

OBSERVATIONS prononcées à la suite de la communication de Françoise Gri
(séance du lundi 23 septembre 2013)

Michel Pébereau : Vous avez mentionné les causes classiques du chômage en France, évoquées par tous les gouvernements successifs de notre pays, mais vous avez laissé de côté la cause présentée par tous les économistes du monde – à l’exception des économistes français – comme la cause principale de notre chômage structurel, à savoir le coût trop élevé du salaire minimum. Si nous avions un salaire minimum compatible avec le plein emploi et qui serait complété par le RSA et la « Prime pour l’emploi », ne pensez-vous pas que l’on pourrait venir à bout de ce chômage structurel ?

En mentionnant l’équilibre qui allait se réaliser en France entre les actifs et les inactifs, vous avez remarqué qu’il s’agissait d’une évolution quelque peu étonnante puisque la France a une démographie plus favorable que les pays voisins et que l’on serait donc en droit d’attendre que le problème ne se pose pas avant longtemps. Ne pensez-vous pas que l’âge de la retraite est la cause de cette situation ? Il me semble que des études faites dans des pays où l’âge de la retraite avait été repoussé font apparaître une diminution du chômage, et non l’inverse comme on continue à le croire en France.

Une autre question importante que vous avez évoquée à propos de la compétitivité de notre marché du travail est celle de la régulation du taux d’immigration et des critères de sélectivité. Il est frappant pour un Français qui observe les États-Unis de constater que le M.I.T. par exemple attire en masse non seulement des Indiens, mais également des anciens élèves de l’École Polytechnique. Ne croyez-vous pas que l’indifférence que nous manifestons à l’égard du « classement de Shanghai » soit à l’origine de plus de pertes de talents que nous aurions pu attirer ou conserver que tous les autres types d’immigration que l’on peut susciter ?

Réponse : Sur le premier point, la France est dans une situation très particulière puisqu’elle a à la fois une réglementation qui s’applique au marché du travail de façon quasi exhaustive et un salaire minimum. Dans les pays de l’Europe du sud qui ont aussi un salaire minimum, une part importante du marché du travail est informelle et l’application du salaire minimum y est partielle. Quant aux pays de l’Europe du nord et aux États-Unis, ils ont une part de la population non qualifiée qui trouve salaire en fonction du marché et sans contrainte de salaire minimum. Bien entendu, cela ne va pas sans impacts sociaux ni débats, comme on peut le constater actuellement en Allemagne.

Sur le deuxième point, je remarquerai qu’outre le fait que l’employabilité des seniors dans notre pays reste un problème endémique, un problème corollaire de l’âge de départ à la retraite se pose : celui de la préretraite. L’âge de la retraite marque en effet pour les entreprises une limite en deçà de laquelle on n’investit déjà plus sur les collaborateurs et où l’on prépare une transition vers l’arrêt complet de l’activité. Cette anticipation est évidemment très contre-productive et plus l’âge de la retraite est bas, plus l’impact est grand.

Sur le troisième point, j'ai lu récemment une enquête faite auprès de créateurs de start-up américaines qui faisait apparaître que plus de 80% de ces jeunes entrepreneurs majoritairement issus de l'immigration parvenaient à créer de la valeur et de la richesse. Je pense que nos jeunes sont aujourd'hui non seulement attirés par des filières d'excellence – et eux regardent avec attention le classement de Shanghai – mais qu'ils sont aussi attirés par la possibilité de participer à l'aventure entrepreneuriale que leur offrent les grands campus américains.

*

* *

Yvon Gattaz: Le chômage des jeunes est très mal appréhendé dans notre pays car on y donne des chiffres faux. En effet, pour calculer le taux de chômage des jeunes, on place au numérateur le nombre total des chômeurs et au dénominateur la population dite active, laquelle comprend les personnes qui travaillent, plus les chômeurs, mais en excluant les scolarisés. En d'autres termes, on compte les scolarisés parmi les gens qui ne travaillent pas. Or, comme la France a un taux de scolarisation très élevé, elle a un nombre considérable de jeunes qui sont exclus du dénominateur, ce qui revient à augmenter la fraction, si bien que l'on clame partout qu'un jeune sur quatre est au chômage. Mais ce n'est pas exact. Il faudrait dire qu'un jeune sur quatre est au chômage ou en études, ce qui est fort différent. Si l'on voulait bien appliquer l'indice de chômage des jeunes au lieu du taux – qui est prôné par Eurostat, mais refusé par le B.I. T. –, on aurait pour dénominateur le total des jeunes et cet indice donnerait comme chômeurs par rapport à la population totale des jeunes un chiffre situé entre 10% et 11%, c'est-à-dire légèrement supérieur à la moyenne européenne.

Pour ce qui est de l'emploi en général, obsession de tous les pays du monde et particulièrement des chefs d'entreprise, il faut prendre conscience qu'il ne s'améliore qu'en fonction de la croissance des entreprises, lesquelles ne peuvent croître que si elles sont compétitives. Il en ressort que la chaîne compétitivité-croissance-emploi est indéfectiblement soudée. Il n'est d'autre façon d'améliorer l'emploi que de favoriser la compétitivité des entreprises.

Vous avez évoqué le dialogue social dont on dit qu'il est en France très mauvais, alors qu'il est en fait très intense et fructueux, mais pas au niveau où l'on voudrait le placer. Le dialogue social est intense comme dialogue humain au niveau des entreprises et c'est bien lui qui fait que les entreprises françaises ont peu licencié en dépit de la crise. En résumé, le dialogue humain est très bon ; le dialogue social, qui n'est que le dialogue humain massifié, est médiocre ; le dialogue syndical, qui n'est que le dialogue social militarisé, est en revanche très mauvais.

Réponse : En ce qui concerne le chômage des jeunes, il est peut-être préférable de considérer des chiffres en valeur absolue, car ils sont moins contestables. Aujourd'hui, on sait que ce n'est qu'à 29 ans en moyenne qu'un jeune peut accéder au sacro-saint CDI, ce qui témoigne d'un vrai problème d'intégration des jeunes dans notre société. Cela est dû au fait que nous avons mis en œuvre la flexibilité de façon très particulière puisque nous protégeons les uns au détriment des autres – ces autres dont les jeunes font partie.

*

* *

Christian Poncelet : En 1973, j'ai présenté au Parlement un projet consistant, à l'exemple de l'Allemagne, à introduire dans les conseils d'administration publics ou privés, un représentant élu du personnel. Mon projet a été rejeté car le patronat craignait une atteinte à son autorité et les syndicats une atteinte à leur audience. Quarante ans plus tard, il y a quelques mois, s'est tenue la conférence sur le dialogue social réunissant patronat et syndicats au cours de laquelle a été décidé qu'un représentant du personnel siègerait désormais dans les conseils d'administration, mais – et c'est là tout le sel de la chose – il a été prévu que ce représentant ne serait pas élu, mais désigné par les syndicats. Cherchez l'erreur !

Dans le département des Vosges, j'ai écrit, en qualité de président du Conseil général, à tous les patrons, industriels, commerçants, artisans et autres, pour leur demander de prendre des jeunes sortant des structures scolaires et de les préparer à s'intégrer au monde du travail. Les jeunes pris dans ce cadre perçoivent une indemnité inférieure au SMIC payée par le Conseil général avec une couverture sociale payée dans un premier temps par l'État et aujourd'hui par la Région, l'État s'étant retiré faute de fonds. Cette opération, baptisée « Jeunes prêts à bosser » a permis en une dizaine d'années de reclasser quelque 5 000 jeunes, le plus souvent en CDI.

Réponse : Je ne peux que relever qu'il y a dans notre pays, en dépit des problèmes que pose le mauvais dialogue social, beaucoup de gens de bonne volonté qui sont prêts à faire des efforts pour favoriser l'intégration des jeunes. Le système que vous évoquez ressemble fort à l'apprentissage, auquel recourent de nombreux pays pour intégrer dans le monde du travail les jeunes qui ont des difficultés à poursuivre leurs études.

Le système d'apprentissage mis en place en France est certainement appréciable qualitativement, mais il est trop lourd pour les entreprises obligées de suivre le jeune apprenti pendant trois ans.

*
* *

Jean-Robert Pitte : Vous avez dressé un constat accablant du système d'éducation à la française et nous sommes nombreux ici à savoir à quel point il est irréformable. Les passerelles que vous avez évoquées entre le monde de l'entreprise et l'éducation nationale font cruellement défaut. Ne croyez-vous pas qu'il faudra tôt ou tard « casser » notre système éducatif en donnant une autonomie beaucoup plus grande aux établissements, en en confiant la gestion aux régions et en intégrant des représentants du monde du travail et de l'entreprise dans les conseils d'administration des établissements ?

Réponse : La réforme des universités qui, aujourd'hui, a du mal à être mise en œuvre, était bonne dans ses principes puisqu'elle allait vers davantage d'autonomie des universités et vers des contacts renforcés avec le monde du travail. C'est bien entendu la bonne direction et je ne peux qu'approuver votre propos. Je considère pour ma part que l'école doit aussi servir à avoir un métier et que ce sont les plus défavorisés qui en ont besoin.

Certes de nombreuses filières peuvent et doivent être développées au niveau régional, mais il faut aussi être capable de développer certaines filières au niveau

national par grands secteurs économiques. En effet ce n'est pas au niveau régional que l'on peut développer des filières sur, par exemple, les nouveaux métiers de l'aéronautique ou ceux de l'analyse de données.

*
* *

Jacques de Larosière : Comment jugez-vous le rôle des syndicats dans le dialogue social ? Ces syndicats sont assez forts dans le secteur public, mais beaucoup moins dans le secteur privé. N'est-ce pas un paradoxe que de dire que les syndicats constituent un frein à la mobilité, à la flexibilité, etc. alors qu'ils sont assez peu présents ?

Réponse : Certes, ils sont peu présents dans le secteur privé, mais ils sont encore moins présents aux côtés de ceux qui ne sont pas les fameux « *insiders* » qui sont protégés par le marché du travail. Aujourd'hui, peu d'organisations syndicales représentent les intérimaires, les CDD et les chômeurs. Elles n'ont donc pas pour préoccupation première de travailler sur les mutations et la mobilité professionnelles. Je salue néanmoins la vision et la volonté de François Chérèque qui a été le premier à se préoccuper de ces problématiques.

*
* *

Michel Albert : Vous avez dit que la part de dépenses publiques affectée à la formation professionnelle n'est que de 1% du total. Comment cela s'explique-t-il ? Qu'en est-il dans d'autres pays ? Que peut-on faire pour y remédier ?

Réponse : La réponse est assez simple. L'essentiel des budgets de formation professionnelle est aujourd'hui géré par des partenaires sociaux qui ne représentent pas ceux qui ne sont pas à l'intérieur du marché du travail.

*
* *

François d'Orcival : La justification initiale de l'immigration en France était que nous avions du travail à offrir aux travailleurs immigrés. Or, nous avons continué à accueillir un grand nombre de travailleurs immigrés qui pèsent sur les allocations sociales et de chômage sans pouvoir leur offrir de travail, notamment à cause des rigidités de notre code du travail. Le déblocage du marché du travail ne permettrait-il pas de résoudre ce douloureux et difficile problème ?

Réponse : Je ne peux guère qu'acquiescer, surtout que l'on constate un fort taux de chômage chez les jeunes issus de l'immigration. Le problème n'est pas qu'un problème de marché du travail, mais il est aussi un problème de politique de la ville et d'accompagnement des populations immigrées ou issues de l'immigration. Il existe néanmoins des filières pour lesquelles il serait pertinent, voire nécessaire de faire venir des travailleurs étrangers. On a ainsi évoqué il y a un instant l'exemple des

États-Unis qui développent leur filière informatique à grands renforts de talents étrangers.

*
* *

Jean-Claude Trichet : J'ai beaucoup apprécié votre brillante synthèse sur la situation du marché du travail et particulièrement votre insistance sur l'aspect multidimensionnel du problème.

Vous avez à fort juste titre indiqué que la grande différence entre la France et l'Allemagne est que le coût du travail en France, en euros, a augmenté significativement plus qu'en Allemagne. Depuis la création de l'Euro, la différence entre les augmentations des « coûts unitaires de production » est de 17% environ. Cette seule différence, incontestable puisqu'elle se manifeste dans la même monnaie, est l'une des raisons principales pour lesquelles l'Allemagne continuera de bénéficier pendant plusieurs années d'une sur-compétitivité par rapport à notre pays.

Réponse : Ces compliments, pour lesquels je vous remercie, n'appellent évidemment pas de commentaire de ma part.

*
* *

Mireille Delmas-Marty : J'aimerais revenir sur la notion d'anticipation que vous avez évoquée à plusieurs reprises. Vous avez déploré le manque d'anticipation en France qui a pour conséquence de diminuer notre capacité d'adaptation. Comment expliquez-vous ce déficit d'anticipation ? Quels seraient, selon vous, les critères d'une anticipation pertinente dans le domaine que vous avez traité ? D'autre part, l'anticipation ne présente-t-elle pas un risque en l'absence de limites ? En effet, conçue à trop long terme, l'anticipation peut être source d'erreur.

Réponse : Le sujet de l'anticipation pour les entreprises est très directement lié à la capacité à engager des restructurations alors que l'on n'a pas d'éléments tangibles pour expliquer que le danger est à la porte. C'est quand une entreprise est en bonne santé qu'elle a les moyens de se restructurer pour préparer l'avenir. Or, en France, pour engager des négociations sur des restructurations, il faut d'abord prouver que l'on est au bord du gouffre ou même déjà en train de tomber dedans. C'est-à-dire que l'entreprise ne peut engager des restructurations qu'au moment où elle n'en a déjà plus les moyens.

Certes, l'anticipation comprend des risques d'erreur. Une entreprise peut se tromper sur la stratégie à adopter, mais, en tout état de cause, l'immobilisme est toujours plus néfaste que le mouvement.

*
* *

Philippe Levillain : Vous avez parlé de quatre générations au travail, dont la dernière, la génération Y. Permettez-moi de vous proposer d'ajouter la génération Z. En tant qu'universitaire, je suis frappé de voir qu'il existe depuis quelques années

une génération qui, à partir de dix-huit ans, entend mener une vie d'adulte. Elle vit maritalement, veut avoir accès aux spectacles, voyage, etc. tout en préparant des diplômes. Convierait-il d'établir un salariat étudiant ? Faudrait-il mettre en place une sélection ? Et qu'en est-il des primo-entrants qui, dans leur grande majorité, restent des primo-entrants jusqu'à trois ans ?

Par ailleurs, que pensez-vous d'une régionalisation par spécialités universitaires ? En d'autres termes, est-il nécessaire qu'il y ait du droit comparé ou des chaires de latin et de grec dans chaque université ?

Réponse : L'idée d'un salariat étudiant me dérange. Même si nous avons un système éducatif qui tend à intégrer toutes les classes sociales en son sein, j'estime que l'on est étudiant pour pouvoir un jour intégrer le marché du travail et que l'on ne saurait donc être payé pour étudier. En revanche, il faudrait certainement rendre notre système de bourses et de stages plus efficace afin d'aider les étudiants qui en ont véritablement besoin.

Pour ce qui est de la régionalisation universitaire, il s'agit d'un sujet délicat, particulièrement parce que l'on sait que les populations les plus défavorisées sont celles qui ont le plus de difficultés à se déplacer et que la régionalisation des disciplines priverait certains étudiants de l'accès aux études. D'un autre côté, on sait également que la loi de la masse critique compte et que l'efficacité ne peut être obtenue en-dessous d'un certain nombre d'étudiants.

*
* *

Jean Baechler : Vous avez posé un diagnostic précis et convaincant et vous avez préconisé des cures, mais qui me paraissent autoréférentielles. En fait, tout ce que vous avez évoqué n'est pas un problème économique, ni un problème culturel français, mais c'est un problème exclusivement politique. La cure est donc exclusivement politique. Nous avons un système bloqué et la question est de savoir comment le débloquer.

Réponse : Je pense que l'on connaît effectivement les solutions aujourd'hui, mais que la difficulté est d'entamer les réformes alors qu'il est déjà bien tard et qu'il faudra donc prendre des mesures plus brutales que si l'on s'y était pris à temps. On a un problème politique au sens large et il s'agit de se demander comment on peut faire accepter aux Français le monde tel qu'il est.

*
* *

Ghislaine Alajouanine : Mon questionnaire portera sur le $M=VA$ et $A=VA$!

$M=VA$, Mixité =Valeur Ajoutée...

Valeur ajoutée; quand on constate que la corrélation entre des performances économiques supérieures des entreprises et la présence des femmes dans les instances décisionnelles fait ressortir que les entreprises ayant plusieurs femmes dans leur direction recueillent un score moyen plus élevé que celles qui en ont peu ! Pour preuve : la rentabilité des fonds propres est supérieure de 10 % à la moyenne du

secteur – leur résultat d'exploitation supérieur de 48 % – leur croissance boursière 1,7 fois plus élevée... (indice EuroStox 600 sectoriel, Chiffres McKinsey) et vous en êtes un bel exemple, une bonne illustration !

Valeur ajoutée encore quand on constate que parmi les 10 pays qui comptent le plus de femmes à un poste de direction dans leurs entreprises 7 d'entre eux sont asiatiques, le continent qui a la plus forte croissance ; Taïwan (91%) Chine (81%) Malaisie et Hong Kong (80%) Thaïlande (75%) ; voilà quelques preuves irréfutables dans le registre « cartésien » et dans le registre « pascalien ».

C'est tout simplement la diversité qui fait la Valeur ajoutée et qui est source de progrès ; sans oublier Goethe : « l'éternel féminin nous attire vers les hauteurs » ? Qu'en pensez-vous ?

Et $A=VA$, $\hat{A}ge=Valeur Ajoutée$.

Sur votre remarque judicieuse : « On continue à opposer le développement industriel à celui des services ». Ne croyez vous pas que le fameux « Marché du Futur » : le Homecare HS2 (Soutien à la personne avec médico-social ; Outils-Usages-Formation)=500 milliards, 30 ans de croissance) va permettre de les réconcilier en équilibrant le social et l'économique ? À savoir qu'en 2050 plus de 50% de la population aura plus de 50 ans, c'est mathématique ! $A=VA$, $\hat{A}ge=Valeur Ajoutée$ (marché et emploi des séniors !).

Réponse : Oui, le domaine des services à la personne constitue un domaine important de développement de l'emploi. C'est un domaine dans lequel il s'agit de faire émerger une demande structurée et une offre compétitive économiquement viable.

En ce qui concerne la mixité, nous faisons des progrès, mais il en reste encore beaucoup à faire. Le marché du travail, tout comme notre système éducatif, a engendré un processus de clonage dans nos organisations. Embaucher quelqu'un de différent de ce que l'on est apparaît difficile et trop risqué. Cela ne touche pas seulement les femmes, mais aussi des salariés qui n'ont pas la qualification type ou le profil type. Quoiqu'il en soit, l'enjeu pour les femmes n'est pas la mixité des conseils d'administration, mais celle des conseils de direction.

*

* *