



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mercredi 3 juin 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

La réforme du contrat de travail en Italie selon une étude de France Stratégie <i>La Correspondance Économique - 03/06/2015</i>	4
La croissance de retour en France ? Oui mais... <i>L'Allier Agricole - 28/05/2015</i>	6
Et si on reparlait réduction du temps de travail ? <i>Alternatives Économiques - 01/06/2015</i>	7
Le papy-boom ne va pas tout régler <i>Alternatives Économiques - 01/06/2015</i>	9
Journée d'étude des post-doctorant-e-s du DIM « Genre, Inégalités, Discriminations », A... <i>Combatsdroitshomme.Blog.Lemonde - 02/06/2015</i>	12
Les perspectives de l'emploi à l'horizon 2022 <i>Conseil-Entreprise.Org - 02/06/2015</i>	14
Emploi dans les TPE/PME : l'UDES défendra ses 20 propositions auprès du Premier Ministre <i>Miroirsocial.Com - 02/06/2015</i>	16
Emploi IT : le chômage, bientôt un mauvais souvenir ? <i>Free.Fr - 02/06/2015</i>	17
Emploi IT : le chômage, bientôt un mauvais souvenir ? <i>Itespresse.Fr - 02/06/2015</i>	18
Licenciement : vers un plafond d'indemnités aux prud'hommes <i>Lepoint.Fr - 02/06/2015</i>	19
500 000 postes à pourvoir d'ici 2022 ? <i>Béton(S) - 01/05/2015</i>	21

France Stratégie

La réforme du contrat de travail en Italie, selon une étude de France Stratégie

Le chef du gouvernement italien Matteo RENZI a fait de la réforme du marché du travail ("Jobs Act") l'un de ses principaux objectifs, pour répondre à une situation de l'emploi particulièrement dégradée (taux de chômage de 13 %, dualisme du marché du travail, disparités régionales...) et stimuler le retour de la croissance. Dans le cadre de cette réforme un contrat de travail "à protection croissante" a été créé pour inciter à l'embauche en CDI. Il permet des exonérations de cotisations sociales importantes et rend le coût des licenciements injustifiés moins élevé et plus prévisible pour l'employeur. Dans le cadre de notre rubrique "Problèmes d'actualité" nous publions ci-dessous une synthèse de l'étude de France Stratégie consacrée à ce nouveau contrat de travail.

Le nouveau CDI "à protection croissante"

"Le projet de loi d'habilitation de décembre 2014 prévoit la création d'un "contrat à durée indéterminée à protection croissante selon l'ancienneté dans le poste" pour les nouvelles embauches ainsi que de nouvelles restrictions à l'application de l'article 18, le limitant aux cas de discrimination (...). Le dispositif décidé par le décret du 20 février 2015 diffère toutefois sensiblement de cette proposition. Le nouveau contrat s'applique en effet aux seules nouvelles embauches en CDI, à compter du 7 mars 2015, et modifie uniquement le régime des sanctions applicables en cas de licenciement injustifié. Désormais, la réintégration ne s'applique qu'aux licenciements déclarés nuls pour cause de discrimination, aux licenciements "inefficaces" (c'est-à-dire non motivés) et, dans certains cas très restreints, aux licenciements disciplinaires injustifiés. Dans les autres cas, notamment les licenciements économiques, le juge ne pourra condamner l'employeur qu'au paiement d'une indemnité, non soumise à cotisations sociales et déterminée strictement par un barème en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le "Jobs Act" introduit également une nouvelle possibilité de conciliation, pendant la phase de contestation. L'employeur peut proposer une indemnisation exonérée d'impôt et de cotisations sociales d'un montant égal à 1 mois de salaire pour chaque année de service (et comprise entre 2 et 18 mois de salaire). L'acceptation par le salarié de l'indemnité confirmera la rupture du contrat de travail et mettra fin à la contestation judiciaire du licenciement. Le législateur espère avec cette procédure diminuer quantitativement le nombre de procédures judiciaires. Si le barème est moins avantageux pour le salarié, cette procédure lui offre en revanche la garantie d'une indemnité versée rapidement et exonérée d'impôt. S'il se rapproche de la rupture conventionnelle en France, ce mode de conciliation peut toutefois intervenir pendant la phase de contentieux et il est à l'initiative seule de l'employeur.

Le CDI dit "à protection croissante" consiste ainsi en une modification du régime de sanction des licenciements déclarés non justifiés par le juge :

- d'une part, en revenant sur la possibilité beaucoup plus large avant la réforme que dans d'autres systèmes juridiques européens, tel celui de la France qu'avait le juge d'obliger à la réintégration de salariés licenciés ;
- d'autre part, en prévoyant un système d'indemnisation qui ne repose pas sur l'évaluation par le juge du préjudice subi par le salarié mais sur un barème forfaitaire, en fonction uniquement de l'ancienneté du salarié, et connu à l'avance.

De plus, le barème fixé par cette réforme réduit le coût du licenciement injustifié pour les salariés avec une faible ancienneté. Selon l'ancien dispositif, le salarié pouvait prétendre au minimum à 12 mois de salaire quelle que soit son ancienneté (au lieu de 4 mois désormais).

La réduction de la protection du salarié en cas de licenciement pour motif de nature disciplinaire ("juste cause" et "objectif") étant moins importante qu'en cas de licenciement pour motif "objectif" (économique), le risque existe toutefois de voir les employeurs qualifier d'économiques des licenciements pour motif personnel, ce qui pourrait générer de nouveaux contentieux.

Incitations financières

A ces évolutions importantes du dispositif juridique et des principes qui le sous-tendent, s'ajoutent des incitations financières fortes (à court terme) pour l'embauche dans ce nouveau contrat et en CDI.

La loi de stabilité 2015 supprime pour les CDI la part salariale de l'impôt régional sur les activités productives (IRAP). Surtout, elle supprime les cotisations sociales patronales - sauf les cotisations "accidents du travail" - pendant trois ans pour les nouveaux CDI "à protection croissante". Cette exonération concerne les personnes embauchées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015, et qui n'ont pas été employées en CDI dans les six mois précédents. L'exonération est égale au montant des cotisations patronales vieillesse dans la limite de 8 060 euros par an".

Un CDI "à protection croissante" pour encadrer le coût du licenciement

Si l'idée d'un contrat de travail à droits progressifs peut faire écho également aux débats sur le "contrat de travail unique" en France, la réforme italienne est en fait assez éloignée des propositions de contrat unique. Le "nouveau" contrat italien laisse en effet subsister les différentes formes de contrats, en particulier les CDD et CDI, et la "protection croissante" concerne uniquement les indemnités prescrites par le juge en cas de licenciement injustifié. Le pari est que la réduction du coût potentiel en cas de licenciement injustifié et les incitations financières à l'embauche vont conduire à ce que ce nouveau contrat se substitue progressivement aux contrats existants. Dans une phase de reprise économique, l'effet d'entraînement de ces mesures pourrait contribuer à créer une nouvelle dynamique et à rehausser plus généralement la confiance.

En plafonnant et en fixant à l'avance les indemnités éventuelles à verser en cas de licenciement jugé injustifié, le nouveau contrat italien vise surtout à permettre un meilleur équilibre entre une plus grande prévisibilité du coût du licenciement pour l'employeur et la place nécessaire à laisser au juge dans le contrôle des licenciements. Si la logique de l'indemnisation n'est pas nouvelle en Italie, la législation précédente prévoyant déjà des plafonds, le rôle du juge est désormais fortement limité puisqu'il doit appliquer un barème fixe. En cela, il rejoint les motivations du "contrat unique", qui cherche à réduire l'écart entre le coût indirect du CDI lié à l'incertitude juridique et celui du CDD".

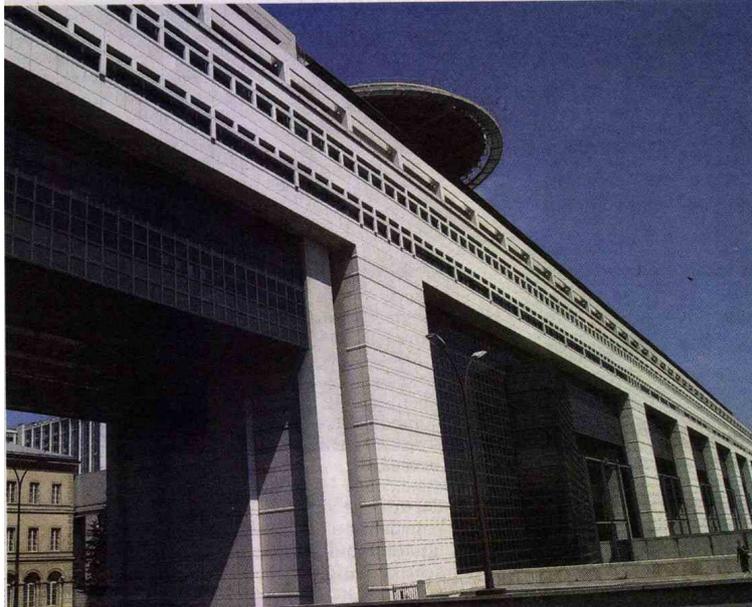
ECONOMIE À mi 2015, l'économie française se porte certes mieux. Pour autant, peu de choses semblent acquises et les incertitudes demeurent nombreuses sur la pérennité de cette reprise.

La croissance de retour en France ? Oui mais...

« France : la reprise enfin ! » écrivait l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) mi-avril. « Drôle de reprise » soulignaient les analystes de BNP-Paribas fin mars. Il est bien vrai que la croissance économique de l'Hexagone, si elle existe bel et bien aujourd'hui, pose un certain nombre de questions.

Bonne surprise

Après tout, il n'y a pas de raison de boudier : longtemps annoncée à + 0,2 % seulement puis attendue à + 0,4 % à la veille de la publication de l'indicateur concerné, la croissance économique du premier trimestre s'est finalement établie, en France, à + 0,6 %. C'est aussi à comparer à une stabilité totale au quatrième trimestre de 2014 et à + 0,2 % pour l'ensemble de l'année dernière. Une nouvelle d'autant plus positive que certains grands organismes internationaux de conjoncture économique ont révisé à la hausse le potentiel de croissance du PIB hexagonal pour l'ensemble de l'année 2015. Au premier rang, on retrouve notamment la Commission européenne, si critique pour la France par ailleurs lorsqu'il s'agit d'analyser les réformes structurelles insuffisantes entreprises par le pays pour relancer son économie : début mai, Bruxelles prévoyait un + 1,1 % de croissance pour la France en 2015 et + 1,7 % en 2016. Mieux que Bercy ! Mais comme tout chiffre statistique, il convient de regarder comment s'est constituée ce début de reprise. L'Insee montre bien que le moteur de la croissance reste avant tout, et comme depuis très longtemps en France, la



Pour Bercy (ministère de l'économie et des finances), la bonne nouvelle d'une croissance économique meilleure que prévue pour le premier trimestre 2015 ne signifie pas que tout est redevenu rose. Reste à faire perdurer cette dynamique de croissance !

consommation des ménages, qui « accélère fortement » en ce début d'année. Même si cette dernière avait eu tendance à s'essouffler en 2014, elle reste le fer de lance de l'économie. Mais attention, l'alimentaire reste le parent pauvre de ce dynamisme et c'est plutôt les postes de l'énergie, des biens fabriqués (automobiles notamment) et même des

services qui tirent la consommation des ménages. En revanche, l'investissement et le solde commercial restent en territoire négatif. Les « exportations ralentissent alors que les importations accélèrent » écrit l'Insee. Ce manque de reconquête de parts de marché à l'exportation inquiète même sérieusement certains observateurs spécialisés.

Dépendance

Ce qui chagrine le plus les économistes, c'est que cette reprise ne se fait pas à partir de paramètres que la France maîtrise. Si il existe un mieux dans le pays, c'est parce que le prix du pétrole baisse, parce que l'euro baisse en raison de l'action monétaire de l'Union européenne et parce que les taux d'intérêts n'ont jamais été aussi bas. Autant de critères sur lesquels le pays n'a pas ou très peu prise. C'est ce que Hélène Baudchon, responsable des études économiques France, Belgique, Luxembourg chez BNP Paribas appelle une reprise qui « reste caractérisée par son manque d'allant ». Autrement dit, pour peu que l'une de ces composantes bouge à la hausse, et c'est le fragile redémarrage de l'économie nationale qui peut être mis en danger.

Certains s'interrogent déjà sur les variations de prix du pétrole. Très bas depuis quelque temps, ils contribuent largement à l'embellie actuelle. Mais ils ont eu tendance à remonter sensiblement en ce mois d'avril (+ 6,5 % par tonne pour le pétrole Brent originaire de la Mer du Nord). Encore à 56 dollars le baril fin mars (pour

CROISSANCE ET QUALITE

■ C'est une vaste consultation qui s'est terminée le 22 mai et qui avait été lancée par France Stratégie et le Conseil économique, social et environnemental auprès des citoyens. Elle vise à apporter des éléments de réponse aux interrogations devenues récurrentes sur ce que mesure réellement la croissance économique (le PIB) avec son mode de calcul actuel. Chacun voit bien que l'on annonce souvent de la croissance quand le ménage de référence n'en voit pas l'ombre de la couleur. D'où l'idée d'adopter à l'indice actuel des indicateurs dits qualitatifs pour mieux cerner ce sacrosaint indicateur économique.

une moyenne de 59,4 sur le mois d'avril), le Brent a atteint tout récemment 66 dollars. Certes, les organismes spécialisés dans l'étude du pétrole restent sur leur position d'un prix du pétrole relativement bas sur le long terme mais les soubresauts conjoncturels pourraient perturber les reprises économiques à la française qui ont besoin d'un cours bas pour exister. A surveiller donc et surtout, il faudra arriver à savoir à partir de quel niveau de cours le pétrole devient un « danger » pour le PIB national.

Reprise

Le mot est aujourd'hui prononcé mais attention, il est invariablement accompagné du mot fragile ou de conditions pour parler de la croissance économique française.

Indicateurs

La production industrielle, un secteur important pour la croissance économique, a connu une embellie au premier trimestre mais a tendance à s'essouffler et cela peut paraître comme l'une des fragilités chroniques de l'économie dans son ensemble. Côté indices des prix, on relève une stabilité des prix des produits de grande consommation dans la grande distribution pour le mois d'avril 2015, en particulier pour la grande distribution alimentaire. Sur un an, les prix sont même en retrait de 1,2 % pour le secteur grande distribution. Pour ce qui est des prix à la consommation, l'indicateur de l'Insee montre une légère hausse de 0,1 % pour le mois d'avril (même mouvement sur un an). Les prix des produits alimentaires ont été stables entre mars et avril de cette année. Sur un an, on enregistre une hausse de 0,3 % de l'alimentation en général avec une poussée pour les produits frais (+ 6,2 %). Dernier indicateur, celui des prix agricoles à la production : ils ont progressé de 0,4 % en mars par rapport à février. Sur un an, ces mêmes prix à la production ont baissé de 6,7 %.

THIERRY MICHEL



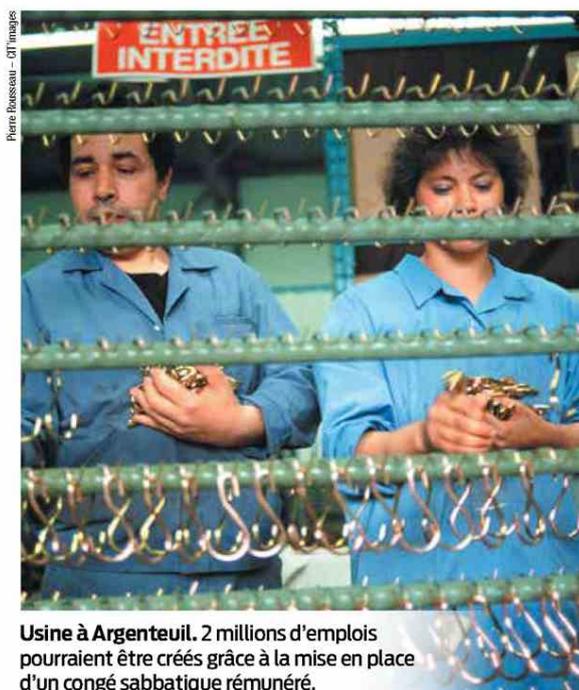
Il faudrait de nouveau utiliser le levier du temps de travail, mais en prenant le dossier sous un autre angle que la durée hebdomadaire.

Et si on reparlait réduction du temps de travail ?

Même si elle devait perdurer et permettre de stabiliser le chômage, la reprise actuelle n'est pas de nature à le faire redescendre suffisamment rapidement. Et sauf retour – peu probable et au fond pas vraiment souhaitable pour des raisons environnementales – à un taux de croissance très élevé, même les effets prolongés du papy-boom n'y suffiront pas d'ici à 2022, selon les projections de France Stratégie (voir page 12).

Un tel niveau de chômage menace pourtant la cohésion sociale et territoriale du pays, mais aussi la démocratie, au vu des scores très élevés atteints par l'extrême droite. Il constitue de plus un formidable gâchis économique, puisqu'il signifie que plusieurs millions de personnes ne contribuent plus à la création de richesses. Ce qui implique que d'autres subviennent à leurs besoins. Enfin, plus ce chômage dure, plus ces personnes perdent leurs qualifications et plus il est difficile de les ramener ensuite vers l'emploi. Autrement dit, le chômage limite ce que les économistes appellent le « produit intérieur brut (PIB) potentiel » du pays, c'est-à-dire sa capacité à créer des richesses dans le futur. Bref, il faut le faire reculer rapidement, et pour cela, il n'y a pas d'autre choix que de sortir des sentiers battus.

Le principal levier qu'on peut activer consiste à réduire le temps de travail afin de mieux le partager. C'est d'ailleurs en réalité le moyen qu'ont utilisé, sans le clamer sur les toits, les pays qui affichent aujourd'hui



Pierre Bonnesson - OT Images

Usine à Argenteuil. 2 millions d'emplois pourraient être créés grâce à la mise en place d'un congé sabbatique rémunéré.

des taux de chômage bas : ils ont favorisé le temps partiel féminin. L'écart entre le temps de travail des salariés hommes et femmes était ainsi en moyenne de

Si nous devenions aussi inefficaces que les Allemands, nous aurions 4,4 millions d'emplois de plus !

8,6 heures par semaine en 2014 en Allemagne et de 8,4 heures au Royaume-Uni, selon les données d'Eurostat. Alors qu'en France, il n'est « que » de 4,7 heures. Avec comme contrepartie une plus faible productivité : une personne en emploi en Allemagne a produit l'an dernier 14 % de richesses de

moins que son homologue français. Et 8,5 % de moins au Royaume-Uni, selon la Commission européenne. Si nous devenions aussi inefficaces que les Allemands, nous aurions 4,4 millions d'emplois de plus et 2,5 millions en devenant aussi peu productifs que les Britanniques !

Même si la France est loin d'être un modèle en matière d'égalité hommes-femmes, ce mode inégalitaire de partage du travail s'est cependant toujours heurté – heureusement – à de fortes résistances dans l'Hexagone. C'est la raison pour laquelle nous avons plutôt recours à des mesures touchant à la fois le temps de travail des hommes et des femmes.

350 000 emplois

La dernière vague de mesures dans ce registre a été le passage aux 35 heures au tournant des années 2000. Et cela a été un franc succès : 2 millions d'emplois ont été créés entre 1998 et 2001, un niveau jamais atteint même pendant les Trente Glorieuses. Certes, seules 350 000 créations sont imputables directement aux 35 heures, mais en faisant reculer le chômage, elles ont redonné confiance et dopé la croissance tout en rééquilibrant les comptes publics. Au-delà de ce que nos voisins ont connu à la même période. La meilleure utilisation des équipements avait aussi permis de faire redémarrer l'industrie et de dégager des excédents extérieurs. Malgré cela, les 35 heures ont laissé un mauvais souvenir. Pour limiter l'impact de la hausse des rémunérations horaires pour les entreprises, les salaires mensuels ont en effet été bloqués durablement. Les horaires de travail ont été annualisés et les salariés ont souvent perdu le bénéfice



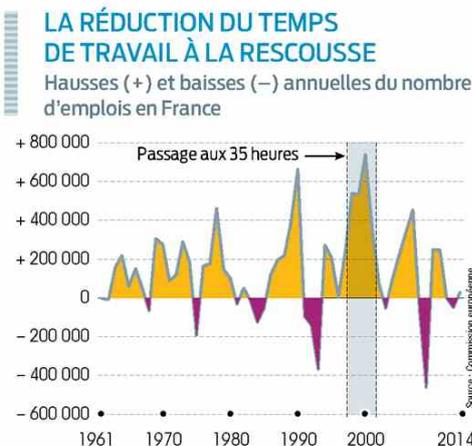
CHÔMAGE

l'événement

► d'heures supplémentaires. Et la pression à la productivité s'est accrue. Bref, pour permettre l'embauche de 2 millions de personnes, il a fallu que les 16 millions qui avaient déjà un emploi se serrent la ceinture, même s'ils y gagnaient aussi des loisirs supplémentaires.

Cette dimension de solidarité – intrinsèque à toute politique de partage du travail – est toujours très difficile à « vendre ». Surtout dans un pays comme la France qui se caractérise par une grande faiblesse des « corps intermédiaires ». Quinze ans plus tard, bien que la députée du Doubs, Barbara Romagnan, vienne une fois de plus de montrer, dans un brillant rapport parlementaire [1], combien les 35 heures ont en réalité été bénéfiques au pays, cette image négative perdure dans l'opinion.

Ce qui interdit de porter aujourd'hui des projets comme la semaine de 4 jours ou de 32 heures. Est-ce à dire qu'il faut renoncer à la réduction généralisée du temps de travail, bien que ce soit la seule voie réaliste pour combattre le chômage sans aggraver les inégalités ? Non. Les 35 heures étaient sans doute l'ultime avatar d'une approche de la question sous un angle pure-



ment hebdomadaire. D'ailleurs elles-mêmes ont été en pratique, pour l'essentiel, une réduction du temps de travail sur l'année, via les fameux jours de RTT. Pour parvenir à rouvrir le débat, il faut désormais reprendre la question sous un angle plus large.

Un coût surmontable

Compte tenu de l'évolution de l'espérance de vie, il est légitime de repousser l'âge de départ en retraite des salariés. Mais cela implique aussi de modifier en profondeur la façon d'organiser le travail dans les entreprises, et notamment celui des seniors. Ne faudrait-il pas favoriser davantage un passage progressif à la retraite, en faisant varier le temps de travail au cours de la vie professionnelle ? De même, est-il normal qu'il faille attendre désormais 65 ans ou bientôt 67 pour se mettre à découvrir le monde ou à revenir sur les bancs de l'école pour apprendre l'histoire de l'art ?

Donner aux salariés le droit à un congé sabbatique rémunéré de six mois tous les cinq ans (ou d'un an tous les dix ans) constituerait aussi une réduction de 10 % du temps de travail. Et présenterait les mêmes avantages en termes de créations d'emplois qu'une réduction hebdomadaire. Ce ne serait certes pas plus simple à organiser dans les entreprises ni à financer pour la société, mais cela répondeurait sans doute da-

vantage à une demande sociale. Et à un besoin économique, notamment en termes de formation tout au long de la vie.

Totalement irréaliste dans le contexte actuel ? Une telle mesure créerait 2 millions d'emplois mais représenterait un coût salarial supplémentaire de l'ordre de 80 milliards d'euros par an, 4 points de PIB. En contrepartie, on pourrait cependant économiser 20 milliards d'euros d'indemnisation du chômage et l'Etat recevrait 35 milliards d'euros de cotisations sociales en plus. Plus 8 milliards d'euros de TVA et d'impôts sur le revenu additionnel. Si on veut compenser intégralement le surcoût engendré par une telle mesure pour les employeurs, il ne reste en réalité « que » 20 milliards d'euros à trouver, soit un point de PIB. Ces milliards pourraient provenir d'une hausse des taxes sur l'énergie pour doper la transition énergétique tout en profitant du bas prix actuel du pétrole. Si on s'entient à cette seule initiative, cela représenterait une hausse de l'essence et du gazole de 40 centimes par litre. Ce qui ne ferait que ramener leur prix au niveau atteint lorsque le baril était à 120 dollars. Si on souhaite limiter ce choc, on peut aussi augmenter la TVA d'un demi-point, ce qui ramènerait la hausse des carburants à un peu moins de 30 centimes par litre...

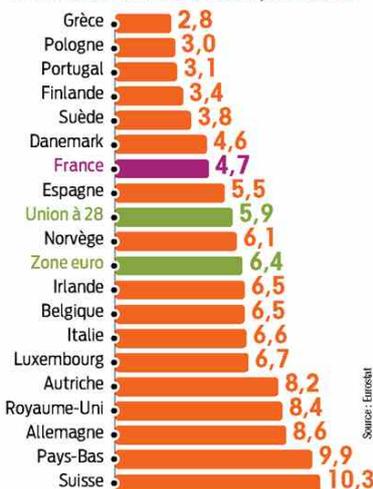
Il ne s'agit là bien sûr que de calculs de coin de table qu'il faudrait affiner. L'objet est simplement de montrer que les ordres de grandeurs impliqués par des mesures permettant de créer 2 millions d'emplois en reprenant le chemin de la réduction du temps de travail ne seraient pas forcément insurmontables dans un pays qui a décidé par ailleurs de consacrer 43 milliards d'argent public à un pacte de responsabilité dont l'impact sur l'emploi reste très incertain.

■ Guillaume Duval

[1] Voir « Les 35 heures, c'est un pacte de responsabilité qui a marché », Alternatives Economiques n° 342, janvier 2015. Disponible dans archives en ligne.

QUAND ON RÉDUIT SEULEMENT LE TEMPS DE TRAVAIL DES FEMMES

Ecart moyen de temps de travail hebdomadaire effectif entre les salariés hommes et femmes en 2014, en heures





CHÔMAGE

l'événement

Les départs à la retraite des générations nombreuses du baby-boom atteindront bientôt un niveau inégalé. Mais cela ne devrait pas suffire à faire revenir le plein-emploi.

Le papy-boom ne va pas tout régler

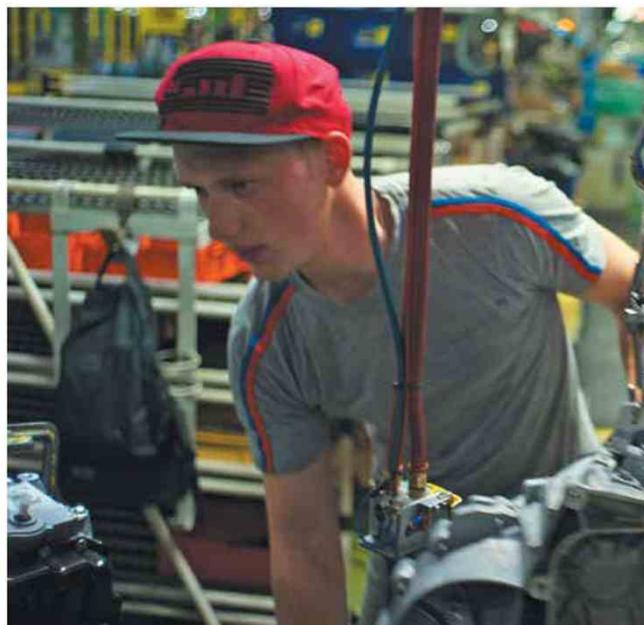
Le papy-boom est là... mais ses effets ne se font guère sentir pour l'instant sur le marché du travail. Les générations nombreuses du baby-boom, nées entre 1945 et 1972, partent pourtant progressivement à la retraite et ce phénomène est appelé à s'amplifier jusqu'en 2040. Ces fins de carrière nombreuses vont-elles enfin permettre au chômage de baisser en France ? Oui, mais seulement dans une mesure limitée, selon une étude de France Stratégie et de la Dares (voir « En savoir plus »). Elles vont cependant transformer en profondeur le paysage de l'emploi.

Un effet retardé

Si l'on sent si peu les effets du papy-boom sur l'emploi, bien que les premiers baby-boomers aient atteint l'âge de 60 ans il y a déjà dix ans, c'est parce que les réformes successives des retraites et la suppression des mécanismes de préretraites mis en place depuis les années 1970 ont retardé sensiblement le moment où ces générations quittent le marché du travail par rapport aux générations antérieures. Depuis le début des années 1990, le nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein n'a cessé d'augmenter dans le secteur privé, puis dans le secteur public. Du coup, l'âge moyen effectif de fin d'emploi, qui était de 58,5 ans en 2005, dépasse désormais les 60 ans. Le nombre de départs en retraite a même baissé entre 2008 et 2012 par rapport

aux années 2005-2008, en particulier du fait des possibilités de départ anticipé pour « carrières longues » mises en place lors de la réforme des retraites de 2003.

Du coup, le taux d'emploi des 55-64 ans, qui n'était que de 38,2 % en 2008 en France, a bondi à 47,1 % en 2014. Cette hausse spectaculaire de 8,9 points, dans un contexte de crise, pèse naturellement sur le niveau du chômage. Dans la zone euro, il n'y a qu'en Italie et en Allemagne où ce taux ait connu une hausse supérieure durant la même période. Cette tendance devrait se poursuivre dans le futur : en 2010, l'âge légal de départ à la retraite a été relevé de 60 à 62 ans et celui de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans. Depuis 2008, les départs en retraite sont cependant devenus quasiment aussi nombreux que les entrées dans la vie active. Et selon France



Stratégie, à 620 000 par an en moyenne, le nombre de ces départs devrait être bien plus im-

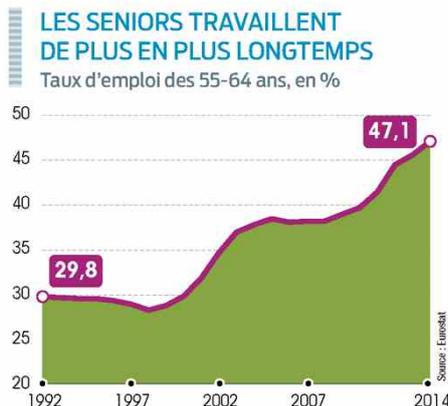
L'impact du vieillissement de la population sur l'emploi et l'économie n'est pas mécanique

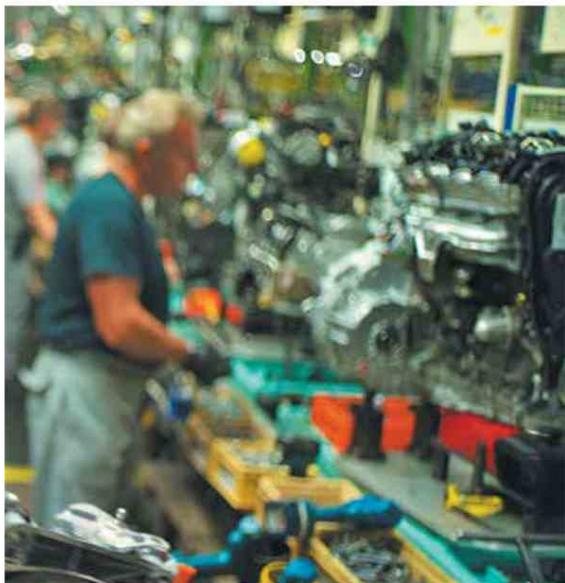
portant d'ici à 2022 qu'il ne l'avait été lors de la décennie 2002-2012 (535 000 par an).

Trois scénarios possibles

« La démographie française reste soutenue », rappelle cependant Cécile Jolly, de France Stratégie. Si on ajoute l'effet de départs en retraite toujours plus tardifs et la poursuite de la montée du taux d'activité des femmes, la croissance de la population active devrait se poursuivre à un rythme assez rapide : + 1,2 million d'actifs entre 2012 et 2022. Elle atteindrait ainsi 29,5 millions de personnes en 2022.

De plus l'impact du vieillissement de la population sur l'emploi et l'économie n'est pas mécanique. Si les retraités voient leurs pensions baisser comme on





Usine PSA à Sochaux (Doubs).
La population active va continuer à augmenter dans les prochaines années.

Papier Helle - Signatures

difficile de réduire davantage le personnel ! », commente Frédéric Lainé, de France Stratégie. Un tel scénario amènerait la création de 177 000 emplois par an, un niveau très proche de la moyenne constatée entre 1997 et 2012. Dans un tel environnement, le chômage baisserait, mais resterait quand même à 7,9 % en 2022.

Dans le scénario pessimiste, l'Europe resterait bloquée dans un cercle vicieux où les ajustements budgétaires à répétition enfermeraient l'économie dans la stagnation. Dans ce contexte, la France connaîtrait une dégradation durable de son potentiel de croissance. Du fait en particulier d'un déclin des compétences des personnes éloignées de l'emploi entraînant une faible productivité. Le produit intérieur brut (PIB) n'augmenterait en moyenne que de 1,1 % par an d'ici à 2022, avec des gains de productivité qui ne seraient plus que de 0,5 % par an. Dans un tel cadre, l'économie française créerait seulement 1,2 million d'emplois en dix ans, soit 554 000 emplois de moins que dans le scénario central. Malgré le papy-boom, le chômage serait toujours à 9,7 % en 2022.

Le scénario rose, quant à lui, envisage un rebond de la croissance à 1,8 % par an ainsi que des gains de productivité qui re-

monteraient à 1 % par an. Et cela grâce à l'investissement et à la recherche et développement (R&D), qui permettraient aux industries françaises de monter en gamme. Cette croissance serait cependant rendue « verte » grâce à une contribution climat-énergie (ou taxe carbone) qui favoriserait également l'innovation dans le domaine écologique. Et le développement d'une économie de fonctionnalité permettrait de mettre des services plus que des biens à la disposition des consommateurs. Grâce à cela, on créerait 2,1 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2022 et le chômage redescendrait à 6,7 %.

Quels métiers ?

Selon ces différents scénarios, les créations nettes d'emplois d'ici à 2022 s'étaleraient donc entre 115 000 à 212 000 par an, contre 182 000 créés par an dans les années 1997-2012. Compte tenu des départs en retraite, il y aurait donc entre 735 000 à 850 000 postes à pourvoir chaque année dans l'Hexagone. Mais dans un certain nombre de familles professionnelles, le départ des baby-boomers risque plutôt de se traduire par une forte réduction des effectifs : cela devrait être le cas en particulier pour les ouvriers de l'industrie, les agriculteurs et les catégories C de la fonction publique. Quant aux dirigeants de PME, comme les patrons de café, d'hôtel, de restaurant et des commerces de détail, leur départ pourrait entraîner la fermeture de leurs entreprises. L'avenir de ces emplois dans le contexte du papy-boom constitue en effet un enjeu majeur pour l'économie et la société françaises.

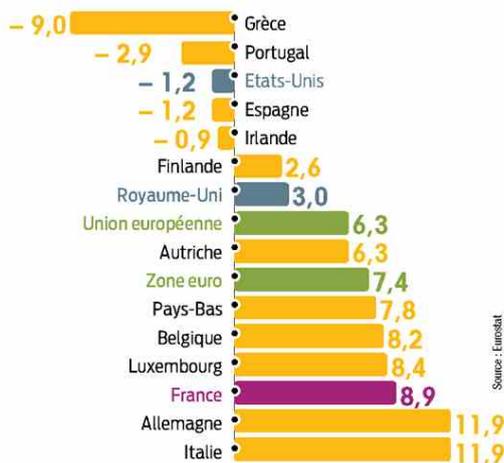
Les principaux gisements d'emplois repérés par France Stratégie et la Dares se trouvent dans les métiers qui allient un fort taux de départs à la retraite à de nombreuses créations d'emplois. C'est le cas en particulier dans les soins et l'aide aux personnes fragiles, dont l'essor est en grande partie ►

commence déjà à l'observer (voir page 38), l'augmentation de leur nombre risque de peser négativement sur les comptes publics, via des dépenses de santé en hausse, sans pour autant entraîner l'essor d'une *silver economy* créatrice d'emplois nombreux et correctement rémunérés.

Comme le précise Sandrine Aboubadra, de France Stratégie, « les postes à pourvoir sont en effet la somme – qui peut être négative – des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emplois ». Or, celles-ci dépendent en premier lieu du contexte macroéconomique. Pour estimer l'impact du papy-boom sur l'emploi, France Stratégie s'est appuyé sur trois scénarios. Le scénario central mise sur 1,4 % de croissance annuelle en moyenne d'ici à 2022 (un niveau proche de celui que la France a connu depuis la fin des années 1990), avec un maintien de fortes contraintes budgétaires pour les finances publiques et une croissance mondiale toujours dynamique. A 0,8 % par an, les gains de productivité resteraient orientés à la baisse, du fait de la tertiarisation de l'économie. Mais aussi parce qu'ils ont atteint probablement un seuil dans l'industrie : « quand on a n'a plus qu'un ouvrier par machine, il est

RÉFORME DES RETRAITES : UN IMPACT IMPORTANT EN FRANCE

Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2008 et 2014, en points de pourcentage



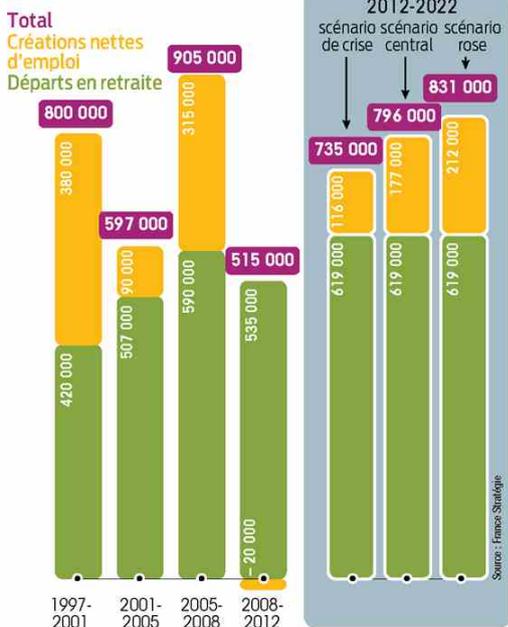


CHOMAGE

l'événement

DES CRÉATIONS D'EMPLOIS LIMITÉES

Nombre d'emplois offerts suite aux départs en retraite et créations nettes d'emplois, en rythme annuel



► lié au vieillissement de la population. A l'exception des médecins dont la progression reste bloquée par le *numerus clausus*. Cela concerne en particulier les postes d'aides à domicile [1], d'employés de maison et d'assistants maternels, généralement occupés par des femmes en deuxième partie de carrière. Des postes souvent précaires et peu attractifs pour l'instant. Mais cela concerne aussi le métier d'infirmier et les professions paramédicales.

Les trois scénarios de France Stratégie pour 2022

	Scénario de crise	Scénario central	Scénario rose
Croissance du PIB annuelle, en %	1,1	1,4	1,8
Gains de productivité annuels, en %	0,6	0,8	1,0
Hausse de l'emploi	1 214 000	1 768 000	2 111 000
Taux de chômage en 2022, en %	9,7	7,9	6,7

Parallèlement, les « métiers à fort contenus cognitifs et technologiques qui ont connu une importante croissance lors des décennies précédentes » devraient continuer à se développer, rappelle Frédéric Lainé : ingénieurs, chargés d'études et de recherche, spécialistes du conseil, cadres commerciaux...

Cela signifie-t-il qu'on va assister à une polarisation croissante des emplois entre très et « peu qualifiés » ? Pas vraiment dans les projections de France Stratégie, les emplois de professions intermédiaires (infirmiers, techniciens...) augmentent quasiment autant que ceux des cadres et l'organisme conclut à une « polarisation relative ».

Paul Santelmann de la direction de l'ingénierie de l'Afpa va même plus loin : pour lui, « l'emploi se recompose en réalité par le milieu ». Et les analyses en termes de qualifications qui ne se fondent que sur la répartition des salaires n'ont guère de sens : elles ignorent en effet l'évolution des qualifications effectivement

requis par les emplois. Or, on a – malheureusement – aujourd'hui beaucoup d'emplois qualifiés qui sont rémunérés au Smic...

La qualité réelle des emplois de demain dépendra donc surtout de l'évolution des politiques salariales, des statuts des professions et de l'investissement dans la formation initiale et continue des salariés. Avec le vieillissement de la population, il va bien falloir cesser de considérer par exemple que les postes d'aide à domicile aux personnes âgées ne nécessitent pas de qualification particulière et méritent seulement une rémunération minimale... Bref, même s'il va offrir de nombreuses opportunités d'embauches, le papy-boom a peu de chances de suffire à lui seul à résoudre le problème du chômage.

■ Naïri Nahapétian

[1] Voir « Aide à domicile. Pour bien vivre chez soi », hors-série n° 1 des *Dossiers d'Alternatives Economiques*, avril 2015, disponible en kiosque et sur notre site.

en savoir plus <

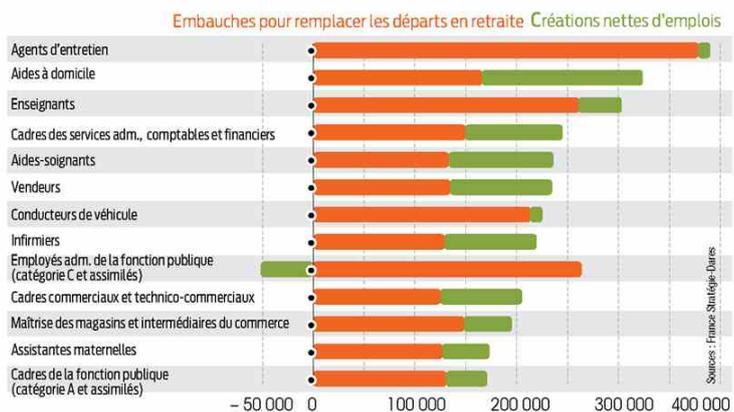
► « Les métiers en 2022 », par Jean-François Colin, Sandrine Aboubadra, Cécile Jolly et Frédéric Lainé (France Stratégie), Julie Argouarc'h et Sabine Bessière (Dares), avril 2015, accessible sur www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf



Aide à domicile à Saint-Raphaël (Var). La qualité réelle des emplois créés dépendra de l'évolution des statuts des professions et de l'investissement dans la formation des salariés.

LES MÉTIERS QUI EMBAUCHERONT LE PLUS D'ICI À 2022

Nombre de créations nettes d'emplois et d'embauches entre 2012 et 2022 pour remplacer les départs en retraite, selon le scénario central de France Stratégie





Journée d'étude des post-doctorant-e-s du DIM « Genre, Inégalités, Discriminations », ARDIS, 16 juin 2015, Paris

Journée d'étude
des post-doctorant-e-s
du DIM « Genre, Inégalités, Discriminations »

Mardi 16 juin 2015

CERI
56 rue Jacob, Paris 6^e

Cette journée d'étude permettra aux bénéficiaires et anciens bénéficiaires d'une allocation post-doctorale d'exposer les travaux menés dans ce cadre ou une recherche conduite dans son prolongement.

Le programme en PDF

Gwenaelle Calves (Ardis) et Marie-Elisabeth Handman (IEC) 9h00 – Ouverture

Isabelle This Saint-Jean, vice-présidente du Conseil régional d'Île-de-France, chargée de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

9h15 – Martin Aranguren, Université Paris Diderot, Urmis

L'expression non verbale du préjugé et son explication sociologique : les attitudes à l'égard des migrants Rom dans le métro de Paris

Discutant : Tommaso Vitale, Sciences Po Paris

9h55 – Shirin Sharkhokni, Ined, UR8 Migrations internationales et minorités

L'expérience des discriminations ethno-raciales chez les descendants d'immigrés nord-africains et sa relation avec les diplômes du supérieur en France

Discutante : Helene Garner, France Stratégie

10h35 – Discussion générale

11h – pause

11h15 – Marie Augier, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Anhima

La souillure a-t-elle un sexe ? Genre et prescriptions cathartiques en Grèce antique

Discutante : Florence Gherchanoc, Université Paris Diderot

11h55 – Houda Asal, Université McGill, Montréal

Mobilisations contre l'islamophobie en France. La campagne contre l'exclusion des méridiennes des sorties scolaires

Discutante : Claire de Galembert, ENS Cachan

12h35 – Discussion générale

13h – déjeuner libre

Après-midi

14h00 – Anne Unterreiner, Sciences Po-CNRS, Observatoire sociologique du changement

De l'identité raciale à l'identité nationale des enfants de couples-mixtes : une comparaison France-Etats-Unis

Discutante : Emmanuelle Saada, Columbia University

14h40 – Silvia Bruzzi, CNRS, Institut des Mondes africains

Performances de femmes soufies en Afrique nord-orientale coloniale : espaces imaginés et pratiques d'autonomisation

Discutant : Hassan Elboudrari, EHESS

15h20 – Discussion générale

15h45 – pause

16h00 – Virginie Gouverneur, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Phare

L'approche par John Stuart Mill des inégalités de salaires entre hommes et femmes

Discutante : Dominique Meurs, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

16h40 – Pascal Martin, Université Paris Nord 13, Iris

Le nouveau gouvernement des pauvres et l'assistance publique d'État : entre logique managériale et logique partenariale

Discutant : Yannick Lhorty, Université Paris Est Marne-la-Vallée 17h20 – Discussion générale

17h45 – Clôture

Share and Enjoy

Signaler ce contenu comme inapproprié



Les perspectives de l'emploi à l'horizon 2022

France Stratégie a publié fin avril dernier un rapport intitulé « Les métiers de 2022 », qui présente les secteurs d'activités à plus fort potentiel pour la création d'emplois d'ici 2022. Face à la croissance des entreprises tertiaires, au vieillissement de la population et aux femmes de plus en plus présentes dans le monde professionnel, l'environnement est susceptible d'enregistrer plusieurs mutations.



Les tendances sur le marché de l'emploi concernent plusieurs secteurs en plein essor, notamment les services à la personne, l'action sociale, l'hôtellerie-restauration, les NTIC et l'aéronautique. Ces secteurs sont susceptibles d'offrir de nombreuses opportunités de carrière d'ici 2022.

Les services à la personne et l'action sociale

En ce qui concerne les services, l'étude de **France Stratégie** est très optimiste vis-à-vis de la santé, de l'action sociale, de l'enseignement, de la culture et du sport. Dans ces domaines, il a été estimé que 766.000 nouveaux emplois seront créés pendant la période 2012-2022. Pour favoriser le développement des compétences des intervenants, de nombreux organismes d'enseignement proposent des formations dans ces domaines. Par exemple, l'école supérieure Ircom propose un Master en Solidarité Internationale et Action sociale dans le cadre de son Institut Pedro de Béthencourt à Angers (formation certifiée de niveau 2 au titre RNCP) et lance à la rentrée prochaine une nouvelle formation au CAFERUIS pour former des cadres dans l'action sociale.

Les perspectives dans l'hôtellerie et la restauration

La restauration, l'hôtellerie, les loisirs et le bien-être font partie des secteurs d'avenir, en raison des tendances de consommateurs favorables à leur développement. Ces secteurs seront en même temps à l'origine de la création de nouveaux emplois les années à venir.

Le BTP et l'architecture

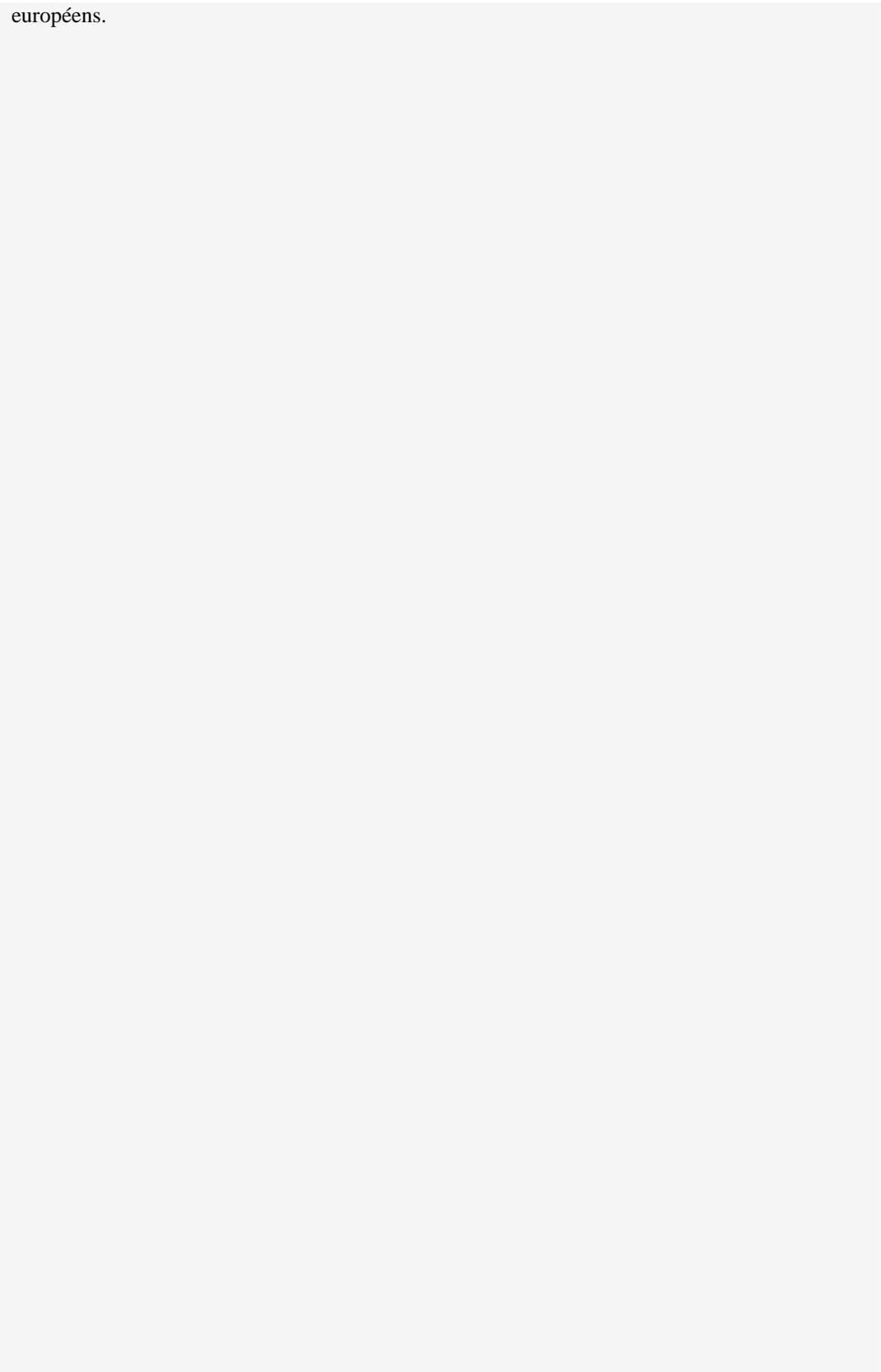
En ce qui concerne le BTP, de nombreux postes seront à pourvoir avec le développement des normes de protection de l'environnement. La création d'emploi concernera ainsi notamment les architectes, les maîtres d'œuvres et de nombreux professionnels spécialisés dans le second œuvre.

Quelles opportunités pour les NTIC et l'aéronautique ?

Une hausse des nouveaux emplois est prévue également dans le domaine des nouvelles technologies, de la gestion administrative et de la R&D. Cette évolution concernera notamment les cadres, les fonctions administratives et les seniors. Les nouvelles technologies et le multimédia tireront vers le haut d'autres secteurs, tels que la communication, les arts et le spectacle.

Le domaine de l'aéronautique quant à lui s'annonce également très propice à la création de nouveaux emplois. Pour quelle raison ? L'aéronautique fait partie des secteurs les plus compétitifs à l'échelle internationale, sur lequel ont mis beaucoup en France et dans d'autres pays

européens.





Emploi dans les TPE/PME : l'UDES défendra ses 20 propositions auprès du Premier Ministre

Ressources

Sources

- UDES

Fichiers

- Relancer_1_emploi_dans_TPE-PME_Propositions_UDES.pdf
- 9_Communicu__de_presse_UDES_Propositions_Emploi_dans_les_TPE_PME.pdf

L'UDES a été reçue à Matignon, lundi 1^{er} juin, par le Premier Ministre, Manuel Valls, accompagné de François Rebsamen (Ministre du Travail), d'Emmanuel Macron (Ministre de l'Économie) et de Thierry Mandon (Secrétaire d'État chargé de la Réforme de l'État et de la Simplification), afin d'échanger sur les mesures à mettre en place pour relancer l'emploi dans les TPE/PME. L'économie sociale et solidaire est fortement implantée dans des secteurs dont les perspectives d'emploi sont favorables. Ainsi, d'ici 2022, 852 000 postes seraient à pourvoir dans les secteurs de la santé, l'action sociale, culturelle et sportive et 1 200 000 dans les métiers des services aux particuliers et aux collectivités (source : **France Stratégie**, « Les métiers en 2022 »). Afin que ces prévisions positives puissent se concrétiser, il est nécessaire de soutenir l'activité des entreprises, notamment des plus petites qui sont les plus créatrices d'emplois. C'est dans cette perspective que l'UDES a formulé 20 propositions articulées autour de trois leviers pour le développement de l'activité et des embauches dans les TPE/PME :

1. l'accès aux financements et aux marchés à travers plusieurs leviers, publics et privés ;
2. les évolutions du marché du travail pour lever la peur de l'embauche et sécuriser les contrats de travail au bénéfice des employeurs et des salariés ;
3. la réduction des obstacles, notamment de nature administrative, au développement de l'activité.

L'Union propose notamment de :

- maintenir et pérenniser les exonérations de charges actuelles consenties aux entreprises (zéro charge au niveau du SMIC, CICE, pacte...) pour une meilleure visibilité des dirigeants et intégrer le CICE dans un dispositif plus large de baisse générale des charges au bénéfice de toutes les entreprises, y compris pour les associations, dès le 1^{er} janvier 2016 ;
- mettre en place un contrat de projet à durée indéterminée sur le modèle du contrat de chantier qui existe dans le secteur du BTP. Sa rupture serait conditionnée à la fin du projet ou à la fin de programmation d'un financement lié à une mission ;
- modifier les conditions d'accès des TPE/PME aux marchés publics (seuils de participation aux marchés, avance sur trésorerie...)

L'UDES formule également des propositions plus systémiques concernant la valorisation des revenus du travail afin qu'ils soient systématiquement supérieurs aux aides sociales, ainsi que sur le développement de nouveaux modèles de croissance articulés avec les prévisions d'emploi à l'horizon 2022.



Emploi IT : le chômage, bientôt un mauvais souvenir ?



Le chômage des informaticiens en France continue de baisser au printemps. Dans les systèmes d'information et de télécommunications, Pôle Emploi dénombrait 36 200 chômeurs IT de catégorie A en avril dernier, alors qu'ils étaient 36 600 en mars et 37 100 en février.

Dans les catégories ABC (celle des sans emploi et des personnes ayant exercé une activité réduite), 45 200 demandeurs étaient inscrits en avril 2015. Ce chiffre est stable par rapport au mois précédent.

Ces données, qui contrastent avec la tendance générale du chômage en France, viennent conforter la progression des intentions de recrutement et des offres d'emploi IT constatée par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Dans la profession, les plus fortes hausses d'offres sur 12 mois ont été enregistrées dans l'informatique Web, la maîtrise d'ouvrage et l'informatique industrielle.

Autre signe encourageant, le nombre de créations nettes d'emplois dans l'informatique devrait continuer à progresser à un rythme supérieur à la moyenne (+1,8% par an) ces prochaines années, selon **France Stratégie**. Pour atteindre les 110 000 créations nettes d'emplois IT d'ici 2022.

Crédit image : Brian A. Jackson - Shutterstock.com



Emploi IT : le chômage, bientôt un mauvais souvenir ?

Selon les dernières données de Pôle Emploi, le nombre de chômeurs IT de catégorie A a reculé en avril, et ce, pour le troisième mois consécutif.



Le chômage des informaticiens en France continue de baisser au printemps. Dans les systèmes d'information et de télécommunications, Pôle Emploi dénombrait 36 200 chômeurs IT de catégorie A en avril dernier, alors qu'ils étaient 36 600 en mars et 37 100 en février.

Dans les catégories ABC (celle des sans emploi et des personnes ayant exercé une activité réduite), 45 200 demandeurs étaient inscrits en avril 2015. Ce chiffre est stable par rapport au mois précédent.

Ces données, qui contrastent avec la tendance générale du chômage en France, viennent conforter la progression des intentions de recrutement et des offres d'emploi IT constatée par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Dans la profession, les plus fortes hausses d'offres sur 12 mois ont été enregistrées dans l'informatique Web, la maîtrise d'ouvrage et l'informatique industrielle.

Autre signe encourageant, le nombre de créations nettes d'emplois dans l'informatique devrait continuer à progresser à un rythme supérieur à la moyenne (+1,8% par an) ces prochaines années, selon **France Stratégie**. Pour atteindre les 110 000 créations nettes d'emplois IT d'ici 2022.

Crédit image : Brian A. Jackson – Shutterstock.com



Licenciement : vers un plafond d'indemnités aux prud'hommes

Le Point- Publié le 02/06/2015 à 17:54- Modifié le 02/06/2015 à 18:40

Le gouvernement veut imposer un barème d'indemnités en cas de licenciement sans "cause réelle et sérieuse" pour lever la peur de l'embauche.



Par Marc Vignaud

Comment s'attaquer à la « peur de l'embauche » des employeurs sans toucher au sacro-saint CDI ? Le gouvernement doit dévoiler de nouvelles mesures centrées sur les PME et les TPE mardi 9 juin, après une journée marathon de consultation des partenaires sociaux. Mais, d'ores et déjà, une mesure tient la corde : le plafonnement des indemnités de licenciement décidées aux prud'hommes lors d'un licenciement jugé sans « cause réelle et sérieuse ».

Cela fait des mois que le gouvernement tourne autour de cette idée défendue ardemment par le Medef et la CGPME, faute de pouvoir toucher au contrat de travail, sans l'avoir pour l'instant imposée.

Déjà plusieurs tentatives timides

En janvier 2013, syndicats et patronat se sont mis d'accord, dans leur négociation sur la « sécurisation de l'emploi », pour établir un barème indicatif lors de la première phase de la procédure prud'homale, la conciliation. Plus l'ancienneté du salarié est importante, plus l'indemnisation augmente. Mais son utilisation est suspendue à l'accord des deux parties. Or, les montants du barème sont inférieurs à ce que le juge attribue généralement, ce qui n'incite pas le salarié à y avoir recours.

C'est pourquoi Emmanuel Macron a remis l'ouvrage sur le métier dans sa fameuse loi « croissance et activité » qui réforme la justice prud'homale. Le texte, encore en examen au Parlement, prévoit un barème d'indemnisation fondé sur la jurisprudence. L'indemnité est donc déterminée en fonction de l'ancienneté, l'âge et « la situation du demandeur d'emploi par rapport à l'emploi ». Toujours optionnel, ce barème serait utilisable lors de la phase de départage, c'est-à-dire par le juge.

« Il faut que le coût de la rupture soit connu » (Hollande)

Mais pressés par le patronat, Manuel Valls et son ministre de l'Économie ne semblent toujours pas satisfaits de cette nouvelle évolution. Et pourraient décider d'amender le texte lors de son retour à l'Assemblée nationale afin d'imposer le barème, avec un plancher et un plafond d'indemnisation. Ces bornes pourraient même être adaptées pour les PME.

À la mi-avril, François Hollande avait soutenu cette évolution, sur Canal+. « Il faut que le coût de

la rupture soit connu : si le coût est connu, si les conditions de la rupture sont précisées, c'est plus facile. [...] Ce qui fait que le risque de prendre une personne en CDI et d'avoir un contentieux plus tard disparaîtra », a-t-il estimé.

« On a peur de se retrouver aux prud'hommes » (CGPME)

Une analyse directement inspirée du patronat. « On n'embauche pas parce qu'on a peur de se retrouver aux prud'hommes, explique Jean-Eudes du Mesnil du Buisson, secrétaire général de la CGPME. Actuellement, lorsqu'un patron fait une erreur, il risque de couler sa boîte. » Ce cas ne se présente « pas très souvent », reconnaît ce syndicaliste patronal, mais, selon lui, cela constitue tout de même un frein psychologique pour les patrons de PME et de TPE.

Mais cette réforme est loin de faire l'unanimité. « Il y a un débat juridique » sur sa faisabilité, souligne la juriste Emmanuelle Prouet*, auteur d'une note sur la réforme du marché du travail de Matteo Renzi pour le compte de **France Stratégie***. En France, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, « on est dans une logique de réparation d'un préjudice et c'est au juge d'en décider ».

L'exemple italien

C'est bien pour cela que Pierre Gattaz s'était risqué, fin 2014, à demander une sortie de la France de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui oblige les employeurs à justifier leur licenciement. Le président du Medef avait récolté une volée de bois vert.

En Italie, qui n'est pas signataire de la convention de l'OIT, le président du Conseil a pourtant créé, dans le cadre de son fameux Job Act, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, dit « à protection croissante ». En clair, en cas de licenciement déclaré injustifié par le juge, une indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'un employeur italien n'a pas à motiver les licenciements, précise Emmanuelle Prouet.

Les syndicats n'en veulent pas

En France, les syndicats n'en veulent pas. Ils craignent que la fixation d'un barème d'indemnisation n'incite les patrons à violer le droit en licenciant sans motif, puisqu'ils connaîtront à l'avance le coût d'un licenciement « sans cause réelle et sérieuse ».

Le gouvernement devra donc passer outre leurs réticences s'il veut avancer sur le sujet. Mais « il ne faut pas surestimer l'effet de ce type de mesure », prévient Isabelle Prouet. Pour cette juriste, son impact dépendra du contexte économique. Si le barème peut inciter les patrons à embaucher en période de reprise, il pourrait aussi faciliter les licenciements en cas de récession.

Contrat de travail : les réformes italiennes, Emmanuelle Prouet, **France Stratégie**, mai 2015

Suivez Marc Vignaud sur Google +

Accédez à l'intégralité des contenus du Point à partir de 1€ seulement

500 000 postes à pourvoir d'ici 2022 ?

C'est peu dire que le secteur du BTP est sinistré. Pratiquement tous les indicateurs laissent entrevoir une crise sans fin. Tous ? Non. Un rapport remis fin avril, à François Rebsamen, ministre du Travail, annonce la création possible de 500 000 postes dans le BTP à l'horizon 2022. Réalisé par France Stratégie – Commissariat général à la stratégie et à la prospective et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ce rapport « a pour objet d'actualiser les projections macroéconomiques réalisées en 2012, en prenant en compte le retournement conjoncturel observé en 2011. Il présente trois scénarii, qui permettent d'apprécier les effets sur les perspectives d'emploi par métier en fonction de l'évolution macroéconomique et sectorielle ». D'une manière générale, il prévoit que, pour l'ensemble des métiers, « entre 735 000 et 830 000 postes par an (tous secteurs confondus) seraient à pourvoir entre 2012 et 2022. Environ 80 % de ces "postes à pourvoir" correspondent à des départs en fin de carrière. Les 20 % restants concernent des créations nettes d'emploi. Cela met en évidence quelques tendances lourdes, notamment marquées par la poursuite de la tertiarisation des emplois et une relative polarisation des emplois (croissance de l'emploi qualifié et de l'emploi peu qualifié, au détriment de l'emploi moyennement qualifié) ».

Départ à la retraite et création de postes. Si c'est un signe positif, il l'est encore davantage pour le BTP. Selon le rapport, le secteur de la construction pourrait bénéficier de 554 000 postes à pourvoir d'ici 2022, soit + 2,8 % d'effectifs chaque année. En clair, cela fait 128 000 emplois créés par la filière du bâtiment entre 2012 et 2022. Ceci étant une fourchette estimative. Et tout en sachant que le rythme n'a pas été tenu depuis 2012, le nombre pourrait être plus élevé lors des prochaines années. L'estimation la plus optimiste étant de 150 000. Un chiffre à ajouter aux 426 000 postes liés aux remplacements faisant suite aux départs en retraite. Sur ce point, le rapport explique qu'une part importante est engendrée par des problèmes de santé entraînés par les conditions de travail. Mais pour le rapport, l'augmentation des rénovations adaptées aux besoins de la population vieillissante, les exigences réglementaires et environnementales, ainsi que les besoins énergétiques ne peuvent faire évoluer que positivement l'activité et donc l'emploi dans le BTP.

Des femmes, des architectes et des cadres. De plus, on trouve dans ce rapport les types d'emplois qui vont être créés. Avec deux points principaux. « La complexification des chantiers, les avancées technologiques et la recherche de qualité globale et "durable" de la construction devraient se traduire par une montée en compétence au sein des différents métiers du bâtiment, mais aussi par des créations d'emplois qualifiés, techniciens, cadres ou ouvriers qualifiés. » Traduisez que ce sont surtout les personnes diplômées qui vont profiter de cette croissance. La formation sera donc l'un des plus gros enjeux des dix prochaines années. Pour ces emplois qualifiés, les femmes vont se tailler une large part du gâteau. C'est le deuxième point révélé par le rapport. La féminisation des métiers du bâtiment va s'accroître. Excepté que pour les emplois peu qualifiés, les femmes sont et resteront quasi-absentes des chantiers.

Yann Buttillon

Cemex							
Données en M€ (conversion \$ - € : 0,9)	2015				2014		Variation 2014/2013
	1 ^{er} T	2 ^e T	3 ^e T	4 ^e T	2014	2013	
Chiffre d'affaires (CA)	3 060,0 (+7 %)	3 780,0 (+4 %)	3 690,0 (+4 %)	3 420,0	14 130,0	13 680,0	+3,1 %
Résultat d'exploitation (RE)	512,1 (+6 %)	410,4 (+1 %)	441,9 (+5 %)	630,9	2 430,0	2 376,0	+2,2 %
Résultat net consolidé	-134,1 (-4,7 %)	68,4	-95,4				
Résultat net part groupe							
Part RE Ciments							
Part RE Granulats & Béton							
Part RE Autres							
Part CA France							

Ciments Français Italcementi Group							
Données en M€	2015				2014		Variation 2014/2013
	1 ^{er} T	2 ^e T	3 ^e T	4 ^e T	2014	2013	
Chiffre d'affaires (CA)	980,5 (+5,1 %)	1 115,6 (-6,3 %)	1 067,3 (+0,7 %)	1 039,9 (+2,3 %)	4 155,6	4 231,6	-0,18 %
Résultat d'exploitation (RE)	95,2 (-0,4 %)	205,4 (+0,9 %)	61,1 (+0,1 %)	175 (+11,5 %)	644,2	616,2	+4,5 %
Résultat net consolidé	-56,8 (-2,8 %)	-24,4	15,8	14,8	-48,9	-88,2	+44,5 %
Résultat net part groupe		-45			-107,1	-165	+35,1 %
Part CA Ciments	541,3 (-2,9 %)				2 743	2 717	+1 %
Part CA Granulats & Béton	231,0 (-0,1 %)				1 163	1 249	-6,9 %
Part CA Autres	34,9 (+8,1 %)				250	266	-5,9 %
Part CA France/Belgique	327,7 (+2,5 %)				1 362,5	1 474	-7,6 %

Holcim							
Données en M€ (conversion CHF - € : 0,96)	2015				2014		Variation 2014/2013
	1 ^{er} T	2 ^e T	3 ^e T	4 ^e T	2014	2013	
Chiffre d'affaires (CA)	3 813,1 (-2,8 %)	4 774,1 (-6,6 %)	4 974,7 (-2,1 %)	4 672,3 (+1,9 %)	18 345,6	18 930,2	-3,1 %
Résultat d'exploitation (RE)	611,5 (+3,3 %)	969,6 (-13,7 %)	1 069,4 (-1,8 %)	965,9 (+6,5 %)	3 597,1	3 740,2	-3,8 %
Résultat net consolidé	167,2 (+11,8 %)	459,8 (+2,9 %)	483,8 (-2,5 %)	439,7 (+43,5 %)	1 554,2	1 532,2	+1,5 %
Résultat net part groupe	74,7 (+28,3 %)	389,8 (+5,9 %)	429,1 (-4,7 %)	340,8 (+82,5 %)	1 235,5	1 221,1	+1,2 %
Part Ciments							
Part Granulats & Béton							
Part Autres							
Part France							

Lafarge							
Données en M€ (Norme IFRS 11)	2015				2014		Variation 2014/2013
	1 ^{er} T	2 ^e T	3 ^e T	4 ^e T	2014	2013	
Chiffre d'affaires (CA)	2 779 (+6 %)	3 961 (-3,6 %)	3 636 (-1,7 %)	3 207 (+2 %)	12 843	13 091	-2 %
Résultat d'exploitation (RE)	403 (+14 %)	689 (-3,6 %)	676 (-4,8 %)	450 (-9 %)	1 881	1 937	-3 %
Résultat net consolidé							
Résultat net part groupe	-96	205 (+2 %)	218 (-28,3 %)	-145	143	601	-76,2 %
Part RE Ciments					8 545	8 645	-1,2 %
Part RE Granulats & Béton					4 253	4 397	-3,3 %
Part RE Autres					45	49	-8,2 %
Part CA France							

Vicat							
Données en M€	2015				2014		Variation 2014/2013
	1 ^{er} T	2 ^e T	3 ^e T	4 ^e T	2014	2013	
Chiffre d'affaires (CA)	537 (+0,1 %)	682 (+3,8 %)	629 (+6,3 %)	585 (+4,2 %)	2 423	2 286	+6 %
Résultat d'exploitation (RE)							
Résultat net consolidé							
Résultat net part groupe							
Part CA Ciments	291 (+5,9 %)	358 (+10,2 %)	327 (+10,3 %)	301 (+18 %)	1 261	1 110	+13,7 %
Part CA Granulats & Béton	184 (-5,2 %)	236 (-2,9 %)	223 (-5,9 %)	207 (-6,3 %)	860	876	-1,8 %
Part CA Autres	62 (-8,4 %)	88 (-1,1 %)	79 (-2,8 %)	67 (-4,2 %)	301	300	+0,3 %
Part CA France	168 (-1,5 %)	240 (-1,2 %)	205 (-8,9 %)	189 (-7,8 %)	831	856	-2,9 %