



## Éditoriaux & Opinions

# « Flexi-sécurité » : pour un contrat à durée choisie

L'année 2011 verra la reprise se confirmer, c'est désormais une perspective forte. Selon les différents indicateurs économiques, les services et l'industrie manufacturière repartent. La construction, tout en restant à un niveau bas, se redresse et devrait poursuivre son rétablissement sur 2011. Mais l'euphorie n'est pas de mise. La crise est passée par là et la progression restera modérée au regard du choc subi. Si on fait le bilan, la crise aura surtout fait deux victimes, pourtant déjà éprouvées par un chômage élevé : les jeunes et les seniors. Or, d'un côté, nous avons là les professionnels de demain ; de l'autre, un réservoir inestimable de savoir, avec une maturité et une expérience précieuses pour les entreprises.

Je reste convaincu que nous n'avons pas exploré toutes les pistes qui favoriseront leur retour « au bon emploi ». L'enjeu est simple, et c'est bien notre paradoxe, pour ne pas dire notre drame : malgré nos efforts, nous n'avons pas encore réussi à faire converger qualification des candidats et besoin des entreprises. À l'heure où des centaines de milliers de gens cherchent du travail... des milliers d'entreprises cherchent désespérément des candidats.

Bien sûr, il n'y a pas de stricte concordance d'un bassin d'emploi à un autre, mais les chiffres sont là : notre marché de l'emploi est aussi caractérisé par des désajustements structurels qui nourris-

sent un chômage élevé. Ainsi, une récente étude montre que pour 35 % des postes à pourvoir, les entreprises rencontrent de réelles difficultés de recrutement, le principal frein étant la pénurie de profils adaptés (75 %). Alors même que nous avons des outils. Mais ceux-ci sont sous-utilisés, probablement parce que sous-estimés malgré leur potentiel énorme. La formation ou l'alternance font consensus dans le discours public

pouvons aller plus loin. Le secteur de l'intérim en appui sur ses fonds formatifs et sociaux a démontré sa capacité à gérer les alternances entre temps travaillé et périodes d'inactivité. Cette organisation peut servir de matrice aux nécessaires évolutions de notre marché de l'emploi. Car le couple contrat à durée indéterminée (CDI)-intérim reste celui qui structure notre marché du travail.

Or, même si on sait qu'une très

## Point de vue



PASCAL VERSACI

Par **FRANÇOIS BÉHAREL**  
Président de Randstad France

mais la réalité de leur utilisation est plus contrastée...

**En 2010, 600.000 contrats** d'alternance ont été signés. C'est significatif mais en recul et surtout largement insuffisant quand on sait que 75 % des contrats en alternance débouchent sur un emploi durable. De même, le recours à la validation des acquis d'expérience (VAE) reste perfectible en raison d'un parcours encore trop long et souvent complexe pour les salariés des PME. Les exemples de la VAE et de l'alternance démontrent que la boîte à outils existe, mais nous

grande partie des intérimaires accèdent in fine au CDI et si ce phénomène ne fait que s'accroître depuis l'ouverture du recrutement aux sociétés de travail temporaire, l'heure me semble venue pour notre profession d'aller plus loin. Comment ? En créant les conditions d'accès au CDI à une partie de nos collaborateurs intérimaires dans un cadre à négocier avec l'État et les partenaires sociaux. L'enjeu est de taille : permettre d'orienter vers des métiers en tension des dizaines de milliers de travailleurs temporaires dont le profil, les compétences ou la moti-



L'enjeu est de taille : permettre d'orienter vers des métiers en tension des dizaines de milliers de travailleurs temporaires.

REUTERS

vation correspondent aux besoins. Je suis de ceux qui défendent l'idée que la « flexi-sécurité » est vertueuse car elle permet de sécuriser le parcours professionnel. Cela dit, seul un environnement juridique et social favorable rendra possible un enchaînement simple des expériences professionnelles, indépendamment de leur forme contractuelle.

À cet égard, et en complément à ce développement du CDI dans notre secteur, il est indispensable de progresser dans des réponses pragmatiques. Face à des blocages structurels, tels que le chômage des jeunes et des seniors, il m'apparaît indispensable de développer des expérimentations du type « contrat à temps choisi ». La piste du « contrat à durée indéterminée de chantier » mais applicable à toute activité est intéressante à condition de l'adapter plus finement. Bref, une transition vers l'emploi durable au sein de l'entreprise de travail temporaire. Soit un équilibre entre durée in-

déterminée et durée variable, qui permettrait d'enchaîner dans un cadre garanti les périodes de missions, d'inactivité ou de formation. Bien sûr, ce type de contrat n'a pas vocation à devenir la norme. Précisément parce qu'il est spécifique et qu'il ne sera pas imposable au plus grand nombre, mais dans certains cas de métiers en tension ou d'activités pointues, il pourrait devenir un choix naturel susceptible d'être étendu à d'autres secteurs.

**C'est notre responsabilité** de spécialiste des ressources humaines que d'offrir aux entreprises et aux collaborateurs des solutions nouvelles, plus souples et donc plus cohérentes avec notre environnement. Alors que les réflexions sur le contrat unique de travail sont toujours en cours, une telle option pourrait servir de matrice. Elle permettrait de concilier la richesse d'un parcours diversifié et la sécurité de l'emploi dans un cadre structuré et socialement garanti.