions facilitant le changement d'emploi et, plus spécifiquement, le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, protégeant ainsi les personnes qui seraient sinon exclues de la protection sociale parce qu'elles ne travaillent pas un certain nombre d'heures ou n'atteignent pas un salaire minimum.

Dans certains pays, certaines personnes sont effectivement privées de leurs droits à l'assurance sociale en raison d'un nombre limité d'heures de travail effectuées ou d'un faible revenu.

	Pays	Exclus de l'assurance obligatoire
Revenus	AT	En cas de revenu inférieur à 349,01 euros, il n'existe qu'une assurance obligatoire dans le cadre de l'assurance pour accidents (accidents du travail et maladies professionnelles). Il n'existe donc pas d'assurance obligatoire pour les autres branches.
	DE	jusqu'à 400 euros/mois pour les soins de santé (soins médicaux, ainsi que prestations en espèces) invalidité et systèmes de pension de vieillesse

¹⁰ Voir Wilthagen, T. et Tros, F., *The concept of flexicurity: a newer approach to regulating employment labour markets*, Transfer 2/04.

¹¹ Hormis ces éléments, il convient de se demander dans quelle mesure la flexibilité a des répercussions sur la viabilité financière des systèmes de sécurité sociale. Cette question n'est pas abordée dans le présent document.

marginiaux	CZ	moins de 14 euros/mois
	IE	moins de 38 euros/semaine
	SK	Indépendants sous le régime d'invalidité et de pension de vieillesse en cas de revenus annuels inférieurs à 12 fois le salaire mensuel minimum
	Royaume-Uni	moins de 117 euros/semaine ou pour les indépendants ayant des revenus annuels inférieurs à 6 244 euros
Nombre d'heures limité	ES / LU	occasionnellement et pas régulièrement dans une activité professionnelle et lorsque la période d'activité n'excède pas trois mois par année civile pour les prestations de maladie en espèces
	CZ	moins de 7 jours civils successifs/mois
	LI	moins de 8 heures de travail/semaine chez un employeur ou si employé pour un maximum de 3 mois

2. Transition entre activité indépendante et salariée

Passer d'une activité salariée à une activité indépendante peut également entraîner des désavantages. Les indépendants bénéficient généralement d'une moins bonne protection sociale que les salariés, dans la mesure où ils sont sensés organiser eux-mêmes leur propre protection face aux risques sociaux. Améliorer les droits à la sécurité sociale ou même ouvrir aux indépendants les systèmes traditionnellement réservés aux salariés contribuerait à une plus grande flexibilité.

L'ouverture du droit aux allocations de chômage constitue un exemple typique. En Belgique, des allocations spéciales versées en cas de faillite (sorte « d'allocations de chômage pour indépendants ») ont été mises en place. Les personnes sans emploi essayant de sortir du chômage en se mettant à leur compte seront considérés comme ayant rempli les conditions d'assurance pour une période maximum de 15 ans si leur activité indépendante ne s'avère pas fructueuse. Depuis un certain nombre d'années, les indépendants sont tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage en Hongrie. En Allemagne, depuis 2006, les indépendants ont la possibilité de faire prolonger leur assurance contre le chômage, si durant les 24 mois précédent le début de leur activité indépendante, ils étaient affiliés à l'assurance chômage en tant qu'employés, et ce, pendant 12 mois au moins, ou s'ils ont perçu les allocations de chômage. L'Allemagne propose donc également des allocations de chômage aux indépendants.

Par ailleurs, en Belgique, depuis le 1^{er} janvier 2008, les indépendants sont également assurés pour les « petits risques » sous le régime de soins médicaux et reçoivent ainsi un traitement équivalent dans ce domaine à celui des salariés. En outre, le droit aux indemnités de maternité et le niveau d'allocations familiales ont été revus à la hausse. À Chypre, la période de carence pour les indemnités de maladie en espèces est passée de 18 à neuf jours. Pour recevoir les mêmes soins que les employés, les indépendants doivent justifier d'au moins 1 jour d'hospitalisation, contre six auparavant.

3. Transition entre chômage/maladie et emploi

La stratégie passive traditionnelle vis-à-vis des chômeurs engendre une hausse du nombre de personnes vivant de l'aide au revenu et du nombre de personnes exclues du marché du travail.

Afin de permettre une meilleure transition entre la phase de chômage et l'emploi, les systèmes de sécurité sociale adoptent de plus en plus de mesures d'activation.

Alors que la condition de recherche d'emploi ou d'accepter une proposition de travail convenable est déjà depuis de nombreuses années dans les Etats membres une condition à l'obtention d'indemnités de chômage, un renforcement de ces conditions peut être remarqué depuis quelques années dans plusieurs Etats membres. Il existe ainsi dans différents pays, une tendance claire à l'individualisation de cette condition de recherche d'emploi et au suivi (et à l'examen plus approfondi) de la situation personnelle du chômeur.

En lien avec les mesures d'activation renforcées de l'assurance chômage, nous pouvons également noter l'apparition d'un durcissement des sanctions pour les chômeurs qui ne parviennent pas à s'acquitter de leur devoir de recherche active. En Allemagne, une réduction de 30% des allocations de chômage est applicable si le chômeur ne fait pas d'efforts pour participer au marché du travail ou n'accepte pas d'emploi acceptable. En Italie, une sanction supplémentaire a été mise en place pour les personnes refusant de suivre des cours de remise à niveau.

Toutes ces mesures actives devraient être considérées comme des encouragements à trouver un nouvel emploi.

Mesures de stimulation de l'activation récemment mises en place dans les régimes de chômage	Pays
Obligation générale (ou renforcement de cette obligation) de rechercher activement un emploi comme condition aux allocations	AT/ BE / CY/ EE / FR / LU/ SP / PT / FI / SI / SK
Suivi individualisé/plan d'action personnalisé comme condition à la recherche d'un emploi	DK / LT / HU / FR / SE / UK
Sanctions plus strictes en cas d'absence de recherche active d'emploi	BE / EE / LT / PT / DE / IT /

Les conditions d'attribution plus strictes concernent non seulement le système de chômage, mais également la sécurité sociale pour les malades de longue durée et les handicapés. Ceci correspond aux principes de « l'activation de l'État-providence », où les possibilités de retraite anticipée peuvent être abandonnées ou restructurées et où une retraite plus tardive entraîne le droit à d'autres allocations (chômage ou invalidité). De nombreux pays offrent la possibilité de recevoir des prestations d'invalidité partielles (par ex. Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Estonie, Grèce, Chypre, Pays-Bas, Pologne, Portugal) au lieu d'indemnités « tout ou rien » afin de minimiser les contre-incitations au travail. Ces dernières années, l'accent a été davantage placé sur le développement de stratégies de travail actives. En parallèle, les indemnités partielles ont été abolies ou alors les conditions d'obtention d'indemnités à taux plein durcies. Par le passé, les personnes en incapacité partielle recevaient souvent des indemnités à taux plein. Bon nombre de pays prévoient désormais que seules les personnes n'ayant aucune perspective d'emploi puissent obtenir des indemnités à taux plein (par ex. Malte, Danemark, Royaume-Uni).

En revanche, les options à temps partiel devraient être facilitées afin de permettre aux travailleurs handicapés de rester sur le marché de l'emploi à court et à long terme et de réduire

ainsi la tendance dominante à leur exclusion précoce.¹² Comme nous le verrons plus loin, l'obtention d'indemnités partielles associée à une activité professionnelle est de plus en plus commune.

Aux Pays-Bas, un système de prestations d'invalidité entièrement nouveau a été mis en place en 2006. Le nouveau régime comporte deux éléments : une indemnité d'invalidité permanente pour les personnes ne pouvant plus travailler et une autre indemnité pour les individus en incapacité soit partielle, soit non permanente. La première catégorie comprend les travailleurs avec handicap permanent ayant une réduction d'au moins 80% de leur capacité de revenus ; ceux-ci reçoivent une indemnité d'invalidité équivalente à au moins 75% de leur dernier salaire. Les travailleurs ayant une réduction de leur capacité de revenus de 15-34% ne peuvent plus recevoir d'indemnités d'invalidité. En lieu et place, leur relation de travail est maintenue (si possible) et, au besoin, l'employeur devra adapter le lieu de travail. S'ils perdent leur emploi, ils seront traités sur la même base que les autres personnes sans emploi, après avoir épuisé leurs indemnités de maladie. Les travailleurs en incapacité de 35-79% et les travailleurs avec un handicap complet mais non permanent ont droit à une indemnité plus élevée si l'employé travaille pour au moins 50% de sa capacité restante. Après une période de cinq ans, cette indemnité sera réduite à un montant forfaitaire si le travailleur n'utilise pas cette capacité. Ces deux éléments sont prévus pour améliorer les incitations au travail.

Au Royaume-Uni, la nouvelle allocation dénommée « *Employment and Support Allowance* » (ESA) remplacera l'allocation pour invalidité (« *incapacity benefit* ») et l'aide au revenu versée pour cause d'incapacité. Elle se concentrera sur la capacité au travail plutôt que sur le droit à l'allocation ou l'incapacité. Elle devrait être lancée pour les nouveaux demandeurs dès octobre 2008. À partir d'avril 2010, tous les bénéficiaires d'allocations pour incapacité existants seront priés de subir une évaluation de leur capacité professionnelle. Toute personne demandant l'ESA sera évaluée sur une période de 13 semaines, ou plus si nécessaire, afin de déterminer si ses capacités professionnelles sont réduites mais aussi s'il ou elle est apte ou non à « s'engager dans une activité liée au travail ». Les personnes non aptes à s'engager dans une activité liée au travail recevront une « composante de soutien ». Les personnes aptes à s'engager dans une activité liée au travail recevront une « composante d'activité liée au travail » mais pourront être tenues de faire trois choses, comme « conditionnalité » à l'obtention de cette composante : a) elles pourront être tenues de passer une visite médicale dans le but de fournir des informations supplémentaires sur la capacité fonctionnelle du demandeur b) passer un entretien d'embauche pour discuter des mesures pouvant être entreprises pour un retour au travail, et c) entreprendre des activités qui augmentent la probabilité d'obtention d'un emploi. Ces dernières peuvent inclure les essais d'embauche, la formation ou un programme destiné à maîtriser le handicap.

4. *Autres éléments influents*

Certains autres éléments pouvant influencer la flexibilité et, en particulier, la transition du chômage à l'emploi portent sur le renforcement de la période de stage nécessaire pour pouvoir bénéficier de l'assurance chômage. Des variables telles que le nombre d'années de cotisation, en particulier associé à une courte période de carence pendant laquelle ces années de

¹² Voir également OCDE, *Transformer le handicap en capacité : Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, Paris, 2003.

cotisation doivent être remplies, pourraient compliquer l'accès à la sécurité sociale. Ces dernières années, certains pays ont mis en place des périodes de carence plus strictes.

Périodes de stage plus strictes pour les allocations de chômage :	Pays
12 mois durant les 2 dernières années (au lieu de 12 m durant les 3 dernières années)	DE
3 mois durant la dernière année (au lieu de 10 semaines durant la dernière année)	IS
365 jours durant les 4 dernières années (au lieu de 200 jours durant les 4 dernières années)	HU
80 heures/mois durant l'année précédente ou 480 heures avec au moins 50 heures par mois durant l'année précédente (au lieu de 70 heures/mois ou au moins 450 heures durant 6 mois avec au moins 45 heures chaque mois durant l'année précédente)	SE

Dans le cadre de la transition entre la maladie et l'emploi, un autre aspect apparenté concerne les incitations auprès de l'employeur afin d'éviter que les employés ne dépendent de la sécurité sociale. Les indemnités de maladie en espèces sont en cela un exemple typique ; dans de nombreux pays, l'employeur doit continuer à verser le salaire pendant la première phase de toute demande. Toutefois, le degré d'obligation varie considérablement d'un État membre à l'autre. Alors que plusieurs pays ne prescrivent pas de continuation obligatoire du paiement des salaires par l'employeur, dans d'autres pays, les obligations de l'employeur varient de quelques jours (Liechtenstein, Lituanie : 2 jours) à 2 ans (Pays-Bas). Dans ce dernier pays notamment, la responsabilité de l'employeur a été accrue de façon significative.

Continuation obligatoire du paiement	Spécification	Pays
Pas de continuation	Dispositions dérogatoires Pas de dispositions dérogatoires	CY / CZ / DK EE / EL / IE / PT
Jusqu'à 2 semaines	2 jours 5 jours 9 jours (dispositions dérogatoires) 10 jours 2 semaines Jusqu'au 15 ^e jour	LT / LI RO FI SK BG / HU / LV / SE ES / MT
2 semaines-1 mois	16 jours 3 semaines (plus par convention collective) 1 mois (plus par convention collective) 30 jours > 30 jours pour les employés	NO CH IS SI BE
1-3 mois	33 jours 6 semaines 6-12 semaines ; ensuite 50% pendant 4 semaines)	PL DE AT

Plus de 3 mois	mois au cours duquel la maladie apparaît + 3 mois jusqu'à 6 mois 28 semaines 104 semaines 30 à 90 jours selon l'ancienneté, l'employeur verse la différence entre l'indemnité de sécurité sociale et le salaire	LU IT Royaume-Uni NL FR
----------------	--	---

III.2 Niveau des prestations

1. Transition entre l'emploi et les activités privées

Permettre une transition fluide entre les différentes phases de la vie peut également inclure la possibilité de quitter le marché du travail, partiellement ou complètement, pour une période donnée afin d'assumer des activités non marchandes telles que la garde d'enfants ou de parents malades à domicile. Comme nous l'avons mentionné plus haut, un cadre institutionnel complet a été mis sur pied afin de permettre de quitter temporairement le marché du travail. Tant que ces périodes d'activité non professionnelle ne sont pas prises en considération pour le calcul des prestations, ceci pourrait poser un obstacle important à la flexibilité du parcours de vie dans la mesure où cela implique une protection réduite. En augmentant la valeur de ces activités non marchandes en termes de droits à la protection sociale, on contribue fortement à améliorer la flexibilité.

Les périodes consacrées aux activités privées ou familiales, à l'éducation, aux soins ou au soutien ou les activités non marchandes sont souvent prises en compte, surtout pour le premier pilier des pensions, même si c'est à des degrés variables. Quant aux périodes de congé parental (pour s'occuper d'enfants), le nombre d'années ainsi que l'âge maximum de l'enfant permettant de prendre en compte ces activités peuvent en effet diverger. Chypre et Malte ont récemment introduit la possibilité de comptabiliser ces périodes de congé parental. Plusieurs pays autorisent également la possibilité de prendre en compte les interruptions de carrière pour prendre soin d'une personne handicapée ou d'un membre de la famille gravement malade ou pour suivre un programme d'étude. Cette dernière option en particulier participe à la stratégie globale d'apprentissage tout au long de la vie, garantissant ainsi la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs.

Motifs à la sortie temporaire du marché du travail	Spécification	Pays
Congé parental (pour élever ses enfants) ⇒ Durée globale maximale	1 an 2 ans 3 ans	ES AT FR
⇒ Âge minimum de l'enfant	3 ans 4 ans 6 ans 8 ans 12 ans	LI / ES CZ CY / SK / LU / MT LV (uniquement la mère) IE
Prise en charge d'un membre de la famille handicapé		AT / BE / BG / CZ / FR / LI / PL / SK / UK

Formation	Durée maximale de 6 ans Âge entre 18 et 27 ans Condition : obtention du diplôme Diplôme obtenu dans un délai maximum de 5 ans	CZ LV / LU PL / DE / RO FI / SI / SE
-----------	--	---

Des problèmes peuvent persister dans la mesure où ces périodes sont limitées en temps et ne compensent pas les pertes complètes de droits. Pour résoudre ce problème, la Suisse par exemple a mis en place un système de partage des revenus entre conjoints, permettant d'additionner les revenus de chaque partenaire, de les diviser par deux et de les comptabiliser séparément et individuellement pour chaque conjoint (système du *splitting*). Indirectement, ces périodes non contributives peuvent également avoir des répercussions en raison de la réduction proportionnelle du revenu et, partant, entraîner une réduction proportionnelle de la sécurité sociale.

Beaucoup d'autres problèmes, cependant, peuvent survenir au niveau des pensions des deuxième et troisième piliers. C'est notamment le cas lorsque la pension du premier pilier est assez faible. Tout d'abord, on peut généralement s'attendre à ce que les personnes ayant un contrat de travail atypique, soit à temps partiel ou à durée déterminée, bénéficient d'un accès réduit aux régimes d'entreprise. Le fait que l'adhésion à un régime du deuxième pilier dépende souvent d'une période minimale d'emploi, soit avec l'employeur soit dans le secteur, pourrait entraîner des difficultés supplémentaires pour les travailleurs flexibles. Des mesures de portabilité prendront par conséquent de plus en plus d'importance.

Mais la dimension de la pension peut également être affectée.¹³ La dimension de la pension versée aux employés temporairement flexibles est réduite proportionnellement au temps de travail non effectué. On peut rappeler que, dans les régimes privés, le champ d'application des solutions redistributives est beaucoup plus réduit et, alors que les périodes de chômage, de maladie ou de handicap pourraient effectivement être prise en compte pendant dans les régimes publics, elles ne le sont généralement pas dans les régimes privés ou professionnels. La diminution proportionnelle de la pension du second pilier est annulée si le régime inclut une disposition prévoyant un traitement égal des absences pour l'emploi à temps partiel et les interruptions de carrière. Des études en Belgique ont montré que la disposition relative aux absences assimilées peut, dans la plupart des situations, être antidatée pour les employés en interruption de carrière mais jamais pour les employés à temps partiel.¹⁴

La poursuite de la mise en place des régimes de pension à cotisations définies (DC, *defined contribution*) (par exemple régimes du deuxième pilier en Bulgarie, Lettonie, Lituanie, Suisse, Hongrie, République slovaque), où le niveau des allocations est étroitement lié au nombre des cotisations versées, pourrait générer des désavantages supplémentaires pour les travailleurs dont la carrière est interrompue par des périodes de non-activité. Un problème similaire peut également apparaître dans les régimes à cotisations fictives définies (NDC, *notional defined contribution*) qui ont été mis en place ces dernières années dans certains États membres (lancés d'abord en Suède, puis plus tard en Lettonie et en Pologne). Ce modèle

¹³ Alors que les interruptions de carrière peuvent avoir des répercussions sur la dimension de la pension, ce ne sera pas le cas avec la participation à un tel régime, dans la mesure où l'on est déjà ou non membre.

¹⁴ Voir Brosens, G., Peeters, H., Verschraegen, G., Debels, A., Van Gestel, V., et Berghman, J., *Impact de la flexibilité du marché du travail sur la sécurité sociale : une étude sur la protection sociale des travailleurs flexibles dans les règlements de pension*, KU Leuven, 2005

propose des comptes individuels financés par répartition. Comme les régimes NDC et DC sont conçus pour lier étroitement les allocations aux cotisations, ils sont généralement moins redistributifs que les plans à prestations définies, amoindrissant ainsi en grande partie la sécurité des pensions pour les travailleurs à faible revenu ou pour ceux ne disposant pas d'un lien fort avec le marché du travail. Même s'il suppose moins de redistribution qu'avec un modèle de prestations définies, ce modèle inclut en général une certaine redistribution et la plupart des pays disposant de régimes NDC fournissent notamment un certain crédit notionnel par le biais d'un financement du gouvernement pour le temps passé hors du marché du travail à s'occuper de jeunes enfants, reconnaissant ainsi les périodes non contributives permettant de continuer à cotiser sur les comptes individuels.

Un nouveau phénomène de plus en plus utilisé dans les grandes entreprises et basé sur les conventions de travail est destiné à économiser de l'argent ou du temps sous forme de « comptes épargne temps ». En général, nous pouvons faire la distinction entre les comptes à court terme (programmes à horaires flexibles) et les comptes à long terme (régimes d'épargne temps). Les comptes à court terme servent à enregistrer la différence entre les heures de travail réellement effectuées et les heures normales spécifiées dans le contrat de travail. Les comptes à long terme visent à économiser du temps et à permettre ainsi d'accumuler des crédits. Les comptes épargne temps autorisent des blocs de congé payé pendant lesquels le contrat de travail est maintenu, permettant ainsi une redistribution du temps sur toute la vie professionnelle.

Prenons l'exemple des Pays-Bas qui ont mis en place le *life course saving system* (LCSS) en 2006. Ce système repose sur l'idée que les gens peuvent réserver une portion de leurs revenus pour compenser des pertes de revenus à venir. Le LCSS offre aux employés individuels la possibilité d'épargner pour financer des périodes de congé non payé pour diverses raisons (pour s'occuper d'un enfant malade, prendre un congé sabbatique, partir en retraite anticipée, etc.) tout en poursuivant leur relation de travail d'origine. Les employés peuvent épargner jusqu'à 12% de leur salaire brut annuel avant impôt (après avoir épargné 12% du salaire brut pendant deux ans, on peut s'offrir trois mois de congé à salaire complet). Le montant maximum d'économie est fixé à 210% du dernier salaire brut. Les employés reçoivent un crédit fiscal de 185 euros par année de participation au LCSS lorsqu'ils prennent leur congé. Au moment de l'adhésion au régime LCSS, une partie du salaire brut est déduite. Elle est versée sur un compte épargne spécial. Il est possible, en concertation avec l'employeur, de convertir en argent le temps épargné, par exemple des vacances supplémentaires, des heures supplémentaires et des journées dues à des heures de travail réduites. Les économies sont exonérées d'impôts. Ce n'est que lors du retrait de l'argent qu'un impôt sur le revenu doit être payé, ainsi que des cotisations indexées sur les revenus pour l'assurance santé et l'assurance sociale. Les cotisations pour les assurances des employés sont également déduites du montant déposé dans le cadre du régime LCSS, si bien que ce régime n'affecte en rien toute allocation de chômage ou allocation d'incapacité professionnelle.

Par ailleurs, un système d'épargne temps est proposé dans le manifeste du nouveau gouvernement en place en Belgique, en vue de permettre de mieux concilier travail et famille. En Allemagne, une loi spéciale sur la retraite à temps partiel – même si elle peut être considérée comme une retraite complète anticipée – permet aux employés de travailler à temps plein jusqu'à cinq ans et pour zéro heure pendant les cinq années suivantes dans un délai maximal de dix ans. Ceci constitue également un type de compte épargne temps spécial.

2. *Transition entre invalidité/chômage et emploi*

Une politique active du marché du travail¹⁵ cherche à faciliter la transition entre l'emploi et le chômage/invalidité en essayant d'intégrer les personnes plus rapidement sur le marché du travail, leur permettant ainsi de mieux combiner l'obtention d'indemnités et le revenu de leur travail. Pour l'accumulation d'une pension d'invalidité avec un emploi, nous pouvons distinguer deux catégories différentes de pays.

Certains pays n'y sont pas favorables et ne permettent pas de combiner une pension d'invalidité et un emploi. C'est par exemple le cas de l'Irlande, de l'Italie et de Malte. Dans ces pays, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont exclus à la fois de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant.

La deuxième catégorie de pays permet dans une certaine mesure de combiner les pensions d'invalidité et l'emploi. Cependant, certaines conditions doivent être respectées, à savoir notamment l'autorisation ou la déclaration d'un conseiller médical de la compagnie d'assurance (Belgique, Grèce) ou la fixation d'une limite au montant pouvant être accumulé, entraînant ainsi une suspension ou une réduction des indemnités au cas où les revenus dépassent un certain plafond (Pays-Bas, Chypre, France, Luxembourg, Grèce, Autriche, Pologne, Finlande et, plus récemment, Royaume-Uni et Hongrie). En Espagne, l'accumulation des revenus est possible, pour autant que l'activité soit adaptée à l'état physique du titulaire de la pension et n'implique pas de changement de son aptitude au travail entraînant une révision de son statut. Dans d'autres pays, une accumulation illimitée et inconditionnelle avec l'emploi est possible (Bulgarie, Lettonie, Lituanie, République slovaque, Estonie et, récemment, République tchèque).

La situation est légèrement différente si l'on compare la possibilité d'accumuler les allocations de chômage et les pensions d'invalidité. En effet, dans ce cas, l'accumulation est très limitée – comme nous l'avons vu, tous les pays ne fournissent pas de prestations d'invalidité partielles – et seuls quelques pays permettent de combiner ces deux allocations, comme par exemple la République tchèque, l'Espagne, Chypre et la Lettonie, bien que ce soit selon certaines conditions pour quelques-uns d'entre eux. À Chypre, une personne est en droit de recevoir le montant maximal de la pension. En Espagne, l'accumulation est possible si la pension d'invalidité est compatible avec le travail donnant droit à l'allocation de chômage. En Lettonie, les possibilités d'accumulation ont augmenté, dans la mesure où de plus en plus de personnes sont désormais autorisées à cumuler ces possibilités, notamment les personnes appartenant à la catégorie 3 (c'est-à-dire avec une incapacité de travail légère ou limitée).

3. *Transition entre emploi et retraite*

Les transitions entre les différentes phases de la vie supposent non seulement de faciliter l'entrée sur le marché du travail, mais aussi la sortie. La sécurité sociale devrait à cet égard garantir une retraite flexible et progressive. Les régimes de retraite flexible permettent d'une part, de continuer à travailler après l'âge légal de la retraite et d'autre part de réduire le temps de travail, en avance sur la retraite entière. Le premier moyen de réguler la sortie de la vie active se fait par l'âge de la retraite et l'âge d'admission à la retraite anticipée. Alors qu'il était courant, dans les régimes établis, qu'une retraite anticipée entraîne des réductions

¹⁵ Voir Ditch, J. et Roberts, E. *Integrated approaches to active welfare and employment policies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

significatives du montant de la pension, la tendance politique générale actuelle consiste à encourager l’ajournement de l’âge moyen de la retraite.¹⁶

- Décourager la retraite anticipée

La retraite anticipée n’est souvent pas permise ou progressivement supprimée. De nombreux pays posent comme condition à la retraite anticipée une longue période de cotisation pouvant varier entre 15 ans (Estonie) et 40 ans (Slovénie), en conséquence de quoi les salariés peuvent partir à la retraite entre deux ans (Chypre, Allemagne) voire même 10 ans (Portugal) avant l’âge officiel de la retraite. Dans certains pays, il n’y a pas de condition d’âge (Grèce, République slovaque). Certains États disposent de règles particulières pour les personnes ayant travaillé dans des conditions particulières (pour cause de pénibilité du travail ou même pour avoir élevé des enfants dans certaines conditions (Estonie)). Tandis que dans certains pays, la retraite anticipée entraîne une réduction du montant de la pension en conséquence de l’application de la formule des pensions, dans d’autres, une réduction supplémentaire (pénalité) est appliquée.

Conditions à la retraite anticipée	Spécification	Pays
Pas permise / supprimée	Aucune spécification Suppression progressive Abolie à partir du 1/7/2008	IE / NL / NO / SE / UK AT LV
Conditions spécifiques	Uniquement les plus de 65 ans Uniquement les personnes nées après 01/01/1949 Uniquement les marins-pêcheurs Uniquement pour le travail « pénible » Pour élever des (petits) enfants	DK PL IS BG/EE/GR/IT/ES/RO EE
Période de cotisation longue	15 ans 480 mois 25 ans 35 ans 37 ans 40 ans	EE LU CZ BE / DE / MT GR / IT SI
Période maximale donnant droit à une pension anticipée avant l’âge légal de la retraite	2 ans 3 ans 4 ans 5 ans 10 ans	CH (premier pilier)/ CY / DE / SK CZ / EE / FI LI / MT BE / FR (personnes assurées avec incapacités importantes sous certaines conditions) / LU (entre 5 et 10 ans selon les conditions ou catégories spéciales) / SI PT
Facteur réduction	0,9% par tranche de 90 jours 0,4 % par mois	CZ EE / LT

¹⁶ L’information s’en tient aux données figurant dans les tableaux MISSOC, couvrant les régimes généraux obligatoires. La flexibilité entre les différents régimes de pension spéciaux n’est donc pas considérée ici.

	0,5% par mois	PT / SE / SK
	0,6% par mois	FI
	4,2% par année	AT
	6,8% par année d'anticipation	CH
	80% de la pension normale	LV

- Encourager la retraite différée

Alors que la retraite anticipée n'est pas favorisée, le départ tardif à la retraite est clairement encouragé dans presque tous les pays. Une prime supplémentaire est versée aux personnes qui prennent leur retraite plus tardivement, même s'il existe toujours des différences d'un pays à l'autre. L'Irlande n'autorise pas la possibilité d'ajournement. En Belgique et à Malte, l'application différée de la retraite n'entraîne pas directement une pension plus élevée, même si elle peut entraîner une pension plus élevée indirectement par le biais du paiement de cotisations supplémentaires (des années supplémentaires peuvent être autorisées pour compléter le nombre d'années requises nécessaires afin d'obtenir le montant maximal) ou par le fait que les pensions supplémentaires peuvent augmenter le salaire de référence. En Lettonie et en Bulgarie, les années supplémentaires de cotisations sont prises en compte dans la formule de calcul. En Norvège, il n'y a pas d'augmentation particulière de la pension. Les mêmes règles de calcul sont applicables, mais le recalcul basé sur les points obtenus grâce à l'ajournement de la pension n'est réalisé qu'une fois que le retraité a atteint l'âge de 70 ans.

Au cours des trois dernières années, plusieurs pays ont clairement continué d'encourager la possibilité de repousser l'âge de la retraite (Danemark, France, Grèce, Italie et Royaume-Uni). La plupart des pays autorisent un ajournement illimité, à l'exception de certains pays où l'ajournement n'est possible que jusqu'à un certain âge ou après un certain nombre d'annuités.

Compensations financières supplémentaires pour retraite différée	Pays
la personne continue d'acquérir des droits de pension tant qu'elle travaille et ce même après l'âge de 65 ans. Pas de compensation financière supplémentaire en cas de retraite différée.	SE
1,5% pour chaque tranche de 90 jours d'activité économique pendant lesquels la demande de pension de vieillesse est ajournée	CZ
0,9% par mois, illimité	EE
0,5% par mois civil (en IS jusqu'à un maximum de 30% et l'âge de 72 ans)	CY / IS
0,5% par mois civil	DE / SK
0,6% par mois civil	FI
0,5% de la pension pour chaque tranche de 30 jours de temps de service supplémentaire	HU
4,2% par an, jusqu'à un maximum de 12,6% de la prestation.	AT
3% pendant la première année après l'âge de la retraite ; 2,6% pendant la deuxième ; 2,2% pendant la troisième ; 1,8% pendant la quatrième et 1,5% pendant la cinquième ou toute autre année supplémentaire	SI
premier pilier : entre 5,2 et 31,5 %, selon le nombre de mois ajournés	CH
premier pilier : augmentation sur une base actuarielle entre 5,22% pour 1 année et 40,71% pour 6 ans	LI
3,6% pour chaque année supplémentaire	RO
8% par an, jusqu'à 5 ans	LT
le taux appliqué pour la base de calcul augmente de 2% pour chaque année de cotisation supplémentaire jusqu'à 100% et plus de 100% après 35 années de cotisations	ES

le pourcentage calculé sur base actuarielle selon la durée de l'ajournement + supplément pour pension de vieillesse par mois après l'âge de 65 ans.	DK
3% par année d'assurance au-delà de 35 années pour âge compris entre 65 et 67 ans.	GR
à partir de 7,5% et jusqu'à 10,4 % par an	Royaume-Uni
0,33% par mois si assuré pendant 15-24 ans et 1% par mois si assuré pendant plus de 40 ans	PT
0,75% pour âge de 60 ans + 40 années d'activité, pour chaque trimestre supplémentaire du 1 ^{er} au 4 ^e trimestre de cotisation, puis de 1% pour chaque trimestre supplémentaire et de 1,25% pour chaque trimestre supplémentaire postérieur à l'âge de 65 ans.	FR
Lorsqu'une personne continue à travailler au-delà de 65 ans, les cotisations à la charge de l'assuré sont remboursées à la fin de l'année	LU
pension sociale : 120 mois ; pension complémentaire jusqu'à l'âge de 75 ans	DK
âge maximal de 67 ans	GR
âge maximal de 68 ans	CY
durée maximale de l'ajournement de 5 ans	LT

1. Autres éléments influents

Le fait de calculer la pension finale sur la base des salaires des dernières années d'activité a tendance à augmenter les inégalités de traitement, notamment pour les personnes ayant eu des carrières différentes, et, cela peut par conséquent menacer la flexibilité lors de la transition entre l'emploi et la retraite. Les régimes qui ne s'attachent qu'au salaire final ou à un nombre limité des meilleures années négligent les périodes prolongées de travail flexible ou les périodes de faible revenu.

Le fait de prendre en compte une longue période de revenu ou même l'ensemble de la carrière peut atténuer les périodes de faible revenu et, partant, représenter un avantage. Peu de pays aujourd'hui font référence à un nombre limité d'années en fin de carrière comme point de départ des calculs de l'indemnité de pension, à l'exception de la Grèce, où le droit à la pension se base sur les salaires des cinq dernières années, ainsi que l'Espagne où le calcul des cotisations se base sur les 180 mois précédant immédiatement la date du départ en retraite.

La plupart des pays tiennent compte du lien (accumulation) entre les revenus de l'emploi et l'obtention de prestations de vieillesse. Certains pays prévoient uniquement une accumulation si les revenus sont inférieurs à un certain montant (Slovénie, France, Italie), tandis qu'un revenu excédant une certaine limite entraîne une réduction d'un certain pourcentage (Belgique, Danemark, Islande) voire même un retrait si le revenu est trop élevé (Belgique, Islande). En Hongrie, les activités travaillées ne sont pas limitées, mais les pensions accumulées grâce aux revenus sont désormais imposables, même si le montant de l'impôt sur les pensions (taux d'imposition pour les pensions 0%) n'est déduit que du montant accumulé. Il n'y a qu'en Espagne que le versement de la pension est immédiatement suspendu si une activité professionnelle payée est exercée. En Islande, le revenu tiré d'un emploi n'est pas pris en compte dans le cas où les retraités sont âgés de 70 ans ou plus.

La situation est légèrement plus stricte en cas de retraite anticipée. Dans ce cas, beaucoup d'autres pays imposent des limites (Luxembourg, Malte et Norvège) voire interdisent toute accumulation (Estonie, République tchèque, Roumanie, Lettonie).

IV. Protection sociale et inclusion active : résultats obtenus jusqu'à présent

La Stratégie de Lisbonne renouvelée pour la croissance et l'emploi a permis d'obtenir des résultats puisque la croissance a repris et que le taux d'emploi global dans l'UE est en hausse. Toutefois, il est évident qu'il faut poursuivre les efforts pour mobiliser tout le potentiel humain de l'Europe. Malgré les réformes réalisées, il y a toujours un nombre assez important de personnes ayant peu de perspectives de trouver ou de garder un emploi et qui risquent par conséquent de sombrer dans la pauvreté et l'exclusion sociale. En général, les États membres ont adopté une approche d'inclusion active et reconnaissent ainsi plus explicitement qu'il convient de soutenir le droit de chacun à jouer un rôle actif dans la société. C'est pourquoi la plupart des États membres ont réalisé des efforts pour faire en sorte que les réformes adoptées sur le plan de l'économie et de l'emploi soient accompagnées de dispositions visant à protéger la plupart des groupes vulnérables.

IV.1. Mesures ciblant les travailleurs peu qualifiés et à faible revenu

Dans ce contexte, plusieurs États membres ont pris des mesures visant à améliorer les chances d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés. Au Royaume-Uni, par exemple, les demandeurs d'emplois peu qualifiés sont soumis à des mesures d'activation spécifiques, y compris un soutien au placement proposé par les services d'emploi. L'Allemagne et la France ont créé des incitations financières destinées aux employeurs afin de les pousser à engager des travailleurs peu qualifiés. D'autres pays ont fourni des possibilités de formation spécifiques destinées à ce groupe, soit par le biais des services publics de l'emploi, soit sur le tas. On peut en trouver des exemples aux Pays-Bas, en Belgique, en Autriche, en Estonie, en Lituanie et en Bulgarie. La France et le Danemark ont également développé et amélioré des programmes d'alphabétisation de base pour adultes. En outre, l'Autriche, la Belgique, la Finlande et la France ont commencé à subventionner les services ménagers dans le but d'augmenter les perspectives d'emploi des personnes peu qualifiées et à faible revenu ; exemple qui devrait être suivi par les Pays-Bas dans un avenir proche.¹⁷ La Suède aussi a commencé à subventionner les services ménagers mais plutôt dans le but d'améliorer et de faciliter la conciliation avec la vie de famille. En outre, un certain nombre de pays ont réduit les coïns fiscaux afin d'encourager les taux d'activité et la création d'emploi. Par exemple, en Suède, Autriche, France, Italie, Malte, Hongrie, Slovaquie, République tchèque et Lituanie, des réductions d'impôts générales ont été mises en place afin de réduire le coïns fiscal pour les groupes à faible revenu. Le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas, la Grèce et la Slovénie en revanche ont lancé une réduction nette des charges fiscales sur les faibles revenus, tandis que la Belgique, la Suède et Malte ont réduit les cotisations de la sécurité sociale pour les employeurs comme pour les employés.¹⁸

IV.2. Mesures ciblant les migrants et les minorités ethniques

Un certain nombre d'États membres ont également pris des mesures pour renforcer l'emploi des migrants et des minorités ethniques. En Suède, au Danemark, en Belgique, en Autriche et à Chypre, par exemple, des cours spécifiques de formation et de langues sont proposés aux

¹⁷ Voir COM(2007) 803 final, le Rapport stratégique concernant la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle 2008-2010, p. 56.

¹⁸ Voir COM(2007) 803 final, le Rapport stratégique concernant la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle 2008-2010, p. 57.

migrants, tandis que d'autres pays comme l'Allemagne, l'Estonie et le Royaume-Unis ont ciblé leurs mesures d'activation et leur soutien à la recherche d'emploi sur ce groupe. En Suède et au Danemark, ce type de mesures a été associé à des subventions salariales en vue d'augmenter les chances d'emploi des migrants et de leurs descendants. Les Pays-Bas et la Lituanie, en revanche, ont pris des mesures pour mieux intégrer les enfants des migrants dans le système éducatif. La France et le Royaume-Uni ont lancé des programmes spécifiques pour certaines zones géographiques où l'on trouve de fortes concentrations de migrants. En outre, des mesures spécifiques ont été prises pour lutter contre la discrimination à laquelle ce groupe est confronté et pour promouvoir plus largement leur participation dans la vie civique. Certains États membres développent en outre des projets visant à attirer les migrants hautement qualifiés, c'est le cas des Pays-Bas, du Danemark, de Chypre et de la Lituanie. D'autres pays prévoient de simplifier les procédures d'obtention de permis de travail et de séjour dans les secteurs connaissant des déficits de main-d'œuvre. C'est notamment le cas de la Suède, l'Irlande, l'Autriche, la Finlande, l'Estonie, Malte, la Belgique, Chypre, le Danemark, la Lituanie et la Slovaquie.¹⁹

IV.3. Mesures ciblant les chômeurs

En outre, certains États membres ont augmenté leurs dépenses et/ou amélioré l'efficacité de leurs programmes actifs du marché du travail, par exemple en faisant progresser l'efficacité de l'aide à la recherche d'emploi (Belgique et Slovaquie), en encourageant la formation ciblée pour les chômeurs (Autriche) ou en lançant des avantages professionnels (Suède et France) ou une prime de retour à l'emploi pour les chômeurs de longue durée (France). Certains pays accordent également des subventions à l'emploi indépendant. C'est le cas par exemple de l'Allemagne, la Grèce, la Lituanie, la Slovaquie et la Lettonie. D'autres États membres se concentrent plutôt sur le renforcement de la responsabilité individuelle des demandeurs d'emploi, par exemple en augmentant la conditionnalité des allocations de chômage, en instaurant un suivi plus rigoureux des activités de recherche d'emploi ou en stipulant plus explicitement les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi dans les contrats conclus entre le demandeur d'emploi et les services de l'emploi. Un certain nombre d'États membres ont intensifié la coopération interne entre les différentes agences aidant les demandeurs d'emploi. On peut en trouver des exemples aux Pays-Bas, en Irlande, en Hongrie, à Malte et en Slovaquie.²⁰

IV.4. Mesures ciblant les personnes handicapées

Par ailleurs, un certain nombre d'États membres ont mis en œuvre des mesures destinées aux personnes handicapées. Dans ce contexte, l'Irlande, l'Estonie et la Slovaquie ont créé des incitations financières en vue d'encourager ce groupe à reprendre le travail, tandis qu'aux Pays-Bas, en Pologne, en Suède, en Irlande, en Slovaquie, en Autriche, en Lettonie et en Bulgarie, des subventions sont accordées aux employeurs pour les pousser à engager ce type de travailleurs. Au Danemark, en Suède, en Espagne, en Allemagne, en Lituanie, en Slovaquie et en République tchèque, des mesures sont également prises pour développer des emplois garantis et soutenir les chances de trouver un emploi des personnes confrontées à une

¹⁹ Voir COM(2007) 803 final, le Rapport stratégique concernant la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle 2008-2010, p. 57.

²⁰ Voir COM(2007) 803 final, le Rapport stratégique concernant la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle 2008-2010, p. 57.

capacité de travail réduite.²¹ Tandis que certains États membres axent leurs actions plus particulièrement sur les personnes physiquement handicapées, d'autres abordent ce problème de manière plus vaste, en améliorant l'accès aux mesures de base par exemple, en veillant à l'importance de l'autonomisation ou en offrant un meilleur accès à des services sociaux de qualité. Toutefois, en général, une attention moindre est accordée à ceux qui souffrent de maladies et de handicaps mentaux.²²

²¹ Voir COM(2007) 803 final, le Rapport stratégique concernant la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi : lancement du nouveau cycle 2008-2010, p. 57.

²² Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2007, tel qu'adopté par le Conseil le 22 février 2007, 6694/07, p. 7.

V. Voie à suivre et pistes pour de nouvelles améliorations

V.1. Améliorer la sécurité de l'emploi

S'attaquer au risque de pauvreté et de (future) exclusion sociale des personnes défavorisées suppose de créer un mélange équilibré de politiques d'insertion professionnelle et d'accorder une attention particulière à ceux qui ne travaillent pas ou qui sont impliqués dans un travail précaire. Le vieillissement de la population européenne dans un monde de plus en plus compétitif exige qu'un plus grand nombre de personnes travaillent dans un environnement stable. Pour beaucoup, ceci constitue le principal garde-fou contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Pour y parvenir, il convient de changer l'attitude traditionnelle axée sur la sécurité du poste pour passer à un concept plus vaste de sécurité de l'emploi. Cela exige également un meilleur accès à des emplois de qualité, afin de permettre aux personnes d'intégrer le marché du travail, d'y progresser et un meilleur accès à des allocations adéquates pendant les périodes de transition. Les travailleurs seront davantage enclins à assumer les risques associés aux changements d'emploi si ces transitions leur procurent une aide au revenu associée à de véritables perspectives de trouver un nouvel emploi de meilleure qualité. Ce type de mesures devrait aller de pair avec des dispositions contractuelles instaurant des conditions correctes pour le développement de compétences et de carrière ainsi que pour la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Les autorités publiques devraient jeter les fondations de ce type de mesures en fournissant un encadrement juridique, laissant ainsi une marge de manœuvre suffisante aux partenaires sociaux pour prendre des mesures spécifiques encourageant, par exemple, la conservation des emplois, les aménagements de travail flexibles pour les groupes défavorisés, les procédures de recrutement convenables et la disponibilité des emplois de qualité. Ce système devrait inclure des mesures qui évitent que les travailleurs ne perdent leur emploi en garantissant des transitions sûres d'un emploi à l'autre. Les employeurs, les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi et les agences de travail intérimaires devraient travailler ensemble pour organiser ces transitions dès qu'il apparaît que le licenciement est probable.²³

V.2. Garantir la complémentarité de l'aide au revenu et des règles d'activation

Il est important que ce type de mesures soit soutenu par des régimes modernes de sécurité sociale qui offrent une aide effective pour le retour à l'emploi des personnes exclues du marché du travail. En encourageant les groupes défavorisés à reprendre le travail, les régimes modernes de sécurité sociale devraient chercher à associer une aide efficace et personnalisée à la recherche d'emploi et des formations professionnelles à des incitations appropriées rendant le travail financièrement attrayant, des niveaux satisfaisants d'aide au revenu et des services sociaux de qualité. De fait, ceci constitue un défi important pour les responsables politiques qui doivent également tenir compte des coûts budgétaires impliqués. Vu dans cette optique, le fait d'augmenter la conditionnalité de l'obtention des allocations peut être considéré comme une option valable. Après tout, conditionner l'attribution des allocations à la recherche active d'emploi, à la participation à une formation et à la volonté de travailler peut aider à maîtriser

²³ COM(2007) 359, Communication de la Commission « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité, p. 14-17.

les coûts budgétaires tout en encourageant les demandeurs d'emploi à accepter les offres d'emploi qui leur sont faites. La tendance actuelle à une conditionnalité plus stricte des allocations suggère que de nombreux États membres ont adopté ce concept. Toutefois, il convient de garder à l'esprit que le fait de lier l'aide au revenu à des politiques d'activation n'engendrera des résultats équilibrés que si ce type de politique est élaboré avec soin. Si ces deux aspects de la protection sociale ne se complètent pas correctement, des effets indésirables pourraient survenir.

L'expérience montre par exemple que les politiques d'activation qui reposent dans une trop grande mesure sur les règles de conditionnalité peuvent pousser les bénéficiaires des allocations à accepter des emplois inappropriés ou de mauvaise qualité. Ceci peut les placer dans les situations de précarité, surtout dans la mesure où ce type d'emplois laisse peu de place au développement de compétences ou de carrière. Par conséquent, ces personnes pourraient être amenées tôt ou tard à quitter leur emploi, en raison d'aptitudes à l'emploi inappropriées ou de soutien insuffisant dans la résolution des obstacles personnels ou sociaux profonds. Au bout du compte, ceci pourrait avoir pour effet d'aggraver l'exclusion sociale des membres les plus fragilisés de la société.²⁴ Cet effet peut être renforcé lorsque les régimes d'allocations fournissant une protection du revenu minimum poussent les bénéficiaires à accepter n'importe quelle offre d'emploi, adaptée ou non et inférieure à leurs aptitudes, voire même suppriment l'attribution de ces allocations lorsque l'offre est refusée. L'expérience montre que ceci peut entraîner des situations où une proportion significative des personnes visées par ces régimes peut en réalité ne pas en bénéficier, soit parce qu'elles ne peuvent faire valoir leurs droits tant qu'elles n'ont pas accepté de travail ou parce que l'aide au revenu fournie ne leur permet pas de participer à part entière à la société en raison des sanctions réduisant le niveau d'allocations pendant une période donnée.²⁵

V.3. Trouver un équilibre adapté entre l'activation, la suppression de la pauvreté et les coûts budgétaires

Pour briser cette spirale, il est essentiel d'améliorer l'interaction entre les politiques pour la croissance et pour l'emploi et les stratégies de l'Union pour la protection et l'inclusion sociales. Les États membres devraient être davantage conscients du fait que les politiques de protection sociale devraient non seulement contribuer de manière efficace à mobiliser les personnes aptes à travailler, mais également contribuer à l'objectif plus vaste de fournir un niveau de vie correct à ceux qui sont exclus du marché du travail. Les réformes de protection sociale devraient par conséquent davantage se concentrer sur la recherche d'un équilibre correct entre l'amélioration du taux d'activité sans création d'effets de trappes, tout en

²⁴ Voir le rapport de synthèse des services de la Commission concernant la consultation publique sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail, COM (2006), 44 final, p. 3.

²⁵ Une étude portant sur 13 États membres révèle qu'entre 2% et 13% de la population des pays en question doit vivre au-dessous du niveau de revenu minimal national plus ou moins garanti. Pour plus de détails sur ce sujet, voir : I. Nicaise, Gaps, « traps and springboards in European minimum income systems », HIVA (Université catholique de Louvain) and Loughborough University (CERP), 2004. Il convient de tenir compte du fait que les régimes de revenu minimum varient beaucoup d'un État membre à l'autre au niveau du rapport entre l'aide au revenu de base et les autres composants de la politique tels que les politiques de marché du travail et l'accès aux services. Voir le rapport de synthèse des services de la Commission concernant la consultation publique sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail, COM (2006), 44 final, p. 5.

améliorant la suffisance des allocations sociales et en garantissant un meilleur accès aux services sociaux.²⁶

Si l'on entend progresser efficacement dans l'enraiment du risque d'exclusion sociale, il est fondamental que ces trois volets soient reliés entre eux. Les responsables politiques devraient comprendre que, faute de soutien actif à l'intégration du marché du travail, les régimes de revenu minimum risquent d'enfermer les allocataires dans une dépendance de longue durée vis-à-vis des prestations sociales. Cependant, ils devraient également prendre conscience du fait que ces régimes devraient fournir des niveaux suffisants de ressources minimales pour tous. Sans une aide au revenu appropriée, les programmes actifs du marché du travail risquent de ne pas pouvoir éviter l'extension de la pauvreté. Ceci peut à nouveau augmenter le risque de mauvais état de santé et encourager les gens à chercher des moyens de subsistance immédiats dans l'irrégularité, comme par exemple le travail non déclaré ou même la criminalité. En outre, cela peut augmenter la demande des autres programmes sociaux, tels que les soins de santé et les allocations familiales qui assumeront certains des fardeaux du soulagement de la pauvreté. Par ailleurs, les responsables politiques devraient être conscients du fait que l'accès aux services sociaux est une pré-condition à la disponibilité au travail, notamment pour ceux qui se trouvent en marge du marché du travail. En l'absence d'aide sociale appropriée, les mesures d'activation risquent d'être appliquées sans tenir dûment compte des besoins particuliers des personnes défavorisées. Ainsi, l'efficacité de ces règles peut être sérieusement réduite. Après tout, si ces règles sont appliquées de manière aveugle, les obstacles auxquels les groupes défavorisés peuvent être confrontés en s'intégrant dans la société risquent bel et bien de ne pas être correctement abordés.²⁷

V.4. Prendre en compte les principes communs de l'inclusion active

La méthode ouverte de coordination peut être un puissant outil pour encourager une approche plus holistique entremêlant les trois principaux volets de l'inclusion active. Pour aider les États membres à prendre davantage en compte les liens entre ces trois volets, la Commission a proposé d'approfondir la méthode ouverte de coordination en adoptant un ensemble de principes communs. Ces principes traduisent les principaux éléments de chacun de ces trois volets et fournissent ainsi un cadre analytique concret pour leur application, dans le respect de l'autonomie et des différences de situations et de besoins des États membres.²⁸

Selon la recommandation de 1992 concernant l'aide au revenu, le premier ensemble de principes communs se réfère à la reconnaissance du droit fondamental de la personne à des ressources et des prestations suffisantes pour vivre conformément à la dignité humaine.²⁹ Les États membres devraient ouvrir ce droit selon des principes généraux, y compris sous réserve de la disponibilité active au travail ou à la formation professionnelle pour les personnes dont

²⁶ Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2007, tel qu'adopté par le Conseil le 22 février 2007, 6694/07, p. 5.

²⁷ Voir le rapport de synthèse des services de la Commission concernant la consultation publique sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail, COM (2006), 44 final, p. 8.

²⁸ Voir à cet égard COM(2007) 620, la Communication de la Commission intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 6.

²⁹ Voir la recommandation 92/442/CEE du 27 juillet 1992. Voir également la recommandation 92/441/CEE du 24 juin 1992. La première a établi comme objectif commun la garantie d'un revenu de ressources minimum et la deuxième a défini les principes et les directives permettant d'atteindre cet objectif.

l'âge, la santé et la situation familiale permettent une telle disponibilité. Pour les autres personnes, les États membres devraient ouvrir ce droit, le cas échéant, sous réserve de mesures d'intégration économique et sociale. Les États membres devraient également prendre des mesures appropriées pour mettre en œuvre ce droit selon des orientations pratiques relatives au montant des ressources estimées suffisantes à une couverture des besoins essentiels.³⁰

Le second ensemble de principes communs se réfère aux lignes directrices pour l'emploi n°19 et souligne l'importance de supprimer les obstacles à l'accès au marché du travail par des mesures actives spécifiées dans cette ligne directrice. Le troisième ensemble est axé sur le besoin de fournir des services sociaux de qualité et souligne l'importance de leur accessibilité, leur disponibilité et leur coût abordable. Les principes liés à ce volet définissent également l'aspect de « qualité » et insistent sur le fait que les services sociaux devant être fournis doivent englober une aide aux personnes dans la maîtrise des défis immédiats de la vie ou des crises (tels que le chômage, l'endettement, la toxicomanie ou la rupture familiale), des activités visant à assurer que les personnes concernées ont les compétences nécessaires à leur réinsertion complète dans la société et sur le marché du travail, des activités visant à garantir l'accès à des structures d'accueil des enfants à un coût abordable, des activités visant à assurer l'inclusion des personnes ayant des besoins à long terme liés à un handicap ou un problème de santé.³¹

La mise en œuvre de ces principes sera appuyée, au niveau de l'Europe, par un suivi et une évaluation systématiques dans le cadre de la méthode ouverte de coordination. L'expérience montre que ceci peut aider les États membres à développer une politique mixte appropriée en vue d'encourager l'inclusion active. Des progrès dans ce domaine ne peuvent être enregistrés sans échange de bonnes pratiques ; les principes communs doivent également apporter une valeur ajoutée en fournissant un format commun permettant aux États membres de comparer et d'évaluer leurs instruments politiques. La Commission peut jouer un rôle majeur dans ce processus. Après tout, dans le cadre du système européen d'évaluation et de rapport, c'est à la Commission d'identifier les défis les plus pertinents pour chacun des États membres. La Commission passe également en revue les progrès, donne un feed-back aux États membres, fait des propositions d'ajustement pour les instruments politiques spécifiques et, si nécessaire, signale les principales difficultés au Conseil européen, sur la base de quoi ce dernier peut formuler des recommandations nationales spécifiques à chaque État membre.³² En outre, la Commission peut encourager les États membres à utiliser les dispositions de la nouvelle réglementation du FSE en vue de soutenir les mesures d'inclusion active et améliorer l'implication des personnes concernées en prenant des mesures pour renforcer l'interaction entre les politiques nationales et européennes et les niveaux régionaux et locaux où la mise en œuvre a essentiellement lieu. Cependant, en fin de compte, le succès de l'approche envisagée dépend de la capacité de chaque État membre à produire une politique bien équilibrée dans laquelle les mesures d'activation, les niveaux appropriés d'aide au revenu et les services sociaux adéquats sont entremêlés. Ceci constituera un important défi pour les États membres au cours des années à venir.

³⁰ Voir à cet égard COM(2007) 620, la Communication de la Commission intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 6-7.

³¹ Voir COM(2007) 620, à cet égard la Communication de la Commission intitulée « Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail », p. 8.

³² Voir la Communication de la Commission « Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi : un nouvel élan pour la Stratégie de Lisbonne, COM (2005), 24, p. 31-33.

BIBLIOGRAPHIE

Barbier, J.C., *Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe?*, R. franc. sociol., 2002, 43, 307-332

Bredhaard, T., et Larsen, F., *The transitional Danish labour market: Understanding a best case and policy proposals for solving some paradoxes*, CARMA, Centre for Labour Market Research, Aalborg University, 2006, 36 p.

Brosens, G., Peeters, H., Verschraegen, G., Debels, A., Van Gestel, V., et Berghman, J., *Impact of increased labour market flexibility on social security: a study of the social protection of flexible employees in pension provisions*, KU Leuven, 2005

Caruso, B., *The concept of flexibility in labour law: the Italian case in the European context*, I. Working Papers, Università degli Studi di Catania, 2004, 38 p.

Comité de la Protection sociale, *Promoting longer working lives through better social protection systems* (Encouragement du maintien dans la vie active par de meilleurs systèmes de protection sociale), Bruxelles, 2003, 39 p.

Communication de la Commission, *Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi - Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne*, COM(2005) 24.

Communication de la Commission concernant une consultation sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail, COM(2006) 44 final.

Communication de la Commission, *Promouvoir un travail décent pour tous*, COM(2006) 249.

Communication de la Commission, *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM(2007) 359.

Communication de la Commission, *Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail*, COM(2007) 620.

Communication de la Commission, *Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2008-2010)*, COM(2007) 803 final.

Conseil de l'Union européenne, *Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2007*, tel qu'adopté par le Conseil le 22 février 2007, 6694/07.

Ditch J., et Roberts, E., *Integrated approaches to active welfare and employment policies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

Eamets, R., Kallaste, E., Masso, J. et Rõõm, M., *How flexible are labour markets in the CEECs ? A macro level approach*, Transfer 1/03, 101-121.

EISS, Yearbook 1999, *Changing work patterns and social security*, Pieters, D. (ed.), Kluwer Law International, La Haye-Londres-Boston, 171 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Working time options over the life course: Changing social security structures*, Dublin, 2005, 87 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Flexibility and social protection*, Dublin, 2003, 123 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Varieties of flexicurity: Reflections on key elements of flexibility and security, Hearing on the Commission's Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century"*, Dublin, 2007, 18 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Parental leave in European companies: Establishment survey on working time 2004-2005*, Dublin, 2007, 51 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Flexibility and security over the life course*, Dublin, 2008, 51 p.

Garabiol, Ph., *La flexisécurité: une révolution européenne*, Questions d'Europe, 2007, n° 73, 9 p.

Greber, P-Y, *Work Patterns and Social Protection: Synoptic Report*, in: EISS, Yearbook 1999, *Changing work patterns and social security*, Pieters, D. (ed.), Kluwer Law International, La Haye-Londres-Boston, 161-171.

Greiner, D., *Atypical Work in the European Union*, in: EISS, Yearbook 1999, *Changing work patterns and social security*, Pieters, D. (ed.), Kluwer Law International, La Haye-Londres-Boston, 45-62.

Holzmann, R., *Toward a reformed and coordinated pension system in Europe: rationale and potential structure*, Paper prepared for the Swedish Social Security Fund, World Bank Conference on Notional Defined Contributions Pensions, 2003, 48 p.

Huiskamp, R., et Vos, K.J., *Flexibilisation, modernisation and the Lisbon Strategy*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2007, 587-599.

AISS, *Achieving better outcomes. Complementary roles of public and private sectors in social protection provision*, Gerry Mangan, European Regional Meeting, Vilnius, 17-19 mai 2006.

Keller, B et Seifert, H., *Flexicurity: the German trajectory*, Transfer 2/04, 227-247

Keller, B., et Seifert, H., *Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*, WSI Mitteilungen, 2006/5, 235-240.

Klammer, U., *Flexicurity in a life course perspective*, Transfer 2/04, 283-299.

Klammer, U., *Dispositifs de "flexicurité"*, in: Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever, Tendances de la Cohésion sociale, nr. 15, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2005, 169-205.

Klammer, U., *Adjustment of social security of life course needs*, European Journal of Social Security, 2005, 335-361.

Madsen P.K., *The Danish model of flexicurity: experience and lessons*, Transfer 2/04, 187-207

Madsen, P.K., *Flexibility: policies at risk in job mobility*, Carma, Centre for Labour Market Research, Aalborg University, 2006, 14 p.

Madsen, P.K., *How can it possible fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*, in: Campell, J.L., Hall, J.A., and Pedersen, O.K. (eds), *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*, McGill University Press, Montreal, 2006.

Madsen, P.K., *Flexicurity – A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*, Carma, Centre for Labour Market Research, Aalborg Universitet, 2006, 18 p.

Madsen, P.K., *Flexicurity: Towards a set of common principles?*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 23, no. 4/2007, 525-542.

de Nanteuil-Miribel, M., et Nachi, M, *Flexibility and security: what forms of political regulation?*, Transfer 2/04, 300-318.

Nicaise, I. et Groenez, S. *Gaps, traps and springboards in European minimum income systems*, HIVA - KU Leuven and Loughborough University (CERP), 2004.

Observatoire européen de l'emploi, *Bilan de l'OEE*, automne 2003.

OCDE, *Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises*, Paris, 1989, 79 p.

OCDE, *Transformer le handicap en capacité: promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, Paris, 2003, 231 p.

Pelekanos, D., *International Social Security Instruments and Alternative Work Patterns*, in: EISS, Yearbook 1999, *Changing work patterns and social security*, Pieters, D. (ed.), Kluwer Law International, La Haye-Londres-Boston, 133-148.

Pfarr, H., *Flexicurity – Ein Konzept für das Arbeitsrecht der Zukunft?*, WSI Mitteilungen, 2007/8, 416-420.

Plantinga, J., *The life course and the system of social security: Rethinking. Incentives, Solidarity and Risks*, European Journal of Social Security, 2005, 301-333.

Sarfati, H., et Bonoli, G., *Co-ordinating labour market and social protection policies*, ISSA Initiative Research Findings n° 1.

Swiatkowski, A., *Flex-security (Interaction between policies of flexible employment and stable. social security measures)* in: Van Langendonck, J. (ed.), *The right to social security*, Intersentia, Anvers-Oxford, 2007, 271-301

Van Oorschot, W., *Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in The Netherlands – 1980-2000*, International Journal of Social Welfare, 2004, 13, 15-27.

Van Oorschot, W., *Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands: Trends and experiences*, Transfer 2/04, 209-225.

Walker, R., Goodwin, D., et Cornwell, E., *Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility*, in: EISS, Yearbook 1999, *Changing work patterns and social security*, Pieters, D. (ed.), Kluwer Law International, La Haye-Londres-Boston, 1-43.

Walthéry, P, et Veille, P., *Reconciling security with flexibility: a few questions*, Transfer 2/04, 263-281.

Wilthagen, T., et Houwerzijl, M., *Comment la flexibilité affecte-t-elle la cohésion sociale ? Le modèle de l'arbre du Conseil de l'Europe revisité*, in: Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale – Un défi à relever, Tendances de la Cohésion sociale, nr. 15, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2005, 117-141.

Wilthagen, T., et Tros, F., *The concept of flexicurity: a newer approach to regulating employment labour markets*, Transfer 2/04, 166-186.