

Emploi : peut-on concilier sécurité et flexibilité ?

3 mai 2006



Le constat est connu : en une vingtaine d'années, l'emploi est devenu plus instable, les horaires se sont fortement diversifiés et les normes collectives d'emploi se sont affaiblies au profit de formes individualisées qui s'imposent aux salariés. Même si ces évolutions sont loin de concerner l'ensemble des salariés, la tendance est nette et il est probable que, dans les années à venir, elle s'accroîtra plus qu'elle ne s'atténuera. La recherche de flexibilité ne résulte en effet pas simplement de l'opportunisme des employeurs, qui profiteraient du chômage de masse pour imposer leurs conditions, elle est aussi la conséquence d'une transformation du tissu productif.

Cependant, la montée en puissance du « juste-à-temps » dans les activités industrielles se poursuit pour réduire les stocks et s'adapter aux différenciations de produits demandées par les acheteurs. Les activités tertiaires, qui sont celles qui se développent le plus, connaissent de fortes fluctuations de la demande : les caissiers des grandes surfaces doivent être plus nombreux le vendredi soir et le samedi ; les bureaux doivent être nettoyés quand leurs employés n'y travaillent pas ; les trains roulent surtout les jours de départ en vacances, etc. D'où la forte croissance des emplois et des horaires atypiques.

Dans ce contexte, vouloir revenir sur la flexibilisation de l'emploi apparaît comme une lutte presque perdue d'avance. Aussi, parle-t-on désormais de plus en plus de « sécuriser les parcours professionnels » des salariés. C'est-à-dire, non pas réduire la flexibilité, mais l'accompagner de garanties telles que les salariés soient protégés contre ses conséquences négatives. C'est ce que l'on appelle parfois la flex-sécurité, illustrée notamment par les politiques menées au Danemark, en pointe dans ce domaine.

Les victimes de la flexibilité

L'instabilité de l'emploi est cependant loin d'être généralisée. Elle régresse même dans certains cas. En 2001, parmi les salariés ayant au moins vingt ans de carrière, 24 % étaient chez le même employeur depuis leur début : c'est 8 points de plus qu'en 1982. En outre, il faut se garder de confondre instabilité et insécurité. L'instabilité désigne le fait qu'une relation d'emploi est limitée dans le temps. Mais elle ne produit de l'insécurité que si la personne concernée ne retrouve pas de nouvel emploi. C'est donc moins l'instabilité de l'emploi qui pose problème (encore qu'elle débouche souvent sur un déclassement ou sur des emplois de mauvaise qualité et qu'elle s'accompagne de difficultés dans d'autres domaines de la vie, comme par exemple la capacité à contracter des emprunts), que l'insécurité, c'est-à-dire le risque que l'instabilité de l'emploi débouche sur du chômage durable.

Or, dans le cas français, ce risque est élevé, en particulier pour les jeunes. Ainsi, en mars 2002, 17,5 % des jeunes de moins de 25 ans (et 12 % des moins de 30 ans) qui étaient en emploi un an plus tôt se trouvaient au chômage ou en inactivité [1] Ce risque est également très élevé pour les travailleurs âgés et les salariés de faible ancienneté : ces catégories concentrent sur elles, à la façon d'un paratonnerre, l'essentiel de l'insécurité de l'emploi. D'où un sentiment d'insécurité particulièrement fort ressenti par les travailleurs français. Même si le droit du travail, en France, protège en général davantage l'emploi que ce n'est le cas dans les autres pays de l'Union européenne, notamment par des règles relativement strictes en matière de licenciement. La probabilité de se retrouver au chômage est donc plus faible dans l'Hexagone, mais quand elle se réalise, ses conséquences sont plus graves.

Nombre de travailleurs au chômage ne justifient en effet pas d'une durée d'affiliation à l'assurance chômage suffisante pour être indemnisés ou pour l'être suffisamment longtemps. Ils ont du mal à sortir du chômage et, lorsqu'ils y parviennent, c'est souvent pour occuper des emplois de mauvaise qualité (courte durée, faible rémunération, conditions de travail difficiles). Or, l'expérience montre qu'avoir occupé de nombreux emplois temporaires est un signal négatif pour les employeurs. Enfin, l'acquisition de droits à la retraite [2] tout comme les droits à la formation sont souvent inexistantes.

Sécuriser les parcours professionnels

Comment réduire cette insécurité sociale qui se concentre sur les travailleurs les plus fragiles ? Trois grandes pistes sont aujourd'hui explorées. La première, qui s'inspire du modèle danois, concerne l'indemnisation du chômage. Au lieu de compenser les interruptions de revenus liées à l'insécurité de l'emploi, le système actuel les accentue : l'indemnisation est élevée [3] pour ceux qui en sont le moins victimes et faible ou nulle pour ceux qui en sont le plus victimes. Au contraire, au Danemark, le droit à une indemnisation élevée (1 400 euros par mois) et égalitaire est ouvert quasiment dès le premier mois de travail et ce pour une durée longue (cinq ans). En contrepartie, les chômeurs ont l'obligation de chercher activement un emploi et, en cas de recherche infructueuse, ils doivent accepter les emplois « convenables » ou les formations qui leur sont proposés.

La deuxième piste concerne les droits sociaux. Ils devraient être dorénavant attachés à la personne et non à l'emploi, suggère par exemple Alain Supiot [4] qui parle alors de « droits transférables ». En particulier dans le domaine de la formation ou de la protection sociale complémentaire, de sorte que les droits acquis dans un emploi temporaire ne soient pas perdus en même temps que l'emploi. Certains, comme Bernard Gazier [5] vont plus loin en proposant la mise en place de « marchés transitionnels », c'est-à-dire de règles négociées permettant par exemple à des salariés de passer temporairement à d'autres activités, tout en conservant le droit de revenir à leur ancien emploi.

Enfin, le troisième domaine de réflexion concerne le fonctionnement même du marché du travail. Plusieurs rapports, dont celui de Pierre Cahuc et Francis Kramarz [6] soulignent que la protection de l'emploi engendre des effets pervers, comme la multiplication des contrats temporaires et les licenciements masqués. Ils suggèrent donc un contrat unique, que l'employeur pourra rompre à sa guise, mais en payant une taxe dont le montant sera proportionnel à la longueur de la durée de chômage de la personne licenciée, de sorte qu'il soit responsabilisé sur les conséquences sociales de sa décision.

L'idée est séduisante, mais elle suscite de nombreuses réserves : une telle mesure aurait sans doute pour effet de renforcer la sélectivité à l'entrée dans l'emploi, tandis que la négociation avec les syndicats sur la légitimité et l'ampleur des licenciements serait vidée de sa substance. Reste que cette proposition, en assurant toute personne licenciée qu'elle sera indemnisée et accompagnée jusqu'à son retour à l'emploi, serait un pas en avant important dans la voie de la sécurisation des parcours.

Article extrait du hors série n°68 d'[Alternatives Economiques](#) « l'état de l'économie en 2006 ».

Photo / © [gpoinstudio - Fotolia.com](#)

[1] La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques, rapport n° 5 du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), en ligne sur www.cerc.gouv.fr.

[2] Sauf exceptions, les périodes de chômage ne sont validées pour la retraite que pour leur partie indemnisée.

[3] Dans son dernier rapport (Aider au retour à l'emploi), le Cerc souligne que la France est le pays où les plafonds d'indemnisation sont les plus élevés.

[4] Au-delà de l'emploi, éd. Flammarion, 1999.

[5] Vers un nouveau modèle social, coll. Champs, éd. Flammarion, 2005.

[6] De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, éd. La Documentation française, 2005.

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Points de vue](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Emploi-peut-on-concilier-securite-et-flexibilite>