

Les petits jobs pour sortir l'emploi de la détresse ?

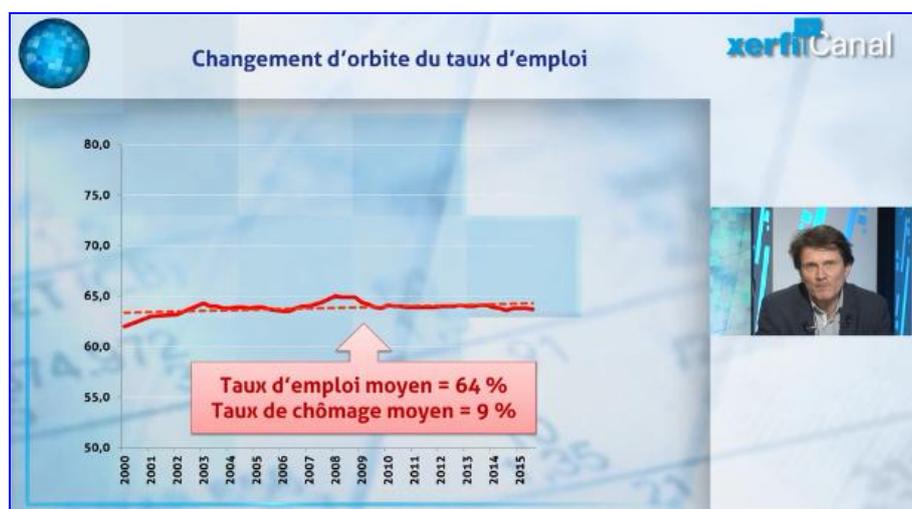
Michel Husson, note [hussonet](#) n°93, 11 février 2016

Xerfi est un cabinet spécialisé dans les études sectorielles, qui « décrypte les données et les met en cohérence, dans des études rigoureuses et professionnelles ». Le champ d'expertise de ce cabinet est à peu près sans limite, comme en témoigne ses dernières études : Le marché des fruits et légumes élaborés (1600 € HT) ; Le business du vin (1600 € HT) ; Les nouveaux défis des énergéticiens (2900 € HT) ; Les stratégies gagnantes des médias jeunesse (2900 € HT) ; Le marché des salles propres et des environnements contrôlés (1600 € HT) ; Video Games Groups - World (1600 € HT) ; Le marché français de l'éolien à l'horizon 2020 (1600 € HT).

Xerfi se propose d'apporter « des réponses stratégiques à des mutations de marché et des menaces concurrentielles inédites » tout en prenant soin de bien « maîtriser le tsunami informationnel ». Pour assurer sa notoriété, Xerfi dispose de chaînes TV en ligne qui se gardent, évidemment, de contribuer à ce « tsunami informationnel ». Les contributions, abondantes, sont parfois intéressantes, parfois distrayantes. Parmi les dernières productions, on recommandera volontiers : « [Comprendre l'hypercompétition](#) » ou « [Face au numérique, la mutation du leadership agile](#) »

Le directeur des synthèses, Olivier Passet, intervient régulièrement, sur un rythme quasi-quotidien. Parmi ses prestations, elles aussi inégalement stimulantes, l'une des plus récentes porte ce titre accrocheur : « *Sortir l'emploi français de la détresse : il faut enfin passer de la cosmétique au structurel* ». On peut la visionner en ligne [ici](#), et on trouvera son verbatim en annexe. Sur un sujet aussi essentiel, Passet entend prendre de la hauteur : il se propose de « mieux cerner le fond », en évitant « d'être ballotté par les modes médiatiques ». Il refuse de se « focaliser sur les deux dernières années » car : « n'étant pas amnésique, je connais aussi le bilan plus long de l'emploi ».

Tout son raisonnement repose sur un constat : en France, le taux d'emploi - autrement dit la part de la population active en âge de travailler qui occupe un emploi - est à peu près stable, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Si le niveau du taux d'emploi est stable en France, il est inférieur à celui d'autres pays, notamment le Royaume-Uni et l'Allemagne. Cependant de telles comparaisons sont toujours risquées : entre 2000 et 2014, la population en âge de travailler (15-64 ans) a augmenté de 5,7 % en France alors qu'elle a baissé de 2 % en Allemagne. Sur la même période, la part des emplois à temps partiel a augmenté de 4,7 points en Allemagne (de 17,6 % à 22,3 %), alors qu'elle restait stable autour de 14 % en France. Comment, dans ces conditions, comparer ces deux pays à partir d'un seul ratio, le taux d'emploi, qui est impacté par de nombreux facteurs ?

Quoi qu'il en soit, le niveau du taux d'emploi serait insuffisant : « Pour se rapprocher d'un plein-emploi structurel il faudrait à minima à la France un taux d'emploi de 3 à 5 points supérieur à celui que l'on observe depuis une vingtaine d'années », commente Passet. Depuis une vingtaine d'années ? Il en manque quelques unes sur son graphique. Tant qu'à établir « un bilan plus long », pourquoi ne pas élargir le graphique ? En utilisant [les données de l'Insee](#), on obtient le graphique ci-dessous qui restitue le profil 2000-2014 du précédent, mais qui offre une vision panoramique. Celle-ci conduit à une lecture peut-être encore un peu moins « amnésique ».



On s'aperçoit au passage que le taux d'emploi est passé de 66 % à moins de 62 % au cours de la décennie 80. Il faudrait peut-être s'interroger sur les raisons de ce décrochage spectaculaire qui a peut-être quelque chose à voir avec les politiques d'austérité menées alors.

Mais revenons en à une période plus récente : entre 1997 et 2002, le taux d'emploi a augmenté de 3 points, passant de 61 % à 64 %. Et qu'est-ce qui peut expliquer cette marche d'escalier sinon le passage aux 35 heures ? Il est important ici de souligner que cette progression s'est révélée pérenne, puisque, comme le souligne Passet, le taux d'emploi est ensuite resté à peu près constant.

S'il s'agissait de réfléchir sur les meilleurs moyens de faire remonter le taux d'emploi, il faudrait en tout état de cause analyser de plus près les raisons de cette inflexion. En faisant démarrer son graphique en 2000, Passet se prive de cette piste. C'est assez révélateur du déni de beaucoup d'économistes quant à ce fait incontournable : près de deux millions d'emplois ont été créés lors du passage aux 35 heures. Est-ce à ce type de politiques que Passet fait allusion quand il préconise « d'abandonner les illusions de solutions indolores par le haut » ?

Mais sans doute existe-t-il d'autres pistes à examiner ? Passet en propose deux, qui devraient donc permettre de passer « du cosmétique au structurel ». Après le discours en surplomb, on retombe sur terre, car il faut « voir les choses en face ». Et l'on tombe bien bas, puisque le premier principe est du Medef dans le texte : « Il existe bien une inhibition des petites et moyennes entreprises françaises à recruter en CDI, compte tenu du coup de sortie de l'emploi » décrète Passet, qui s'appuie sans doute sur des études réalisées par Xerfi. Mais il nous incite, une fois encore, à dépasser les mesures à courte vue, comme les « chèques de 2000 € à l'embauche » ou les « grandes mises à plat du code du travail ou du processus de négociation collective qui risquent d'accoucher d'une souris ». Non, il faut des « avancées plus concrètes » qui « auraient certainement [sic] un effet numérique beaucoup plus important sur l'emploi ». Mais quelles sont ces mesures concrètes ? On n'en saura rien.

Le deuxième volet, c'est les « petits jobs ». Mais il faut faire attention car ils risquent de détériorer « la structure des qualifications et la productivité ». Pour les rendre « recevables », il faut les concevoir « comme des dispositifs transitoires permettant précisément au taux d'emploi de changer d'orbite, et qui deviennent ensuite une passerelle vers des emplois de meilleure qualité ».

La France devrait donc « observer avec attention » l'Allemagne et au Royaume-Uni, deux pays « qui doivent rester ses références ». Les contrats anglais à zéro heure (*zero-hours contracts*) et les mini-jobs allemands sont peut-être des « références », mais on aurait plutôt envie de les « observer » ... de loin. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si toute l'analyse, à l'instar de la Commission européenne, se focalise sur le taux d'emploi : le meilleur moyen de l'augmenter est en effet de créer le plus grand nombre possible de petits boulots, sans se préoccuper de leur qualité. Après tout, comme le dit Pascal Lamy : « un petit boulot, c'est mieux que pas de boulot ».

Cette rhétorique perverse est au fond tout à fait en phase avec celle du gouvernement. Le secret de l'emploi serait double. Il faudrait « désinhiber » les PME en rendant les licenciements moins coûteux, grâce à des mesures aussi « concrètes » qu'indicibles mais assorties, bien sûr, de dispositifs de sécurisation, style compte personnel d'activité. Et puis il y a les petits boulots, mais des petits boulots « recevables » qui, « ensuite », deviendront « une passerelle vers des emplois de meilleure qualité ». Le mystère de cette transfiguration reste cependant entier.

Verbatim

Nous faisons moins bien que les autres en matière d'évolution de l'emploi et du chômage depuis quelques trimestres notamment que l'Allemagne le Royaume-Uni l'Italie et l'Espagne. C'est indéniable. Je me dois pourtant de relativiser ce constat, non pour minimiser le problème mais pour mieux cerner le fond. Je ne vais pas comme tant d'autres me focaliser sur les deux dernières années, mettre le coup de projecteur sur le volume de travail ou le taux d'emploi pour démontrer à quel point nous sommes mauvais et à quel point l'Italie et l'Espagne réformatrices font mieux que nous.

Car, n'étant pas amnésique, je connais aussi le bilan plus long de l'emploi. Prenons le taux d'emploi depuis 2000 par exemple : il est indéniable que la France a aussi fait preuve d'une résistance de l'emploi assez remarquable en temps de crise. La France a au fond d'un cycle d'emploi amorti que l'on pourrait finalement envier si cet amorti ne s'enroulait pas autour d'un niveau structurellement insuffisant. Prenons le volume de travail créé en France depuis 2000 ensuite et comparons le à celui de l'Allemagne, alors même que le PIB a progressé de 20 % de part et d'autre du Rhin.

Là encore, les formules à l'emporte-pièce sur le trop faible contenu en emploi de la croissance française ne sont pas en ligne avec la réalité profonde des choses. Si je souligne tout cela, ce n'est pas pour minimiser le problème, encore une fois, mais pour éviter d'être ballotté par les modes médiatiques. Non, l'Espagne et l'Italie ne sont pas des modèles de référence pour la France surtout pas l'Espagne, sorte d'anti-France dont les montagnes russes de l'emploi induisent une terrible destruction de capital humain.

Si j'insiste sur le fait que notre croissance de l'emploi à moyen terme est moins déplorable qu'on ne le dit, c'est simplement pour souligner que nous avons un problème autrement plus ardu. Nous avons un problème d'insuffisance structurelle d'emploi. Nous savons lisser l'évolution de l'emploi dans le temps, mais nous ne savons pas depuis plusieurs décennies le faire changer d'orbite.

C'est finalement l'incapacité du pays à mobiliser suffisamment sa main-d'oeuvre disponible qui constitue la faiblesse numéro un. Pour se rapprocher d'un plein-emploi structurel il faudrait à minima à la France un taux d'emploi de 3 à 5 points supérieur à celui que l'on observe depuis une vingtaine d'années.

Face à ce constat, il me semble qu'il est grand temps d'abandonner les illusions de solutions indolores par le haut. Doper notre potentiel de croissance avec plus de R&D, plus d'éducation, plus d'investissements, plus entrepreneurs, etc. Car la réalité c'est que lorsqu'un pays navigue structurellement [en] sous-emploi, lorsque ses entreprises ne rencontrent jamais de pénurie de main-d'oeuvre, c'est tout le système d'apprentissage qui se dégrade faute d'être mis en tension, faute d'identifier les vrais besoins. Ce sont les incitations des entreprises à innover ou à digitaliser leurs *process* qui s'émeussent. Le sous-emploi chronique mine les ressorts de la croissance endogène et non l'inverse.

Il nous faut ensuite voir les choses en face. Il existe bien une inhibition des petites et moyennes entreprises françaises à recruter en CDI, compte tenu du coup de sortie de l'emploi. Les grandes peuvent provisionner le risque, les plus petites ne le peuvent pas être et préfèrent tourner en sous-capacité d'emploi chronique. Il y a là un gisement d'emplois probablement important, et c'est bien sur cette cible d'entreprise que l'Allemagne, globalement plus protectrice sur l'emploi, que la France a ciblé ses dérogations.

Plutôt que des chèques de 2000 € à l'embauche qui ne règlent rien, ou plutôt que des grandes mises à plat du code du travail ou du processus de négociation collective qui risquent d'accoucher d'une souris, des avancées plus concrètes, et spécifiquement ciblées sur les PME, auraient certainement un effet numérique beaucoup plus important sur l'emploi.

Il y a enfin tous les dispositifs d'incitation aux petits jobs, pour favoriser la sortie du chômage. Ces dispositifs sont dangereux quand on en fait l'alpha et l'oméga de la politique de l'emploi et qu'ils détériorent *in fine* la structure des qualifications et la productivité. Ils sont recevables lorsqu'ils sont conçus comme des dispositifs transitoires permettant précisément au taux d'emploi de changer d'orbite, et qui deviennent ensuite une passerelle vers des emplois de meilleure qualité.

C'est la partie qui se joue aujourd'hui en Allemagne et au Royaume-Uni, et que la France doit observer avec attention, car ce sont bien ces deux pays qui doivent rester ses références compte tenu de la problématique qui lui est propre.