

FLEXIBILITÉ (*du marché du travail*)

Définition

Mode de gestion de la main d'oeuvre mise en place dans les entreprises pour adapter rapidement la production, et l'emploi correspondant, aux fluctuations de la demande de biens et services de la part des consommateurs.

Explications

La **flexibilité** est une politique de gestion de la main d'oeuvre mise en place dans les entreprises pour adapter la production et l'emploi correspondant aux fluctuations rapides de la demande.

La flexibilité peut revêtir de multiples aspects : variation des horaires, des salaires, des effectifs. Traditionnellement, on distingue la flexibilité externe et interne et la flexibilité quantitative et qualitative.

- La **flexibilité quantitative externe** se réalise par le recours au marché du travail. Elle consiste à faire varier les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins par le recours aux contrats de travail précaires (par exemple les CDD) et les licenciements.
- La **flexibilité qualitative externe** consiste à remplacer le **contrat de travail** par un **contrat commercial** plus facile à rompre. On peut citer le recours aux travailleurs intérimaires (ceux-ci sont bien salariés mais de l'entreprise de travail temporaire, et le contrat entre l'entreprise et l'entreprise de travail temporaire est un contrat commercial), ou à l'externalisation des activités annexes à la production (gardiennage, restauration, transport, nettoyage, etc.).
- La **flexibilité quantitative interne** s'obtient par la variation de la durée de l'activité en fonction de la production : variation des horaires de travail, utilisation de temps partiels, annualisation de la durée du travail (les "creux" dans l'activité de l'entreprise sont compensés par les périodes de "boom" ce qui évite le recours aux heures supplémentaires plus onéreuses).
- Dans la **flexibilité qualitative interne**, encore appelée **flexibilité fonctionnelle**, les travailleurs polyvalents sont utilisés en fonction des besoins de la production, sur les postes ou dans les ateliers ou bureaux où il y a le plus de travail.

Il faut mentionner enfin **une forme particulière de flexibilité qui est celle des salaires** ou des rémunérations qui peuvent varier en fonction des résultats de l'entreprise.

Indicateurs

La **flexibilité** ne se prête pas à une mesure statistique directe. On peut en avoir un aperçu avec d'autres indicateurs tels que le nombre ou la proportion des temps partiels ou des emplois précaires dans la population active des salariés (voir rubrique tendances).

Tendances

Depuis quelques années, on remarque une rapide croissance des emplois atypiques : alors que le nombre de salariés progresse peu, relativement, le nombre de salariés ayant un **emploi peu stable** augmente rapidement, en particulier celui des travailleurs intérimaires.

Enjeux

1 - La **flexibilité** : une réponse aux rigidités du modèle de croissance fordiste ?

Si les 30 Glorieuses sont synonymes de croissance assez régulière de la production, de la consommation de masse relativement standardisée et des salaires réels, les années 70 ont été marquées par une rupture de ces évolutions à plusieurs niveaux, à savoir :

- une production plus fluctuante au gré des variations de la conjoncture,
- une concurrence plus vive (mondialisation) qui nécessite davantage de gains de productivité, - une obsolescence rapide de certains biens (progrès technique),
- des changements plus fréquents dans les goûts des consommateurs (production en séries plus courtes).

Devant cet environnement de plus en plus incertain, **les entreprises vont réagir en essayant d'ajuster au plus près production et utilisation de la force de travail à ces fluctuations.**

Pour cela de **nouvelles méthodes de gestion** (comme le toyotisme) vont être mises au point (zéro stock, zéro délai, flux tendus) qui vont nécessiter une plus grande souplesse dans l'utilisation du travail et transformer le coût salarial de coût fixe en coût variable.

Cela se traduit dans les entreprises par un recours massif aux intérimaires (que l'on peut employer et renvoyer très rapidement) ou aux CDD, par l'annualisation du temps de travail (les périodes de suractivité sont compensées par celles de sous activité), par une plus grande polyvalence des travailleurs (capables d'occuper plusieurs postes), par le développement des temps partiels plus souples à utiliser et par des salaires plus individualisés.

2 - La flexibilité : un remède au chômage ?

La persistance du chômage dans les pays industrialisés et notamment en France est mise par les **économistes néoclassiques** sur le compte de trop fortes rigidités sur le marché du travail (intervention de l'Etat et des syndicats). En période de chômage élevé, la **flexibilité à la baisse des salaires** et du coût salarial devrait permettre une reprise de l'embauche. Les économistes néo-classiques préconisent donc la **suppression de ces réglementations ou entraves à la libre détermination des salaires par le jeu du marché**. Selon eux, l'Etat doit, dans le cadre des politiques de l'emploi, assouplir la réglementation du travail : supprimer l'autorisation administrative de licenciements, par exemple, ou favoriser l'embauche de salariés à temps partiel (involontaire le plus souvent), ou contraindre les chômeurs à exercer une activité sous payée (en Allemagne par exemple).

Cette flexibilité accrue engendre l'apparition de **formes particulières d'emplois (FPE), atypiques**. Les statuts des salariés sont de plus en plus hétérogènes (éclatement du collectif de travail), et le marché du travail se segmente avec un dualisme entre les emplois typiques et atypiques. Ces derniers sont souvent précaires (sauf les temps partiels choisis et les travailleurs hautement qualifiés) et occupés en majorité par des jeunes, des femmes ou des travailleurs peu qualifiés. Ceux-ci risquent de connaître un chômage récurrent, s'ils n'arrivent pas à s'insérer dans des emplois plus stables. Cette situation, si elle se prolonge, peut être source de pauvreté (« travailleurs pauvres ») et d'exclusion ?

Comment trouver des formes de flexibilité qui en assurant la sécurité du salarié ne mèneraient pas à la pauvreté et à la précarité ?

Erreurs Fréquentes

- Ne confondez pas la **flexibilité du travail** (celle dont il est question ici) avec la **flexibilité du capital** que les entreprises essayent également d'obtenir avec la location de matériel ou la sous traitance par exemple.
- Attention ! Les **emplois atypiques ne sont pas tous des emplois précaires** : les temps partiels par exemple lorsqu'ils sont choisis ou l'emploi intérimaire (lorsqu'il s'adresse à des travailleurs qualifiés et recherchés comme les infirmières) ne sont pas toujours précaires.

Source : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ modifications et mises à jour personnelles)