

Réduction du chômage et formation tout au long de la vie

Entretien avec André Gauron et Jacques Freyssinet

Pour paraphraser un commentateur, les deux derniers rapports du Conseil d'analyse économique sont excellents. Ils sont à la fois clairs, riches et intellectuellement honnêtes... il faudrait des semaines pour les absorber. Aussi avons-nous demandé à deux de leurs auteurs de nous livrer leurs grandes conclusions et d'entamer un dialogue sur l'articulation entre emploi, réduction du chômage et formation.

André Gauron

On observe un certain contraste dans les débats aujourd'hui. D'une part, les difficultés de recrutement déclarées par les entreprises ravivent la question de la formation, notamment des moins qualifiés. D'autre part, les économistes ont plutôt tendance à proposer des mesures d'incitations monétaires pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi, pour chercher à rendre le marché plus fluide. Ces deux approches caractérisent assez bien les deux logiques constamment à l'œuvre depuis une dizaine d'années.

D'un côté, des politiques, plus ou moins constantes, qui consistent à apporter de la formation aux personnes les moins qualifiées. Le rôle de l'État en la matière a fortement évolué. De manière positive, une plus grande individualisation des parcours a été prise en compte. De manière plus contestable, l'insertion dans l'emploi à court terme a été privilégiée sur la formation. La formation à moyen terme est devenue secondaire, comme le souci d'assurer des actions de formation suffisantes pour permettre d'accéder à un emploi plus durable que celui trouvé immédiatement. Et puis, de l'autre, le chômage est attribué à un mauvais système de prix relatif, ou aux salaires trop élevés des personnes à faible qualification (politique d'exonération sociale). Parallèlement, l'écart entre le

Revenu minimum d'insertion (RMI) et le salaire est jugé insuffisant pour inciter ces personnes à revenir sur le marché du travail. Or, ces deux approches sont largement contradictoires.

Jean-Frédéric Vergnies

Nous voilà bien dans la question du chômage.

André Gauron est conseiller-maître à la Cour des comptes, membre du Conseil d'analyse économique (CAE) auprès du Premier ministre et auteur du rapport sur « La formation tout au long de la vie ». Il est président du groupe de travail sur « La commande publique de formation », organisé dans le cadre de la table ronde sur la professionnalisation de l'offre de formation et les relations entre les utilisateurs et les organismes, réunie par le secrétariat d'État aux droits de la Femme et à la Formation professionnelle.

Jacques Freyssinet est professeur de sciences économiques à l'université de Paris 1 et directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). Il est par ailleurs président de la Formation « emploi-revenus » du Conseil national de l'information statistique (CNIS) et membre du Conseil de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Enfin, il est membre du CAE.

Jacques Freyssinet

La recherche que j'ai menée ne prenait pas en compte explicitement le domaine de la formation. La question était la recherche d'enseignements pour l'économie française et sa politique économique et sociale, à partir des expériences des pays qui avaient su réduire notablement leur taux de chômage dans la dernière décennie. Je passe sur beaucoup de difficultés méthodologiques et sur les précautions à prendre dans l'interprétation des résultats. La principale est que nous sommes sur un cycle inachevé. Après la récession de quatre-vingt-treize, nous ne sommes pas encore au bout de l'expansion, difficile donc de porter un jugement définitif. Certains points apparaissent néanmoins clairement avec des conséquences pour la politique économique.

Premièrement, tous les économistes qui ont sérieusement travaillé sur le sujet constatent aujourd'hui l'impossibilité d'établir une corrélation solide entre la gamme des indicateurs de flexibilité du marché du travail et les performances en matière d'emploi et de chômage. Le discours inspiré de « l'Étude sur l'emploi » de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), parue en 1994 : « *flexibilisez, flexibilisez, l'emploi vous sera donné, le chômage vous sera épargné* », ne trouve, dans les années quatre-vingt-dix, aucune confirmation économétrique. Cela ne signifie évidemment pas que l'état du marché du travail soit sans importance. Ce rapport a pu être critiqué sur le thème d'un retour à un keynésianisme ringard avec comme *credo* : « *seule la croissance importe* » ; ce n'est pas du tout son sens. Les institutions du marché du travail ont de l'importance, mais dans la mesure où elles sont cohérentes avec le modèle de politique économique et sociale. Il ne s'agit pas d'additionner les indicateurs de flexibilité ; il s'agit d'avoir une régulation du marché du travail cohérente avec les choix de politique économique et sociale.

D'où, autre résultat, il n'existe pas de « *one best way* », une seule meilleure solution. Il existe des modèles alternatifs dont la condition d'efficacité est la cohérence et plusieurs cohérences sont possibles. De manière très caricaturale, il en existe deux types. D'un côté, la cohérence des États-Unis avec un marché du travail à peu près totalement flexible en termes quantitatifs, et une politique économique plutôt expansionniste, un investissement dynamique avec des progrès de productivité importants. La position du dollar permet de se libérer de la contrainte de compéti-

« Il existe donc
différents modèles
efficaces mais toute
combinaison n'est pas
efficace et, en
particulier, il ne suffit
pas de faire de la
flexibilité "à tout va"
pour rendre l'économie
créatrice d'emplois »

tivité extérieure. De l'autre côté, des pays dont les rigidités du marché du travail sont régulièrement critiquées par les « Études économiques » de l'OCDE, ont eu aussi des performances impressionnantes en matière de chômage et d'emploi. Les cas les plus connus sont les Pays-Bas, le Danemark, mais aussi la Norvège et, dans des conditions différentes, l'Irlande ou l'Autriche.

Leur seule caractéristique commune est

l'existence d'un pacte social, explicite ou tacite. Il y a un accord au niveau central entre l'État, le patronat et les syndicats. Des anticipations fiables sont ainsi établies. Comme peut-être en France le Plan, dans les années cinquante à soixante, elles offrent un cadrage relativement assuré aux employeurs, non seulement pour le coût de la main-d'œuvre, mais aussi pour les conditions de gestion des restructurations, de réforme de système de sécurité sociale, de fiscalité. On a vraiment des engagements multidimensionnels de moyen terme. Ils ne sont pas rigides et sont périodiquement réexaminés, mais ils stabilisent les anticipations et codifient un échange politique. De façon très simplifiée, de manière variable selon les pays, les engagements de modération salariale, et non de reculs salariaux, s'accompagnent, de manière stabilisée sur des périodes relativement longues, de réformes non destructrices de la sécurité sociale et de politiques fiscales orientées vers l'amélioration du revenu disponible des salariés, ainsi que de politiques actives de l'emploi.

Ces deux extrêmes se révèlent positifs, dans certains contextes, mais justement le contexte est très important. Attention aux assimilations abusives ! On ne peut pas ranger dans la même catégorie les États-Unis et le Royaume-Uni. Certes, ce dernier a fait des efforts héroïques pour la flexibilisation de son marché du travail, mais les performances en termes d'emploi n'ont pas suivi. Dans les années quatre-vingt-dix, le Royaume-Uni ne crée finalement pas d'emplois. La période de reprise compense la récession précédente.

L'économie britannique de pic cyclique à pic cyclique n'a pas créé d'emploi. Le chômage a reculé en raison de la réduction de la population active. Il existe donc différents modèles efficaces mais toute combinaison n'est pas efficace et en particulier, il ne suffit pas de faire de la flexibilité « à tout va » pour rendre l'économie créatrice d'emplois.

A. G.

Pour ajouter un mot sur l'importance de la cohérence, ce qui frappe en matière de formation, c'est la différence de formation initiale de la population active entre les États-Unis et l'Europe. Les États-Unis ont généralisé l'enseignement secondaire dans les années soixante, ce qui a sans doute favorisé la mobilité et notamment les reconversions du secteur industriel vers les services. Les pays européens ont une situation tout à fait différente. La généralisation de l'enseignement secondaire a été plus tardive, avec des systèmes de formation professionnelle très divers comme l'a montré le Céreq. Et comme le disait Jacques Freyssinet, ils ont eu recours à des politiques de retrait d'un certain nombre de salariés du marché du travail : système hollandais de handicap du travail, préretraites en France. Au-delà des problèmes du marché du travail, les questions, souvent peu étudiées, de la qualité de la formation de base et du lien entre cette formation et la capacité d'adaptation d'initiative propre des individus, sont sans doute un élément de la cohérence du système. Autrement dit, on ne peut avoir la même politique si une partie de la main-d'œuvre est au niveau Bac et sait lire et écrire ou si une partie des salariés provient du « bled marocain » et est restée totalement illettrée.

La politique de formation continue n'a pas la même signification aujourd'hui où les deux tiers des jeunes sortent au niveau du baccalauréat, et hier où une grande majorité des salariés possédait un brevet d'enseignement professionnel (BEP) ou un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). La formation tout au long de la vie reste indispensable puisqu'il va falloir l'adapter à des connaissances et des technologies nouvelles, mais elle s'appuie sur une population qui a un point de départ très différent de celle d'hier. La politique de formation continue doit être redéfinie sur ces bases.

J. F.

On est sorti d'une vision plutôt naïve qui partait d'une relation négative entre le taux de chômage et les niveaux de formation et en déduisait qu'une politique

de formation permettait de résoudre le problème du chômage. L'adéquation de la formation aux « besoins » des entreprises n'est pas la solution miracle aux problèmes du chômage. Cela ne réduit pas du tout l'importance d'une politique de formation. Elle est une composante stratégique d'une politique de création d'emplois, mais là encore, il s'agit d'assurer une cohérence, notamment avec des choix d'investissements, des choix technologiques, le type de division du travail.

A. G.

Tout le monde a abandonné la démarche adéquationniste. Reste le problème de la nature de la formation initiale. Faut-il aller très loin dans la professionnalisation de la formation initiale, et qu'est-ce que cela veut dire ? Ou bien faut-il avoir pour objectif d'apporter aux jeunes, détenteurs d'un CAP, d'un diplôme d'ingénieur ou d'une thèse, des éléments d'intelligence, de capacité à réfléchir et à se mouvoir dans leur environnement et qui leur permettront, en temps que de besoin, d'aller chercher des connaissances professionnelles qui seront très différentes selon les secteurs ? Dans ce cas, il faut peut-être moins professionnaliser l'enseignement de base, mais faire qu'il apporte aux individus une capacité d'initiative beaucoup plus grande. Cela pose des problèmes de pédagogie que l'enseignement français a toujours eu du mal à prendre en considération. La formation est restée principalement traditionnelle. On apporte des connaissances aux jeunes, plus qu'on ne leur apprend à aller eux-mêmes chercher ces connaissances.

Dans les milieux patronaux, certains commencent à s'interroger sur la question de la professionnalisation de la formation. Dans les années soixante-dix à quatre-vingt, l'école était supposée fournir les qualifications professionnelles dont les entreprises avaient besoin, alors qu'aucun système de formation initiale ne peut donner la formation à l'individu qui correspondra exactement à son futur emploi, dans telle

*« Il faut peut-être moins
professionnaliser
l'enseignement de
base, mais faire qu'il
apporte aux individus
une capacité
d'initiative beaucoup
plus grande »*

entreprise particulière. Le système de formation initiale doit avoir un rôle plus horizontal.

J.-F. V.

Peut-on alors considérer aujourd'hui que la question de la qualité de la main-d'œuvre remplace le débat sur l'abaissement du coût du travail des années quatre-vingt à quatre-vingt-dix ?

« Dans le système français, s'il existe une solidarité monétaire réelle, il n'y a jamais eu de solidarité en termes de priorité de formation en direction des publics les moins bien formés »

J. F.

L'opposition ne peut être entre abaissement des coûts et stratégie de qualité ou de développement de la formation professionnelle. Le contexte d'internationalisation et de compétitivité rend dominant l'élément coût dans la stratégie des entreprises. Je ne sais pas si c'est un bon critère de gestion de la macroéconomie, mais en microéconomie il

est clairement dominant. La question est plutôt : comment s'y prend-on pour avoir une compétitivité, sachant qu'elle ne dépend pas du taux de salaire mais du coût unitaire du travail ? Ce coût unitaire dépend autant de la performance des salariés que du coût salarial global. Dans les pays ayant opté pour un pacte social, aussi bien au niveau national, régional que sectoriel, des échanges s'organisent sur ce que l'on appellerait en France la modernisation productive. Le plus souvent, le point de départ des échanges est une restructuration industrielle, mais aussi l'introduction de nouvelles techniques et de nouvelles formes d'organisation ou des modifications du temps de travail. Sont aussi discutées des politiques de formation, de reconversion professionnelle interne ou externe, de nouvelles formes de fixation des salaires avec, d'une façon ou d'une autre, une association du salaire aux performances individuelles ou collectives. Ces blocs de contreparties interdépendantes, on les trouve dans tous les pays où les acteurs sociaux ont à la fois la capacité et la volonté de prendre des engagements de moyen terme et ce aux niveaux des entreprises, des branches ou des régions. On n'oppose donc pas qualité et coût ; c'est une autre façon d'être

compétitif en travaillant sur le coût salarial unitaire et pas seulement sur la flexibilisation du taux de salaire.

J.-F. V.

Que peut-on dire, de ce point de vue, de la situation française ?

A. G.

La situation française est contrastée. Les grandes entreprises, une partie du secteur des services, exposés à la compétition internationale, gèrent leur main-d'œuvre dans le cadre d'un marché interne où se construisent des évolutions de compétence. La formation joue alors finalement un rôle de sélection (cf. travaux du Céreq ou de l'INSEE). Les plans sociaux permettent en fait d'extérioriser ceux que l'on n'arrive pas à faire évoluer et à reconvertir pour différentes raisons (formation initiale, volonté de mobilisation individuelle).

Dans d'autres secteurs, où les relations sociales sont conflictuelles (le textile, par exemple), les pactes ne se sont pas noués suffisamment. On a cherché davantage dans des baisses de coût salarial, les baisses de coût unitaire, sans faire l'effort d'investissement technologique et de formation.

Ces secteurs ont le plus souffert en termes de restructuration et de compétitivité internationale. On est frappé par la différence entre le textile français et allemand. Même si dans ce dernier il y a baisse de l'emploi, il reste parmi les principaux exportateurs au monde, loin devant l'Asie du Sud-est ; il y a eu très tôt un effort important de modernisation. Le secteur textile français semble avoir, au contraire, cherché à retarder la restructuration ou la modernisation, ou la délocalisation par une politique de baisse du coût salarial. Le modèle français est hybride.

J.-F. V.

Qu'en est-il de la question de la mobilité ?

J. F.

Qu'entend-t-on par mobilité ? Si on entend par là le changement d'emploi, les comparaisons internationales sont très difficiles en raison des sources, mais la situation française ne semble pas différente des autres pays. En revanche, pour les mobilités passant par le chômage, la France et d'autres pays européens s'opposent aux États-Unis.

La probabilité de perdre son emploi est nettement plus faible en France, mais une fois au chômage, la probabilité de retourner à l'emploi est également

beaucoup plus faible. En France, on a donc un bloc d'emplois très stable ; les coûts de la mobilité passant par le chômage sont concentrés sur une partie relativement réduite de la population. Aux États-Unis, ces coûts sont plus dispersés. Il faut donc bien distinguer ces deux questions mêlées sous le nom de « mobilité ».

A. G.

Les chômeurs de longue durée qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi sont ceux dont le niveau de formation initiale est le plus faible. Dans le système français, la dictature du diplôme initial et l'absence de système de reconnaissance des compétences extérieures, handicapent soient ceux qui possèdent les plus faibles niveaux de formation, soient ceux qui sont spécialisés sur des métiers ayant considérablement évolué. D'où les problèmes sur les emplois industriels, sauf à envisager de refaire une formation et à réacquiescer une reconnaissance.

J.-F. V.

Cela nous renvoie au volet « solidarité » des pactes sociaux.

A. G.

Dans le système français, s'il existe une solidarité monétaire réelle, il n'y a jamais eu de solidarité en termes de priorité de formation en direction des publics les moins bien formés. La formation continue a été destinée en priorité au public ayant un niveau de formation supérieur au Bac. Ceux qui étaient déjà formés ont bénéficié de la formation continue dans les entreprises.

Pendant longtemps, d'une certaine façon, il y a eu une complicité entre les employeurs et un certain nombre de salariés. Du fait du faible niveau de formation de ces derniers, les employeurs n'ont pas voulu faire un effort et les salariés n'étaient pas spontanément motivés pour revenir vers des formations qui leur paraissent renouer avec les difficultés scolaires qu'ils avaient pu connaître. Ces publics sont donc restés à l'écart, y compris dans des secteurs comme la banque qui consacre 6 ou 7 % de sa masse salariale à la formation. Avec l'informatisation, ces publics se retrouvent donc, à quarante-cinq ans, avec des difficultés considérables puisque sans motivation pour reprendre un stage de formation après être restés pratiquement vingt ans sans formation.

Ce problème n'est pas propre à l'industrie, j'insiste beaucoup là-dessus. Les grands bastions des services

sont dans le fond dans des situations tout à fait comparables. Heureusement pour les personnels de ces secteurs, par culture, on y licencie moins.

J. F.

Si l'on regarde cela en termes de comparaisons internationales, on retrouve un vieux résultat établi, notamment, par le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), puis repris par le Céreq : la puissance des spécificités nationales.

Pour le système de formation, toute approche fonctionna-

liste, en termes d'adéquation par rapport aux besoins de l'économie ou de logique individuelle de valorisation du capital humain, échoue pour rendre compte des différences entre pays. Ce qui est évident, comme on le disait tout à l'heure, est qu'il n'y a de stratégie de développement économique et de création d'emplois que si elle comporte un pilier de formation initiale et continue cohérent. Mais la nature de ce pilier est tout à fait différente selon les pays.

Les dynamiques d'évolution nationales sont très spécifiques. L'Espagne par exemple, ou l'Italie, deux pays qui avaient des retards considérables en matière de formation initiale ou continue, ont intégré la formation dans le paquet de la régionalisation. Typiquement, cette compétence a été, dans une large mesure, transférée aux régions avec une forte association des acteurs sociaux, avec création en Espagne et au niveau national, d'un régime paritaire de suivi de la formation continue. En Allemagne, comme il est historiquement de rigueur, les négociations ont principalement eu lieu autour de l'apprentissage, y compris dans le cadre actuel du pacte pour l'emploi initié par le gouvernement Schroeder. À l'opposé, dans un pays comme le Royaume-Uni, la politique du gouvernement conservateur a été une politique de transfert, à peu près intégral, de responsabilité des formations d'insertion professionnelle des jeunes à des organismes décentralisés dépendant du patronat. Simultanément a été créé un système national de reconnaissance des qualifications. Ce système était

*« Les emplois-jeunes
sont intéressants car,
justement, ils révèlent
bien comment chaque
ministère a décliné
sa politique et à quel
point ces politiques
sont hétérogènes »*

censé assurer des conditions de transférabilité, et donc de mobilité des qualifications acquises.

Ces illustrations sont schématiques, elles montrent à quel point l'idée d'observer, puis de diffuser des bonnes pratiques, est dépourvue de significations. On identifie vraiment là des éléments qui sont au cœur des systèmes nationaux de relations professionnelles : partage des tâches entre acteurs sociaux et État, entre État central et régions, conception des rapports entre formation initiale et continue. Ces éléments sont historiques, pluriels, sociaux, mais sûrement pas réductibles à un optimum fonctionnel.

J.-F. V.

Le système des NVQs a pourtant été très utilisé dans les débats sur la validation des acquis en France.

A. G.

Comme le disait Jacques Freyssinet, cela fait système. On ne peut pas copier des pratiques dans un système et les coller dans l'autre. Ceci étant, dans le système français, il faut que l'on invente des formes adaptées des acquis professionnels qui ne dépendent pas exclusivement du niveau de formation initiale. Cela suppose que ces compétences soient reconnues dans les conventions collectives. Ce système ne peut pas seulement être importé.

Tout le monde est conscient que l'idée de dépendre du diplôme de formation initiale est insuffisante aujourd'hui. La formation initiale doit donner une certaine capacité d'initiative. Celle-ci fixe le niveau de départ mais il faut, tout au long de la vie, pouvoir acquérir des connaissances à mesure que les technologies évoluent, pour progresser dans son métier ou pour pouvoir en changer.

Dans le secteur électronique, la situation des ingénieurs n'est pas très différente de celle d'ouvriers à faible qualification. Les ingénieurs qui ont cinquante ans aujourd'hui ont été formés sur les modèles des années cinquante à soixante qui ne correspondent absolument plus à ce que l'on enseigne maintenant dans les écoles d'ingénieurs. La distance de la formation initiale de ces ingénieurs de cinquante ans est sans doute à peu près identique à la distance d'un ouvrier professionnel par rapport au CAP qu'il a pu passer à dix-huit ans, il y a trente ans.

La difficulté vient de la spécificité institutionnelle propre à la France : d'un côté, l'Éducation nationale a le monopole de la délivrance des diplômes ; de l'autre, la formation continue est rattachée au ministère du

« L'alternance est un système qui fonctionne bien, mais il n'a pas su éviter la dérive du fonctionnement vers des niveaux de qualification initiale de plus en plus élevés »

fois de l'Éducation nationale et du ministère du Travail au travers de la formation continue. Dans les autres pays européens, il relève soit de l'un soit de l'autre.

J.-F. V.

La politique des « nouveaux services, nouveaux emplois » (les emplois-jeunes) n'est-elle pas, au travers de la Cellule nationale de professionnalisation, une tentative d'articuler l'action des différents ministères ?

J. F.

Les responsables politiques sont conscients des difficultés évoquées par André Gauron. La question, c'est la capacité de transformer des montages institutionnels anciens et puissants ; la création d'une instance de coordination ne suffit pas à régler ces problèmes. Les emplois-jeunes sont intéressants car, justement, ils révèlent bien comment chaque ministère a décliné sa politique et à quel point ces politiques sont hétérogènes.

A. G.

Difficulté supplémentaire : à partir du moment où les emplois-jeunes sont des emplois publics non pérennisés, cela suppose de s'interroger simultanément sur deux choses. Dans quels secteurs ces jeunes vont-ils se diriger ensuite ? La formation qu'ils peuvent éventuellement recevoir sur des emplois publics va-t-elle correspondre à la formation dont ils ont besoin pour travailler dans le secteur privé ?

Lorsqu'on regarde l'efficacité des mesures pour l'emploi, il y a une différence très forte entre l'alternance dans le secteur privé et dans les

emplois publics non pérennisés (les Contrats emploi-solidarité (CES) ou certains type d'emplois-jeunes). D'un côté, l'emploi et la formation associés permettent à des gens de s'insérer parce qu'ils pourront trouver à utiliser, dans l'entreprise ou le secteur, la formation qu'ils ont reçue. De l'autre, la formation utile à l'emploi public ne correspond le plus souvent à aucun type d'insertion dans le secteur privé, sauf pour des cas particuliers comme dans les domaines agricole et de l'environnement. C'est une des difficultés importantes de ce type d'alternance dans les emplois publics.

Sinon, l'alternance est un système qui fonctionne bien, mais il n'a pas su éviter la dérive du fonctionnement vers des niveaux de qualification initiale de plus en plus élevés. Les tentatives régulières pour s'adresser à des personnes de niveaux plus faibles dérivent presque aussitôt. On ne s'est jamais vraiment donné les moyens nécessaires, y compris les moyens financiers, qui permettraient d'accrocher les publics les plus en difficultés.

J.-F. V.

Vous venez d'évoquer un certain nombre de difficultés de la situation française : quels en sont les atouts pour construire une cohérence renouvelée ?

J. F.

Pour l'instant, on est plutôt dans une situation de boîte noire. Il y a un « miracle de l'emploi » qui n'est que partiellement explicable sur la base des régularités économiques antérieures. Il se passe quelque chose de nouveau. Est-ce un phénomène exceptionnel que l'on ne peut extrapoler à moyen terme ? Est-ce un nouveau *trend* de croissance ? Comment l'interpréter après quinze années d'interprétations pessimistes en matière d'emploi pour l'économie française ?

Le système n'est peut-être finalement pas aussi inefficace qu'on le disait. Mais pour l'instant, on accumule des matériaux explicatifs qui sont partiellement contradictoires, parce qu'ils sont fonction du

modèle théorique adopté par les différents analystes : abaissement du coût salarial pour les bas salaires, réduction de la durée du travail, développement du temps partiel, effets nets des dispositifs publics et, actuellement, aucune procédure ne permet de trancher de façon convaincante.

A. G.

Je partage ce qui vient d'être dit. Il va falloir faire preuve de beaucoup de modestie dans les mois qui viennent et éviter les jugements excessifs. On a connu des périodes où le chômage était élevé et l'on disait : « *Jamais on ne reviendra au plein emploi, il a disparu de l'horizon* » et aujourd'hui, subitement, on nous dit : « *Le plein emploi est à portée de main* ». Si demain la croissance vient à ralentir, ou si la baisse du chômage n'est pas aussi forte, on risque de voir reflourir les discours sur l'inaccessibilité du plein emploi.

Le fait qu'un certain nombre de pays, avec des modèles différents, aient connu à la fois une forte période de chômage et soient revenus au plein emploi, montre qu'en la matière il n'y a rien d'impossible. Il faut absolument arriver à dégager les bonnes politiques, retrouver les bonnes cohérences dans le système, et c'est peut-être le plus difficile.

Il faut éviter de crier victoire ou de baisser les bras et ne plus rien faire. C'est la tentation la plus forte en France : « *Pendant ces quinze dernières années, on a tout essayé, voyez cela ne sert à rien* ». Tout le monde sera d'accord, aujourd'hui, pour considérer qu'il n'y a pas que l'effet croissance ; il y a un certain nombre d'éléments qui sont difficilement explicables du point de vue politique. Cela ne correspond pas à ce que l'on pouvait attendre ; le nombre de création d'emplois est très supérieur à la logique antérieure, même en prenant pour référence une période plus longue.

J. F.

Il n'y a pas seulement l'effet croissance mais, en même temps, c'est l'événement déclenchant. Dans l'histoire de l'économie française, depuis vingt-cinq ans, il y a deux périodes de création d'emploi, 1988-1990 et 1997-2000, qui sont des périodes de croissance. Donc, ce n'est pas être un « *keynésien archaïque* » que de souligner l'importance de la croissance, mais il faut tenir les deux bouts du raisonnement.

La croissance semble être la condition nécessaire et déclenchante, mais elle n'est pas suffisante ; ensuite, ce n'est pas mécanique du tout. Selon les pays, on a

*« Si demain la
croissance vient à
ralentir, ou si la baisse
du chômage n'est pas
aussi forte, on risque
de voir reflourir les
discours sur
l'inaccessibilité du
plein emploi »*

« Le vocabulaire est important, nous parlons bien de difficultés de recrutement et non de pénurie de main-d'œuvre »

des performances quantitatives et qualitatives très différentes. Une particularité française, essentiellement liée au débat sur l'abaissement des charges, c'est que depuis 1994, le mouvement de création d'emplois s'associe à l'interruption de la baisse tendancielle du pourcentage de travailleurs non qualifiés ; cela pose de grandes difficultés d'interprétation. Cette situation montre à quel point l'analyse de la liaison, qui globalement est évidente, entre croissance et emploi, devient compliquée lorsque l'on essaye d'identifier des mécanismes ou des élasticités entre un modèle de croissance et une transformation de structure d'emploi.

A. G.

Incontestablement, la croissance a dégelé certains comportements. Pendant la période de chômage, certaines évolutions sont restées inaperçues. Par exemple, les embauches se sont faites souvent à des niveaux de qualification supérieurs par rapport à ce que les entreprises offraient comme poste de travail. Il existe donc une réserve de mobilité de compétences dans les entreprises, avec une capacité de mobilité interne plus grande que dans le passé. Par ailleurs, un autre élément d'interrogation est le comportement d'activité des femmes. En France, de manière très spécifique, les femmes travaillent traditionnellement à temps plein alors que, dans d'autres pays, le temps partiel domine.

Un certain nombre de secteurs devraient s'interroger sur la nature et l'origine de leurs difficultés de recrutement, comme le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration. Ces difficultés sont liées à des questions de conditions de travail et de rémunération, mais aussi à des problèmes d'ordre culturel.

Dans le bâtiment, le recrutement se faisait auprès de populations qui exerçaient des activités liées au bâtiment, sur le pourtour du bassin méditerranéen, ou qui venaient du secteur agricole ; aujourd'hui, ce secteur s'est mécanisé et les jeunes recrutés viennent des milieux urbains. Ils ne se sentent peut-être pas une vocation particulière à travailler dans le bâtiment. Ce secteur n'a pas modifié suffisamment ses pratiques, alors que la population à laquelle il doit s'adresser a

des aptitudes, par rapport à ce type de métier, très différentes de ce qui existait il y a encore vingt ans. Il y a là des problèmes spécifiques qui créent parfois des goulots d'étranglement. Les entreprises ne peuvent pas recruter avec la même aisance qu'auparavant, puisque la main-d'œuvre n'a pas la même malléabilité que par le passé. On ne peut cependant pas généraliser à partir de ce type de secteur.

J. F.

Le vocabulaire est important, nous parlons bien de *difficultés de recrutement* et non de pénurie de main-d'œuvre. La seule chose que l'on observe, ce sont les déclarations, par les entreprises, de difficultés de recrutement. Pour l'essentiel, l'information relève d'enquêtes conjoncturelles et d'informations collectées par les intermédiaires du marché du travail comme les entreprises de travail temporaire. La manifestation de difficultés de recrutement est un fait objectif.

Les entreprises sortent d'une période de vingt ans où elles pouvaient choisir ceux ou celles qui correspondaient le mieux à leur exigence, parmi une masse de candidats, en imposant des niveaux de classification et de salaire de façon à peu près unilatérale. Par rapport à cette situation, il est clair que cela devient plus difficile ; l'état du marché du travail modifie le rapport de force. Il ne s'agit pas de pénurie de qualifications, sauf ponctuellement, mais certains emplois seraient moins acceptés aujourd'hui en raison de conditions de travail, de salaire ou de précarité médiocres, ou parce qu'ils proviennent de branches ayant une réputation de licenciement héritée du passé.

« En France, on reste encore trop souvent sur les comportements antérieurs : les réductions d'emploi apparaissent comme la solution la plus facile pour gérer les difficultés de l'entreprise »

A. G.

On constate un retard dans certains milieux patronaux. Les entreprises ont du mal à adapter leur comportement à un marché du travail qui évolue. On peut même se demander si certains secteurs désirent recruter. Dans l'hôtellerie-restauration, en dépit d'une forte demande touristique, les entreprises ne possèdent pas suffisamment de

personnel pour assurer la qualité et la rapidité du service pendant l'été. Un certain comportement malthusien est courant pour comprimer les coûts. Dans ce secteur, la flexibilité de la main-d'œuvre est pourtant forte, et l'abaissement des charges salariales n'a pas excédé l'augmentation de la demande résultant de la croissance économique. Ce secteur a du mal à se moderniser et à sortir d'une logique thésaurisatrice.

J. F.

Les marchés financiers ont exercé une influence déterminante sur la gestion des entreprises. De manière caricaturale, on a connu une période où tout gestionnaire était convaincu qu'il prouvait son efficacité en licenciant et en faisant augmenter la productivité apparente du travail. La critique de ces comportements a été faite et refaite, mais ils exprimaient l'idéologie dominante au sein du patronat.

Au point que, dès le retour de la croissance, sans sureffectif, ni réserve de productivité, immédiatement il a fallu réembaucher. À terme, cela pose la question des critères d'évaluation des performances des gestionnaires qui sont, en dernier ressort, fixés sur les marchés financiers. Le système de sous-traitance diffuse ces critères de gestion des grands donneurs d'ordre. On reste cependant grandement dans le domaine de l'idéologie. Aux États-Unis, il semble que l'on a dépassé ce stade et commence à se diffuser l'idée que les entreprises qui ont le plus licencié ne sont pas celles qui ont les meilleures performances à moyen terme. En France, on reste encore trop souvent sur les comportements antérieurs : les réductions d'emploi apparaissent comme la solution la plus facile pour gérer les difficultés de l'entreprise. ■

Bibliographie

Fitoussi J.-P., Passet O., Freyssinet J. (2000), *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, coll. « Les rapports du Conseil d'analyse économique », n° 23, La Documentation française, 270 p.

Gauron A. (2000), *Formation tout au long de la vie*, coll. « Les rapports du Conseil d'analyse économique », n° 22, La Documentation française, 166 p.

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 85
Janvier 2001

- L'imbroglia juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi
- Définir l'expérience professionnelle
- L'expérience professionnelle en débat
- Quels effets de la réduction du temps de travail sur les indicateurs de gestion ?
- L'emploi et les services du commerce de détail en France et aux Etats-Unis

97,08 F - 14,80 Euros le numéro

Abonnements :
331,26 F - 50,50 Euros/an
pour 4 numéros

Abonnements :

La Documentation française
124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone :
01.40.15.70.00

Télécopie :
01.40.15.68.00

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

Vente au numéro :

La librairie de
la Documentation française
29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques



BON DE COMMANDE

Je souhaite recevoir numéro 85 de la revue TRAVAIL ET EMPLOI (97,08 F - 14,80 Euros le numéro)
Nbre d'exempl.

Je souhaite m'abonner à la revue TRAVAIL ET EMPLOI (331,26 F - 50,50 Euros/an pour 4 numéros)

À retourner à : Documentation Française-Diffusion, 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers.

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____ Pays : _____