

# PLEIN EMPLOI ET EXCLUSION

*Par Denis Clerc \**

*En France, dans les années qui viennent, ce n'est plus l'emploi qui posera problème, mais l'exclusion.*

Le retour au plein emploi apparaît fort probable, mais un plein emploi qui risque fort – si rien n'est fait pour empêcher qu'il en soit ainsi – de s'accompagner d'une mise à l'écart de tous ceux que le marché du travail tend à rejeter. Le défi des années à venir ne sera donc plus économique, mais social : comment réouvrir l'accès à l'emploi à ceux auxquels le marché le refuse ?

Un quart de siècle de chômage de masse a rendu les gens méfiants : ils ne croient plus aux promesses concernant le retour au plein emploi. Pis, la religion de beaucoup est faite : ils sont persuadés que la société française est incapable de créer assez d'emplois pour en finir avec le chômage de masse. Même si les discours sur « la fin du travail », sur la diminution inéluctable des emplois sous la pression de la mondialisation ou du changement technique, se font aujourd'hui plus rares, ils restent dominants dans l'imaginaire de la majorité des citoyens, traumatisés par les « affaires » Moulinex, Marks & Spencer ou Danone. Or ces discours, en se focalisant sur des exemples locaux, bien réels hélas, font fi de la réalité d'ensemble : au cours des cinq dernières années, le nombre d'emplois a augmenté de deux millions en France.

## *L'emploi a de l'avenir...*

Certes, rétorquent beaucoup, mais il s'est agi d'emplois précaires, de mauvaise qualité. Pas du tout : les emplois temporaires (intérim, contrats à durée déterminée) ne représentent qu'un cinquième du total des créations d'emplois, les autres étant composés d'emplois à durée indéterminée. Quant aux emplois à temps partiel, si leur proportion n'a pas changé dans l'ensemble de l'emploi (de l'ordre de 16 %), la part de ceux d'entre eux qui sont « subis », c'est-à-dire acceptés « faute de mieux », est passée de 40 à 30 %. L'emploi ne s'est pas seulement amélioré quantitativement, il s'est amélioré qualitativement.

Certes, mais c'est une amélioration qui ne durera pas, répondent les sceptiques. Elle ne durera pas d'abord parce qu'elle est due aux 35 heures et aux emplois jeunes, opérations qui ne se renouvelleront pas et qui ont épuisé leurs effets, ou presque. Elle ne durera pas, ensuite, parce qu'il s'agissait d'une période excep-

*\* Fondateur d'Alternatives Economiques, professeur à l'ENESAD (Établissement National d'Enseignement Supérieur Agronomique de Dijon), vice-président d'Economie & Humanisme*

tionnelle, marquée par une forte reprise économique qui, depuis courant 2001, est terminée : le plus probable est que, de nouveau, la société française connaisse la « croissance molle » du début des années quatre vingt dix, peu ou pas créatrice d'emplois. Cette fois, l'argument est plus sérieux, mais il n'est pas davantage recevable. D'abord parce que, sur les deux millions d'emplois supplémentaires, les 35 heures n'en représentent au mieux que 350.000 (ce qui n'est pas rien, mais demeure minoritaire) et les emplois jeunes à peine 50.000 (car les créations d'emplois jeunes ont été compensées par une diminution sensible des autres emplois aidés, comme les contrats emploi solidarité) : c'est bien l'économie marchande qui a créé l'essentiel des emplois, et pas les mesures publiques. Ensuite parce que, là où il fallait, au début de la décennie 1990, 2 à 2,5 points de croissance pour que des emplois marchands commencent à se créer, il n'en faut plus désormais que 1,5 : même une croissance « molle » permet de créer de l'emploi aujourd'hui (1), et tout laisse à penser que, dans les années à venir, l'économie française connaîtra un rythme de croissance supérieur à 2 %.

Toutefois, au fond, l'essentiel n'est pas là, mais dans les évolutions économiques et, surtout, démographiques et sociologiques de la France. Évolution économique, d'abord. En moins de 20 ans (1982 à 1999), 850.000 postes de travail ont disparu dans l'agriculture (trois sur cinq !) et 120.000 dans le commerce indépendant : au total, près d'un million d'emplois éliminés pour cause de « progrès » technique. On peut se demander si cela a été raisonnable, si l'on n'est pas allé trop loin dans cette voie d'une agriculture et d'un commerce « modernes », générateurs l'un et l'autre d'effets indésirables sur l'environnement et le mode de vie. Mais c'est un fait, qui a lourdement pesé dans l'accentuation du chômage de masse. Toutefois, ce qui est fait n'est plus à faire : même si l'emploi agricole continue de diminuer, l'ampleur ne sera plus la même. Évolution socio-démographique, ensuite : aujourd'hui, chaque génération qui entre sur le marché du travail comprend 650.000 personnes (seules 100.000 ne cherchent pas d'emploi), alors que chaque génération qui en sort comprend 500.000 personnes : non seulement les générations entrantes sont plus nombreuses que les générations sortantes (qui sont nées au début des années quarante), mais la partie féminine de ces générations se porte autant sur le marché du travail que la partie masculine, alors que, dans les années cinquante, ce n'était le cas que d'une femme sur deux. Or, chacun le sait, dans les trois à quatre ans qui viennent, la donne va beaucoup changer, avec l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations nombreuses de l'après-guerre. Cela posera des problèmes d'équilibre cotisants/retraités, mais allégera d'autant la pression sur le marché du travail : 650.000 personnes entrantes seront compensées par 650.000 personnes sortantes, voire davantage si persiste la tendance à cesser l'activité de plus en plus tôt (préretraite, dispense de recherche d'activité).

(1) Si, depuis un an, la courbe du chômage remonte, c'est principalement dû à la suppression du service militaire : 200.000 jeunes garçons se sont présentés sur le marché du travail au lieu d'effectuer leur service. En revanche, l'emploi a continué de progresser (+ 260.000 en 2001). Les réductions de cotisations sociales patronales pour les salaires du bas de l'échelle (jusqu'à 1,3 fois le SMIC, et même jusqu'à 1,8 fois le SMIC en cas de passage aux 35 heures) incitent davantage les employeurs à embaucher que ce n'était le cas précédemment.



Bref, dans les cinq années à venir, le besoin de création nette d'emplois pour absorber les suppressions d'emplois indépendants et le différentiel entre générations entrantes et générations sortantes va passer de 200.000 à ... 0. Voilà qui change tout : même une croissance faible ne favorisera plus la montée du chômage, et une croissance un peu plus soutenue – de l'ordre de 2,5 à 3 % – permettra de le réduire sensiblement. Jusqu'où ? Jusqu'au plein emploi, mais pas jusqu'à la disparition du chômage, hélas.

### *...mais également le chômage*

L'affirmation peut paraître contradictoire. Il n'en est rien : « plein emploi » signifie que, dans les cinq à six années à venir, on peut espérer la création d'un million à un million et demi d'emplois, soit un taux de chômage de l'ordre de 4 % (contre 9 actuellement), et non de zéro. Car, dans une économie qui bouge, sans cesse des emplois sont supprimés, d'autres créés, tandis que certains quittent leur emploi pour tenter d'en trouver un meilleur, situé ailleurs ou dans une autre entreprise. Si, en moyenne, pour trouver un emploi qui vous convienne, il faut quatre mois, cela correspond à 4 % de taux de chômage. Si, pour tous ceux qui cherchent un emploi, cette moyenne était respectée, alors le chômage aurait disparu en tant que fléau social, et seul subsisterait un temps de recherche acceptable, celui nécessaire pour trouver le plus exactement possible chaussure à son pied, plutôt que de devoir prendre le premier emploi qui se présente, même insatisfaisant, par crainte que l'occasion ne se présente pas deux fois.

Cette vision « économiste » omet cependant deux choses. D'abord, une moyenne recouvre des situations très différentes : parmi ceux qui cherchent un emploi, certains trouvent en quelques jours, d'autres ne trouvent rien du tout, même en quelques mois. Certains ont les moyens d'attendre pour trouver quelque chose de mieux, d'autres ne le peuvent pas, et doivent se contenter de « mauvais boulots ». D'autres encore trouvent, mais ne peuvent accepter : trop loin, trop mal payé, trop déclassé. Bref, ce n'est pas parce que le marché du travail est « actif » et que les postes vacants existent que le chômage disparaît, ni même que le chômage de longue durée disparaît. Entre offre et demande, l'appariement ne se fait pas forcément.

Ensuite, le marché du travail est sélectif. Les employeurs préfèrent souvent attendre que prendre le risque d'embaucher une personne « qui ne fera pas l'affaire », parce qu'elle n'a pas assez d'expérience, qu'elle n'est pas assez qualifiée ou, simplement, qu'elle est depuis longtemps au chômage et que, en vertu de l'adage « pas de fumée sans feu », il s'agit là, à leurs yeux, d'un indice « d'inemployabilité ». Le terme est lâché : même si

l'inemployabilité en question est dans la tête de celui qui embauche davantage que dans la réalité de la personne qui cherche du travail, certains sont durablement écartés parce qu'ils ne possèdent pas les apparences du bon employé. Le marché du travail n'est pas composé d'un stock (de chômeurs) dans lequel les employeurs puiseraient, par ordre décroissant « d'employabilité » (à leurs yeux) : s'il en était ainsi, la détente du chômage réduirait en quelque sorte le handicap dont souffrent les personnes aujourd'hui marginalisées, faute de qualités supposées suffisamment attractives ou probantes. Certes, ce mécanisme joue en partie, si bien que la réduction du chômage devrait, progressivement, inciter les employeurs à se montrer moins sélectifs, à compenser certains handicaps (par exemple l'insuffisance d'expérience professionnelle) par un recours accru à la formation interne, voire à augmenter le niveau des salaires offerts pour attirer des candidats qui, aujourd'hui, délaissent certaines activités.

Mais, en réalité, les employeurs qui recrutent ont face à eux un marché du travail à la fois plus réduit – le bassin d'emploi – et plus vaste, puisque, au stock des chômeurs s'ajoute le flux des nouveaux entrants. Et l'employeur en question, espérant qu'un de ces nouveaux venus fera mieux l'affaire, peut très bien refuser d'embaucher une personne qui ne lui inspire pas confiance ou qui ne lui paraît pas convenir. Le temps joue en faveur de l'employeur et au détriment du chômeur : au détriment du chômeur parce que celui-ci perd progressivement son employabilité supposée au fur et à mesure que le chômage se prolonge – ou que seuls des petits boulots viennent le rompre –, au bénéfice de l'employeur parce que le flux des entrants se renouvelle sans cesse. Si bien que, au bout du compte, une partie des chômeurs finit par être déclassée, ou cantonnée dans des emplois précaires, mal payés, dont personne ne veut, et dont la précarité, loin de constituer pour celui qui les occupe un atout en augmentant son « capital humain » ou son expérience professionnelle, joue à son encontre en le classant comme instable ou inadapté aux postes offerts.

D'où le second oubli des économistes. Ceux-ci comptent comme chômeurs uniquement les personnes qui effectuent des recherches actives d'emploi. Mais, lorsque tout se dérobe, que personne ne veut de vous et que, plus votre privation d'emploi dure, moins vous avez d'atouts à faire valoir et plus vous offrez une image dévalorisée de vous-même, vient un moment où vous cessez de chercher à vouloir décrocher ce qui est devenu la lune, hors d'atteinte. Tous les travailleurs sociaux connaissent bien ce mécanisme fait de découragement et de révolte : le premier parce que vous accumulez les échecs, le second parce que vous êtes rejeté, sans que les qualités personnelles soient même considérées. L'écart entre le souhait et la réalité s'accroît ; la personne, tout en déclarant continuer à espérer – et parfois à chercher – met la barre à un niveau tel qu'aucune solution n'est plus possible. De fait, le demandeur d'emploi a quitté le marché



du travail réel ; il vit dans l'espoir d'un miracle qui ne se produira pas (sauf dans les films américains de catégorie C), mais qui lui permet de continuer à vivre tout en percevant un minimum social. L'exclusion – ou la désaffiliation, pour parler comme Robert Castel – prévaut.

Or, dans une société de plein emploi (au sens défini plus haut, c'est-à-dire avec un chômage de transition), ceux qui versent dans l'exclusion sont invisibles ou coupables : puisqu'il y a des postes pour tout le monde, s'ils n'en trouvent pas, c'est qu'ils ne sont bons à rien ou ont des prétentions excessives. Au mieux, ces supplétifs de l'emploi se voient proposer les emplois bouche-trous précaires dont personne ne veut ; au pire, ils sont relégués dans l'inemployabilité.

On le voit : l'économie du plein emploi risque fort de s'accompagner d'une sélectivité accrue et d'une mise hors jeu de tous ceux que, à tort ou à raison, les employeurs suspectent de ne pas être au niveau requis. Ce n'est cependant pas une certitude, car beaucoup dépend de l'attitude des pouvoirs publics, d'une part, des acteurs sociaux de l'autre. Les premiers ont le devoir de continuer, voire d'intensifier leurs investissements dans l'homme : formation, financement de lieux transitionnels permettant aux individus concernés de se reconstruire une identité professionnelle. Quant aux acteurs sociaux, il s'agit aussi bien de l'ensemble des structures d'insertion économique, dont la nécessité sera encore plus forte qu'aujourd'hui, que des employeurs eux-mêmes, qui doivent accepter l'idée de recruter sur la compétence plus que sur le diplôme, et qu'il faudra sans doute inciter financièrement à prendre le risque de l'embauche de personnes en parcours d'insertion. Ce qu'il faut bâtir, désormais, ce sont des « marchés transitionnels » de l'emploi, c'est-à-dire une série de structures emboîtées permettant à chaque personne de passer de l'une à l'autre au fur et à mesure de ses acquis professionnels et relationnels, et de se rapprocher ainsi du « vrai » marché du travail, celui où l'on peut envisager une carrière professionnelle. Alors seulement le plein emploi que l'on nous annonce ne sera pas un plein emploi sélectif, excluant les moins bien pourvus en expérience, diplôme ou relations.

**Denis Clerc**