



## Osons aller à contre-courant!

*Le sujet dont je vais vous parler pour illustrer l'intervention de l'économiste dans la politique économique est en fait mal choisi : mes interventions publiques dans ce domaine ont été jusqu'ici sans effet.*

### Une situation de l'emploi dangereuse pour notre pays

Il n'est pas besoin de vous dresser le constat de la situation de l'emploi en France : elle est très mauvaise. Nous sommes marqués par le type d'institutions de l'Europe du Sud, et nous serons sans doute les derniers à les conserver. Ces institutions découragent le recours au CDI, au profit des CDD, avec des dispositifs d'emplois aidés, une formation professionnelle très chère et cependant peu efficace, une rupture conventionnelle coûteuse, etc.

Ceci a un double effet délétère : d'une part la généralisation des CDD dissuade l'entreprise d'investir à long terme dans le capital humain de ses employés et coûte cher à l'assurance chômage du fait en particulier de la permittance<sup>1</sup> ; d'autre part la mobilité reste limitée, car le salarié, même si son emploi ne le satisfait pas, a peur du changement (vais-je retrouver un emploi équivalent ?). Par ailleurs, le moral général en pâtit, avec une anxiété qui atteint des salariés en CDI qui sont pourtant parmi les plus protégés au monde (à la différence par exemple des Danois, beaucoup moins protégés au niveau de l'emploi, mais pourtant dotés d'une bien meilleure confiance dans leur avenir professionnel. La Scandinavie protège des personnes plutôt que l'emploi). Il en découle un coût social bien sûr pour les salariés, mais aussi pour l'État, coût qui finit d'ailleurs par retomber in fine sur le salarié.

### Le syndrome de la victime identifiable

On peut se demander pourquoi l'opinion publique ne voit pas ce qui se passe. Les psychologues avancent une explication : celle de la « victime identifiable ». Il y a les

victimes que vous voyez, donc auxquelles vous pouvez vous identifier, avec lesquelles vous pouvez développer de l'empathie. Et les victimes indirectes que personne ne voit.

On distingue en économie la « marge de création », les emplois qui se créent (on sait que les institutions françaises actuelles découragent la création d'emplois) et la « marge de destruction », avec bien sûr les licenciements. Un emploi non créé n'a pas de visage : il reste théorique, sans une personne identifiable. En revanche, un emploi détruit, c'est une personne, un visage, et souvent – précisément dans nos pays – un drame.

### Un emploi détruit, c'est une personne, un visage, et souvent un drame

Lorsque nous avons travaillé sur ces questions il y a une quinzaine d'années avec Olivier Blanchard, alors au MIT (il fut par la suite chef économiste du FMI), nous avons constaté qu'une entreprise qui procède à un licenciement paie une partie du coût (l'indemnité de licenciement) mais de loin pas la totalité du coût pour la société, que prend en charge notamment l'assurance chômage. En revanche, celle qui garde ses salariés va être en quelque sorte « punie », car elle va payer les cotisations sociales qui alimentent les indemnités chômage générées par celles qui licencient !

### Le pollueur n'est pas le payeur

On est loin ici du principe pollueur-payeur qui a cours dans l'environnement. C'est même pire : celui qui ne pollue pas paye pour celui qui pollue.

Vous me direz que ça ne se passe pas vraiment comme ça en France : il existe un contrôle des licenciements, exercés par les tribunaux et les prud'hommes. Mais ces derniers ne peuvent pas faire grand-chose : ce n'est pas une question de compétence, mais de manque d'information sur l'opportunité de l'emploi pour l'entreprise, qui conduit souvent à des décisions arbitraires (leur mission est une mission impossible).

### Pour une responsabilisation des acteurs

Nous avons proposé un système bonus/malus, neutre en termes de prélèvement total pour les entreprises. On encourage l'entreprise à ne pas trop licencier, en lui appliquant une taxe de licenciement sous forme d'un malus sur les cotisations sociales ; l'entreprise qui garde ses salariés voit ses charges sociales allégées. Il y a aussi bien sûr une mesure *ex post* : par exemple l'entreprise qui licencie un jeune informaticien parisien de 30 ans, qui retrouve un emploi dès le lendemain, n'a pas de raison de payer beaucoup de taxes.

Était-ce réaliste ? Oui, car ce système a été inventé non pas par nous mais par Roosevelt, aux États-Unis, mais bien sûr dans un contexte de licenciements et d'indemnisation du chômage beaucoup plus faibles. Ce système a la vertu de responsabiliser l'entreprise (et corrélativement d'alléger la charge qui pèse sur les tribunaux), mais aussi de l'inciter à investir sur son capital humain, avec un personnel qui aura tendance à rester plus longtemps. Elle éliminerait aussi celles parmi les ruptures conventionnelles qui sont principalement mues par l'externalisation du coût vers l'assurance chômage.

### Le préalable : un accord bipartisan

Le chômage n'est pas un hasard. Il est structurel en France, et cela ne va pas s'améliorer spontanément. Nous avons un problème aigu de chômage des jeunes, et aussi de la tranche 55-64 ans, dont le taux d'emploi est très faible en France.

### Le chômage n'est pas un hasard

Réformer est très difficile, car on se heurte à des difficultés des deux côtés : du côté des employeurs comme des salariés. C'est pourquoi il est indispensable d'obtenir sur ce sujet un accord bipartisan, de manière à avoir une certaine pérennité, et que les acteurs puissent y croire. Du côté des employeurs, c'est la crainte de se voir engagé par des CDI ; et du côté des salariés, c'est la crainte devant un système de contrat unique, qu'ils peuvent ressentir comme une certaine précarisation. La solution serait de maintenir les CDI ancienne formule pour les contrats existants, et de passer progressivement aux CDI nouvelle formule lors des créations de nouveaux emplois.

Synthèse des propos tenus lors du colloque du 10 décembre 2015.

1. Le terme de « permittance » désigne le phénomène selon lequel des salariés bénéficiant du régime de l'intermittence sont employés de façon permanente ou quasi permanente par un même employeur. (source : *Régime d'indemnisation des intermittents du spectacle*, Cour des comptes, février 2007)



## Quelles mesures faudrait-il inventer aujourd'hui pour enfin résorber le chômage ?

*L'emploi et la baisse du chômage sont devenus le sujet le plus grave de la politique française après presque une quarantaine d'années d'incapacité du pays à résorber un fléau destructeur du lien social. Un jeune sur quatre se retrouve confronté à une impasse professionnelle. Les moindres soubresauts de la courbe du nombre de demandeurs d'emploi agitent médias et politiques. On a essayé nombre de pistes depuis l'opération des « 50 000 jeunes » à la fin 1975. Pratiquement une mesure nouvelle chaque année.*

On a essayé nombre de pistes, mais, en dehors des multiples rapports aussitôt oubliés, pour beaucoup du fait de l'absence de culture de l'évaluation des politiques publiques dans notre pays, pas de recherche d'un diagnostic serein et partagé sur l'efficacité réelle de la politique économique, celle de la politique d'innovation et de croissance encore beaucoup marquée de l'interventionnisme des années 1980, celle de l'adaptation du droit du travail de notre pays aux besoins de l'économie d'aujourd'hui. Comprendre et accepter les impératifs de l'économie moderne où la réaction des entreprises ne peut souffrir de retards face aux changements techniques et des marchés du fait des surabondances et instables réglementations dont notre pays est friand plus que les autres demande beaucoup de pédagogie, car, comme l'a montré notre camarade Jean Peyrelevade (X58) dans « Histoire d'une névrose »<sup>1</sup>, les Français, dans leur grande majorité et dans leur for intérieur, n'aiment pas leurs entreprises, ils les veulent soumises au pouvoir politique et préfèrent les rêves idéologiques dans lesquels un État omniscient et omnipotent aurait la capacité de créer à sa guise richesse et emplois. Et ils sont comblés par le divertissement des gourous s'écharpant à coups d'anathèmes politiques, beaucoup plus attrayants pour les indices d'écoute que des analyses prudentes et les plus scientifiques possible ou que des comptes rendus de négociations discrètes et besogneuses.

---

**Le débat idéologique  
au détriment des réalités  
économiques**

---

En bref, cette question du chômage et de l'emploi est par excellence un marqueur de la préférence de la France pour le débat idéologique au détriment des réalités économiques. Politiques de tous bords, médias, experts, sont entraînés, parfois malgré eux, dans une spirale polémique à chaque fois que la question du chômage et de la réforme du marché du travail revient au centre de l'agenda public. Le débat surréaliste de la loi El Khomri en est un reflet éclatant.

Sur ce sujet de la recherche d'une croissance riche en emplois et du chômage, les rapports, les expertises, les études les plus sérieuses ne manquent pourtant pas et les conclusions des économistes sont assez convergentes. Il est nécessaire d'introduire au moins un peu de souplesse, voire plus, dans le droit du travail, d'améliorer sérieusement la formation professionnelle des jeunes, en favorisant également leur mobilité. Tout cela est prouvé et bien connu et en particulier a été illustré d'une manière excellente dans son dernier petit livre par notre camarade Étienne Wasmer (X90), un des meilleurs spécialistes actuels du sujet<sup>2</sup> : le chômage de notre pays est assurément lié au degré de protection de l'emploi, au niveau du salaire minimum, à l'importance et la complexité des taxes sur le travail (le fameux coin fiscal), au degré de centralisation des négociations professionnelles, au degré de segmentation du marché du travail entre un secteur de forte précarité et un secteur protégé voire superprotégé, formé des bénéficiaires de CDI des grandes entreprises et d'emplois statutaires (État, collectivités locales, fonction hospitalière, entreprises publiques, etc.), aux insuffisances marquées de l'appareil éducatif et de formation, et à l'absence de mobilité du marché du travail ; sans

## Une des forces du pays, sa capacité de se projeter collectivement dans l'avenir

parler, mais c'est un autre sujet, de la réglementation écrasante et instable dans tous les domaines de la vie des entreprises. Tout ce que l'on sait laisse à penser que les effets à long terme des réformes sur ces questions seront positifs en termes de réduction du chômage, mais les analyses empiriques existantes ne peuvent pas dire sérieusement à quelle échéance ces effets positifs se produiront (probablement de 5 à 10 ans), ce que sera leur ampleur, ni ce qui se passera concrètement entre-temps.

Quelles mesures prendre en priorité et comment préparer les salariés à des transitions peut-être délicates ? Le débat est ouvert et il n'y a pas une seule bonne solution. Et la manière dont sera réalisé et accepté un choix collectif majeur qui va peser sur les comportements sociaux aura une forte incidence sur ses effets. C'est là que les enjeux exigent de savoir prendre le temps et les moyens d'expliquer l'intérêt de réformes en apparence à rebours du sens commun. Il n'est pas évident de faire comprendre aux salariés que c'est la plus grande latitude de licencier laissée aux chefs d'entreprise qui sera porteuse de créations d'emplois. Ou qu'un peu de flexibilité des salaires est une des conditions de la prospérité de tous et pas seulement de celle des patrons. Le sens commun milite plutôt à l'opposé des conclusions des économistes pourtant les plus réputés dans le monde. Les réactions des acteurs économiques, ménages, salariés ou entreprises, ne sont d'ailleurs jamais mécaniques et leurs anticipations sont décisives ; si les agents économiques, salariés ou chefs d'entreprises, considèrent que les mesures de politique économique doivent amener dans la durée de l'embauche et de la croissance, ils vont accompagner ce mouvement, et la croissance aura des bonnes chances de se réaliser. Si, au contraire, les chefs d'entreprises pensent que la flexibilisation du contrat de travail ne sera que temporaire parce qu'ils n'ont pas confiance en la persévérance des dirigeants publics, ceux qui ont déjà, ou qui craignent d'avoir à un terme rapproché, des sur effectifs vont profiter de cette souplesse temporaire pour réduire leur personnel et ce comportement entraînera une certaine hausse du chômage, donnant raison aux détracteurs des réformes et les décideurs publics risquent de devoir revenir en arrière sous une forme

ou sous une autre. D'où l'impérieux besoin de la confiance avec les partenaires sociaux. Le lien très fort constaté entre le degré de confiance sociale et le taux de chômage est d'ailleurs un élément central, mais encore insuffisamment connu de l'analyse économique récente<sup>3</sup>. Les pays à faible taux de chômage sont des pays à fort degré de confiance sociale et les pays où le taux de chômage est le plus élevé sont les pays de l'Europe méditerranéenne où la confiance sociale est faible.

Les réformes en profondeur du marché du travail, pour être acceptées et réussir, demanderont donc une longue collaboration avec les syndicats qui, eux, et malgré ce que l'on peut en dire, ont la confiance des salariés. Il eût mieux valu, depuis le début des années 1980, perdre cinq ou dix ans à analyser, à expliquer et à négocier, que s'agiter d'une manière compulsive autour de solutions de circonstances, souvent rejetées, et finalement se retrouver aujourd'hui sans aucune autre perspective que de nouvelles déchirures de l'opinion publique et du tissu social.

Pour réduire le chômage en profondeur, ce ne sont donc pas de nouvelles solutions seulement miraculeuses sur le papier dont a besoin la France, c'est de confiance sociale, de crédibilité des dirigeants publics et surtout de persévérance de leur part dans un domaine qui doit devenir un thème de consensus social, comme l'a été la reconstruction industrielle pendant les trente glorieuses et devrait l'être également la compétitivité du pays. Cette confiance et ce consensus se construiront dans la durée et non pas à coups de beaux discours. Il convient donc, sans revenir à la planification d'une époque révolue, de revenir à ce qui a fait une des forces du pays, sa capacité de se projeter collectivement dans l'avenir, et de rendre au long terme une importance dans la gestion publique qu'il a perdue depuis bien longtemps<sup>4</sup>, de la confier à une personnalité reconnue et indépendante d'esprit comme a pu l'être un Paul Delouvrier ou l'est un Louis Gallois aujourd'hui.

1. *Histoire d'une névrose, La France et son économie*, Albin Michel, 2014
2. Dans son ouvrage facile à lire, écrit avec J.-B. Eyméoud *Vers une société de mobilité : les jeunes, l'emploi et le logement*, aux Presses de Sciences Po, 2016 ; voir également la synthèse de O. Blanchard, F. Jaumotte and P. Loungani, 2013, *Unemployment, labour-market flexibility and IMF advice : Moving beyond mantras*
3. Blanchard et al., 2013, cité, p. 9 ; voir également P. Aghion, Y. Algan, and P. Cahuc, 2011, *Civil Society and the State : The Interplay between Cooperation and Minimum Wage Regulation*, *Journal of the European Economic Association*
4. Souvenons-nous qu'en 1981 Michel Rocard avait été « puni » d'avoir imaginé pouvoir être candidat aux présidentielles par une nomination comme ministre du Plan et de l'Aménagement du territoire.



## Réconcilier éthique et politique

*Les débats sur les nouvelles formes d'emploi sont marqués par la nostalgie d'un passé issu de la reconstruction de l'après Deuxième Guerre mondiale (l'âge d'or du CDI dans la même entreprise jusqu'à sa retraite) et la fascination de certains pour un avenir fantasmagorique, la fin du salariat. Au risque de déplaire, l'objectivité minimale et la vision non idéologique des évolutions de l'emploi doivent éclairer sans a priori le débat politique et permettre de se forger une opinion sans succomber aux thèses manipulatrices.*

Rappelons en premier lieu que la construction législative et jurisprudentielle du CDI comme emploi protégé et stable ne date que des crises des années 1970, alors qu'au même moment, le législateur reconnaissait et encourageait l'intérim et le CDD, leur assurant ainsi une progression fulgurante.

En fait, depuis le début des années 2000 et même avec la crise de 2008, la répartition des grandes composantes de l'emploi – CDI, temporaire et indépendant – est stable. En France, comme ailleurs, le CDI demeure la forme ultra-dominante d'emploi, autour de 87 % de l'emploi salarié. La part d'emplois en CDD et en intérim (en stock) est, elle aussi, stable alors que le travail indépendant s'est stabilisé autour de 10 % de l'emploi total, avec un regain récent tiré par l'auto-entrepreneuriat.

Par contre, on assiste à une diversification des formes juridiques d'emploi aux confins du salariat et du travail indépendant, avec le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi, ou lorsqu'un indépendant exerce son activité dans un cadre contraint (la franchise, l'agent commercial mandataire indépendant, le gérant non salarié, etc.). Mais ces formes d'emploi restent très minoritaires.

Face à ce constat, peut-on dire pour autant que rien n'a changé ? Si, bien sûr, c'est même à un véritable bouleversement auquel nous assistons avec une grande vague de flexibilisation et d'individualisation, qui touche toutes les conditions d'emploi.

Concernant les CDI, la progression du temps partiel, très souvent subi avec horaires flexibles et décalés, est fulgurante, avec plus de 4 millions de salariés, soit près de 16 % du

nombre total de CDI. 48 % des salariés travaillent le samedi et près d'un tiers des salariés travaillent habituellement le dimanche alors que cette proportion n'était que de 20 % il y a 20 ans. Quant à la part des horaires à la carte, elle a quasiment doublé et dépasse 10 %, sans compter l'évolution de la spatialité du travail, le télétravail concernant près de 17 % des salariés. *In fine*, seulement 25 % des CDI travaillent encore selon le modèle de la journée fordiste à l'usine, ce qui n'a rien d'étonnant compte tenu de la baisse continue de la part de l'emploi ouvrier dans la population active.

D'autre part, le CDI n'est plus synonyme d'une stabilité de l'emploi : sait-on que plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an, que ce soit en raison d'une démission, d'une fin de période d'essai, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle (dont le nombre est en très forte progression).

Concernant les CDD, la flexibilisation est là aussi à l'œuvre, les flux d'emploi de moins de trois mois en CDD ou en intérim représentant 9 embauches sur 10 !

Quant à l'emploi indépendant sans salarié, il s'individualise de plus en plus avec en son sein plus de 1 million d'auto-entrepreneurs, mais dont plus de la moitié ont un chiffre d'affaires inexistant ou symbolique.

Mais le phénomène le plus marquant de ces dernières années est l'individualisation de l'activité elle-même, avec l'explosion de la pluriactivité – avoir plusieurs emplois salariés ou un emploi salarié et un emploi indépendant. Elle concerne aujourd'hui plus de 2,3 millions d'actifs, contre 1 million il y a 10 ans.

Enfin, deux économistes d'Oxford, Messieurs Frey et Osborne, ont publié en 2014 un article fracassant où ils évaluaient à 47 % la proportion d'emplois menacés par l'automatisation aux États-Unis, leur méthode donnant 42 % en France selon les calculs réalisés par le cabinet Roland Berger. D'où une crainte sur l'avenir de l'emploi lui-même et au-delà de la société tout entière.

Dès lors pourquoi le principe schumpeterien de « destruction créatrice » ne fonctionnerait plus dans nos économies ? Au-delà d'un pessimisme relevant plus de la posture psychologique, trois raisons sont mises en avant dans un rapport remarqué conjoint de la banque américaine Citi et de l'université anglaise d'Oxford<sup>1</sup>. D'abord le changement va plus vite : il avait fallu 75 ans pour que le téléphone, lancé en 1878, compte 100 millions d'utilisateurs. Il aura fallu à peine 7 ans à Internet et deux ans au réseau social de partage de photos Instagram pour aboutir au même résultat ! Autre signe : la robotisation s'accélère, avec des achats de robots industriels en progression de 17 % par an depuis 2010 contre 3 % avant la crise financière de 2008. Ensuite, les technologies de l'information bousculent toute l'économie et pas seulement quelques filières industrielles. Enfin, contrairement au passé, les fruits du changement technologique profitent à quelques-uns et non au plus grand nombre.

C'est cette question de la répartition et donc du partage qui est donc au cœur des décisions politiques à venir. Sans revenir sur les travaux mondialement connus de John Rawls<sup>2</sup>, d'Esther Duflou<sup>3</sup> ou encore plus récemment de Thomas Piketty<sup>4</sup>, il est frappant de voir les experts de Citi évoquer la mise en place d'un crédit d'impôt pour les pauvres et le partage du travail (déjà évoqué par J.M. Keynes qui prédisait déjà la journée de travail de 3 heures !). De la même manière, la littérature et les débats sur le revenu minimal universel ne cessent de progresser, certains économistes, *think tank* ou institutions (y compris le Conseil national du numérique) y trouvant un intérêt majeur pour assurer de meilleures régulations sociales au sein de nos sociétés.

Mais sur la question de la création d'emploi, une autre lecture est possible car il y a ce que l'on voit (les emplois qui disparaissent) et ce que l'on ne voit pas (le travail qui va naître et qui fait que 50 % des emplois créés d'ici 5 ans ne sont aujourd'hui ni connus ni identifiés). Ainsi, l'emploi apparaîtra sous des formes qui ne ressemblent pas forcément à

l'emploi du xx<sup>e</sup> siècle. D'autre part, de nombreux économistes<sup>5</sup> s'intéressent au phénomène de « polarisation » qui consiste en une augmentation de la part des emplois très qualifiés, dont la rémunération s'accroît fortement, et des emplois peu qualifiés, dont la rémunération stagne, avec une réduction de la part des métiers intermédiaires qui ont tendance à disparaître.

La mise en exergue de ces tendances n'est pas sans impact sur l'assurance contre la perte d'emploi qui sera donc, elle aussi, différente. Les soubresauts issus de l'actuelle renégociation de la convention relative à l'assurance chômage n'en sont que les prémices. Et ce n'est pas en modifiant à la marge quelques paramètres techniques que l'on prépare et anticipe les évolutions majeures que les personnes et les employeurs vont avoir à vivre dans les toutes prochaines années.

C'est d'une réforme structurelle dont nous avons besoin afin de créer le dernier pilier de notre modèle de sécurité sociale à la française, celle des parcours professionnels. Il est grand temps ! 70 ans après le programme du Conseil national de la Résistance qui a posé le socle de notre protection sociale.

Mais cela suppose de réconcilier éthique et politique, ou encore l'axe vertical du pouvoir et le vivre-ensemble horizontal. En cela à Solidarités Nouvelles face au Chômage, nous nous faisons les dignes successeurs d'Aristote, dernière figure philosophique à penser ensemble ces deux registres de l'agir humain.

En s'attachant, à notre humble échelle, à réarticuler éthique et politique, Solidarités Nouvelles face au Chômage entend faire en sorte que le souhaitable (éthique) puisse orienter le possible (politique). En remettant le bien commun et la bienveillance envers l'autre au centre (éthique), nous diffusons un sens partagé de ce à quoi notre société aspire et nous espérons que le pouvoir vertical (politique) se montre capable de l'entendre et de l'interpréter. C'est cette utopie créatrice qui nous transcende et qui fait de chaque bénévole un combattant pour l'emploi et un résistant contre la fatalité du chômage.

1. *Technology at work. The Future I Not What It used to Be.* Oxford Martin School / Citi janvier 2016
2. John Rawls, *Théorie de la justice*, Seuil, 1987
3. Esther Duflou, *Repenser la pauvreté. Les livres du nouveau monde*, Seuil, 2012
4. Thomas Piketty, *Le Capital au xx<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 2014
5. S. Catherine, A. Landier, D. Thesmar, *Marché du travail. La grande fracture.* Paris, Institut Montaigne, 2015





## L'emploi industriel en France : comparaison avec l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne

*Cet article se centre sur l'analyse comparée des dynamiques de l'emploi industriel et du rôle des réformes du marché du travail réalisées après la crise dans une sélection de pays de la zone euro pour en tirer des leçons pour la France.*

### Les tendances de l'emploi industriel

L'emploi industriel en France, Allemagne, Espagne et Italie a suivi des tendances différentes au cours des quinze dernières années :

- En France, une baisse marquée et continue depuis 2001
- En Allemagne, une baisse entre 2001 et 2006 ; un rebond depuis 2011
- En Espagne et en Italie, une stabilité entre 2000 et 2008, puis une baisse mais qui a été stoppée en 2014.

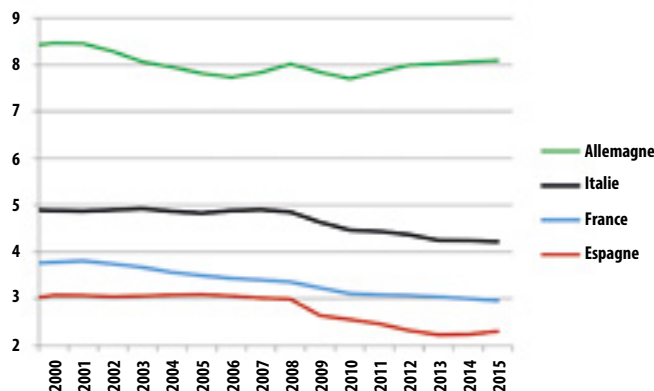
En 2014 en particulier, l'emploi industriel s'est réduit de - 1,3 % en France contre - 0,2 % en Italie et une progression de + 0,4 % en Espagne et + 0,5 % en Allemagne. Les chiffres disponibles pour 2015 indiquent une poursuite de cette tendance avec une réduction de l'emploi industriel de

- 1,3 % en France et de - 0,5 % en Italie et une progression de + 3 % en Espagne et + 0,4 % en Allemagne.

### Les raisons du déclin de l'emploi industriel

L'emploi industriel suit une tendance baissière en France depuis 1975 passant de 5,7 millions emplois fin 1974 à 3,0 millions fin 2014, soit une baisse de 47 %. En moyenne, l'emploi industriel a diminué de 65 000 personnes par an au cours des 40 dernières années. Ce déclin de l'emploi industriel a été accentué par la crise économique de la fin des années 2000 qui a conduit à une perte de 174 000 emplois industriels sur la seule année 2009. Sur la période 2009-2011, 880 fermetures de sites industriels en France ont été annoncées selon une étude de Trendeo cité par *Les Echos*<sup>1</sup>, contre 494 ouvertures, soit 386 usines de moins en trois ans.

Emplois industriels en millions dans une sélection de pays de la zone euro



SOURCE : OCDE, COMPTES NATIONAUX

Le déclin de l'emploi industriel est la conjonction de trois phénomènes concomitants, tout d'abord le recours croissant à l'externalisation dans les services marchands, d'autre part les gains de productivité et la déformation de la demande au profit des services et enfin la perte de parts de marché par rapport à la concurrence internationale.

Dans une note de la direction générale du Trésor <sup>2</sup> (DGT) de 2010, les contributions <sup>3</sup>, entre 1980 et 2007, de chacune de ces trois composantes de la désindustrialisation française sont estimées : 25 % proviendrait de l'externalisation vers les services marchands, 30 % aux gains de productivité ; et entre 13 % et 39 % selon plusieurs méthodologies utilisées des emplois détruits seraient liés à la concurrence internationale. Les deux approches montrent une accentuation de ce phénomène dans la période plus récente.

### La comparaison France-Allemagne

Nous allons nous concentrer sur la partie correspondant à la perte de marché de la France par rapport à ses partenaires, les autres correspondant à des tendances normales. Les raisons structurelles de la divergence de l'emploi industriel entre la France et l'Allemagne sont bien connues (voir notamment *Mettre un terme à la divergence de compétitivité entre la France et l'Allemagne*, 2011, COE, Rexecode) ; il s'agit notamment du nombre et du dynamisme des entreprises familiales de taille intermédiaire, de la bonne coopération de l'industrie, l'enseignement et la recherche allemands, des synergies entre les petites et grandes entreprises, de la logique gagnant-gagnant du dialogue social, du rôle des banques régionales, des efforts importants en termes d'innovation permettant un positionnement haut de gamme, et des dispositifs notamment régionaux favorisant les exportations des entreprises allemandes.

Ce qui apparaît nouveau depuis la crise est la concurrence de la part de l'Espagne et de l'Italie qui ont réussi à stopper ou ralentir le déclin de leur emploi industriel. Même s'il est trop tôt pour évaluer leur efficacité de manière économétrique, il apparaît que les réformes du marché du travail ont contribué au redressement de ces deux pays.

En **Espagne**, les réformes du marché du travail menées depuis 2008 ont poursuivi comme objectifs principaux de réduire la dualité du marché du travail, de proposer

des mécanismes de flexibilité interne pour éviter les licenciements, de placer la négociation collective au niveau de l'entreprise et d'améliorer l'employabilité.

Les réformes incluent notamment un assouplissement des possibilités de licenciement économique en contrat à durée indéterminée et des procédures de licenciement plus souples et dont le coût est réduit. Un nouveau contrat a été créé pour les entreprises de moins de 50 salariés avec une période d'essai d'un an.

En **Italie**, deux séries de réformes du marché du travail ont été conduites par les gouvernements Monti (2012) et Renzi (2014-2015) visant notamment un assouplissement du droit de licenciement avec une aide financière à l'embauche en CDI, un recours facilité aux CDD et une décentralisation du droit de la négociation collective, ainsi qu'une conditionnalité plus stricte de l'indemnisation chômage. Le CDI à protection croissante inclus dans le *Jobs Act* de 2014 en est une des mesures clés.

### Bilan des réformes menées en Italie et en Espagne

En **Espagne**, les réformes ont entraîné un coût du travail moindre pour les entreprises, notamment pour les personnes changeant d'emplois ou celles passant du chômage à l'emploi. La compétitivité de l'industrie espagnole a bénéficié de cette baisse du coût de la main-d'œuvre ce qui a contribué au redressement des emplois industriels en 2014 et 2015.

Le ministère du Travail **italien**, dans une évaluation de certaines réformes, a montré une augmentation du nombre de procédures de conciliation préalable au licenciement. Pour le *Jobs Act*, et notamment le CDI à protection croissante, l'effet est attendu à moyen terme. D'après le FMI, la réforme du marché du travail contribuerait à une augmentation de 1,1 % de PIB à 5 ans.

1. Source : [http://www.lesechos.fr/journal20111228/lec2\\_industrie/0201809350658-desindustrialisation-pres-de-900-usines-francaises-ont-ete-fermees-en-trois-ans-268452.php](http://www.lesechos.fr/journal20111228/lec2_industrie/0201809350658-desindustrialisation-pres-de-900-usines-francaises-ont-ete-fermees-en-trois-ans-268452.php)
2. Direction générale du Trésor, *Trésor Eco* n° 77, *Le recul de l'emploi industriel en France de 1980 à 2007 : quelle est la réalité ?* septembre 2010.
3. Les trois contributions n'égalent pas 100 % car celles-ci ne sont pas considérées comme exhaustives ni comme indépendantes dans l'étude de la DGT.