

Débat 1

Chômage de masse vs Flexibilité du travail

I. Actualité du débat

Actuellement, les débats sur l'emploi et la lutte contre le chômage s'articulent autour de la question de la flexibilité du marché du travail. Pour certains économistes, le marché du travail français présenterait des rigidités institutionnelles qui expliqueraient la présence d'un chômage de nature structurelle depuis plusieurs années. C'est aussi le constat posé par le nouveau Président de la République, Emmanuel Macron qui considère que le travail a besoin d'être libéré en assouplissant davantage le Code du travail. Afin de lutter contre ce chômage structurel doivent être mises en œuvre des politiques de flexibilité. La flexibilité du travail correspond à la suppression des rigidités qui sont perçues comme des freins empêchant le marché du travail de s'autoréguler. Une organisation est flexible si elle est capable de s'adapter rapidement aux aléas et de réagir intelligemment aux transformations de son environnement. Pour les entreprises, cela renvoie à la capacité d'adapter dans l'instant la quantité de travail (effectifs et horaires) à la situation conjoncturelle (expansion/récession), donc au niveau de leur carnet de commandes (la demande adressée à chaque entreprise). Cependant, cette solution d'inspiration libérale fait l'objet de débats en raison de ses conséquences incertaines sur le niveau de l'emploi et donc sur la lutte contre le chômage (situation dans laquelle se trouvent des personnes sans emploi, qui en recherchent un et qui sont disponibles pour l'occuper). Pour les opposants à la flexibilité du travail, celle-ci irait surtout dans le sens des intérêts des entreprises qui peuvent profiter d'une baisse de leurs coûts de production et donc d'une augmentation de leur taux de marge mais sans que cela assure une amélioration de la situation de l'emploi. Aussi, la flexibilité du marché du travail permet-elle de lutter efficacement contre le chômage de masse ?

II. Origines du débat

Pour les économistes libéraux, le marché du travail est un marché comme un autre et le travail un bien comme un autre. Le salaire est un prix fixé par la libre confrontation de l'offre et de la demande de travail. Dès la fin du XIX^e siècle, les économistes néo-classiques, qui dominent la pensée économique jusqu'à la révolution keynésienne des années 1930, montrent que le salaire détermine le niveau de l'emploi et que la flexibilité du prix du travail permet un retour à la situation d'équilibre sur le marché du travail en cas de déséquilibre entre l'offre

et la demande de travail. En situation de concurrence pure et parfaite, des mécanismes d'ajustement automatique permettent donc d'assurer le plein-emploi. Si sur le marché du travail, l'offre de travail est supérieure à la demande de travail (situation de chômage), une baisse des salaires permettra de retrouver l'équilibre. En plus de cette baisse des salaires, il fallait selon les économistes néoclassiques éviter toute intervention de l'État et laisser faire la loi de l'offre et de la demande.

Cependant, le marché du travail est relativement éloigné dans son fonctionnement des hypothèses de la concurrence pure et parfaite. Le travail n'est pas homogène comme en témoignent les différences en matière de qualification. L'atomicité n'est pas respectée avec par exemple la présence de syndicats pour représenter collectivement les travailleurs. La mobilité est très réduite, l'information est imparfaite. Enfin, la libre entrée et la libre sortie ne sont pas garanties sur ce marché. Il existe ainsi dans la plupart des pays des réglementations fortes au niveau des licenciements. Selon les économistes libéraux, les rigidités en matière d'emploi empêcheraient l'offre et la demande de travail de s'ajuster correctement et seraient donc facteurs de chômage. Par exemple, les employeurs seraient découragés à demander du travail compte tenu de la réglementation en matière de licenciements. Comme les débouchés futurs des entreprises sont incertains, celles-ci souhaitent ajuster le plus rapidement et à moindre coût le volume des emplois en fonction des fluctuations économiques. Or, si licencier est coûteux et se traduit par des procédures longues, un employeur hésitera à demander du travail d'autant plus qu'il n'est pas sûr que la personne recrutée soit parfaitement adaptée pour le poste. Les différentes formes de flexibilité doivent donc permettre aux entreprises, selon la théorie libérale, de réduire leurs coûts de production et de stimuler leur demande de travail (les entreprises seraient encouragées à embaucher car elles ont la certitude de pouvoir se séparer très facilement et à moindre coût de leurs travailleurs en cas de retournement de la conjoncture). La flexibilité apparaît comme une nécessité dans un contexte de concurrence exacerbée par la mondialisation de l'économie.

Si pour les économistes libéraux, la flexibilité du travail est favorable du côté de l'offre, elle risque d'être défavorable à la demande. On retrouve ici la critique keynésienne. J.-M. Keynes (1883-1946) est un économiste qui rompt avec les théories néoclassiques qu'il qualifie de « classiques ». Pour lui, le niveau de l'emploi détermine les salaires, inversant la thèse des néo-classiques. C'est dans l'insuffisance de la demande effective qu'il faut trouver les explications du chômage. En effet, en fonction de la demande de biens de production et de biens de consommation anticipée, les chefs d'entreprise vont décider d'un certain niveau de production et donc d'un certain niveau d'investissement et d'emploi afin de parvenir à ce niveau de production. Selon Keynes, le niveau de l'emploi dépend du volume de la production que les chefs d'entreprise décident de réaliser et non pas du niveau de salaire comme le pensaient les économistes néo-classiques. Aussi, toute baisse des salaires, au plan macroéconomique, va entraîner une baisse de la consommation et donc de la demande. Dans un tel contexte, les anticipations des chefs d'entreprise vont être pessimistes, à l'origine d'une baisse de la demande effective, de la production, de

l'emploi et d'une hausse du chômage. La flexibilité du travail peut certes réduire les coûts salariaux en faveur des entreprises mais elle va réduire les revenus (car le salaire n'est pas seulement un coût) des ménages titulaires d'emplois précaires induits par cette flexibilité et donc déprimer la demande anticipée par les chefs d'entreprise ainsi que l'investissement, la croissance et l'emploi.

III. Repères historiques

1979-1980. La flexibilité du marché du travail va être favorisée par l'arrivée au pouvoir de gouvernements libéraux (Thatcher en 1979 en Grande Bretagne, Reagan en 1980 aux États-Unis) qui vont déréglementer le marché du travail.

1986. La France est confrontée à plus de deux millions de chômeurs (chômage de masse). Les entreprises obtiennent un assouplissement des procédures de licenciement avec la suppression de l'autorisation administrative de licenciement lorsque cela concerne moins de dix salariés. Une ordonnance du 11 août modifie le code du travail et introduit le travail différencié qui facilite l'usage des temps partiels, des contrats à durée déterminée et de l'intérim pour les entreprises.

1998. La durée légale du temps de travail salarié à temps plein passe à 35 heures par semaine au lieu de 39 heures précédemment en France, en contrepartie d'une plus grande flexibilité des horaires.

2003. Loi qui assouplit la règle des 35 heures par l'annualisation du temps de travail.

2005. Afin de lutter contre le chômage, le gouvernement français propose un contrat de travail plus flexible : le Contrat Nouvelle Embauche (réservé aux entreprises de moins de 21 salariés). C'est un contrat sans limitation de durée qui prévoit une période de consolidation de l'emploi de deux années où il est possible de licencier sans motif avec un préavis court et des indemnités de licenciement faibles. Ce contrat fut abrogé en 2008.

2006. Échec du projet de loi Contrat Première Embauche (CPE). Réservé aux salariés de moins de 26 ans il prévoyait deux ans de période d'essai et le licenciement possible sans motivations.

2008. Un Accord national interprofessionnel (ANI) introduit la rupture conventionnelle. Il s'agit de la rupture amiable d'un CDI (contrat à durée indéterminée) par commun accord entre l'employeur et le salarié, possible après un ou plusieurs entretiens.

2013. Un ANI introduit plus de flexibilité en allégeant le recours au licenciement économique collectif, en mettant en place des accords compétitivité-emploi qui permettent aux entreprises de négocier, avec les représentants des salariés, le temps de travail en fonction de l'activité économique. En contrepartie, de nouvelles garanties sont accordées aux salariés comme par exemple la mise en place d'un compte personnel de formation, les droits rechargeables à l'assurance chômage...

2015. Extension du travail dominical, modification du seuil horaire pour qualifier le travail de nuit.

2016. Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi El Khomri (ministre du Travail et de l'Emploi). Loi qui donne plus de souplesse aux entreprises, par exemple pour fixer le temps de travail.

2017. Ordonnances sur la réforme du code du travail.

IV. Termes et concepts contemporains du débat

Demande effective. Demande de biens de consommation et de biens de production anticipée par les chefs d'entreprise et qui leur permet de décider de leur volume de production.

Emplois précaires. Emplois qui remettent en cause la norme en matière de durée du contrat de travail. La durée du contrat peut être soit limitée (contrat à durée déterminée, stages...) soit incertaine (intérim). Les emplois précaires remettent aussi en cause la norme en matière de temps de travail (emplois à temps partiel).

Flexibilité qualitative externe ou externalisation. Elle offre la possibilité pour une entreprise de réaliser une partie des tâches qu'elle assumait jusque-là par d'autres entreprises, en achetant des services auparavant effectués par ses propres salariés ou en sous-traitant tout ou partie de l'activité productive.

Flexibilité qualitative interne ou fonctionnelle. Elle vise à développer la polyvalence des salariés.

Flexibilité quantitative externe ou interne. Ensemble des méthodes permettant aux entreprises d'adapter à court terme le volume du travail aux aléas de la conjoncture. *Flexibilité quantitative externe.* Pratique de recours aux contrats à durée déterminée, à l'intérim, ou pour faciliter les licenciements. *Flexibilité quantitative interne.* Pratique qui permet aux entreprises de faire varier sans contrainte le nombre d'heures de travail dont elles ont besoin (heures supplémentaires, temps partiel, annualisation du temps de travail pour augmenter le temps de travail des salariés en période de forte activité et diminuer ce temps lorsque l'activité se réduit).

Salaire d'efficiency. Salaire qui vise à inciter les salariés à augmenter leur productivité.

Segmentation du marché du travail (M.Piore et P.Doeringer). Fonctionnement du marché du travail avec deux segments : d'un côté un marché primaire qui propose des emplois stables, bien rémunérés et défendus par les syndicats, de l'autre côté un marché secondaire qui rassemble des emplois précaires, mal rémunérés et peu défendus.

Travailleurs pauvres. Actifs occupés dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté qui est fixé à 60 % du revenu médian au sein de l'Union européenne.

V. Principaux arguments du débat

Les arguments en faveur de la flexibilité du travail

Plusieurs rapports publiés par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) ont envisagé deux modèles du marché du travail. D'un côté, un modèle anglo-saxon où la flexibilité est forte et le chômage faible. D'un autre côté, un modèle européen où la flexibilité est faible et le chômage relativement élevé. Consécutivement à ce constat accréditant la thèse libérale, les experts de l'OCDE ont encouragé les pays européens à aller vers plus de flexibilité de leur marché du travail afin de lutter contre le chômage de masse.

Les différentes formes de flexibilité doivent améliorer le fonctionnement du marché du travail en supprimant les rigidités qui sont dénoncées par les employeurs et les économistes libéraux et qui sont jugées responsables du chômage de masse. Ainsi, comme il est difficile pour les employeurs en période de récession ou de dépression de se séparer de leur main-d'œuvre, cela désinciterait les entreprises en période de reprise à créer des emplois stables pour privilégier le recours aux contrats précaires. La flexibilité quantitative externe, en facilitant les conditions de licenciement des entreprises, serait efficace contre le chômage. En effet, cette forme de flexibilité doit permettre aux entreprises d'adapter rapidement et à moindre coût leurs besoins en main-d'œuvre aux fluctuations de la demande. Certains exemples de mesures de flexibilité quantitative externe semblent accréditer la thèse libérale. Ainsi, en Grande-Bretagne, le marché du travail est flexible depuis plusieurs années. Le licenciement peut se faire sans presque aucune justification. Le taux de chômage est à moins de 5 % de la population active au printemps 2017.

La flexibilité quantitative interne donne la possibilité aux entreprises dans les situations économiques défavorables d'ajuster le temps de travail des salariés au niveau de l'activité. C'est cette forme de flexibilité qu'a privilégiée l'économie allemande durant la crise de 2008 en soutenant les mesures de chômage partiel. Les entreprises allemandes ont ainsi pu conserver leurs salariés et n'ont pas eu à supporter des coûts de recrutement et de formation d'une nouvelle main-d'œuvre lorsque la reprise s'est amorcée. Ce qui peut expliquer le faible taux de chômage allemand. En réduisant les coûts de production, la flexibilité sous ses formes interne et externe contribue à améliorer la compétitivité-prix des entreprises qui gagnent des parts de marché à l'exportation, à l'origine de créations d'emplois et donc de baisse du chômage. Elle permet aussi aux entreprises de voir leurs profits augmenter grâce à la baisse des coûts salariaux, à l'origine d'une hausse de l'investissement, de la production et donc de l'emploi.

De surcroît, la flexibilité fonctionnelle permet aux entreprises d'avoir une main-d'œuvre polyvalente, donc productive. Les gains de productivité dégagés permettront de baisser le coût unitaire des entreprises. Cette baisse pourra être répartie sous forme de hausse des salaires, de baisse des prix, de hausse des profits, ce qui stimulera tous les moteurs de la croissance (consommation, investissement, exportations), à l'origine d'une hausse de l'emploi et d'une baisse du chômage.

Si la flexibilité est avantageuse pour les entreprises, elle a aussi des effets positifs pour les offreurs de travail. En effet, cela permettrait aux travailleurs de multiplier les expériences professionnelles et d'accroître leur employabilité, c'est-à-dire leur probabilité de trouver un emploi. Cela limitera l'ancienneté au chômage avec les risques de pertes en capital humain et déqualification qui peuvent en découler.

Renforcer la flexibilité du travail tant sous sa forme interne qu'externe est une analyse soutenue par les économistes libéraux afin d'augmenter le volume de l'emploi. Les bonnes performances enregistrées sur le terrain de l'emploi et donc du chômage par les États ayant adopté ces politiques renforcent l'idée de l'efficacité de la flexibilité du travail dans la lutte contre le chômage. Cependant, l'OCDE a cherché à vérifier si une relation entre degré de protection de l'emploi et taux de chômage était vérifiée. Cet organisme a fini par admettre qu'il n'y avait pas de corrélation entre degré de flexibilité et baisse du chômage. Il semble même que la flexibilité du travail puisse être à l'origine d'effets pervers sans inverser la courbe du chômage.

Les arguments contre la flexibilité du marché du travail

La flexibilité quantitative externe va développer des emplois précaires qui ont pour effet de segmenter le marché du travail (théorie de M. Piore et P. Doeringer). Or, ces emplois atypiques signifient l'instauration d'une relation de court terme entre les salariés et les entreprises. Ces dernières ne peuvent pas bénéficier des effets d'expérience ou d'apprentissage des salariés, car n'étant présents que pour une courte durée ils ne peuvent pas s'adapter aux méthodes de production des entreprises. De plus, c'est la stabilité de l'emploi qui favorise la formation de la main-d'œuvre. Une entreprise renoncera à investir dans la formation si les travailleurs ne sont présents que pour une courte durée et peuvent donc changer d'emploi à tout moment. Enfin, les emplois précaires et la faiblesse des salaires ne motivent pas les salariés (théorie du salaire d'efficacité). Au final, les coûts de recrutement, d'adaptation de la main-d'œuvre vont pénaliser les entreprises en termes de productivité et peuvent dépasser les gains en termes de réduction des coûts salariaux. On voit donc que la flexibilité quantitative externe aboutit à une baisse de l'efficacité du travail, ce qui va augmenter les coûts unitaires des entreprises, à l'origine d'une détérioration de leur compétitivité-prix, d'une baisse de leurs profits, des investissements et donc de l'emploi.

La flexibilité quantitative externe est aussi vecteur de précarité pour les salariés, entraînant un développement de travailleurs pauvres. Il leur est difficile, voire impossible d'accéder aux normes de consommation car ils rencontrent de nombreux obstacles afin d'obtenir un crédit à la consommation ou immobilier. Au final, cette forme de flexibilité va déprimer la consommation et l'investissement, donc la demande anticipée par les entrepreneurs, à l'origine d'une baisse de l'investissement, de la production et de l'emploi. On retrouve ici l'argumentation keynésienne sur le chômage dû à une insuffisance de la demande effective. En outre, se trouvant dans une situation incertaine (la probabilité de perdre son emploi

devient plus forte), les travailleurs ne peuvent pas se projeter dans le futur. Ils vont alors se constituer une épargne de précaution qui va réduire la demande globale, à l'origine d'un ralentissement de la croissance et d'une montée du chômage.

Si la flexibilité de l'emploi peut apparaître comme une solution partielle au problème du chômage, elle n'est pas nécessairement une panacée. Consécutivement aux effets négatifs de la flexibilité, un nouveau modèle a retenu l'attention des observateurs : le modèle de flexisécurité apparu au Danemark. Il conjugue flexibilité élevée pour permettre aux entreprises de s'adapter au mieux à la conjoncture (licenciements facilités) et « sécurisation des parcours professionnels » accrue via la mise en place d'indemnités chômage généreuses, d'offres de formations importantes et d'un accompagnement des chômeurs dans leur recherche d'emploi. La France cherche depuis plusieurs années à s'inspirer de ce modèle, mais n'est-il pas difficile pour notre pays de le reproduire totalement ?

RÉFÉRENCES ESSENTIELLES DU DÉBAT

- P. Aghion, G. Cette, E. Cohen, *Changer de modèle*, Odile Jacob, 2014.
- J. Barthélémy, G. Cette, *Réformer le droit du travail*, Odile Jacob, 2015.
- B. Brunhes, *La Flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens*, Paris, Droit Social, 1989, n° 3.
- M. Husson, *Travail flexible, salariés jetables. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*, coll. Sur le Vif, La Découverte, 2006.

