



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

## **EMPLOI**

### **Quelles solutions pour l'emploi ?**

## LES 6 PARADOXES FRANÇAIS

La France est depuis toujours tiraillée entre un modèle scandinave qui préconise la flexisécurité (exonération des entrepreneurs et des salariés des charges de la protection sociale en fiscalisant par l'impôt le coût de cette protection) et un modèle anglo-saxon qui privilégie la fluidité libérale (licenciements facilités, embauches rapides). Depuis 30 ans les différents gouvernements oscillent entre ces 2 modèles et faute de n'avoir jamais clairement tranché entre l'un ou l'autre, le marché de l'emploi cumule les inconvénients scandinaves et anglo-saxons en devant faire face continuellement à 6 paradoxes :

### . Un taux important de jeunes et de seniors au chômage

En plus d'afficher l'un des plus forts taux de chômage parmi l'ensemble des membres de l'OCDE, la France n'épargne ni les jeunes ni les seniors. La tranche d'âge moyenne d'une carrière s'étale aujourd'hui entre 25 et 55 ans avec d'un côté, une difficulté croissante pour rentrer sur le marché du travail avec 70% de jeunes de moins de 25 ans qui ne travaillent pas (contre 55% pour la moyenne européenne) et, de l'autre, un fort chômage des plus de 55 ans qui ont de plus en plus de mal à se maintenir en activité. A l'échelle européenne, la France se place en queue du peloton avec un taux d'emploi des 55-64 ans de 39,7 % lorsque la moyenne de l'Union européenne à 27 est de 46,3%, de 57,7% pour l'Allemagne, de 57,1% au Royaume-Uni et de 70,5% en Suède !

### . Des emplois sectoriels non pourvus

De fortes inadéquations existent entre l'offre et la demande faisant que régulièrement 300 000 à 500 000 offres sont immédiatement disponibles mais ne trouvent pas preneur dans les secteurs comme l'hôtellerie-restauration, le BTP, l'informatique ou encore les banques, obligeant souvent à faire appel à une main-d'œuvre étrangère.

### . Le recours aux stages bon marché

Beaucoup trop d'entreprises bénéficient abusivement de stagiaires diplômés à très bon marché, voire de manière bénévole, ou encore de personnels compétents sous-rémunérés faisant ainsi que beaucoup de jeunes vont de stages en stages ou occupent de petits emplois dans la plus grande précarité. De l'avis des spécialistes il ne devrait plus y avoir de stagiaires diplômés mais uniquement des périodes d'essai justement rémunérées.

### . Une inadéquation entre les formations académiques et les besoins spécifiques des entreprises

Avec un taux de chômage de 24,2% pour les jeunes de moins de 25 ans, la France métropolitaine produit en masse des diplômés aux débouchés plus qu'incertains (sport, psychologie...) mais aussi avec des profils surdimensionnés comparés aux salaires de départ souvent ridicules, tout en formant très mal ses enfants aux métiers qui recrutent régulièrement.

### . Une mobilité réduite

Bien qu'il soit évident que durant la quarantaine d'années que dure une carrière professionnelle (sous contrat et en recherche d'emploi), chacun devra exercer plusieurs métiers dans plusieurs environnements différents, la mobilité fonctionnelle comme la mobilité géographique ne sont pas encore entrées dans les mœurs. Alors que certains territoires enclavés peinent à recruter, d'autres situés auprès des grandes villes sont saturés de demandes.

### . Des chercheurs mal appréciés

Alors que le développement des entreprises suppose de miser sur l'innovation, les chercheurs bien formés (Bac+8) sont négligés au profit des Bac+2 à Bac+5. Cela induit le départ de beaucoup de doctorants à l'étranger asséchant ainsi peu à peu les réserves créatives de la R&D en France.

## POUR DES MESURES RADICALES

Depuis longtemps de nombreux spécialistes préconisent des mesures radicales en matière d'employabilité et la fin de mesurètes jugées homéopathiques. Selon Jean-Paul Fitoussi, président de l'Observatoire français des conjonctures économiques, *«Il est absolument nécessaire d'entreprendre des réformes de structure et conduire des politiques macroéconomiques résolument tournées vers la croissance»*. Il affirme clairement qu'*«Il faut être plus déterminé que l'on ne l'a été ces trente dernières années»* tout en considérant que l'une des raisons majeures qui bloquent le processus de sortie de la spirale du chômage est que *«L'Europe est la seule région du monde à ne pas être gouvernée économiquement»*. D'après lui, tant que les choses ne bougeront pas à ce niveau et que les pays et leurs ministères seront bloqués dans leurs marges de manœuvres, il ne sera pas possible de mettre en place efficacement de véritables solutions de rupture. Des solutions qui reposent obligatoirement sur

une politique européenne de croissance destinée «A satisfaire d'abord les besoins de la population en terme d'emplois, d'augmentation du pouvoir d'achat, d'éducation, de recherche, etc.» au lieu de rester scotchée sur l'appréciation ou pas de l'euro et le renflouement des banques...

## **IDÉES DE SPÉCIALISTES POUR RÉVEILLER L'EMPLOI EN FRANCE**

L'autre grand problème de l'emploi en France est que celui-ci est aussi culturel du fait de l'omniprésence de l'Etat (Droit du travail contraignant) impliquant une certaine forme de défiance naturelle entre l'employeur et le salarié. Dans le mariage de raison que représente l'embauche, la peur est grande que le recrutement rate et conduise à l'échec ainsi qu'à des conséquences économiques importantes. Il est vrai que l'on a coutume de dire que cela correspond à un an de bénéfice pour une PME. Dans le cadre d'un dossier réalisé par le magazine L'Express, plusieurs spécialistes ont donné leur avis sur les principales actions à mener pour réactiver l'emploi en France :

- . Développer les contrats aidés sachant que leur nombre augmente mécaniquement lorsque la conjoncture est mauvaise jouant ainsi un rôle d'amortisseur social et de retour à l'emploi pour de nombreux chômeurs (J.P. Fitoussi) ;
- . Créer un turn-over d'emplois en facilitant les licenciements (Michel Godet - Sociologue) ;
- . Favoriser, au sein des entreprises, le développement de projets dormants avec les demandeurs d'emploi avant de les embaucher (Michel Godet) ;
- . Supprimer les 3 circonstances qui favorisent le CDD (remplacement d'un salarié, hausse de l'activité, emplois saisonniers) en permettant de recruter en CCD à toute occasion (Nicola Catala - Ancienne secrétaire d'Etat) ;
- . Recourir au licenciement sans passer nécessairement par un avocat pour les TPE et PME car sans cela aujourd'hui le risque est grand de perdre aux prud'hommes (Nicole Catala) ;
- . Favoriser l'extension des groupements d'employeurs (Thomas Chaudron - CJD) ;
- . Baisser les charges patronales (Fabrice Lacombe - DG Michael Page) ;
- . Allouer une prime de 5000€ à celui qui change de job afin de favoriser la mobilité (Philippe Manière - DG Institut Montaigne) ;
- . Faire évoluer les mentalités conservatrices au sein de l'entreprise en favorisant les différences, la diversité, le partage des richesses (Laurent Habib - Président Euro RSCG & Co) ;
- . Embaucher les chercheurs et reconnaître la valeur ajoutée du doctorat (Morgane Gorria - Présidente Confédération des jeunes chercheurs) ;
- . Favoriser davantage les échanges entre les écoles et le monde de l'entreprise (Marc Touati - Président cabinet ACDEFI) ;
- . Miser sur une éducation nationale qui anticipe mieux les évolutions économiques et ne réagisse pas uniquement par rapport aux besoins du passé (Marc Touati) ;
- . Lancer un plan de formation en faveur des non-qualifiés, notamment en direction des quartiers défavorisés (Karim Zeribi - Conseiller à la SNCF) ;
- . Faire confiance aux jeunes pour démarrer de nouvelles activités, vivre dans une logique ouverte d'innovation et d'invention, au lieu de vivre dans une logique fermée de reporting et de comptabilisation des effectifs (Jean-Claude Le Grand - DRH L'Oréal) ;
- . Recourir au principe de «séparabilité» entre l'embauche et les conditions de rupture, lesquelles doivent s'effectuer par consentement mutuel tout en veillant à accompagner la sécurisation du parcours professionnel (Didier Duran - Président du Medef Ile-de-France) ;
- . Favoriser la rémunération variable comme premier amortisseur économique afin d'éviter les plans «durs» de licenciement (Jean-Pierre Magot - Mercer) ;
- . Placer la négociation au centre du changement en réformant les critères de représentativité syndicale, tout en laissant une certaine liberté de décider aux partenaires sociaux (Jean Kaspar - Ancien secrétaire général de la CFDT) ;
- . Bâtir un vrai dialogue social entre les salariés et les employeurs en restaurant la confiance entre eux (Bernard Van Crayenest - Président CFE-CGC) ;
- . Lisser les seuils sociaux entre 10 et 11 salariés comme entre 49 et 50 sal. en évitant aux PME de nouvelles contraintes administratives qui les contraignent souvent à ne pas vouloir grandir (Jean-François Roubaud - Président de la CGPME) ;
- . Entreprendre une réforme fiscale chargeant davantage les ménages tout en déchargeant les entreprises (Michel Rocard - ancien premier ministre) ;
- . Développer au maximum la formation continue et la formation professionnelle pour s'adapter aux exigences de la réalité (Bernard Ramanantsoa - DG d'HEC) ;

- . Autoriser le droit à l'erreur à l'embauche en impliquant le salarié sur un projet précis ou à une mission de développement qui, si cela réussit, est ensuite suivi par d'autres projets. (Stephan Brousse - Dirigeant Brousse et Vergez) ;
- . Supprimer les classes préparatoires qui sélectionnent les futures élites en réintroduisant, au contraire, de la fluidité sociale (Gilbert Béréziat - Délégué général de Paris Universitas) ;
- . Valoriser l'apprentissage et la formation en alternance (Henri Lachmann - Président Schneider Electric) ;
- . Annuler la notion d'emploi à vie, changer le cadre juridique du contrat de travail en préférant le contrat de relation contractuelle reconductible tacitement au bout de 3, 6 et 9 ans (Héloïse d'Ormesson - PDG de sa Maison d'édition) ;
- . Développer l'idée de réussite professionnelle dès le primaire, débloquer la société de ses archaïsmes qui plombent l'avenir des futurs actifs dès le plus jeune âge (Jean-Louis Scaringella - Directeur adjoint CCIP)