



BRUNO LEVY

**FRANÇOIS  
BÉHAREL**  
*Président  
du Groupe  
Randstad-  
France*

## TRAVAIL

# Sécurité de l'emploi: une obsession française

**D**epuis bientôt deux ans, les chiffres du chômage ne cessent de dessiner une courbe orientée à la hausse. Il n'empêche : chaque nouvelle publication porte en elle l'espoir d'une accalmie – d'une « inversion de la courbe du chômage », comme l'appelle de ses vœux le chef de l'Etat. Reste que la dégradation du marché du travail ne s'appréhende pas à travers les seuls flux d'entrée et de sortie de Pôle emploi. Prendre la mesure de la crise suppose aussi d'élargir le spectre, aux salariés, aux jeunes, aux seniors, etc. Qu'en ressort-il ? D'abord et avant tout, une relation au

travail marquée du sceau de la sécurité de l'emploi. Selon une enquête récente réalisée par Randstad, deux Français sur trois (66 %) la plébiscitent lorsqu'on les interroge sur les critères qui déterminent leur choix au moment de rejoindre un employeur. Aucun autre facteur (rémunération, ambiance de travail, perspectives de carrière, etc.) ne rassemble autant de suffrages. Non, la France n'est pas un pays dans le déni. Les Français connaissent l'ampleur de la crise : ils la vivent au quotidien et l'ont de ce fait intériorisée. Les suppressions d'emplois qui rythment l'actualité nous le rappellent. Privilégier la sécurité de l'emploi dans le choix de son employeur, et non la rémunération attractive, comme lors de la précédente enquête (l'an passé), est bien un réflexe de crise. Dans un tel contexte, cette décision est finalement très cartésienne. D'autant que, si les sondés évaluent l'attrait d'une entreprise en fonction de la sécurité de l'emploi qu'elle leur pro-

*\* Dans les pays où la flexisécurité est une réalité ancrée, changer régulièrement d'emploi est une habitude, le perdre n'est pas une fatalité, en retrouver un est relativement aisé.*

cure, ils classent aussi ce critère en tête de ceux qui les incitent à rester chez leur employeur. Dit autrement, les entreprises désireuses de fidéliser leurs troupes doivent d'abord leur garantir du travail à long terme. Très étonnamment, des leviers de fidélisation plus classiques, comme la rémunération ou



le fait de proposer un emploi intéressant, sont relégués loin derrière. A n'en pas douter, la crise a rebattu les cartes de la gestion des ressources humaines. Faut-il s'en réjouir ? Rien n'est moins sûr si l'on interprète ces différents résultats à l'aune de notre marché du travail. Car, dans ce cas, ils sem-

blent souligner en creux ses dysfonctionnements.

En effet, par-delà l'aspect conjoncturel, la prime accordée à la sécurité de l'emploi est aussi l'expression d'un marché du travail où rebondir – en cas de licenciement, par exemple – est réputé difficile aux yeux des personnes interrogées. Or là est l'une des failles de notre système. Dans les pays où la flexisécurité est une réalité bien ancrée, comme le Danemark ou l'Autriche, la main-d'œuvre est plus fluide. Résultat : changer régulièrement d'emploi est une habitude, le perdre n'est pas une fatalité, en retrouver un est relativement aisé. Un tel modèle permet de mieux accompagner le cycle de destruction-crédation qui est au cœur de la croissance. En France, le pacte de compétitivité et la réforme du marché du travail posent les premiers jalons d'une véritable flexisécurité à la française. Notre pays gagnerait à s'engager dans cette voie de façon plus ferme, plus entière et plus rapide. ©