



François Béharel

L'urgence, fluidifier le marché du travail

Le président du groupe **Randstad** France estime que notre pays devrait prendre exemple sur les réformes menées en Europe sur le modèle danois.

A l'heure où le chômage atteint des sommets dans la zone euro, les pays européens, à l'exception notable de l'Allemagne, peinent à retrouver le chemin de la croissance. Engagés par ailleurs dans un assainissement de leurs finances publiques, beaucoup de pays restent dans l'impossibilité de créer de l'emploi en s'appuyant sur des politiques de relance. D'où cette interrogation : que reste-t-il à des Etats privés de croissance et confrontés à la rigueur pour faire reculer le chômage ?

La réponse est peut-être à chercher du côté de l'Italie et de l'Espagne - ce qui peut sembler paradoxal tant ces deux pays semblent submergés par la crise. Pourtant, leurs gouvernements ont chacun entrepris des réformes structurelles afin de dynamiser leur marché du travail. Avec, à la clé, la perspective de redonner un coup de fouet à la compétitivité de leur économie.

En Italie, Mario Monti cherche à injecter de la souplesse dans un système où coexistent près de 400 contrats de travail. Cette profusion se traduit par un marché du travail stratifié dont les jeunes, entre autres, subissent les conséquences - près d'un jeune sur trois est au chômage. En

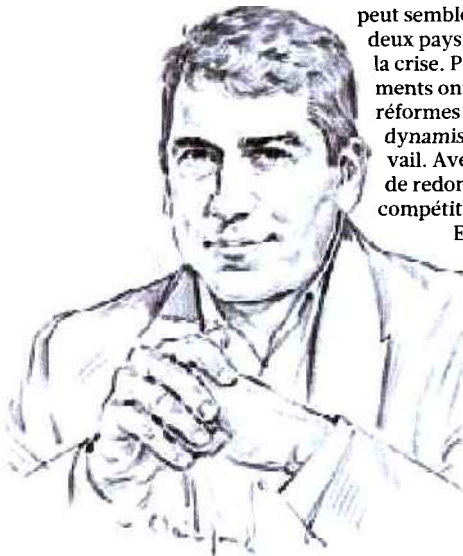
guise de réponse, le gouvernement italien planche sur la création d'un contrat de travail unique et sur l'assouplissement des conditions de licenciement. Fait notable, pour ses réformes, Rome dit haut et fort s'inspirer de la flexisécurité danoise.

L'Espagne lui a récemment emboîté le pas. Il y avait urgence : un jeune Espagnol sur deux est sans emploi. Pour remédier à cette situation, le gouvernement de Mariano Rajoy a récemment adopté une réforme afin de réduire le coût des licenciements. Et ainsi lever les freins à l'embauche.

En France, des avancées ont certes été réalisées - par exemple en 2008, avec la création de la rupture conventionnelle -, mais elles s'avèrent insuffisantes pour inverser la tendance. Alors que l'Italie et l'Espagne conduisent leurs réformes dos au mur, la France, elle, ne semble pas percevoir l'urgence à fluidifier son marché du travail pour mieux le dynamiser.

En réalité, le diagnostic a déjà été posé. En dégradant la note souveraine de la France en début d'année, Standard & Poor s'n'avait pas manqué de pointer notamment les « rigidités du marché du travail » comme un élément pouvant conduire à une nouvelle dégradation.

Pour éviter pareil sort, le modèle danois de flexisécurité est riche d'enseignements. Il concilie impératif de reactivité des entreprises et exigence de sécurité des salaires et permet depuis les années 1990 au Danemark d'afficher de belles performances économiques sans toutefois creuser les inégalités - et ce malgré



les nombreux aléas de la conjoncture. Ce succès ne doit rien au hasard. Il repose sur une mécanique fine et en réglage perpétuel : l'interaction entre un droit du travail parmi les plus souples en Europe en matière de protection de l'emploi, des indemnités chômage généreuses et, enfin, une politique active de l'emploi qui allie formation et contrôle des chômeurs.

Cette organisation institutionnelle ne saurait bien entendu être dupliquée telle quelle en France. Elle est le produit d'une histoire et d'une culture propres au Danemark et que sous-tendent des valeurs particulières, de civisme et de pragmatisme notamment. Elle jette néanmoins une lumière crue sur les lacunes de notre marché du travail. Au premier rang

jamais représenter une fin en soi, bâtir un système rigide à outrance pour protéger les salariés finit par se retourner contre eux car il n'invite pas les chefs d'entreprise à risquer l'emploi en CDI. Au détriment des créations de postes et de la vitalité des entreprises... pourtant de nature à faire refluer le chômage. D'où l'idée de substituer à ce système contre-productif une procédure unique, réglementée et encadrée par des délais.

Inversement, l'emploi doit cesser d'être l'unique variable d'ajustement en cas de coup dur. Dans une logique gagnant-gagnant, les accords compétitivité-emploi représentent une piste intéressante.

« Si le licenciement ne doit jamais représenter une fin en soi, bâtir un système rigide à outrance pour protéger les salariés finit par se retourner contre eux »

desquelles sa lourdeur inadaptée à la rapidité avec laquelle se succèdent les cycles économiques.

Ainsi, dès lors que l'environnement économique contraint malgré elle une entreprise à se séparer de ses salariés, un arsenal juridique se met en marche pour protéger l'emploi. De l'évaluation du motif économique au droit d'alerte en passant par la procédure d'expertise, pas moins de trois actions juridiques différentes se succèdent.

C'est tout le paradoxe. La vertu bien-faite de ce système est un leurre. Si, bien entendu, le licenciement ne doit

Pour aller plus loin, notre pays dispose d'une des mains-d'œuvre les mieux formées et les plus productives au monde : optimiser son fonctionnement renforcerait l'attractivité de la France. Et permettrait de créer davantage de postes, en particulier dans l'industrie. Un atout à ne pas négliger quand on sait qu'en 2011, quelque 700 projets d'investissements étrangers dans l'Hexagone ont créé près de 30 000 emplois, et ce malgré les difficultés inhérentes à la rigidité de notre marché du travail. Quel serait le résultat si les conditions étaient plus fluides ? Il y a urgence à se pencher sur la question.