

Un travailleur, plusieurs carrières

Jean-Paul Betbèze

Cercle des économistes

Regardons ce qui se passe autour de nous, et plus encore devant. Les États-Unis sont dans une situation jamais vue : la croissance reste modeste (pour eux), mais quand même autour de 2 %, le taux de chômage est à 5,4 % de la population active, avec une hausse du coût du travail de 2,6 % sur un an, mais le taux de participation de la population active reste à 62,8 % (contre 66 % en 2008), l'inflation est à 0 % et la productivité vient de baisser de 1,9 % entre le premier trimestre 2015 et le quatrième de 2014. Comment comprendre tout ceci ? « Normalement », avec un tel taux de chômage, la croissance et l'inflation devraient être plus fortes, la productivité croître, et plus encore les salaires. Sauf si la situation n'est pas « normale ».

En France, le nombre de chômeurs dépasse 3,5 millions en mars 2015, en hausse de 4,9 % sur un an et l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi est proche de 6 millions de personnes, en hausse de 6,5 % sur un an. Le taux de chômage au sens du BIT atteint 10,4 % en fin d'année 2014. Pendant ce temps, la croissance va vers 1 % et le salaire moyen de base des salariés des entreprises de plus de 10 salariés accélère : + 1,4 % en 2014 contre + 1 % en 2013. La progression est légèrement plus soutenue dans l'industrie que dans le tertiaire, plus forte pour les cadres (+1,5 %) que pour les professions intermédiaires (+1,4 %) et les employés (+1,2 %). « Normalement », avec un tel taux de chômage, la croissance pourrait être plus faible, en tout cas le salaire réel ne devrait pas progresser, encore moins accélérer. Sauf si la situation n'est pas « normale ».

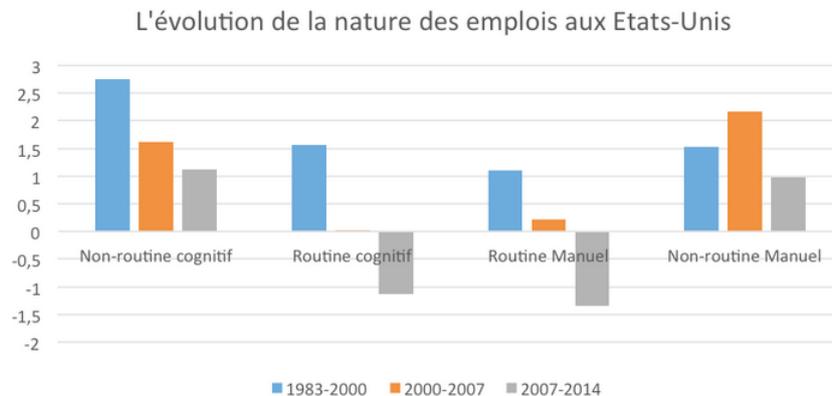
Si l'on parcourt les différents pays industrialisés, on va trouver diverses anomalies de cette ampleur. Pour avancer, il faut tenter d'expliquer ce qui se passe dans un canevas d'ensemble.

Le temps des cassures selon la routine aux États-Unis

Les explications abondent aux États-Unis pour expliquer leur situation, au-delà de ce que fait la politique monétaire pour permettre les changements, après avoir évité le pire. Nous préférons retenir l'idée d'une cassure du marché du travail qui intègre, selon nous, le maximum de ces éléments « anormaux » qui préoccupent les analystes.

Regardons le graphique ci-dessous. À un bout, il y a les salariés qui comprennent et manipulent les nouveaux outils, *big data*, applications informatiques, robots et machines connectées diverses. On se les arrache et leurs salaires ne cessent de monter (et on voit ce qui se passe cette année pour les nouveaux diplômés d'universités). Ils sont dans le « non-routine cognitif ». À l'autre bout, il y a des spécialistes des services de proximité et de services à la personne. Ils sont très nombreux, leur nombre croît et leur salaire croît, mais faiblement. Ils sont dans le « non-routine manuel ». Le milieu se partage entre des emplois

manuels ou cognitifs mais qui sont davantage routiniers, dans les bureaux ou les ateliers. Et ces emplois baissent en nombre et leur rémunération stagne.



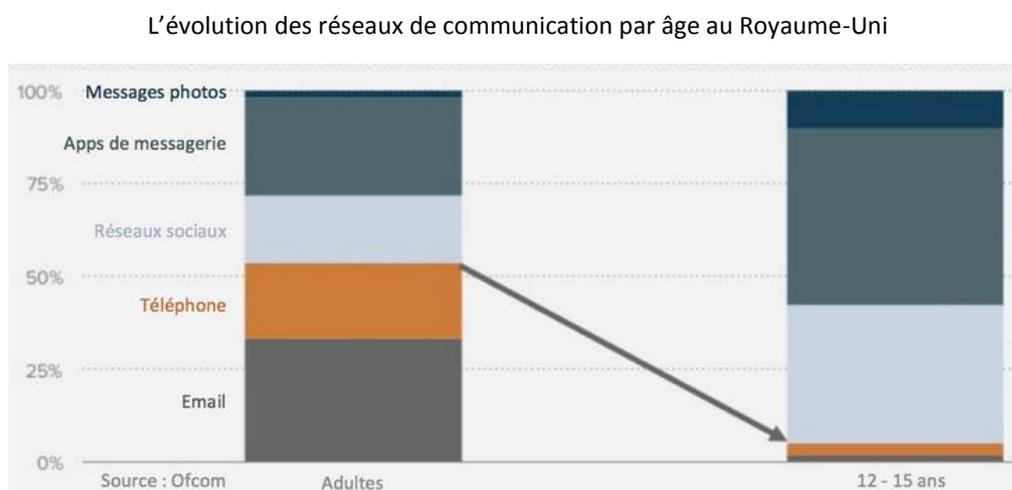
Source : Rob Valletta, Higher Education, Wages, and Polarization, FRBSF Economic Letter, janvier 2015

C'est bien ainsi que l'on peut comprendre à la fois :

- la hausse modeste des rémunérations dans leur ensemble, puisque celles des « non-routines » augmentent seules, surtout pour les travaux cognitifs,
 - la baisse du taux de participation puisque les salariés « perdus » (dans des entreprises en réduction d'effectifs le plus souvent ou plus encore de désintermédiation) quittent le marché,
 - la faiblesse de la productivité, avec le poids croissant des emplois de services.
- Moralité : pour s'en sortir, il faut sortir de la routine – avec ce que cela implique d'investissements, surtout en formation, donc en profitabilité forte et stable.

Le temps des nouveaux réseaux au Royaume-Uni

Regardons ce monde qui change avec la révolution des communications au Royaume-Uni. Cette révolution condamne la routine et les routiniers, on vient de le voir dans le cas des États-Unis. Elle promeut en même temps une logique de réseaux de plus en plus spécifiques, très générationnels, pour communiquer. Le graphique ci-dessous est éloquent : dis-moi comment tu communique, je te dirai ton âge.



Aujourd'hui en effet, la révolution de la communication est plus générationnelle encore que technologique. Elle ne devrait pas le rester : les jeunes vont grandir ! Les jeunes Britanniques de 12 à 15 ans ne s'envoient plus d'emails. Ils communiquent surtout par messageries et réseaux sociaux (Source : Ofcom). Preuves : les *Photo messages* ou *picture messaging* ou MMS (*Multimedia Messaging Service*), envois de photos, vidéos et sons, sont inutilisés chez les adultes mais représentent 10 % des messages des ados anglais. Les *apps* de messagerie, applications de messagerie souvent gratuites (WhatsApp acheté pour 19 milliards de dollars par Facebook, Facebook Messenger, Slack ou Snapchat), pèsent plus de 25 % des échanges des adultes anglais, mais plus de 50 % pour les ados britanniques.

Les réseaux sociaux très généraux (Twitter ou Facebook) unissent les adultes. Mais ils sont de plus en plus spécialisés pour les jeunes en fonction de leurs goûts, activités (lecture, course, nage...) et plus encore de leurs communautés, pour ne pas dire leurs tribus : langue, pays, philosophie, politique, religion... Les réseaux façonnent toutes les sociétés et ces nouveaux-là chamboulent la nôtre. Dans le domaine marchand, le Royaume-Uni est le plus en avance au monde si l'on en veut pour preuve la publicité sur mobile : 15,9 livres par tête en 2013 contre 14,5 aux États-Unis, 9,1 en Corée et 0,8 en France.

Moralité : pour s'en sortir demain, il faut se mettre d'ores et déjà dans cette logique des réseaux. C'est elle qui permet de mieux comprendre ce qui se passe dans les souhaits et les demandes d'une société qui communique comme jamais, mais qui est plus différenciée et exigeante que jamais. Pour réussir dans les projets, les offres, les démarches, cette immersion est indispensable. Et donc celle de l'entreprise, avec la formation qui fera la différence.

Le temps d'un temps de travail qui s'allonge en France

Si l'on en croit l'Insee, 69,7 % des Français seront actifs en 2060 contre 66,3 % aujourd'hui ! On s'en doute, avec en plus l'idée que la population active augmentera, passant de 28,9 à 31,2 millions entre ces deux dates, nous devrions être sortis d'affaire. Mais cela suppose que cette population qui va rester potentiellement plus longtemps en emploi pourra l'être effectivement.

« L'effet horizon » entend être la solution à ce problème. En théorie, quand le salarié et son employeur savent, chacun de leur côté, que le salarié va rester plus longtemps au travail puisque la retraite recule, chacun fait plus d'efforts de formation, d'entretien physique et technique. L'employeur doit mieux suivre la santé physique du salarié : qualité de la nourriture, santé, salle de gym, stress... Le salarié a tout intérêt aussi à gérer au mieux sa santé (poids, exercices...). Surtout, les deux, et à égalité, doivent se préoccuper du capital humain. La formation est décisive dans un monde où les technologies changent et les savoirs devenus indispensables évoluent de plus en plus vite...

Dans ce contexte, la bonne nouvelle est qu'en France « l'effet horizon » a marché dans le passé récent. Les diverses mesures d'allongement des durées de cotisation ont dans l'ensemble été intégrées dans les comportements, de part et d'autre. Alors qu'elle diminuait régulièrement depuis 1975, la durée de travail augmente depuis le début des années 2000. Deux éléments expliquent ce succès : l'allongement des études permet de s'adapter aux changements et la règle d'allongement de l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie a été acceptée. Mais rien ne dit que cela continuera, continuera si la formation de base se détériore, si la rentabilité des entreprises n'augmente pas, si la situation sociale se dégrade, si l'accélération du progrès technique décourage les salariés – tandis que l'investissement en capital humain serait vu comme trop important par les entreprises.

Au total, « un travailleur, plusieurs carrières » est une nécessité économique et sociale de plus en plus forte pour avancer dans ce monde en profonds changements. Mais elle ne peut « fonctionner » que si elle est bien comprise comme telle : jamais le capital n'a eu autant besoin de l'humain. Et symétriquement.