

Session 19

Un marché du travail pour tous !

Stéphane Carcillo

Cercle des économistes

Pour une réforme en profondeur du marché du travail

En France le chômage, désormais quasiment à son plus haut niveau depuis l'après-guerre, ne frappe pas tout le monde de la même manière. Il se concentre sur les jeunes et les moins qualifiés. Un chômeur sur quatre a moins de 25 ans, un sur trois n'a aucun diplôme et 80% n'ont pas dépassé le bac. Ces publics sont les grands perdants d'un marché du travail qui exclut les plus fragiles ou les relègue sur des emplois précaires, tant les entreprises craignent d'embaucher en CDI. Depuis l'arrivée du chômage de masse dans les années 1980 les réformes successives ont été incapables de contrer durablement ce phénomène. La crise de 2009 n'a fait qu'exacerber cette tendance. Sans réforme en profondeur du logiciel du marché du travail la France continuera à souffrir d'un chômage élevé et très inégalitaire.

Du côté des entreprises, il faut faciliter inciter davantage la prise de risque et les embauches. La question du coût du travail est centrale, surtout pour les exclus du système. Les études dans ce domaine montrent que les décisions d'embauche réagissent fortement et rapidement aux variations du coût du travail. Contrairement à une idée reçue, les nouvelles technologies et le commerce international ne font pas que détruire les emplois répétitifs en les remplaçant par des machines ou en les délocalisant à l'étranger. Ils créent aussi d'importants besoins dans les services, notamment dans le secteur du nettoyage, de la distribution, de l'hôtellerie et de la restauration. Or une spécificité française est que depuis le début des années 1980 le salaire minimum a progressé nettement plus vite que le salaire moyen. Cela fait de la France l'un des pays où le coût du travail peu qualifié est le plus élevé. La stratégie de baisse de coût du travail engagée dans les années 1990 et amplifiée ces dernières années avec le CICE et le pacte de responsabilité doit donc être poursuivie car elle est fortement protectrice/créatrice d'emplois. Elle devrait être cependant recentrée sur les bas salaires car c'est à ce niveau que le coût du travail est générateur de chômage et pèse le plus sur les créations d'emploi.

La question du coût du travail est également intimement liée aux conditions de licenciement. La possibilité de se restructurer à temps face aux changements technologiques et de la demande mondiale est également indispensable pour stimuler la productivité et la richesse du pays. La France se situe aujourd'hui dans une situation extrême en comparaison d'autre pays de l'OCDE, avec une rigueur importante de la réglementation et un manque de transparence de la jurisprudence. Ainsi en France, il est possible de licencier pour « sauvegarder » la compétitivité de l'entreprise mais non pour l'« améliorer », distinction qui n'a aucun sens économique et génère une grande incertitude sur l'appréciation que fera le juge de la situation économique de l'entreprise en cas de contestation. En outre, les procédures sont longues avec une moyenne d'environ 16 mois avant un premier jugement, sans tenir compte des appels (65% des cas). Face à ces risques, les entreprises n'ont quasiment plus recours au motif économique, préférant recourir aux licenciements personnels ou à la rupture conventionnelle. Surtout, elles font ont recours abusif aux CDD dont les jeunes et les personnes peu qualifiées sont devenus les abonnés.

Dans ce contexte, la clarification des critères économiques proposés par le projet de loi El Khomri sur le travail est un pas important. Et cela d'autant que la France est l'un des derniers pays où les conditions du licenciement économique sont aussi peu claires, notamment à la suite des récentes réformes italiennes et espagnoles. Une réforme du licenciement économique est de nature à réduire

la précarité de l'emploi en favorisant les embauches en CDI au détriment du CDD comme le démontre l'exemple espagnol. Mais à l'instar du modèle italien, il faudrait aller plus loin et instaurer un barème clair d'indemnités aux prud'hommes (La France est l'un des très rares pays Européens à ne pas en avoir), ainsi qu'une procédure simple de négociation amiable en cas de contestation (une transaction simple et sécurisée pour l'employeur). L'objectif n'est en aucun cas de réduire les droits des salariés mais de réduire l'incertitude sur le coût et l'indemnisation des séparations économiques.

Du côté des salariés, l'enjeu porte essentiellement sur les qualifications et la mobilité professionnelle. En premier lieu, la France ne forme pas de manière égale tous ses jeunes. Chaque année environ 120 000 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme, soit 15% de chaque classe d'âge, et ce sont surtout des enfants de familles défavorisées. Il faut réduire drastiquement ce flux constant qui alimente le chômage et nourrit la défiance de toute une tranche de la société envers les institutions et la politique. Depuis une vingtaine d'années les sciences de l'éducation ont démontré qu'il était possible de changer la donne pour ces enfants à condition d'intervenir tôt et d'adapter les moyens et les méthodes de manière ciblée. Il faut pour cela que l'éducation nationale laisse des marges de manœuvres aux établissements et aux enseignants. Il faut également que les voies professionnelles soient revalorisées par l'école elle-même et ne soient plus perçues comme une voie de garage. Les pays où le taux de chômage des jeunes est faible, comme en Allemagne, au Japon, en Suisse ou en Autriche, offrent des qualifications à quasiment tous les jeunes et ne perdent jamais de vue ceux qui ne réussissent pas dans la voie générale. Nous en sommes loin.

En second lieu, il faut mieux sécuriser les trajectoires des individus sur le marché du travail. Un premier volet de cette sécurisation concerne les entrepreneurs. Grâce à la circulation ultra rapide de l'information et le partage de l'expérience client il est aujourd'hui plus facile de s'installer comme travailleur indépendant, de trouver ses propres clients et d'établir sa réputation sans avoir besoin du label d'une entreprise. Cette prise de risque doit être encouragée. Or en France les droits sociaux sont étroitement liés aux statuts ce qui limite la mobilité. L'assurance chômage par exemple devrait s'ouvrir à ces nouveaux indépendants. Leurs systèmes de retraite et de santé devraient être comparables à ceux des salariés. Un second volet de cette sécurisation des trajectoires concerne la formation professionnelle. Les emplois de service exigent souvent des compétences, notamment sociales, très différentes de celles demandées dans l'industrie. Les nouvelles usines sont des concentrés de technologie où il faut savoir piloter et programmer des robots aux tâches de plus en plus complexes. Notre système de formation professionnel est encore mal équipé pour faire face à ces besoins, car il est mal ciblé et trop peu transparent. Les demandeurs d'emploi et les salariés peu qualifiés devraient en bénéficier en priorité. C'est l'inverse qui se produit. Les formations devraient être scrupuleusement certifiées et évaluées de manière indépendante. Ce n'est pas le cas. À l'heure de la révolution numérique il serait pourtant facile de partager l'information sur la qualité et les débouchés offerts aux stagiaires à l'aide de sites internet dédiés et d'applications téléchargeables sur les smartphones. Mais comme pour les autres changements nécessaires, pour y parvenir il faudra dépasser les intérêts particuliers des différents corporatismes qui de toute part s'opposent à la transparence et à la mise en place de règles du jeu équitables pour tous.