

## COMPTE-RENDU DES JOURNEES ENTRETIENS ENSEIGNANTS-ENTREPRISES 2015 : « LE TRAVAIL DEMAIN »

Ecole Polytechnique (Campus de Saclay), 25 et 26 Août 2015

⇒ Atelier : « Partage des revenus : où se situe le bon équilibre ? »

### -> Introduction :

Jusqu'en 1970, on a assisté à une hausse constante des revenus du facteur travail. Puis après 1970, les revenus du travail vont connaître une érosion. Le point le plus bas a eu lieu en 1997 (47% du PIB en 1997 contre 58 % en 1960).

Le compromis fordiste et le développement du travail salarié ont permis aux revenus du travail d'augmenter entre les années 1950 et les années 1970. Avant cette période, il existait peu de travail salarié (beaucoup d'artisans, de professions indépendantes et de professions individuelles).

La part des salaires dans le revenu total dépend des négociations salariales, mais aussi et surtout des politiques de l'emploi en vigueur.

En Allemagne, on assiste dans le temps à une baisse du coût du travail unitaire, avec une légère remontée à partir de 2006.

EN France, il y a toujours eu une désindexation des salaires, les salaires ayant constamment augmenté à partir de 1989.

Au Royaume-Uni, la part des salaires dans le revenu total a baissé à partir de 1989. Cette baisse est due à la généralisation du self-employed expliqué par l'externalisation des activités des entreprises (hausse des professions indépendantes, et surtout généralisation du statut de salariés sans garantie de salaire : « contrat 0 heure »). La tendance globale a été une forte hausse des inégalités au Royaume-Uni.

En moyenne, en Europe, 20% des hauts revenus perçoivent cinq fois plus que les 20% des bas revenus.

### -> Alain Trannoy (Directeur, Aix-Marseille School of Economics et EHESS) :

La question du partage des revenus est à la fois une question positive et normative, une répartition factorielle et personnelle.

## 1) Répartition factorielle :

- Ancien Régime : L'époque est marquée par la réalisation du (fameux) Tableau Economique de Quesnay. Pour B. Milanovic (Banque Mondiale), le revenu total se décompose de la façon suivante : 20% pour les impôts/taxes, 50% pour le facteur travail, et 30% pour le facteur capital.
- 1970 -> 2000 : En France et aux Etats-Unis, on assiste à la même progression de la part du travail dans le produit intérieur national (part corrigée et part non corrigée).
- Depuis le début des années 2000 : on assiste à de grandes amplitudes sur une courte échelle de temps (forte volatilité), avec une baisse importante de la part du revenu du travail dans le revenu total pour le Royaume-Uni et l'Allemagne.

Les explications de ces phénomènes sont de deux ordres :

- Permanence : En économie libérale, il n'y a pas d'embauche si le coût du travail est supérieur à la productivité marginale.
- Variations : Celles-ci sont dues aux institutions du marché du travail (contrat de travail, syndicalisation, flexibilité accrue du marché du travail...), aux cycles économiques (taux de chômage), à l'adéquation offre scolaire/besoins en recrutement des entreprises, et aux normes sociales propres à chaque pays.

## 2) Répartition personnelle :

Le coefficient de Gini mesure l'écart moyen entre un revenu d'un individu et le revenu de tous les individus. Ensuite, s'effectue un rapport entre l'écart moyen et le revenu moyen. La société où deux individus perçoivent des revenus de telle manière que le revenu du second est le double du revenu du premier aura un coefficient de Gini égal à 0,33. L'indice de Pareto mesure le rapport de l'écart moyen au revenu de la personne concernée. En moyenne, en Europe, cet écart est environ égal à 2.

La convergence européenne (CAE n°14, Benassy, Trannoy, Wolf) montre que les inégalités augmentent ces dernières années dans les pays scandinaves, alors qu'elles se stabilisent dans les autres pays européens. Il y a donc moins de redistribution du revenu total dans les pays scandinaves. Il existe une réelle divergence entre les Etats-Unis et l'Europe (Piketty, Saez). La part des 10% des riches est plus élevée aux Etats-Unis. Aux Etats-Unis, il y a un développement des primes accordées aux diplômés d'universités. A partir de 1964, les diplômés d'universités américains ont vu leur salaire fortement augmenter.

Au niveau des normes sociales en vigueur, le secteur non-marchand a eu un fort impact en France. Platon avait déjà montré à l'époque que l'éventail hauts revenus/bas revenus devait être compris entre 1 et 4.

Aujourd'hui, en France, il est compris entre 1 et 10 pour la fonction publique, et de 1 à 35 pour les entreprises publiques et de 1 à... 200 (!) pour les entreprises privées.

**-> Patrick Artus (Chef économiste, Natixis, Universitaire, Panthéon Sorbonne) :**

Au Japon, le partage des revenus a toujours été en défaveur du facteur travail (49% du revenu total), dans un contexte général déflationniste. Au contraire, en France, la partage des revenus s'est effectué en faveur du facteur travail.

La théorie de base du salariat énonce que le salariat est un contrat entre l'employeur, qui assure l'employé contre les risques économiques, et l'employeur, qui doit payer une prime d'assurance. Il existe de nombreux contrats de travail différents, en fonction des pays étudiés.

Dans quels pays les faits valident-ils la théorie ?

Au Japon, la part des salaires dans le revenu total est très faible (49% du revenu total). En Espagne, à partir de 2008, on assiste à une baisse spectaculaire de la part du revenu du travail. En France, cette part s'est établie à 64% du revenu total.

Le problème actuel est le fait que la productivité/tête a augmenté beaucoup plus vite que le salaire réel/tête en général, en France. En Italie, le scénario est contraire.

Au Japon et en Italie, il y a une cohérence entre la part des salaires et l'assurance des salariés contre les chocs externes, alors que dans les autres pays, il y a beaucoup moins de cohérence à cause de graves problèmes structurels.

**-> Jean-Paul Faugère (Président du conseil d'administration, CNP Assurances) :**

A partir des lois Auroux en France (1982), il y a eu une institutionnalisation du droit social. Il est devenu obligatoire d'aborder la question des salaires en entreprise une fois par an, avec les partenaires sociaux. Cette question est évidemment fortement liée à l'emploi, l'égalité

professionnelle, la situation du handicap en entreprise, et la place des jeunes et des séniors en entreprise.

Il s'agit aujourd'hui d'évaluer la performance de l'entreprise. Avec une inflation basse aujourd'hui, le problème pour l'employeur est de contenir toute augmentation de salaire qui va créer un fort différentiel. Ont des impacts également sur les salaires pratiqués en entreprise, l'évolution du SMIC, la structuration de la concurrence, la fiscalité en vigueur (heures supplémentaires défiscalisées, par exemple).

Le chef d'entreprise est face à un dilemme entre la maîtrise des coûts et l'atteinte de ses objectifs de résultats : il v généralement privilégier ce qui est réversible (une augmentation des salaires étant irréversible). L'objectif du chef d'entreprise est de garder les talents au sein de son entreprise, par exemple en leur versant une prime sur les résultats obtenus.

Le partage des revenus dans l'entreprise va jouer sur le climat social, et donc le ressenti des différentes parties prenantes.

On a assisté à une hausse du pouvoir d'achat de +1,4% depuis l'année dernière, dans le secteur privé, en France. La règle des trois tiers dans le partage des revenus est imparfaite en France. Le taux de distribution des revenus des entreprises du CAC 40 (après impôts) est compris entre 40 et 50%.

Chez CNP Assurance, le Return On Equity (ROE, soit le rendement d'une action) est de 4,5% (soit 2,5% nets) ; les prélèvements sociaux étant supérieurs à 50%. L'aspiration à l'égalité se fait de plus en plus sentir (Piketty). Le rendement du capital est devenu structurellement supérieur à la croissance économique (Piketty). En France, les outils de redistribution sont très puissants (impôts, transferts sociaux). La fiscalité est devenu aujourd'hui un outil de compétitivité au niveau national. Le vrai problème en France reste la création de revenus.

Il y a plusieurs limites dans les fonctions de l'Etat :

- limites de sa politique de redistribution
  - limites sur les bas salaires (exonération de charges) : problème du traitement social du chômage de masse
  - limite sur le partage des revenus : problème de l'opposition de générations
- Aujourd'hui, en France, il existe peu de marges de manœuvre dans la négociation salariale, car l'inflation est très faible : intéressements, plans de retraite...

La France tend vers le modèle anglo-saxon, avec la modulation de la masse salariale (avec primes à la clé). Tendanciellement, la France devrait être plus proche du modèle rhénan, voire scandinave.

La mesure du poids des dividendes est à nuancer : en effet, il y a eu ces dernières années une multiplication des formes de sociétés holding en France ; les dividendes pouvant être comptabilisés deux fois (de l'entreprise à la holding, et de la holding aux actionnaires).

Parallèlement, il y eu un fort développement des primes aux diplômés dans les universités américaines, en plus d'une augmentation des frais de scolarité dans les mauvaises universités. Les prêts aux étudiants (pour financer leurs études) sont devenus un réel problème aux Etats-Unis, avec ... 20% de taux de défaut ( !) Cela pourrait être l'une des prochaines causes de la crise américaine à venir...

⇒ Atelier : « Les jeunes sur le marché du travail : les vieux protégés contre les jeunes précaires ? »

-> Introduction :

Y a-t-il une dualité jeunes/vieux sur le marché du travail aujourd'hui ? Il faut en moyenne plus de trois ans pour s'installer durablement sur le marché du travail en France.

-> Charles de Froment (Expert Associé à l'Institut de l'Entreprise) :

1) Guerre des générations (chiffres-clés)

Un jeune sur quatre se dit « précaire » en France. Plus on avance dans l'âge, moins on connaît de situation de chômage.

Aujourd'hui, on peut dire qu'il y a deux catégories visibles sur le marché du travail français : les plus de 30 ans avec une situation de Contrat à Durée Indéterminé (CDI), et les moins de 30 ans nouveaux entrants sur ce marché. 35% des 15-29 ans seraient dans une situation de précarité aujourd'hui.

Il est judicieux de relire aujourd'hui « Le destin des générations » (Louis Chauvel), afin de remettre en perspective notre situation actuelle.

Depuis 40 ans, la situation de crise s'est généralisée sur le marché du travail et touche toutes les générations.

2) Une guerre en trompe-l'œil

Le ratio Taux de chômage des 15-24 ans/Taux de chômage global est demeuré constant sur longue période. Il s'établit à environ 2 dans la plupart des pays européens.

Les diplômés sont le plus souvent proches du plein-emploi, alors que un tiers des non-diplômés sont au chômage.

La crise de 2008 a créé 5 000 000 nouveaux chômeurs en plus (des non-diplômés et des diplômés du secondaire essentiellement).

3) Travail humain vs. travail routinier ?

La polarisation du marché du travail a plusieurs causes et conséquences. Les diplômés ont tous une rentabilité différente. La distinction ne doit pas

se faire au niveau de l'âge (jeunes vs. vieux), mais au niveau de la flexibilité (flexibles vs. non-flexibles).

**-> Laurent Choain (Directeur des ressources humaines, Mazars) :**

Le vrai problème serait que les hauts diplômés d'aujourd'hui soient moins bien rémunérés que leurs parents. Aujourd'hui, le problème pour les « laissés pour compte » est d'inventer un nouveau monde car le monde réel ne les accepte pas/plus. Le vrai rôle de la société n'est pas de transmettre, mais de permettre.

Chez Mazars, les salariés sont le plus souvent des jeunes diplômés, alors qu'à la Caisse d'Épargne, il s'agit le plus souvent d'actifs âgés.

Comment peut-on préparer au mieux les jeunes générations à l'entrée sur le marché du travail ?

Il faut étudier les cohortes générationnelles : il y a des leaders dans tous groupes. On assiste aujourd'hui à la fin du salariat mensualisé.

Il faut relire les écrits de Peter Drucker, un des papes du management. On peut voir aussi à bon escient la vidéo Youtube « Future by Starck ».

Depuis la Seconde Guerre Mondiale, l'Homme organisationnel se généralise (ONU, Sécurité Sociale, Ecole...). Demain, les individus vont devenir des « knowledges workers » Peter Drucker, 1981).

La véritable question à se poser est la réinvention du travail actuelle. Le candidat à un poste raisonnera de plus en plus en termes de portefeuille d'activités, et en fonction de ce qu'il aura envie de faire. Le Curriculum Vitae aura de moins en moins d'importance aux yeux de l'employeur. Par exemple, le profil LinkedIn sera davantage considéré par lui.

**-> Yannick L'Horty (Professeur, Université Paris-Est) Marne-la-Vallée:**

Où en sont les politiques publiques en France, actuellement ?

Le marché du travail n'est en réalité pas dual, mais divisé en trois catégories :

- les juniors,
- les classes intermédiaires,
- les séniors.

Pour les jeunes, le principal problème d'insertion réside dans le manque d'expérience professionnelle, qui reste très pénalisante pour eux.

Il est plus pertinent d'étudier plutôt les indicateurs de flux : par exemple, la possibilité d'atteindre tel poste, la durée de séjour dans le poste...

En 2008, les jeunes ont été les premiers touchés par la crise financière et économique mondiale, puis les plus de 50 ans. L'âge rigidifie l'accès au marché du travail. Il peut aussi exister de très grandes disparités au sein d'une même catégorie. De manière générale, à tous les âges le diplôme paie. Le vrai problème va être le fait que les jeunes cumulent deux handicaps : le manque d'expérience et l'absence de diplôme. Il y a beaucoup d'instruments à notre disposition pour illustrer la diversité des situations sur le marché du travail.

Il est utile de se rendre sur le site Internet de la DARES afin d'avoir un aperçu de l'arsenal des politiques publiques. Un nouvel instrument (en plus du contrat de générations) a été créé : la garantie jeunes pour aider les jeunes en marge du système, via les missions locales.

-> **Débat :**

-> **Laurent Choain (Directeur des ressources humaines, Mazars) :**

L'avenir est à la « gamification », les jeunes apprenant différemment. Les formations sont beaucoup plus permanentes et fragmentées.

-> **Charles de Froment (Expert Associé à l'Institut de l'Entreprise) :**

La crise de 2008 a fait augmenter l'intérim chez les jeunes.

-> **Yannick L'Horty (Professeur, Université Paris-Est Marne-la-Vallée) :**

Le principal problème du marché du travail réside dans l'absence de capacités des individus à accéder au CDI (« décrocheurs »).



⇒ **Conférence : « Campus Paris-Saclay : comment construire l'avenir en grand ? » (Ecole Polytechnique et Université Paris-Saclay)**

**-> Pierre Veltz (Président-directeur général, Etablissement public de Paris-Saclay) :**

**- Contexte général et enjeux :**

- Nouveau rôle de l'enseignement supérieur (Aghion, Cohen),
- Nouveau modèle d'innovation (« open innovation », économie du partage),
- Attractivité pour les talents vs. Attractivité pour les capitaux (A.L. Saxenian)  
Il faut créer un « écosystème adhésif » (risque de perdre plus si il y a un départ) afin d'attirer et de fixer les activités et les emplois nomades, en amont des chaînes de valeur.

**- Enjeux spécifiques en France :**

- Surmonter les fractures Grandes Ecoles/Universités,
- Renforcer les liens entre le monde académique et le monde de l'entreprise,
- Accroître la synergie universités/laboratoires de recherche/entreprises.

L'université Paris-Saclay compte aujourd'hui 7000 étudiants (48% en Licence, 42% en Master, 12% en Doctorat), et 15000 chercheurs. Le modèle s'inspire de celui de Cambridge (Royaume-Uni). La structuration de l'organisation de l'université se fait autour des « Schools » et des départements.

A Saclay, il existe cinq « clusters » stratégiques : Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), énergie/climat, aéronautique/défense, santé, mobilité.

Tout le campus est axé autour de l' « open innovation » (innovation ouverte) : pôles de compétitivité, et instituts pour la transition énergétique. L'aménagement/transports doit allier compacité, mixité, accessibilité, alliance ville/nature et innovation/territoire.

Le financement de Saclay est largement public

Site Internet : [www.media-paris-saclay.fr](http://www.media-paris-saclay.fr)

⇒ Conférence de Najat Vallaud-Belkacem (Ministre de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche) :

L'Ecole a pour principale mission de rendre l'individu autonome, de la maternelle à l'enseignement supérieur.

L'Ecole doit se renouveler et être créative. L'Ecole doit instaurer un dialogue avec celles et ceux qui créent la richesse au sein du territoire.

L'Ecole doit anticiper les tendances du marché du travail à moyen terme (cf. Rapport de France Stratégie : « Les métiers en 2022 »).

L'Education nationale compte 64000 établissements, dont 30 campus des métiers par filière. Les diplômes doivent être renouvelés pour s'adapter au mieux aux changements du marché du travail.

Aujourd'hui, l'Ecole bouge et s'adapte à son environnement. Il faut réduire les délais quand un changement est effectif.

Les changements importants actuels sont les suivants :

- Campus des métiers et des qualifications (ex : mer, numérique) : mise en valeur de l'apprentissage, des universités, des laboratoires de recherche, des entreprises)
- « Parcours Avenir » : a pour mission d'accompagner l'élève depuis l'école maternelle, de découvrir les différents métiers, faire intervenir des chefs d'entreprise dans les classes pour impulser un esprit d'entreprendre à l'Ecole.

Une innovation majeure sera prochainement un « folio », qui sera un nouvel outil numérique avec des informations personnelles sur chaque élève (notamment ses expériences professionnelles) : il s'agit en réalité d'un cahier numérique.

- Pratiques interdisciplinaires : les junior entreprises, les projets mêlant différentes matières...
- Développement de l'apprentissage et de la formation en alternance.
- Développement des pôles de stages dans l'Education nationale dans chaque Académie : équipes de « brigades » dans les bassins d'emplois qui viendront en aide aux établissements n'ayant pas trouvé de stage en entreprise pour les étudiants.

Il faut donner plus de moyens aux jeunes de la nouvelle génération pour qu'ils soient meilleurs que ceux de la génération précédente (ex : « Pépite » et statut d'étudiant-entrepreneur).

## ⇒ Atelier : « Les MOOC vont-ils révolutionner le métier d'enseignant ? »

Les MOOC ont des éléments de ressemblance avec ce qui se fait aux Etats-Unis avec la classe inversée.

### -> Cécile Dejoux (Enseignante, CNAM Paris) :

Geneviève Fioraso a réalisé du bon travail, notamment en créant « France Université Numérique » (FUN). Les MOOC sont avant tout une aventure collective. Le CNAM a mis en place 20 MOOC (gratuits et payants). Il existe aussi des MOOC destinés aux entreprises (« MOOC Factory »). La prochaine session sera un MOOC intitulé : « Du manager au leader » (à partir du 15/11/2015, sur la plateforme du CNAM). Les MOOC ne sont pas un « effet de mode », mais doivent être expérimentés par les enseignants.

Le danger pour l'enseignant aujourd'hui est d'être trop dans le projet. Le métier d'enseignant n'est pas un métier d'animateur mais de transmission de savoir (notamment en s'inspirant de ce qui fonctionne à l'étranger).

### -> Pascal Le Merrer (Professeur, ENS Lyon) :

Réaliser un MOOC exige beaucoup de moyens financiers. Par exemple la plateforme FUN a demandé d'importants fonds publics, sa mission étant de toucher le grand public. Le MOOC réalisé sur L'Union Européenne (intitulé « L'intégration numérique dans l'Union Européenne ») a été mis en ligne sur Youtube. Les ressources pédagogiques liées à ce MOOC sont variées (vidéos, tableaux, textes). Le plus difficile a été les exercices d'évaluation, servant à la certification.

Avant de réaliser tout MOOC, il faut penser la communication en amont. Puis, il faut être (très) réactif sur les forums d'échanges. En réalité, il est nécessaire de trouver le juste équilibre entre logique de transmission et processus de découverte personnelle.

Pour un MOOC, le travail personnel est en moyenne compris entre 2 et 6 heures/semaine.

Suivre un MOOC améliore le bien-être personnel, et ce même si la certification n'est pas validation in fine.

**-> Jean-Marc Daniel (Economiste, ESCP Europe) :**

Sa thèse de départ est que le métier d'enseignant est mort. L'enseignant, face au développement des MOOC, peut adopter différentes attitudes.

D'abord, il peut adopter une attitude négative, en refusant notamment le progrès. Les cours en français sont un des derniers moyens de protectionnisme en vigueur en France (barrière à l'entrée).

Par exemple, les MOOC de Krugman et de Mankiw (concurrent de Samuelson) est accessible en temps réel, et ce de manière continue.

L'enseignant peut aussi adopter une attitude rentière, en donnant un prix au MOOC. Mais ce n'est pas viable économiquement.

Aujourd'hui, l'enseignant doit accepter qu'il y a un marché noir » (comme ce qui se passe aujourd'hui sur le marché des taxis, avec l'apparition d'Uber). Il faut accepter le progrès, marqué par l'ouverture à la concurrence sur chaque marché.

**-> Débat :**

**-> Jean-Marc Daniel (Economiste, ESCP Europe) :**

Existe-t-il un public spécifique pour les MOOC ? Non, les MOOC sont généralement destinés à tout public, grâce au partage de l'information (système collaboratif).

**-> Pascal Le Merrer (Professeur, ENS Lyon) :**

Il existe des MOOC dans beaucoup de catégories (MOOC pour entreprises, MOOC pour enseignants).

Le métier d'enseignant n'est pas condamné à disparaître, mais à se transformer en profondeur. Tout MOOC a une date d'ouverture, et une date de clôture, ce qui le différencie du cours en ligne (qui est en continu). Le coût du MOOC s'élève en moyenne à 50000 euros. L'avenir du MOOC se situe en Afrique. L'éducation est évaluée par la qualité des MOOC, et non pas par les classements académiques.

⇒ **Atelier : « La richesse des régions : comment les territoires dessinent-ils les emplois ? (et vice-versa) »**

-> **Introduction :**

Le territoire est à la fois un espace géographique et un lieu d'exercice de pouvoir : il a donc à la fois une dimension politique et une dimension économique. Chaque territoire est le territoire de quelqu'un, composé de ressources et de facteurs de production.

Chaque territoire est touché par des tendances des dynamiques de fond (vieillesse de la population, problèmes de recrutement, appariement offre/demande de travail).

Quel est le rôle des territoires aujourd'hui ?

-> **Laurent Davezies (Economiste et Urbaniste, CNAM) :**

La richesse a deux définitions possibles :

- la capacité des territoires à créer des richesses (Produit Intérieur Brut),
- les revenus de la population.

L'Ile-de-France représente 31% du PIB français. Le Languedoc-Roussillon est un bon exemple de mise en œuvre de mécanismes non-marchands (57% des richesses créées sur ce territoire).

Le partage des richesses créées sur les territoires se fait entre la production locale et le monde rural.

Depuis 2008 et la crise financière, le problème n'est pas la destruction d'emplois, mais bien la création d'emplois.

Il est utile aujourd'hui de relire Paul Krugman et sa thèse sur la Nouvelle Economie Géographique (1990), qui établit les nouvelles localisations d'activités et la fracture territoriale (accroissement des inégalités de tous types).

Il y a moins d'emplois aujourd'hui qu'en 2007 : 250000 emplois ont été perdus en France (public et privé). Seulement quelques métropoles ont plus d'emplois aujourd'hui qu'en 2007 : Toulouse, Bordeaux, Lyon qui a un modèle de développement souhaitable, Marseille-Aix qui a des problèmes d'harmonisation divers. Plus l'agglomération est petite, moins il y a création d'emplois effective. Depuis 25 ans, on assiste à un ajustement structurel douloureux dans de nombreux secteurs d'activités.

**-> Eric Rebiffé (Directeur Emploi territorial & Essaimage, Directeur Général Sanofi Développement):**

L'entreprise est compétente pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), ce qui est le rôle du Directeur des Ressources Humaines. L'alternance est intéressante car allie la formation académique et celle de l'entreprise. Le contact avec l'entreprise, grâce à l'apprentissage, s'effectue plus de manière plus fluide.

Il faut développer la logique de filière, alliant grandes entreprises et petites entreprises, ainsi que la logique territoriale (avec d'autres filières). On doit être certain que les formations proposées au sein du territoire sont en adéquation avec les emplois et les compétences recherchées par Sanofi.

**-> Antonio Molina (Président du conseil de surveillance, Mäder) :**

Le projet MEREM (région Nord) a mis en valeur une région très agricole et leader dans le secteur automobile.

**-> Débat :**

**-> Laurent Davezies (Economiste et Urbaniste, CNAM) :**

En moyenne les revenus augmentent quand on déménage dans la région Nord, alors que les revenus ont tendance à baisser quand on déménage dans le Sud.

**-> Antonio Molina (Président du conseil de surveillance, Mäder) :**

Le plus important c'est toujours ce que l'on fait, quelle que soit l'attractivité du territoire. On doit apprendre, en France, à former (et accompagner) les entrepreneurs.

**-> Eric Rebiffé (Directeur Emploi territorial & Essaimage, Directeur Général Sanofi Développement):**

Les investissements doivent augmenter pour les métiers dits « émergents ».

⇒ **Conférence : Les partenaires sociaux face à la lutte contre le chômage : ont-ils (vraiment) tout essayé ? »**  
**(animée par François Lenglet, France 2)**

**-> Patrick Artus (Chef Economiste, Natixis, Universitaire, Panthéon Sorbonne) :**

Cinq axes de réflexion peuvent être dégagés :

- Remplacer le SMIC par une prime d'activité : baisser le coût du travail non qualifié,
  - Mettre de la sécurité pour les entreprises dans les possibilités de recrutement/licenciement,
  - Décentraliser le système de formation professionnelle (notamment avec le développement de l'apprentissage),
  - Mieux réfléchir sur le rôle des organisations syndicales et patronales,
  - Mieux réfléchir aux formations proposées par le système d'enseignement (en adéquation avec les besoins du marché du travail),
- Le problème est plutôt d'ordre d'économie politique, et moins d'économie positive.

**-> Corinne Prost (Chef du Département des Etudes Economiques, INSEE) :**

Trois sujets d'étude intéressants peuvent être dégagés :

- Taux d'emploi des séniors (55-69 ans) : il s'établit aujourd'hui à 70%, ce qui va plutôt dans le bon sens.
- Dualisation du marché du travail : les CCD deviennent de plus en plus courts, et de plus en plus instables, alors que les CDI sont très protégés face aux nouveaux entrants.
- Salaires plus dynamiques depuis la crise de 2008, mais ne s'ajustent pas assez rapidement aux chocs de productivité.

**-> Alexandre Saubot (Président Directeur Général Haulotte, Président de l'UIMM) :**

Il faut s'inspirer des modèles étrangers (notamment allemand et italien).

La dualité du marché du travail doit s'estomper. La confiance dans le dialogue social doit être restaurée en France. Il n'existe pas de prise de



risques pour améliorer le dialogue social car il n'existe pas de vécu commun entre les différentes parties prenantes (à la différence de l'Allemagne).

**-> Stéphane Lardy (Secrétaire Confédéral en charge du dossier de l'assurance-chômage, Force Ouvrière) :**

Les effets de seuil doivent être supprimés. Le travail avec Pôle Emploi, les missions locales et l'APEC (Agence de recrutement pour les cadres) doit pouvoir accompagner plus de 100000 jeunes dans leur insertion sur le marché du travail.

Les négociations sur le dialogue social se sont généralement soldées par des échecs.

En France, il est (très) difficile de parvenir à des accords d'entreprise (la loi les en empêchant).

**-> François Lenglet (France 2) :**

Les subventions des emplois à faible valeur ajoutée sont devenues un vrai problème en France. Le rapport de Louis Gallois a été utile pour la baisse des charges sur les hauts salaires, notamment pour relancer les secteurs innovants. Le SMIC chargé représente 63% du salaire médian en France. Une baisse de 1% du coût du travail engendre une hausse mécanique de 2% de l'emploi.

**-> Corinne Prost (Chef du Département des Etudes Economiques, INSEE) :**

Le coût du SMIC n'a pas baissé en France, car il y a eu des « coups de pouce » du gouvernement. Il y a eu en réalité des subventions aux bas salaires.

**-> Stéphane Lardy (Secrétaire Confédéral en charge du dossier de l'assurance-chômage, Force Ouvrière) :**

Le principe de l'assurance-chômage n'est pas à être remis en question. Par contre, les modalités de mise en œuvre sont à revoir, notamment l'impact sur l'emploi.

**-> Alexandre Saubot (Président Directeur Général Haulotte, Président de l'UIMM) :**

Nous avons le système que nous méritons, en France. La loi a rendu obligatoire l'étude annuelle des salaires pratiqués en entreprise. L'arbitrage par un seul individu sur les négociations salariales est peu pertinent. Le choix de l'indemnisation doit être privilégié, plutôt que le reclassement. Le problème français est qu'on ne retrouve pas assez vite un emploi, quand on en perd un. Le problème posé au gouvernement est celui de l'incitation à retrouver un emploi.

**-> Patrick Artus (Chef Economiste, Natixis, Universitaire, Panthéon Sorbonne) :**

Nous sommes aujourd'hui dans le modèle dual « insiders vs. outsiders ». Nous devons nous rapprocher du modèle scandinave, marqué par une forte indemnisation du chômage. Les deux problèmes criants français sont la faiblesse de l'inflation et le manque de gains de productivité : il y a peu de marges de négociations sur les salaires pour les employeurs. L'autre problème est le désajustement entre la demande d'emplois et les offres de qualification.

**-> Stéphane Lardy (Secrétaire Confédéral en charge du dossier de l'assurance-chômage, Force Ouvrière) :**

Les problèmes français sont les suivants :

- le trop grand nombre des syndicats patronaux,
- le trop grand nombre de branches,
- le trop grand nombre de conventions collectives.

**-> Corinne Prost (Chef du Département des Etudes Economiques, INSEE) :**

Le modèle français actuel résulte d'un choix collectif passé (depuis 1958), alors que le modèle allemand est marqué par une forte modération salariale, depuis 20 ans.

⇒ **Conférence : « Les politiques de l'emploi : les success stories ? »**  
**(animée par Sandrine Foulon, Alternatives Economiques)**

**-> Emmanuelle Wargon (Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social) :**

Quels enseignements tirer des politiques qui ont réussi en Europe ?  
Nous devons effectuer un benchmarking général afin de cibler au mieux ce qui fonctionne autour de nous. Il est intéressant d'avoir recours aux « pair reviews » (comités d'évaluations) : comparaisons des méthodes, des moyens et des résultats (via des échanges). Par exemple, l'apprentissage est un bon sujet d'étude.

Nous appuyons les petites entreprises dans leur recrutement. Par exemple, la garantie jeunes (inspirée des pays scandinaves) permet aux jeunes ciblés d'avoir une allocation au niveau du RSA. Ce programme sera actif à partir de début 2016. Il faut faire une véritable remontée des projets sur le terrain.

**-> Eric Labaye (Membre du Comité de Direction Mondial de McKinsey):**

Pourquoi les pays scandinaves ont un faible taux de chômage ?

Il existe trois raisons principales :

- Forte mobilité sur le marché du travail : flexisécurité danoise couplée aux aides généreuses aux chômeurs,
- Participation plus forte des jeunes et seniors sur le marché du travail : en Irlande, on limite les incitations au départ en retraite ; aux Pays-Bas on subventionne les stages, le jeune devant être actif,
- Travail intensif sur les compétences recherchées par les employeurs,
- Forte adaptation des salariés : en Allemagne, les emplois publics sont flexibles ; en Suisse, le système est orienté vers la recherche de la performance ; au Royaume-Uni il existe une plateforme rendant transparents les besoins de demain en termes de compétences (inspiré du modèle australien).

Les réformes inspirées de la Commission Attali (dont Emmanuel Macron faisait partie) sont axées autour de :

- la réglementation (plus de concurrence dans presque tous les secteurs d'activités),

- la flexibilité du marché du travail (ce qui est le moins approfondi) : il faut plus avancer sur la mobilité des travailleurs, améliorer le fonctionnement de Pôle Emploi, et développer le numérique,
- l'innovation (CICE, pôles de compétitivité...).

**-> Cyril Cosme (Directeur, Organisation Internationale du Travail (OIT) pour la France) :**

L'activation de politiques de l'emploi doit être visible en France : il y a eu deux fois plus de mesures en faveur de l'emploi entre 2008 et 2013. Le benchmarking est intéressant, mais il n'est pas possible de transposer des politiques qui fonctionnent telles quelles : il existe une série de facteurs externes à prendre nécessairement en compte. Il existe aussi une forte réactivité des acteurs économiques en France, car il y a une rigidité du marché du travail.

Le contrat de travail en vigueur en France est le Contrat à Durée Indéterminée (CDI), qui résulte directement du compromis fordiste. Des réformes structurelles doivent être menées, notamment sur l'autorisation administrative de licenciement économique (ex : Espagne, Portugal), et le Contrat Nouvelle Embauche (CNE). Il faut mettre fin à une idée reçue : il n'existe pas de relation entre mesures pour l'emploi et baisse du chômage.

Le dialogue social a été fortement touché par les réformes. Il y a eu une dégradation du cadre conventionnel en France, avec une atrophie des conventions collectives de branches par exemple. L'organisation Internationale du Travail (OIT) a dû s'adapter aux évolutions du marché du travail mondial. L'année prochaine, l'OIT réalisera un inventaire des grandes évolutions du marché du travail qui ont marqué le XXème siècle, à travers le monde.

**-> Françoise Holder (Administrateur, Holder SA) :**

Les créations d'entreprises sont de plus en plus dématérialisées. L'apprentissage en Allemagne est une filière d'excellence, alors qu'en France les CFA ont des difficultés à collecter la taxe d'apprentissage. Le Conseil de simplification voulu par le gouvernement (composé d'experts, d'administratifs, de la société civile) a mis en œuvre 273 mesures.

On doit parler plus de « chemin de simplification », plutôt que de « choc de simplification ».

L'auto-entreprenariat s'apparente à la période d'essai pour l'entrepreneur.

-> **Débat :**

-> **Emmanuelle Wargon (Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social) :**

Les points d'amélioration sont la connaissance des métiers et le partage des besoins de formation avec les lycées et universités (premier niveau d'orientation). L'emploi en relève pas du niveau européen : il n'existe pas de fonds communautaires dédiés ; il s'agit d'une préoccupation nationale.

⇒ **Conférence de clôture : « Mobilisation générale : égalité, mixité, parité de l'Ecole à l'entreprise. (animée par Brice Couturier, France Culture) »**

-> **Catherine Sueur (Directrice Générale, Radio France) :**

Pour une fille, faire des mathématiques à haut niveau, il faut venir d'une classe sociale aisée.

A Radio France, comme dans de nombreuses entreprises, il y a beaucoup de machisme. Des études en interne ont été effectuées sur la situation ressentie par les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

-> **Marwan Lahoud (Directeur Général Délégué à la Stratégie et au Marketing, Airbus Groupe) :**

Il existe peu de mixité dans le secteur de l'aéronautique. Mais à Airbus, il y a 136 nationalités différentes au sein du groupe (chez Boeing, il n'y a que... cinq !)

Aujourd'hui, on veut une femme candidate par poste. Il devient urgent de sensibiliser les femmes aux métiers scientifiques, et ce dès le plus jeune âge.

-> **Eric Fouache (Vice-Chancelier, Université Paris-Sorbonne d'Abu Dhabi) :**

85% de la population aux Emirats Arabes Unis est étrangère. Il faut toujours s'adapter à la demande, sélectionner les étudiants.

-> **Pierre Ferracci (Président, CNEE) :**

Il faut détruire les dernières barrières entre entreprises et éducation. Le modèle français est très pyramidal, l'autorité du chef y est très présente. Avant, l'entreprise était mal vue par les enseignants, aujourd'hui on peut noter une (nette) amélioration. Il faut mettre fin aux clivages idéologiques.

-> **Eric Charbonnier (Expert Education, OCDE) :**

Il n'y a qu'un tiers des élèves qui sont considérés comme « bons » en France. Le système français est moyen (au regard du classement PISA).

Il y a eu réussite dans la massification, mais un échec dans l'égalité des chances. 30% des élèves de 15 ans ont déjà redoublé en France (10% en moyenne dans l'OCDE). La formation initiale est plus égalitaire dans les autres pays européens. Il y a une mauvaise préparation pédagogique en France. La sensibilisation des élèves au numérique doit s'améliorer en France. Les enseignants peu expérimentés sont face à des publics difficiles.

**-> Philippe Aghion (Economiste, Collège de France) :**

Aux Etats-Unis, on étudie surtout le rapport entre la situation professionnelle des enfants âgés de 30 ans avec celle de leurs parents au même âge. Il existe une corrélation positive entre les innovations et la mobilité sociale (cf. théorie de la « destruction créatrice » de Schumpeter). Dans le système finlandais (connu pour la qualité de son enseignement), il n'y a pas de redoublement (système du tutorat). La réussite est de conjuguer la flexibilité externe (ex : Danemark) et la flexibilité interne (ex : Allemagne).

Plus le marché du travail est flexible, plus forte est la mobilité sociale. Il faut plus de croissance tirée par l'innovation, et donc plus de concurrence dans tous les pans de la société : il faut urgemment une politique de croissance inclusive.

**-> Débat :**

**-> Pierre Ferracci (Président, CNEE) :**

La formation initiale est figée par le diplôme, en France. L'égalitarisme est annihilé par le progrès (au contraire de l'égalité).

**-> Philippe Aghion (Economiste, Collège de France) :**

Il faut décorporatiser la France. Aux Etats-Unis, la spécialisation est progressive, alors qu'en France, la spécialisation se fait dès le début des études.

⇒ Liens Internet Externes :

<http://www.eec2015.fr/>

<http://www.institut-entreprise.fr/>

<http://www.melchior.fr/>