

Les trois mensonges aux licenciés

Jeudi 25 octobre 2001

Les efforts de formation et de productivité n'assurent pas l'emploi.

Etienne Wasmer enseigne l'économie à l'université de Metz et à l'Université libre de Bruxelles.

Les réactions aux annonces de licenciements collectifs sont de la plus grande diversité: violentes de la part des salariés, enthousiastes de la part des actionnaires, compatissantes de la part du grand public, perplexes de la part des économistes. Ces derniers sont parfois saisis d'un doute sur la légitimité des revendications des salariés, qui voudraient, soit un emploi à vie dans un secteur appelé à décliner, soit augmenter les coûts de licenciements à des niveaux extrêmes. Concrètement, les théories du marché du travail enseignent sans ambiguïté que ces deux formes de protection (interdire le licenciement ou le rendre prohibitif) ont le même effet : il va favoriser les salariés employés, en particulier ceux qui ont une grande ancienneté, mais cela va dissuader l'embauche, en prévision d'aléas futurs qui obligeraient à des plans sociaux. C'est aussi pour cela que votre plombier est toujours débordé et qu'il gagne plus que vous : il n'embauche pas et vous êtes prêt à payer cher son service trop rare.

Du coup, le réflexe naturel de l'économiste est de penser qu'il ne faut pas trop renchérir le coût des licenciements. D'une part, il y a de nécessaires réallocations de main-d'oeuvre on ne peut pas en rester à

l'emploi de la France de 1950, et d'autre part il y a peut-être une certaine injustice à s'apitoyer sur le sort des 30 000 licenciés d'entreprises emblématiques, donc connues des médias, et pas sur celui des centaines de milliers de licenciés économiques annuels dans les entreprises de moins de dix salariés : imagine-t-on les journaux titrer en une sur la mise en retraite anticipée d'un serveur d'une brasserie du boulevard Saint-Michel, qui vit pourtant le même désarroi? Les avantages consentis lors des grands plans sociaux à tous ces ouvriers quinquagénaires ne sont-ils pas indus, par rapport à ce qui est le lot commun de toute économie de marché, dynamique et donc fonctionnant au rythme puissant de ses créations-destructions d'emplois ? Pour claire qu'elle soit, on ressent cependant un malaise à l'exposé de cette thèse. En réalité, ce que perçoit peut-être une partie de l'opinion, c'est qu'à ces salariés qui manifestent leur colère et leur détresse, on a menti à plusieurs reprises et leur erreur a été d'être crédules les gens en colère le sont souvent après eux-mêmes. Les chantages à la pollution chez les uns, à la destruction de stocks chez les autres expriment peut-être une partie de cette détresse.

En réalité, le mensonge a été triple. Dans l'ordre, le plus récent est celui de leur encadrement, qui leur a fait croire qu'en augmentant leurs cadences, en acceptant de nouvelles organisations du travail plus flexibles, plus exigeantes en efforts de qualité et de rendement, ils pourraient conserver leur emploi en dépit de la nouvelle donne progrès technique, concurrence avec des pays à bas coûts salariaux. Le deuxième a été celui de certaines organisations syndicales qui se sont bien gardées de les détromper : alors qu'il est plutôt facile d'anticiper les grandes évolutions de l'emploi dans les secteurs en déclin et de détecter la pénurie prochaine de main-d'oeuvre dans d'autres, une certaine conception des relations sociales, minoritaire mais puissante,

consiste à entretenir des mythes plutôt que de négocier des formations de reconversion en masse et l'aide à la mobilité. Le coût social de ces mauvaises traditions est sans doute immense.

Enfin, le dernier mensonge, et c'est sans doute le plus lourd de conséquences, même s'il est rarement abordé, a eu lieu il y a trente-cinq ans, au début de la vie active de ces salariés de 50 ans: parmi tous les pays de l'OCDE, c'est la France qui a les taux d'éducation de cette tranche d'âge les plus faibles. Le mensonge était alors le discours des entreprises : "Ne poursuivez pas vos études, on vous formera." Or, s'il est parfois de bon ton de railler les générations d'étudiants qui s'entassent sur les bancs des Deug de psychologie, il ne faut pas oublier que l'éducation est un capital humain général, donc transférable d'un emploi à l'autre. Elle permet aussi de diminuer le coût des différences culturelles (comme les accents locaux) qui rendent la mobilité géographique si difficile à vivre, comme le déclare Marc Blondel (FO) à propos de Moulinex. A contrario, la formation professionnelle, elle, est un capital humain spécifique au secteur, à l'entreprise voire à l'emploi lui-même. Elle n'est donc d'aucune utilité ailleurs. La France, si elle est unique dans le monde pour ses réactions hostiles et passionnées aux réallocations d'emploi, c'est peut-être qu'elle ne fait que payer son sous-investissement éducatif du passé.

Du coup, le débat s'éclaire sous un nouveau jour : pour les uns, la colère des salariés licenciés est illégitime, car ils pleurent la perte de leur rente accumulée au cours des années. Cela était peut-être vrai il y a vingt ans, lorsque les syndicats et le PC étaient capables d'influer sur le niveau des revenus. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Les salariés pleurent la perte de leur capital humain spécifique et les pertes de salaire associées, car ils n'apprendront pas du jour au lendemain à passer de la

production en série des cannettes de bières à un emploi de serveur de café. Un certain modèle social européen, qui a peut-être vécu ou du moins est en mutation, consistait à demander aux salariés d'investir en capital humain spécifique en échange d'une stabilité assurée dans l'emploi. D'où la colère à la rupture du contrat implicite et de l'effondrement des illusions. On ne peut que se féliciter, a contrario, d'avoir amené autant de jeunes au niveau du baccalauréat et de l'université, fût-ce dans des branches peu rentables à court terme. A long terme, ceux-là au moins ne se plaindront pas de perdre leur emploi, et ils s'adapteront plus facilement.

Dans l'époque de transition que nous vivons, c'est par contre le rôle de l'Etat d'assurer la reconversion des victimes des plans sociaux, de faire preuve de pédagogie sans démagogie, et de ne pas pénaliser les créations d'emploi futures en rendant les fermetures de postes exorbitantes.