

## Dans quelle mesure la flexibilité du marché du travail permet-elle de favoriser l'emploi ?

### Document 1. Indice de législation protectrice de l'emploi.

	Royaume-Uni	Danemark	Suède	Pologne	Italie	Allemagne	France	Espagne
Indice de LPE	1,09	1,91	2,06	2,41	2,58	2,63	2,90	3,11
Indice de LPE pour les contrats pérennes	1,17	1,53	2,72	2,01	1,69	2,85	2,60	2,38

Source : OCDE, 2008.

**Remarque** : les pays de l'UE présentent des situations hétérogènes. La réglementation sur l'utilisation des contrats de travail ou des procédures de licenciement est par exemple très différente d'un Etat à l'autre. Une manière de s'en rendre compte consiste à comparer les niveaux de législation protectrice de l'emploi (LPE) proposé par l'OCDE.

### Document 2. La flexi-sécurité.

La notion de flexisécurité du marché du travail s'est progressivement imposée comme un idéal conciliant l'objectif de sécurité des travailleurs et les impératifs de flexibilité des entreprises. Elle répond à la logique selon laquelle il faudrait « *équiper les individus pour faire fonctionner le marché plutôt que d'équiper le marché pour faire fonctionner les individus* » (Gautié et Gazier, 2003). La stratégie européenne pour l'emploi lancée en 1997 s'est attachée à développer cette idée de flexisécurité dans les États membres. Les évolutions de ces dernières années montrent pourtant qu'en France notamment, la flexisécurité a surtout conduit à une augmentation des emplois temporaires aux dépens des emplois permanents. Lors de la crise actuelle, l'ajustement du marché du travail s'est donc concentré sur les catégories de travailleurs précaires. La flexibilité a augmenté plus vite que la sécurité des travailleurs. Une telle évolution nécessite de faire émerger un autre comportement individuel des dirigeants des entreprises mais aussi des salariés. Les premiers doivent participer plus activement au développement des compétences générales, alors que les seconds doivent pouvoir décider de leur évolution professionnelle. Nous proposons d'améliorer à la fois l'« équipement » des salariés pour qu'ils puissent être plus mobiles et ainsi prévenir les évolutions économiques conjoncturelles et structurelles, mais aussi d'adapter le marché aux individus, en trouvant des incitations, voire des obligations à former les salariés et à rendre ces formations compatibles avec des mobilités hors de l'entreprise. Une telle évolution irait dans le sens du récent arrêt de la Cour de cassation du 23 octobre 2007 qui oblige les entreprises à maintenir l'employabilité de leurs salariés et non plus seulement à verser une cotisation obligatoire pour les former.

Mathilde Lemoine, Etienne Wasmer, *Les mobilités des salariés*, Rapport du Conseil d'Analyse économique (CAE), 2010.

### **Document 3. L'expérience de la précarité.**

Les jours suivants, j'entame la tournée des centres commerciaux de l'agglomération, à portée de métro. Auchan, Leroy Merlin, Pickwick, Salon Center, Norauto... Les enseignes, les réponses, les journées se mettent à se rassembler. Le soir, je feuillette la presse gratuite et la presse régionale, rubrique Petites Annonces. Mais un diplôme spécifique est souvent requis. Des expériences antérieures sont également exigées. Enfin bien souvent, formation et expérience doivent se cumuler. Les offres ouvertes aux débutants sont rares et peu attrayantes. Enfin j'attaque les agences de travail temporaire. Il en existe par secteur d'activité, mieux vaut le savoir et savoir à quelle porte frapper. Je finis ainsi par décrocher une mission d'intérim sur une plateforme téléphonique, en périphérie de la ville. Nous sommes dix à débiter en même temps. Tous les collègues viennent d'une autre banlieue. Najet prend sa voiture, comme Delphine ou Aïssa. Les autres viennent en métro. Trois heures de trajet aller-retour pour Nina. Alors le midi – enfin de 14h à 16h30, l'heure à laquelle les « prospects » sont moins joignables chez eux – pas question de rejoindre le centre de Lille, plus animé : ça coûterait deux tickets de métro de plus. L'entreprise se trouve dans une zone industrielle, le long d'une voie rapide. Pas de cantine ni de four à micro-ondes. Les salariés emportent leur Tupperware. Ou grignotent les chips du distributeur. Quand il fait beau nous sortons, pour aller jusqu'à l'hypermarché voisin. « En touristes », précisent les collègues. Même se poser dans un café n'est pas permis par le budget mensuel de ces jeunes femmes qui vivent en couple, paient un loyer et les transports au prix fort : pas d'économies, donc pas moyen d'acheter des cartes d'abonnement plus avantageuses, tout se paie à l'unité.

Elsa Fayner, *Et pourtant je me suis levée tôt... : une immersion dans le quotidien des travailleurs précaires*, Editions du Panama, 2008.