

Faut-il plus de flexibilité du travail pour relancer l'emploi ?

La Tribune 2 mars 2007

Selon les dernières statistiques de l'emploi d'Eurostat, le taux de chômage dans l'Union européenne (7,5 %) recule mais reste bien plus élevé qu'aux États-Unis ou au Canada. Pour certains experts, cela tient au fait que les marchés du travail ne sont pas assez flexibles, à l'exception de la Grande-Bretagne ou du Danemark.

Katinka Barysch économiste au Center for European Reforms à Londres

Oui : "Flexibilité veut dire opportunité"

Nous avons de nombreuses preuves que la flexibilité sur le marché de l'emploi est une bonne chose, aussi bien celle qui consiste à pouvoir licencier et embaucher rapidement un salarié que celle qui leur offre la possibilité de passer d'un emploi à un autre. Le deuxième élément rend d'ailleurs le premier plus acceptable pour les salariés. Les entreprises, et en particulier les petites, qui sont sur des niches, innovent et participent ainsi à la croissance, doivent bénéficier de flexibilité. Elles n'ont pas de réserves financières et pas de grande visibilité sur l'avenir. Elles doivent donc avoir la certitude qu'elles peuvent licencier, sinon elles ne prendront pas le risque d'embaucher. Si la flexsécurité à la danoise a ma préférence, une flexibilité plus dure, comme c'est le cas au Royaume-Uni, est quand même préférable à la situation allemande ou française, où une large majorité des salariés a peur de perdre son emploi. Même avec un taux de chômage autour de 8 %, c'est irrationnel. Cela vient sans doute du fait que les salariés savent que, dans un marché si peu flexible, ils ne pourront pas retrouver aisément d'emploi. Les Britanniques, en revanche, ne sont pas inquiets. Pour eux, flexibilité rime avec opportunité. Certes, les États doivent faire des efforts pour améliorer l'éducation et la formation, aider à la recherche d'emploi, et offrir des possibilités de créer une entreprise, mais il n'empêche, du fait que chaque pays européen possède un système d'allocations chômage et d'aides à la recherche d'emploi, la flexibilité pourrait être plus largement mise en place pour sortir de la protection des emplois et passer à la protection des salariés.

Mathieu Plane économiste, Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)

Non : "La croissance reste la meilleure réponse au problème de l'emploi"

Au regard des mouvements de main-d'oeuvre, le marché du travail français est flexible. Le taux de rotation des effectifs (moyenne entre les entrées et les sorties d'emploi au cours d'une année) se situe à 40 %, la part des CDD et des intérimaires dans les embauches représente plus de 75 % (les embauches en CDI sont inférieures à 25 %), ou encore la part des CDD de moins d'un mois dans les embauches est passée de 35 % en 2000 à plus de 50 % au début 2006. Malgré cette flexibilité, le marché du travail, en France, est loin du plein emploi. En outre, si plus de flexibilité permet de réduire les délais d'ajustement entre emploi et activité en période de reprise économique, le phénomène est symétrique en période de ralentissement : les emplois sont détruits tout aussi vite. Introduire plus de flexibilité n'est pas l'assurance du retour au plein emploi. Actuellement, la France souffre plus d'un problème d'activité que de flexibilité. D'ailleurs, la France a créé 1,9 million d'emplois sur la période 1998-2001, tandis que sur la période 2002- 2005, seuls 260 000 emplois ont été créés, soit sept fois moins. Cet écart ne s'explique pas par une différence de flexibilité

mais par le fait que la croissance était de 3,1 % par an en moyenne entre 1998 et 2001, et de 1,4 % seulement entre 2002 et 2005. La croissance reste la meilleure réponse au problème de l'emploi. La France souffre d'une croissance molle qui induit un chômage de masse. La solution au chômage viendra d'une meilleure croissance qui pourrait être initiée par une conduite plus judicieuse des politiques macroéconomiques en Europe.

Dans flexsécurité, il y a sécurité

Même si l'OCDE a prévenu qu'imiter le fameux modèle danois de flexsécurité ne serait pas chose facile dans le reste de l'Europe — il est fondé sur un taux d'imposition tellement élevé (53 % en moyenne) que les Européens ne seraient pas prêts à l'accepter —, certains experts ne rêvent pourtant que de l'appliquer dans l'Hexagone. Ou plutôt — et c'est bien là que le bât blesse — une partie seulement de l'équation de la flexsécurité. En ne retenant que l'aspect flexibilité, ils oublient non seulement les impôts, mais aussi les devoirs de l'État comme des entreprises. Pour que flexibilité puisse aussi vouloir dire nouvelles opportunités pour les salariés, le gouvernement doit faire des efforts, en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi, de concert avec les entreprises, qui ne doivent pas de leur côté oublier la mobilité interne. C'est le prix à payer. Surtout dans un pays qui, à l'inverse des États-Unis, est si peu habitué, par ses traditions et son histoire, à la prise de risques individuels. Les Français, qui sont déjà, selon une récente étude réalisée par l'Institut Montaigne, parmi les plus protégés en Europe en matière d'emploi et, en même temps, ceux qui se sentent le moins en sécurité, ne pourraient supporter les contraintes d'une flexibilité sans contreparties.