

Pour décrypter les mécanismes
complexes de ce marché à l'heure
du Pacte de responsabilité
et de solidarité

LES CARRÉS

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Laurent Braquet

L'essentiel
pour comprendre
le Marché
du travail

Gualino
lextenso éditions

Présentation

Alors que, sous l'effet de la crise, l'économie française demeure confrontée à la dégradation du marché du travail et à la persistance d'un chômage de masse, cet ouvrage propose de décrypter les **mécanismes complexes** qui régissent ce marché particulier. Il présente de manière synthétique les **principales analyses et modèles théoriques traditionnels en économie du travail** sur la question de l'emploi, et développe **les débats les plus récents** sur la question des réformes du marché du travail et de la politique économique de lutte contre le chômage.

L'ouvrage s'articule en quatre grandes parties :

- **une première partie présente l'organisation générale des institutions du marché du travail** : si le marché du travail est souvent présenté à l'instar d'un marché comme les autres dans le modèle néoclassique standard, il est également un marché « organisé » et structuré par un ensemble de réglementations et de droits qui garantissent des protections collectives pour les salariés. Cette partie évoque également en détail la question de la mesure du chômage et le caractère dualiste et segmenté de ce marché ;
- **une seconde partie présente les principales théories économiques du chômage** : cette partie de l'ouvrage articule les explications microéconomiques du marché du travail et les analyses macroéconomiques qu'il est nécessaire de connaître pour comprendre la pluralité des causes du chômage de masse ;
- **une troisième partie envisage les politiques du marché du travail** : après avoir présenté les grands modèles théoriques du

marché du travail dans la partie précédente, il s'agit ici de décrypter les stratégies des pouvoirs publics déployées pour lutter contre le chômage. Cette partie évoque ainsi les politiques centrées sur la stimulation de la demande de travail et les politiques fondées sur l'offre de travail censées accroître la participation au marché du travail ; elle évoque également les politiques du marché du travail dans une perspective internationale et les différents débats et controverses sur cette question dans le cadre de l'économie globale ;

- enfin, **une quatrième partie évoque les débats les plus récents concernant le marché du travail dans le cadre français** : la relation salaire/emploi et les stratégies de baisse du coût du travail, les différentes politiques autour du temps de travail, l'enjeu de la « flexicurité » qui cherche à concilier la flexibilité du travail et la sécurisation des parcours professionnels, les controverses autour de la compétitivité de la France, l'attractivité du territoire et la localisation de l'emploi, ainsi que l'impact de la dégradation du marché du travail sur l'équilibre des systèmes de retraites.

Cet ouvrage s'adresse aux étudiants en Licence et Master d'économie, aux étudiants en Classes préparatoires, aux candidats aux Concours administratifs et à tous les citoyens qui s'intéressent aux débats économiques liés au travail et à l'emploi.

Sommaire

Présentation

1

La dynamique du marché du travail

Chapitre 1 – Du travail au marché du travail : un marché
« organisé »

1 – L'invention du travail

- *La division du travail*
- *Travail et production*

2 – De la liberté du travail au rapport salarial

- *La société du travail*
- *La construction de la société salariale*
- *Salariat et protection contre les risques sociaux*

3 – La crise et l'effritement de la société salariale : un retour au travail comme relation marchande ?

- *La dégradation du marché du travail*
-

Chapitre 2 – La segmentation du marché du travail : la question des inégalités

1 – Un déséquilibre majeur du marché du travail : le chômage et sa mesure

- *La définition du chômage*
- *Mesure statistique et mesure administrative*
- *Le halo du chômage*

2 – La segmentation du marché du travail

- *Le chômage de masse*
- *Un phénomène inégalitaire*
- *Un marché dualiste*

3 – Les discriminations sur le marché du travail

- *Définir les discriminations*
- *L'inégalité professionnelle entre hommes et femmes*
- *La mesure statistique des discriminations*

Chapitre 3 – Le processus de création/destruction d'emplois

1 – Un marché du travail en perpétuel mouvement

- *La dynamique du marché du travail*
- *Le processus de créations/destructions d'emplois*
- *Une typologie des marchés du travail*

2 – Progrès technique et emploi

- *Le chômage « technologique »*
- *L'effet de déversement*
- *Innovation et structure de l'emploi*

3 – Marché du travail, qualifications et compétences

- *Le concept de capital humain*
- *Modèle de la qualification et modèle de la compétence*
- *L'économie des superstars*
- *Un biais en faveur du travail qualifié ?*
- *Qualifications et rémunérations du travail*

2

Les théories du marché du travail

Chapitre 4 – Les approches microéconomiques du marché du travail

1 – L'équilibre néoclassique du marché du travail

- *Le travail marchandise*
- *L'équilibre sur le marché du travail*

2 – La responsabilité des rigidités institutionnelles du marché du travail dans le chômage de masse

3 – La flexibilisation du marché du travail et l'action sur les institutions

- *La flexibilité du travail*
- *Baisser le coût du travail*

Chapitre 5 – Les approches macroéconomiques du marché du travail

1 – Le chômage comme déséquilibre macroéconomique : le principe de la demande anticipée

- *La révolution keynésienne*
- *Le chômage involontaire*

2 – La critique des politiques économiques discrétionnaires par les monétaristes et la Nouvelle école classique (NEC)

- *La critique monétariste*
- *La relation inflation-chômage*
- *La neutralité de la politique économique*

3 – Chômage « classique » et chômage « keynésien » sur le marché du travail

- *Une typologie des formes de chômage*
- *Le salaire : un coût et un revenu*

Chapitre 6 – La question du taux de chômage d'équilibre

1 – Un taux de chômage incompressible ?

- *Un concept néo-keynésien*
- *L'écart de production (output gap)*

2 – Les déterminants du taux de chômage d'équilibre

- *Des déterminants multiples*
- *Le modèle insiders/outside*
- *Le salaire d'efficience*
- *La théorie des contrats implicites*
- *Le modèle WS/PS*
- *L'effet d'hystérèse*

3 – Les difficultés de mesure du taux de chômage d'équilibre

- *Une controverse théorique et empirique*
- *L'évolution du taux de chômage d'équilibre*

Chapitre 7 – L'imperfection de l'information sur le marché du travail

1 – Le problème des asymétries d'information en économie de

marché

- *Une défaillance du marché*
- *La courbe de Beveridge*

2 – La théorie du salaire d’efficience

3 – La théorie de la recherche d’emploi (« job search »)

- *La durée optimale de recherche d’emploi*
- *Une explication microéconomique du chômage*

3

Les politiques du marché du travail

Chapitre 8 – Les politiques ciblées sur la demande de travail

1 – Les allègements de cotisations sur les bas salaires

- *Soutenir l’emploi peu qualifié*
- *Ajustements microéconomiques et macroéconomiques*
- *Une politique privilégiée : la baisse du coût du travail*

2 – Les contrats aidés : l’aide au retour à l’emploi

- *La diversité des contrats aidés*
- *Une politique ciblée*
- *Des solutions controversées*

3 – Les politiques de réduction du temps de travail (RTT)

- *Une « règle de trois »*
 - *Le cas de la France*
 - *Une instabilité des dispositifs*
-

Chapitre 9 – Les politiques fondées sur l’offre de travail

1 – Les mesures d’incitations sur le marché du travail

- Augmenter les revenus tirés du travail
- Inciter au retour à l’emploi
- Du « welfare » au « workfare »

2 – Le phénomène des travailleurs pauvres

- La pauvreté laborieuse
- Une pluralité de facteurs explicatifs
- Une évolution préoccupante

3 – Les problèmes d’appariement sur le marché du travail

- Les politiques d’appariement
- Mutations technologiques et chômage d’inadéquation

Chapitre 10 – Politiques du marché du travail et compétitivité dans une économie globalisée

1 – La question du coût salarial unitaire

- Ouverture internationale et compétitivité
- Le coût salarial relatif : une question cruciale

2 – Coût salarial unitaire et compétitivité internationale

- Modération salariale et compétitivité coût
- Capital humain et compétitivité hors coût

3 – Mondialisation et réouverture des inégalités sur le marché du travail

- Le retour des inégalités salariales
- Travail qualifié et travail non qualifié dans la mondialisation
- Quelques facteurs explicatifs

Chapitre 11 – Les politiques du marché du travail :

1 – Les modèles nationaux des politiques du marché du travail

- Définir les politiques du marché du travail
- Une typologie traditionnelle

2 – Les réformes des politiques du marché du travail

- Une convergence des politiques du marché du travail ?
- Une persistance des modèles nationaux

3 – Les politiques du marché du travail face à la « Grande Récession »

- Un mouvement de destructions d'emplois
- La diversité des stratégies face à la « Grande Récession »

4

Le marché du travail français en débat

Chapitre 12 – Quelle protection de l'emploi ?

1 – Le marché du travail français : une forte protection de l'emploi

- Un marché du travail relativement rigide
- Les effets ambivalents de la protection de l'emploi

2 – La construction historique des protections collectives

- La sécurisation de l'emploi
- Protection de l'emploi et dualisation du marché du travail

3 – Les enjeux de la protection de l'emploi par temps de crise

- Les effets contrastés du modèle français
-

Chapitre 13 – Le salaire est-il l'ennemi de l'emploi ?

1 – Le coût du travail : un thème récurrent dans le débat français

- *Une taxation excessive du travail ?*
- *Le débat autour du SMIC*
- *Des effets contrastés*

2 – Un coût du travail français situé dans la fourchette haute en Europe

- *Un coût du travail relativement élevé*
- *La dynamique salariale depuis la crise*

3 – La baisse des salaires comme solution au chômage : des effets contrastés

- *Des effets potentiellement bénéfiques*
- *Des effets pervers à craindre*

Chapitre 14 – Controverses autour du temps de travail

1 – Un bilan mitigé pour les politiques de réduction du temps de travail

- *Le partage du travail*
- *Un bilan mitigé pour les « 35 heures »*

2 – Un retour à des politiques d'incitation à l'augmentation de la durée du travail

- *La loi TEPA : augmenter les gains monétaires du travail*
- *L'évolution de la durée du travail depuis la crise*

3 – La durée du travail est-elle suffisante sur le marché du travail en France ?

- *La loi TEPA : un bilan contrasté*
- *La France dans la moyenne européenne*

Chapitre 15 – Trois défis pour le marché du travail : « flexicurité », compétitivité, retraites

1 – Vers une « flexicurité » à la française ?

- *Le triangle de la « flexicurité »*
- *Un contrat unique de travail ?*

2 – Marché du travail et compétitivité industrielle de la France

- *Les enjeux du rapport Gallois*
- *Un choc de compétitivité ?*

3 – L'état du marché du travail au cœur de la question des retraites

- *Un système assurantiel fondé sur les cotisations*
- *Chômage et équilibre financier du système par répartition*

Bibliographie

La dynamique du marché du travail

Chapitre 1

Du travail au marché du travail : un marché
« organisé »

Chapitre 2

La segmentation du marché du travail : la
question des inégalités

Chapitre 3

Le processus de création/destruction d'emplois

Les sociétés contemporaines sont, comme l'écrit le philosophe Jürgen Habermas, des sociétés fondées sur le travail. ***Le travail est au fondement de l'ordre social***, il détermine largement la place des individus dans la structure sociale, et il continue d'être le principal moyen de subsistance et d'occuper une part essentielle de la vie des individus.

Le travail est généralement défini comme ***l'activité rémunérée de l'Homme*** : ce terme apparaît en fait tardivement dans le vocabulaire et il a pour origine latine le verbe « tripaliare », qui signifie torturer. Cette origine étymologique montre, historiquement, la pénibilité de l'activité de l'homme qui transforme la nature.

L'invention du travail au sens moderne du terme est assez récente et

correspond au développement des activités capitalistes : la société antique ou celle de l'Ancien Régime avait une vision dépréciée du travail, notamment manuel, dénué de valeur sociale et situé au bas de la hiérarchie sociale. Le travail salarié est longtemps resté frappé d'indignité, situé aux marges des activités économiques, avant de constituer, désormais, le « *grand intégrateur* » des sociétés contemporaines.

Le marché du travail est complexe à analyser : *la concurrence* et *l'information* y sont souvent imparfaites et les risques encourus par les travailleurs (accidents du travail, dévalorisation des qualifications) sont très difficiles à anticiper. Les travailleurs sont donc demandeurs d'*assurance* et de *protections* contre les risques présents sur le marché du travail, d'autant que le travail lui-même est un « bien » particulier.

Le marché du travail est donc un marché « organisé » mais, comme tout marché, il est un lieu où se confrontent *l'offre de travail des salariés et la demande de travail des employeurs, afin de déterminer un volume d'emploi et un niveau de salaire*. Et ce lieu peut être plus ou moins concret (Pôle Emploi) ou abstrait (dans le cadre de la théorie économique). Il peut avoir une dimension locale pour la main-d'œuvre peu qualifiée par exemple, ou mondiale pour les cadres supérieurs très qualifiés, plongés dans la concurrence internationale.

L'analyse statique du marché du travail montre qu'il est avant tout caractérisé par une *dynamique de transformation incessante de la structure des emplois* qui se mesure à partir des flux de main-d'œuvre. En France, on estime que chaque jour environ 10 000 emplois en moyenne disparaissent, soit 15 % du stock total d'emplois chaque année mais, dans le même temps, ce sont également 10 000 emplois qui sont créés quotidiennement et on considère qu'entre 1970 et 2000, en France, l'emploi total a progressé de 0,5 % en moyenne chaque année.

L'analyse des flux d'emploi rappelle que l'économie de marché contemporaine est mue par un processus de « *destruction créatrice* » au sens de l'économiste Joseph Schumpeter (1883-1950), particulièrement à l'œuvre sur le marché du travail.

Ce mécanisme explique le « *déversement* » sectoriel que décrivait l'économiste Alfred Sauvy, avec des destructions d'emplois dans les secteurs où la productivité augmente plus vite que la production (dans l'industrie) et des créations d'emplois dans les secteurs où la productivité augmente moins vite que la production (dans les services). Le secteur tertiaire est traditionnellement davantage créateur d'emplois en raison

d'une demande forte conjuguée à un rythme du progrès technique moins rapide.

Des ***réallocations d'emplois*** ont lieu avec des créations nettes d'emplois dans les secteurs les plus productifs par rapport aux secteurs les moins productifs. Le marché du travail est donc en perpétuel mouvement.

Chapitre

1 *Du travail au marché du travail : un marché « organisé »*

L'organisation du marché du travail est fondée sur le contrat de travail, qui précise la rémunération, le contenu du poste, les conditions de travail, et engage le salarié dans une relation de subordination par rapport à l'employeur. Le contrat de travail ayant une dimension marchande, la relation salariale peut s'analyser en mobilisant les mécanismes du marché concurrentiel. Mais cette dimension reste toutefois incomplète car le contrat de travail est encadré par un ensemble de normes sociales et d'institutions façonnées par l'histoire sociale.

1

L'invention du travail

La division du travail

Les sociétés anciennes n'étaient pas structurées par le travail : l'étude historique de leur fonctionnement a montré que la logique d'accumulation capitaliste et de production pour l'échange n'avait pas d'existence véritable. L'anthropologue américain **Marshall Sahlins** dans son ouvrage *Âge de pierre, Âge d'abondance*, en 1976, a précisé combien la place qu'occupent les activités de travail était circonscrite dans ces sociétés

primitives, les besoins étant satisfaits dans un minimum de temps et avec un minimum d'effort.

Dans la Cité grecque de l'Antiquité, le travail était considéré comme impur et, selon le philosophe Platon, le lien politique primait sur le lien marchand : ce n'était pas le travail qui fondait le lien social. En Grèce, un esclave ne travaillait pas et faisait ce que son maître lui ordonnait. Le travail était peine, souffrance et appartenait à la catégorie de la nécessité : l'activité la plus haute demeurait l'activité politique.

Tout au long des ^{xvii}e et ^{xviii}e siècles, les lents mais constants progrès dans le domaine des sciences et des techniques vont conduire à une autre approche du travail. La véritable « invention du travail » va s'opérer au cours du ^{xviii}e et du ^{xix}e siècle : le travail chez l'économiste Adam Smith devient un étalon de mesure abstrait qui rend compatible les marchandises entre elles. Il permet de mettre en relation *la division du travail* et *l'échange*.

La division du travail est une conséquence nécessaire d'une pratique des hommes qui ont un penchant naturel à l'échange. Le travail permet à la fois l'émancipation et l'enrichissement individuel en augmentant immédiatement la richesse collective. Dans les sociétés contemporaines, le travail est donc à la fois un *facteur de production*, et un *système de distribution des revenus*, des *droits* et des *protections*. Progressivement le travail devient facteur d'effort et de création.

Travail et production

L'INSEE définit la *production* (la production d'un bien, la production des entreprises, etc.) comme « *l'activité exercée sous le contrôle et la responsabilité d'une unité institutionnelle qui combine des ressources en main-d'œuvre, capital et biens et services pour fabriquer des biens ou fournir des services, et résultat de cette activité* ».

Le développement d'une économie d'échanges monétaires a fait de la production de biens et services (en vue d'être vendus sur un marché) un impératif afin de satisfaire les besoins : c'est d'abord le travail qui permet de produire les marchandises obtenues et crée les revenus qui permettent d'acheter ce que nous désirons consommer.

Selon l'économiste Jean Fourastié, l'oxygène est le seul produit naturel

qui permet à l'humanité de subsister sans travail. La nature ne fournit pas les biens en abondance, il est nécessaire de la transformer grâce au **travail humain**, car « *pour que l'humanité puisse subsister sans travail, il faudrait donc que la nature donne à l'homme tout ce dont il éprouve le besoin comme elle lui donne l'oxygène (l'eau il faut déjà la puiser, la pomper et souvent la filtrer)* ». Il souligne ainsi que « *Nous travaillons pour produire. Cela étant, nous voyons bien pourquoi nous travaillons : nous travaillons pour transformer la nature naturelle qui satisfait mal ou pas du tout les besoins humains, en éléments artificiels qui satisfassent ces besoins ; nous travaillons pour transformer l'herbe folle en blé puis en pain, les merises en cerises et les cailloux en acier puis en automobiles* » (Jean Fourastié, *Pourquoi nous travaillons ?* Que-sais-je ? 1959).

Si le travail était le seul facteur de production dans les économies anciennes de cueillette primitives, l'homme préhistorique combinait déjà, comme dans les économies avancées, du travail et du capital avec les haches de pierre et le silex, pour améliorer **l'efficacité du travail**, et fabriquer des biens utiles pour produire d'autres biens, au-delà de la consommation immédiate. Sous l'Antiquité, seule la production vivrière était réellement considérée, avant l'essor des activités commerciales au Moyen Âge, de telle manière que la production non agricole a longtemps été ignorée.

Sous la plume de leur chef de file **François Quesnay (1694-1774)**, les auteurs physiocrates la conçoivent au xviii^e siècle comme un produit net créateur de revenus monétaires, tandis qu'**Adam Smith (1723-1790)** place définitivement le concept de production au cœur de l'économie politique classique, en insistant sur le rôle de l'accumulation du capital et sur la somme des revenus productifs qu'elle génère (salaires, rentes, profits). **Karl Marx (1818-1883)** en fera un élément central de son système de pensée à l'ère du capitalisme industriel.

Dans nos économies productives modernes, sont considérées comme du travail les activités qui constituent une participation à la production de biens et services en échange de laquelle est obtenue une contrepartie monétaire (ainsi que le travail bénévole, domestique, scolaire, etc.). Il s'agit d'une définition restrictive car, par exemple, l'emploi du terme « *travail* » domestique fait l'objet d'un débat : considérer les tâches domestiques au même titre que le travail salarié pourrait intégrer ces fonctions dans le monde de la production et de la contrepartie monétaire, ce qui peut sembler discutable.

De la liberté du travail au rapport salarial

La société du travail

Au xviii^e siècle, au moment où le travail devient source de toute richesse, s'affirme l'idée qu'un nombre grandissant de personnes ne disposent que de leur travail pour vivre, que la misère se développe, et qu'une des solutions est de rendre le travail d'accès plus « **libre** » : Turgot prône à cette époque la suppression des privilèges et des corporations de métiers. Le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier sont votés au printemps 1791 : désormais tous les privilèges des professions sont supprimés.

Le Code civil achève d'établir la conception **libérale** de la Révolution française : la société est fondée sur des individus égaux, libres et responsables. Le travail devient une marchandise vendue sur un marché qui obéit à la loi de l'offre et de la demande qui en détermine le prix par qualification. Les relations entre particuliers relèvent du **contrat** et les corps intermédiaires sont supprimés : la société du travail repose sur des individus formellement libres constituant la société civile face à l'État.

Au xix^e siècle, le développement du **paupérisme** frappe la classe ouvrière avec les débuts de l'industrialisation (décrit dans *Le Tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les principales fabriques de soie, coton, et laine*, du Dr Villermé en 1840), puis le développement de la grande industrie. Chez Karl Marx, le rapport entre salariés et capitalistes est décrit comme **rapport d'exploitation**. La théorie de l'exploitation capitaliste repose sur une évidence : le revenu qui est la contrepartie de la valeur ajoutée se partage entre les propriétaires des moyens de production. Si cette valeur est intégralement créée par le travail, les travailleurs ne reçoivent sous forme de salaire que l'équivalent d'une partie du travail qu'ils ont fourni.

Il existe donc un débat central entre les libéraux et les marxistes sur la nature du marché du travail dans le cadre du **salarial** :

- pour les **libéraux**, le contrat de travail exprime la liberté des individus dans une économie de marché concurrentielle ;

- pour les *marxistes*, le rapport salarial permet au contraire une liberté formelle trompeuse : la réalité de cette relation est fondée sur l'exploitation puisque le salarié ne dispose que de sa force de travail tandis que le capitaliste dispose des moyens de production. Le travailleur est forcé de louer son labeur qui rapporte davantage au capitaliste qu'il ne lui coûte : il y a exploitation car le capitaliste extorque une plus-value sur la force de travail du travailleur.

La construction de la société salariale

Dans la « *société salariale* » du xx^e siècle, le travail salarié acquiert une spécificité : vivre de son travail, c'est en effet dépendre de la *continuité* et de la *stabilité* de celui-ci : toute interruption du travail, pour cause de maladie, d'accident, de vieillesse ou de chômage, fait en effet sombrer l'ouvrier et sa famille dans la pauvreté, sa seule source de revenu disparaissant en même temps. La prévoyance individuelle doit permettre de dégager l'épargne nécessaire pour se constituer une propriété, qui est la forme supérieure de protection. Mais comme l'accession à la *propriété* ne peut concerner toute la classe ouvrière, les assurances collectives vont se développer pour compléter le contrat de travail de protections comme les caisses de retraite et de prévoyance à l'initiative des patrons parfois. Progressivement, le « *rapport salarial* » assure des droits, donne accès à des prestations hors travail et permet une participation élargie à la vie sociale : consommation, logements, instruction, et même, à partir de 1936, loisirs. De 1930 à 1975, se met en place la *condition salariale*, marquée notamment par le fait que la population active devient majoritairement salariée et que le salariat ne se confond désormais donc plus, loin de là, avec la population ouvrière. En un siècle, de condition indigne, le salariat est devenu l'état le plus désirable.

Lorsque près de 90 % de travailleurs sont salariés, c'est à partir de leur position *dans* le salariat que se définit l'identité sociale, au-delà du traditionnel conflit de classes au sens de Marx. La croissance et l'intervention de l'État multiplient les barreaux sur l'échelle du salariat, avec ses sécurités et ses protections.

Le « rapport salarial » comporte :

- un mode de rétribution de la force de travail, *le salaire* ;
- une forme de discipline qui règle *le rythme de la production* ;

– un cadre légal qui structure la relation de travail, c'est-à-dire **le contrat de travail**.

Le travail représente le cœur de la société salariale : il devient **la condition normale** des individus ; il est un statut qui ouvre des droits sociaux ; il offre une identité et une position dans la hiérarchie sociale.

Selon le sociologue Robert Castel, cinq conditions ont été réunies pour passer des débuts de l'industrialisation au rapport salarial « fordiste » :

- 1) Une ferme séparation entre les actifs et les inactifs, entre ceux qui travaillent effectivement et régulièrement, et ceux qui sont inactifs ou semi-actifs (pour délimiter la « **population active** ») ;
- 2) La fixation du travailleur à son poste de travail et la **rationalisation** du travail : c'est l'organisation scientifique du travail (OST) ;
- 3) L'accès par l'intermédiaire du salaire à de nouvelles **normes de consommation** ouvrières, à travers lesquelles l'ouvrier devient lui-même l'usager de la production de masse ;
- 4) L'accès à la **propriété sociale** et aux services publics : le travailleur est aussi un sujet social susceptible de participer au stock des biens communs. La classe ouvrière va avoir un meilleur accès à des biens collectifs tels que la santé, l'hygiène, le logement, l'instruction ;
- 5) L'inscription dans **un droit du travail** protecteur qui reconnaît le travailleur en tant que membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension purement individuelle du contrat de travail.

Salariat et protection contre les risques sociaux

La naissance de **la condition salariale** débouche sur un nouveau modèle de société qui n'est plus traversé, comme dans la société du xix^e siècle, par un conflit central entre les classes sociales. Selon Castel, la société salariale offre un continuum différencié de positions : *différencié* parce que la solidarité y est construite à partir des catégories socioprofessionnelles, elles-mêmes hétérogènes ; mais *continuum* néanmoins parce que toutes les catégories de salariés, des plus basses (titulaires du SMIC) aux plus élevées (cadres supérieurs) bénéficient des mêmes prérogatives sur le plan du droit et l'État garantit la synchronisation de cette pyramide d'emplois notamment par le biais de la protection sociale.

Les plus hautes positions sociales peuvent se conquérir avec le statut de salarié. Le salaire peut permettre l'accumulation d'*un patrimoine* en tant que créateur d'un flux régulier de revenus : l'avenir est stabilisé par l'accès à la propriété d'un logement, voire d'une résidence secondaire. Les titres et les *diplômes* déterminent pourtant l'accès à ces positions privilégiées, dans un contexte de « capitalisme managérial » (les chefs d'entreprise détenteurs du seul capital économique tendent à s'effacer devant les cadres dirigeants diplômés) : les nouvelles *couches moyennes salariées*, dans leurs franges supérieures, cumulent capital économique, capital social et culturel, management des entreprises publiques et privées, et pouvoirs exercés dans l'appareil d'État et la haute fonction publique.

Pour *Robert Castel*, cette société salariale s'est édifiée sur « l'État de croissance » durant les « Trente Glorieuses » (1945-1973) qui combine deux paramètres fondamentaux :

- *la croissance économique* ;
- *la croissance de l'État social*.

3

La crise et l'effritement de la société salariale : un retour au travail comme relation marchande ?

La dégradation du marché du travail

Avec l'effritement de la société salariale à partir des années 1970 et la « crise », l'effet conjugué de la montée du *chômage* et de *la précarisation de l'emploi* menacent de déliter la société salariale et de créer de la « désaffiliation sociale », c'est-à-dire de marginaliser un nombre croissant d'individus.

Dans son étude classique sur la Ville de Marienthal en 1931 (*Les chômeurs de Marienthal*), minée par le chômage, le sociologue *Paul Lazarsfeld (1901-1976)* et son équipe montraient déjà que le travail, outre sa fonction d'apporter un revenu, remplit cinq fonctions indispensables :

- il impose une structure temporelle de la vie ;
- il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ;

- il donne des buts dépassant ses visées propres ;
- il définit l'identité sociale ;
- il force à l'action.

Le manque de travail délète les liens sociaux : le travail est donc bien le « grand intégrateur » des sociétés. En effet, comme le met en évidence l'enquête, la ville de Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par la fermeture de l'usine en 1930, devient presque une ville fantôme : ayant perdu leur travail, les citoyens de Marienthal ont perdu beaucoup plus que leurs revenus. Ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. La participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale) s'est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l'avenir : ***le travail est bien une norme, un vecteur de représentation commune au-delà d'une simple source de revenus.***

Dans son ouvrage *L'épreuve du chômage* (1981), la sociologue ***Dominique Schnapper*** montre les ravages du chômage dans une société où le travail occupe une place et un temps très important : l'absence de travail et de revenus, d'utilité et d'inscription dans un collectif, devient une catastrophe car les individus privés d'emploi sont alors privés de sens. Au-delà des problèmes économiques, le chômage pose ainsi des ***problèmes sociaux*** et démographiques. Au niveau individuel, le chômage est en effet susceptible d'être une expérience humaine douloureuse qui ternit les perspectives professionnelles et peut affecter les projets familiaux, ainsi que les relations avec les autres membres de sa famille, notamment le conjoint.

On assiste désormais à une ***précarisation*** du salariat quand celui-ci prend des formes non choisies, mal rémunérées ou en inadéquation avec la formation reçue. La flexibilité pour les entreprises comme mode de gestion peut correspondre parfois à la précarité pour les travailleurs, spécialement les ouvriers et les employés. Avec la montée de ***l'insécurité professionnelle*** et l'instabilité de l'emploi, c'est la structure même de la relation salariale qui est alors fragilisée. Or, pour comprendre les expériences vécues du travail, et en particulier le degré de satisfaction des salariés, il faut selon le sociologue ***Serge Paugam*** prendre en compte trois dimensions de l'individu sur le marché du travail :

- « l'homo faber », qui renvoie à l'épanouissement dans l'acte de travail lui-même ;
- « l'homo oeconomicus », qui permet de lier la satisfaction du travail à sa rétribution financière ;

- « l'homo sociologicus » qui postule que la reconnaissance par les autres du travail effectué constitue un facteur essentiel de la motivation personnelle.

Une « remarchandisation » du travail ?

Cette remontée de la « vulnérabilité de masse » ne se produit plus seulement aux franges du salariat mais traverse aujourd'hui tout l'espace de la société salariale, y compris les classes moyennes, touchées par la réalité ou l'angoisse du déclassement social. Selon Robert Castel, on pourrait parler aujourd'hui de « **précariat** » pour une partie de la population, dans la mesure où la condition précaire au travail devient un registre propre d'existence au sein du salariat. Certains évoquent même une « remarchandisation » du rapport salarial avec l'érosion du droit du travail et de la protection de l'emploi, dans un contexte de croissance des inégalités salariales, et dans le cadre d'un « marché du travail » redevenu effectivement un « pur » marché proche du modèle standard décrit par les économistes néoclassiques (voir Partie 2, Chapitre 1).

Si le marché du travail joue toujours un rôle majeur de cohésion économique et sociale (les titulaires de CDI restent majoritaires au sein du salariat), sa fonction **intégrative** est aujourd'hui fragilisée et son fonctionnement reste marqué en France par un fort dualisme.

Chapitre

2 *La segmentation du marché du travail : la question des inégalités*

Le modèle de base du marché du travail utilisé par les économistes considère le travail comme un facteur de production homogène. Or, l'hétérogénéité des niveaux de qualification, les spécificités des professions, le genre, rendent le marché du travail dualiste. Les différents segments du marché du travail ne s'ajustent pas selon les mêmes modalités. Les caractéristiques sociales individuelles influencent fortement les carrières professionnelles : on peut ainsi analyser les inégalités de salaire liées au genre ou à l'origine étrangère, selon les différences de parcours scolaire, de choix professionnel et de sélection à l'embauche.

1

Un déséquilibre majeur du marché du travail : le chômage et sa mesure

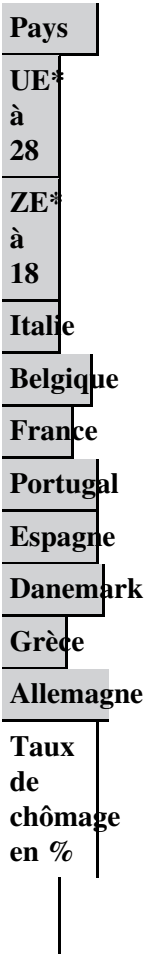
La définition du chômage

Depuis l'émergence de l'acception moderne du travail, au cours du XIX^e siècle, de profondes transformations ont marqué le travail et l'emploi : **la population active** représente l'ensemble des personnes qui occupent (la population active occupée) ou recherchent (les chômeurs)

une activité professionnelle rémunérée. En termes d'analyse du marché du travail, la population active mesure « l'offre de travail », désireuse de vendre sa « force de travail ».

Au sens du Bureau International du Travail (BIT), la population active représente un peu plus de 28 millions de personnes en France métropolitaine en 2012. Selon l'INSEE, en moyenne en 2012, 28,6 millions de personnes de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine sont actives : 25,8 millions ont un emploi et 2,8 millions sont au chômage au sens du BIT ; 21,8 millions de personnes sont inactives, c'est-à-dire ne travaillent pas et ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas disponibles pour en occuper un.

**Taux de chômage en février 2014 pour quelques pays européens,
données corrigées des variations saisonnières**



10,6	
11,9	
13,0	
13,1	
10,4	
15,3	
25,6	
7,0	
27,5	
5,1	

Source : EUROSTAT, 2014.

* Union européenne à 28 pays

** Zone euro à 18 pays

Si le **chômage** entraîne des **coûts individuels** pour ceux qui le supportent, il engendre également un **coût social** important en termes de gaspillage de ressources productives qui auraient pu être utilisées dans l'appareil de production. Il génère un manque à gagner pour les finances publiques, les organismes de protection sociale et les régimes d'indemnisation, et il aggrave le déclassement social et le sentiment de défiance au cœur de la société française.

La **définition** du chômage est conventionnelle et institutionnelle : l'économiste Robert Salais a parlé de « l'invention du chômage » (1987), pour souligner que l'apparition du chômage résulte davantage d'une **construction intellectuelle et politique** que de la prise de conscience d'une réalité préexistante.

Les deux mesures du chômage les plus fréquemment utilisées sont données, d'une part par l'**INSEE**, issue d'une mesure standardisée du chômage à l'échelle internationale, d'autre part par **Pôle Emploi**.

Pour faciliter la comparaison des données avec d'autres pays, l'INSEE fournit une première mesure du nombre de chômeurs en se référant à une définition standardisée établie en 1982 par le Bureau international du

Travail (BIT).

Le BIT fixe **trois conditions** pour qu'un individu en âge de travailler (15 ans ou plus) soit considéré comme chômeur :

- l'individu doit être **sans emploi** et ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours d'une semaine de référence (première condition) ;
- les personnes doivent de plus être **disponibles** : faute de pouvoir accepter l'occupation d'un emploi dans un maximum de quinze jours, ces personnes ne peuvent être comptabilisées comme des chômeurs (deuxième condition) ;
- enfin, les personnes sans emploi doivent avoir effectué des **démarches concrètes** manifestant la réalité de la recherche d'emploi pendant les quatre semaines précédant la semaine de référence (troisième condition).

Mesure statistique et mesure administrative

L'enquête trimestrielle effectuée par l'INSEE constitue la seule source qui prend en considération les trois conditions posées par le BIT. Depuis le deuxième trimestre 2010, cette enquête est menée « en continu », soit tout au long de l'année, sur la base d'un échantillon constitué d'environ 67 000 résidences principales, soit environ 108 000 personnes vivant en France métropolitaine. Le nombre de chômeurs en France métropolitaine s'établissait à 9,8 % de la population active en février 2014.

Ce chiffre fait souvent l'objet de **critiques** de la part de tous ceux qui considèrent que cette définition du chômage est trop restrictive : on a pu mesurer, par exemple, que la suppression de la seule condition de disponibilité dans un délai maximal de deux semaines conduit à une hausse substantielle du chômage. On peut toutefois rappeler que cette critique peut être adressée à tous les pays calculant le nombre de chômeurs en s'appuyant sur la définition du BIT et que cette normalisation, même si elle est restrictive, présente l'avantage indéniable de permettre une comparaison des données au niveau international.

Une autre mesure du nombre de chômeurs est donnée par les inscrits à **Pôle Emploi** à partir des « **DEFM** », c'est-à-dire les demandes d'emploi en fin de mois. Il existe cinq catégories (voir encadré) distinguées à partir de deux critères principaux, soit :

- le comportement actif ou passif à l'égard de la recherche d'un emploi ;
- le temps de travail effectué au cours du mois précédent.

La mesure du chômage fait régulièrement l'objet de polémiques autour de pressions subies pour démontrer l'efficacité des politiques publiques, tandis que certains demandeurs d'emplois critiquent le zèle supposé du Pôle Emploi dans l'application des mesures de sanction et de radiation (comme à la suite d'un refus à deux reprises d'une « offre raisonnable d'emploi » ou l'absence à des convocations physiques ou téléphoniques). Toutefois, les *commentaires* médiatiques et politiques se focalisent sur les chiffres de la catégorie A (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi).

Les catégories de demandeurs d'emploi au sens de Pôle Emploi

Au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter le nombre de demandeurs d'emploi : modifications du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportements d'inscription des demandeurs d'emploi, etc.

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories (A, B, C, D, E) :

- **Catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- **Catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- **Catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- **Catégorie D** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- **Catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Enfin, il faut tenir compte, dans le cadre de cette définition institutionnelle du chômage, du comportement des demandeurs d'emplois eux-mêmes à l'égard de leur inscription à Pôle Emploi qui, pour différentes raisons liées au découragement, à l'arrêt des versements des indemnités chômage, au sentiment de déclassement des personnes, etc., peuvent décider de ne plus s'inscrire, ce qui impacte à la baisse les statistiques.

Le halo du chômage

Pour établir des comparaisons dans le temps et dans l'espace, on peut évaluer le taux de chômage (nombre de chômeurs/population active). De manière conventionnelle :

- la population active inclut à la fois les actifs occupés qui disposent d'un travail et les chômeurs ;
- la population inactive regroupe ceux n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant aucun.

Même si le taux de chômage permet d'analyser les évolutions dans le temps et d'établir des comparaisons suivant certains critères (sexe, âge, niveau de diplôme, région), il ne permet pas de mesurer précisément le « *halo* » du *chômage*, c'est-à-dire les situations entre l'emploi, le chômage et l'inactivité.

De la même manière, le taux de chômage est un indicateur qui ne permet pas de bien mesurer les évolutions plus qualitatives, comme le dynamisme du marché du travail en termes de *flux* (entrées et sorties du chômage), et la *durée* du chômage qui agit sur le niveau d'« employabilité » des personnes et sur le niveau du chômage de longue durée (au-delà d'un an en France) (voir thème 1, chapitre 3).

D'autres indicateurs du marché du travail sont venus compléter le taux de chômage :

- *le taux d'emploi* rapporte le nombre de personnes disposant d'un emploi à la population active ou inactive de 15 à 64 ans, afin de mesurer la participation au marché du travail ;
- l'enquête emploi de l'INSEE permet également de calculer un *taux de sous-emploi* (nombre de personnes en sous-emploi/total des actifs ayant un emploi), qui concerne les personnes occupées au sens du BIT travaillant de fait à temps partiel, mais qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, ou bien qui subissent un chômage partiel du fait des difficultés conjoncturelles traversées par leur entreprise en lien avec une baisse de son activité, des intempéries, des problèmes techniques, etc.



La segmentation du marché du travail

Le chômage de masse

Entre la fin de la période des « Trente Glorieuses » en 1973 et l'année 2013, le taux de chômage a triplé en France. Si le phénomène du ***chômage de masse*** concerne l'ensemble des pays développés dans le monde à des degrés divers, la France est en position intermédiaire entre les pays du Nord de l'Europe, caractérisés par un taux de chômage relativement faible, et ceux du Sud de la zone euro notamment, frappés de plein fouet par la crise financière récente. Cependant, la France se caractérise par un ***chômage structurel et persistant*** malgré les politiques macroéconomiques et les politiques du marché du travail plus spécifiques cherchant à la fois à agir sur l'offre de travail et sur la demande de travail (voir Partie 3).

Depuis 2000, le taux de chômage français a atteint son niveau le plus bas en 2008, à 7,4 % de la population active. En 2009, avec la récession, il a nettement augmenté (9,1 %), puis plus modérément en 2010 (9,3 %). Après une légère baisse en 2011 (– 0,1 point), il connaît de nouveau une forte hausse en 2012 (+ 0,6 point), atteignant un niveau (9,8 %) proche de celui de 1999 (10,0 %). En février 2014, le taux de chômage s'établissait à 9,8 % de la population active, soit 3 347 700 chômeurs de catégorie A. Le chômage de longue durée (qui concerne les actifs au chômage depuis un an ou plus) et le chômage de très longue durée (qui touche les actifs au chômage depuis deux ans ou plus) poursuivent leur progression entamée en 2008 avec la « Grande Récession » : en 2012, 3,9 % des actifs sont chômeurs depuis plus d'un an (+ 1,2 point par rapport à 2008) et 1,9 % depuis plus de deux ans (+ 0,6 point).

En 2013, le chômage de longue durée a progressé deux fois plus vite que le chômage de moins d'un an, et représente, désormais, 40 % de l'ensemble des chômeurs en France. Ainsi, en février 2014, le chômage de longue durée a progressé de 0,6 %.

La « Grande Récession » et la montée du chômage

D'après le Bureau international du travail (BIT), la crise financière et économique qui a démarré aux États-Unis durant l'été 2007 a fait

exploser le chômage à l'échelle mondiale. La reprise de la croissance du PIB, enregistrée dans certaines zones, ainsi que le redémarrage des échanges internationaux n'ont pas été suffisants pour enrayer la dynamique baissière de l'emploi.

Dans ses rapports, le BIT s'inquiète particulièrement du sort des classes moyennes des pays développés, menacées d'appauvrissement par le chômage de longue durée, la détérioration de la qualité de l'emploi, et les tensions liées au financement des politiques sociales dans un contexte d'économies budgétaires. En 2013, 24,3 millions de personnes étaient au chômage dans l'Union européenne, contre 19 millions en Amérique du Nord, 16 millions en Europe de l'Est et en Russie, 36 millions en Asie de l'Est, 28 millions en Afrique subsaharienne, 26 millions en Asie du Sud, et 21 millions en Amérique Latine-Caraïbes.

Parmi les populations les plus vulnérables, les jeunes (15-24 ans) non scolarisés ou ayant terminé leurs études figurent au premier rang (73 millions étaient au chômage en 2012). Et encore ne prend-t-on en compte dans ces chiffres que les jeunes officiellement comptabilisés, car nombre de jeunes découragés par la recherche d'un emploi échappent aux statistiques, malgré l'expérience vécue du déclassement social, de la pauvreté et de l'exclusion. La moitié des jeunes concernés par la pauvreté se trouve dans les pays développés (5,5 millions de jeunes étaient au chômage en 2013 dans l'Union européenne dont 3,3 millions dans la zone euro). En 2013, en Espagne, le nombre de jeunes au chômage a atteint un record en franchissant la barre des 50 %, soit le double des situations observées en France (24 %) ou en Irlande (25,5 %).

L'endettement des États limite par ailleurs les dispositifs de soutien aux chômeurs dans un contexte d'austérité budgétaire. Dans un rapport daté de janvier 2013 et intitulé « *Le Marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques* », la Cour des comptes précise que « *la crise a accentué le caractère inégalitaire du fonctionnement du marché du travail français. La nature du chômage en a été profondément affectée : la réticence à embaucher dans l'emploi stable a pénalisé les jeunes dont le chômage est élevé et dont près de la moitié ne peut accéder aujourd'hui qu'aux formes précaires de l'emploi* ». Et le rapport ajoute qu'« *elle a aussi pénalisé les seniors qui sont souvent les victimes des réductions d'effectifs. Ces situations ne trouveront probablement pas de solutions sans des évolutions du droit du travail concertées entre les partenaires sociaux* ».

Un phénomène inégalitaire

Le chômage en France frappe de manière *inégalitaire* les groupes sociaux : selon l'INSEE en 2012, le chômage touche plus durement les jeunes (23,9 % des actifs de 15 à 24 ans), les ouvriers (14,4 %) et les moins diplômés (17,1 %). Le taux de chômage des hommes (9,7 %) reste légèrement inférieur à celui des femmes (10,0 %) mais s'en est considérablement rapproché en 2012, la dégradation récente de l'emploi affectant davantage des secteurs fortement masculins tels que l'intérim, l'industrie et la construction.

Plus élevé chez les plus jeunes, le chômage est plus durable chez leurs aînés selon l'INSEE : 56,6 % des chômeurs de plus de 50 ans recherchent un emploi depuis plus d'un an et 34,9 % depuis plus de deux ans (contre respectivement 27,2 % et 10,2 % pour les 15-24 ans).

Les hommes sont un peu plus touchés que les femmes par le chômage de longue durée. Si le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté continûment depuis 2003, y compris entre 2008 et 2009, au plus fort de la crise, les seniors sont aussi plus nombreux à connaître le chômage. En 2012, 7,1 % des actifs de 55-64 ans sont au chômage (7 % en juillet 2013) ; cette proportion reste sensiblement inférieure au taux de chômage de l'ensemble de la population active (9,8 %) mais a suivi la même progression en 2012 (+ 0,6 point). Après deux années de baisse bien plus prononcée que pour les autres classes d'âge, la hausse du taux de chômage des 55-64 ans est particulièrement forte en 2012 (+ 1,3 point à 6,0 %).

Le niveau de formation constitue pour l'ensemble des actifs un critère de différenciation important vis-à-vis du chômage, mais il pénalise encore plus fortement les jeunes lors de leur entrée dans la vie active. Si le taux de chômage des jeunes tend à s'aggraver quel que soit leur niveau de diplôme, la situation de ceux faiblement ou non diplômés s'est fortement dégradée comparativement à ceux diplômés du second cycle du secondaire (baccalauréat, CAP, BEP) ou de l'enseignement supérieur. Le chômage des jeunes est donc surtout celui des faiblement diplômés ou des non-diplômés en raison de la plus *forte sélectivité du marché du travail* fondée sur le niveau de diplôme.

De manière générale, les moins diplômés et les métiers d'exécution présentent eux aussi un risque de chômage plus élevé. Le fait d'être

immigré ou étranger influe également, car les deux catégories sont davantage touchées par le chômage, ce qui peut être lié à la composition de ces populations en termes de qualifications (ou de non-reconnaissance de l'équivalence des diplômes). Le taux de chômage de ceux originaires de l'un des pays de l'Union européenne reste nettement plus faible que ceux qui viennent d'autres pays hors de l'Union européenne.

**Taux de chômage au sens du BIT en 2012 selon le diplôme et la durée
écoulée depuis la fin des études initiales**

Sortis depuis 1 à 4 ans	
Sortis depuis 5 à 10 ans	
Ensemble de la population	
Diplôme de l'enseignement supérieur long (1)	
9,9	
5,6	
5,6	
Diplôme de l'enseignement supérieur court (2)	
11,0	
6,3	
5,7	
Baccalauréat	
22,0	
11,0	
10,0	

CAP, BEP	
27,7	
17,0	
9,7	
Aucun diplôme, certificat d'études ou brevet	
46,9	
31,5	
16,0	
Ensemble	
20,4	
12,0	
9,8	

Notes : 1. Notamment licence, master, doctorat, écoles de commerce et d'ingénieur.

2. Notamment DUT, BTS, Deug, diplômes paramédicaux et sociaux.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.

Source : INSEE, *Enquête Emploi 2012*.

Un marché dualiste

Au début des années 1970, *Peter Doeringer* et *Michael Piore* ont développé la théorie du « *dualisme du marché du travail* » et ont opposé deux segments et deux types d'entreprises :

- *sur le segment « primaire »*, les salaires sont élevés, les emplois sont stables et les perspectives de progression de carrière et de mobilité sont importantes. Ce segment du marché du travail est surtout formé de

grandes entreprises, qui ont constitué un marché interne du travail : la promotion des travailleurs, leur évolution de carrière et leur rémunération sont déterminées en grande partie par leur évolution au sein de ce marché interne. Le marché primaire est lui-même subdivisé en un marché primaire supérieur, où les emplois demandent des capacités d'innovation et de prise de décision, et le primaire inférieur qui regroupe des emplois de qualification plutôt moyenne. L'organisation de ce marché donne lieu à de nombreuses **réglementations**, qui interviennent souvent après des accords entre les partenaires sociaux ;

- **sur le segment « secondaire »**, les emplois sont peu qualifiés, mal ou faiblement rémunérés et **l'instabilité de l'emploi** est forte. Il n'y a que peu de mobilité interne et la vulnérabilité au chômage est importante. Les entreprises y sont généralement de petite taille.

On distingue également les **marchés internes** et les **marchés externes**, sur la base du critère de l'appartenance à une entreprise qui assure ou non des opportunités de qualification et de promotion (marché interne) ou au contraire fait réagir la stabilité de l'emploi aux seules fluctuations du marché et recourt de manière intensive aux emplois précaires (marché externe).

La segmentation du marché du travail renvoie surtout à la **séparation entre types d'entreprises** plutôt qu'entre types d'emplois, puisque ce sont les règles que se donne l'entreprise qui définissent le marché primaire. Le phénomène de segmentation du marché du travail est lié au fait que la mobilité des travailleurs entre les deux catégories d'emploi est très limitée, les premiers étant rationnés.

D'autres travaux ont montré que **la segmentation pouvait avoir lieu à l'intérieur même de l'entreprise** : pour une partie de son activité, elle va constituer un marché interne, stabiliser les salariés les plus qualifiés des fonctions de conception en CDI et, pour d'autres activités, va proposer des emplois de courtes durées, instables, notamment pour faire face aux aléas de la conjoncture et des changements dans son environnement.

Cette analyse critique la fiction d'un marché du travail obéissant à une **concurrence parfaite** et permet d'expliquer la manifestation d'un certain nombre de discriminations (absence d'unité et d'homogénéité du marché du travail). Selon cette grille de lecture, le chômage est alors la résultante de l'existence d'une quasi-rente salariale que les travailleurs du secteur « primaire » peuvent dégager au détriment des chômeurs et des travailleurs du secteur « secondaire », en particulier parce que les

syndicats défendent prioritairement les intérêts des salariés du marché « primaire » (voir Partie 2). Il y a alors un *équilibre sous-optimal* du marché du travail.

3

Les discriminations sur le marché du travail

Définir les discriminations

Les inégalités sur le marché du travail correspondent à une différence de situation entre des individus ou des ménages selon une variable de référence (revenu ou niveau de vie) tandis que *les discriminations correspondent à une différence de traitement entre des individus sur la base d'un critère prohibé*. Il y a ainsi discrimination sur le marché du travail quand deux personnes dont les caractéristiques productives sont identiques reçoivent un salaire ou une proposition d'embauche différente à cause de caractéristiques non productives différentes, comme l'âge, le sexe, la nationalité, l'origine ethno-raciale ou sociale, etc.

Si une discrimination constitue un délit puni par la loi, les *inégalités* n'impliquent pas forcément l'intervention de l'État puisque l'égalité des situations n'est pas un idéal à atteindre dans une économie de marché. Néanmoins, la différenciation de traitement des individus en fonction d'un critère particulier (sexe, couleur de peau, etc.) viole un principe fondamental : celui de l'égalité juridique. Par ailleurs, l'analyse économique montre que les comportements discriminatoires posent des problèmes juridiques (ils sont illégaux), éthiques (ils créent des inégalités de traitement injustifiées) et économiques (les travailleurs ne sont plus rémunérés en fonction de leur productivité marginale et de leur capital humain).

Les politiques du marché du travail cherchent donc à les réduire, même s'il est très difficile de les mesurer et les identifier.

L'inégalité professionnelle entre hommes et femmes

La discrimination entre *le travail masculin* et *le travail féminin* constitue un cas exemplaire : même si les réglementations prévoient l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, il existe d'importants écarts de traitement sur le marché du travail, tant en ce qui concerne l'emploi que les rémunérations. Par exemple, le taux de chômage des femmes reste plus élevé que le taux de chômage des hommes, et les femmes sont surreprésentées dans les emplois moins valorisants comme le travail temporaire (intérim) et le travail à temps partiel. Les raisons avancées pour expliquer ces discriminations sont généralement :

- le poids des charges liées aux enfants qui pèsent relativement plus sur les femmes que sur les hommes et handicapent leur début de carrière ;
- les différences de capital humain (même si le taux de diplôme des femmes peut être plus élevé que celui des hommes alors que la discrimination subsiste) ;
- le plus faible pouvoir de négociation des femmes (moins présentes dans les syndicats) ;
- les préjugés persistants sur les niveaux de productivité des travailleuses femmes dans les entreprises.

Par ailleurs, les salaires féminins sont inférieurs à ceux des hommes d'approximativement 20 %, même si une partie de cet écart peut s'expliquer par les caractéristiques des emplois occupés par les femmes (temps partiel), leur présence plus forte dans des emplois moins qualifiés ou travaillant dans des secteurs à plus faible rémunération, avec des interruptions de carrière plus longues et plus nombreuses.

Selon la théorie du *capital humain*, l'écart de salaire hommes/femmes serait au moins en partie dû à un moindre investissement en capital humain des femmes qui anticiperaient une moindre rentabilité de celui-ci du fait de leurs futures responsabilités familiales (la division sexuelle du travail dans l'espace domestique s'expliquerait alors par les écarts de salaires). Les études disponibles montrent que les comportements discriminatoires expliqueraient une partie importante des écarts de salaires mesurés.

La mesure statistique des discriminations

Les travaux sur les discriminations montrent leur *persistance* et leur rôle non négligeable sur le marché du travail : par exemple, les résultats de

convocation à un entretien d'embauche qu'obtenaient, d'un côté, un candidat de référence et, de l'autre côté, des candidats susceptibles d'être discriminés en fonction de l'âge, du genre et du nombre d'enfants, de l'origine ethno-sociale, du handicap, de l'apparence physique, variaient sensiblement pour l'embauche à des postes d'ouvriers d'employés et de cadres.

Les enseignements de recherches récentes montrent ainsi que la discrimination constitue un handicap majeur pour les candidats issus de l'immigration, alors que la participation au marché du travail est un vecteur fondamental d'intégration et de cohésion sociale : ces derniers ont près de 40 % de chances en moins d'être convoqués à un entretien d'embauche.

Dans le cadre de la théorie de la *discrimination statistique*, les travaux du Prix Nobel d'économie **Edmund Phelps** ont notamment montré qu'en situation de concurrence et d'information imparfaites, si les employeurs ne connaissent pas la productivité des postulants (information coûteuse à obtenir), ils peuvent se servir de l'origine ethnique ou du genre comme « filtre » en partant de l'idée qu'un candidat présente la productivité moyenne de son groupe. Les résultats apparaîtront alors statistiquement discriminatoires même s'ils sont « *rationnels* » d'un point de vue économique.

Chapitre

3 *Le processus de création/destruction d'emplois*

Loin d'être statique, le marché du travail est mû par un intense processus de créations/destructions d'emplois. Dans un capitalisme contemporain soumis à des mutations technologiques rapides et à une concurrence intense liée à la globalisation de la production, le volume et la structure de l'emploi sont soumis à des changements incessants qui remodelent en permanence les appareils productifs.

1

Un marché du travail en perpétuel mouvement

La dynamique du marché du travail

Le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs à celui de la population active ; indicateur *statique*, il ne mesure qu'imparfaitement les flux sur le marché du travail. Le taux de chômage représente le stock de chômeurs à un instant donné mais ne fournit que peu d'enseignements sur les entrées et les sorties dans l'emploi, le chômage ou l'inactivité, ainsi que sur la durée moyenne du chômage, différente selon les pays.

Les théories récentes du marché du travail insistent sur son caractère **dynamique** : un taux de chômage faible peut s'accompagner d'un niveau faible de création d'emplois, tandis qu'un taux de chômage élevé peut correspondre à une durée moyenne du chômage faible. Ainsi, les jeunes en France ont-ils un taux de chômage traditionnellement plus élevé que les seniors, même si leur durée moyenne au chômage demeure plus courte, et leur insertion dans l'emploi stable plus difficile.

La distinction entre **stock** (chômage) et **flux** (entrées et sorties du chômage) sur le marché du travail est essentielle pour expliquer la persistance d'un chômage structurel élevé dans les économies européennes depuis les années 1970 ; les individus subissent en effet une perte d'« employabilité » au-delà d'une certaine durée de chômage (perte de qualification, dégradation des compétences professionnelles et de l'attitude face au travail, risque de découragement dans la recherche d'emploi, signal négatif pour les employeurs), ce qui explique le niveau élevé du chômage de longue durée (supérieur à un an).

Le processus de créations/destructions d'emplois

Le dynamisme des flux sur le marché du travail s'explique par les **mutations technologiques** rapides au sein de l'appareil productif. Les modifications de la demande et la diffusion des innovations (motivée par le profit) sont à l'origine d'un processus perpétuel de destruction créatrice et d'élévation de la productivité à long terme dans le cadre de l'économie de marché concurrentielle.

De la fluidité de ces créations/destructions d'emplois dépend donc la progression continue des niveaux de vie : les économistes **Pierre Cahuc** et **André Zylberberg** estiment que « *la recherche d'emploi, ou, en d'autres termes, le chômage, est donc un rouage indispensable du processus de destruction créatrice et de la croissance* » (*Le chômage : fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, 2005).

Les dynamiques de l'emploi dans les entreprises sont au centre de ce processus de destruction créatrice, de réaffectation des ressources entre les entreprises, et de la croissance de la **productivité**. C'est la raison pour laquelle les politiques nationales et l'environnement économique sont particulièrement importants pour soutenir la création et le développement de nouvelles entreprises, car elles contribuent plus que

proportionnellement à la création d'emploi dans les économies développées.

Les tendances démographiques ne doivent pas être oubliées lorsqu'on analyse la dynamique du taux de chômage : une économie où la population active décroît, comme en Allemagne, a besoin de moins de créations d'emplois pour réduire son taux de chômage.

**Variation de l'emploi par grands secteurs d'activité
(en milliers d'emplois et en %, 2^e trimestre 2012/2^e trimestre 2008)**

Variation de l'emploi dans l'industrie manufacturière
Variation de l'emploi dans la construction
Variation de l'emploi dans les services
Ensemble de l'Union européenne
-4 176,3 (-11,9 %)
-2 888,7 (-15,7 %)
+ 1 800 (+ 1,2 %)
Danemark
-84,3 (-20,3 %)
-46,5 (-23 %)
-46,8 (-2,3 %)
Allemagne

-97,2 % (-1,2 %)
+ 145,8 (+ 5,8 %)
+ 1 141,9 (+ 4,4 %)
Grèce
-176,6 (-33,2 %)
-185,8 (-46,8 %)
-366,3 (-12,3 %)
Espagne
-813,2 (-27,3 %)
-1 355 (-53,3 %)
-707,5 (-5,5 %)
France
-398,3 (-10,8 %)
-25 (-1,1 %)
+ 166,4 (+ 0,9 %)
Italie
-565,5 (-10,7 %)
-169,7 (-8,6 %)
+ 89,5 (+ 0,6 %)
Suède
-79,4 (-12,9 %)
+ 10,9 (+ 3,6 %)
+ 111,5 (+ 3,3 %)

Royaume-Uni

-469,1 (-14,9 %)

-428,9 (-17 %)

+ 299,5

(+ 1,4 %)

Source : EUROSTAT, base de données disponibles sur [http//epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu).

Une typologie des marchés du travail

Les économistes ont également perfectionné leur connaissance des mécanismes de la recherche d'emploi et de créations/destructions d'emplois en s'appuyant sur les acquis de la « **nouvelle microéconomie du marché du travail** » et en introduisant dans leur analyse les imperfections liées à l'information dans le processus de recherche d'emploi (voir Partie 2, chapitre 4).

Dans ce cadre théorique, les caractéristiques du marché du travail peuvent allonger la durée de recherche d'emploi (et de **chômage « frictionnel »**) en abaissant son coût, à l'instar d'allocations chômage trop généreuses. Ces théories sont donc fondées sur le comportement « maximisateur » des agents, le diagnostic d'un dysfonctionnement structurel du marché du travail, et le postulat d'un **chômage volontaire** : elles font passer au second plan les analyses théoriques du sous-emploi fondées sur la contrainte de débouchés (demande insuffisante).

Les politiques du marché du travail les plus récentes marquent une préférence pour l'amélioration des performances du marché du travail par la flexibilisation de ce dernier (en complément de la libéralisation du marché des biens) plutôt que par un soutien macroéconomique à l'activité en agissant sur la demande globale (voir Partie 3). Les études récentes montrent des traits distinctifs persistants entre les différents marchés du travail (protection de l'emploi, formation des salaires, indemnisation du chômage) selon les pays, et opposent généralement deux cas polaires entre lesquels se situent les marchés du travail nationaux :

- **un modèle européen** favorable au revenu des « *insiders* » (inégalités salariales faibles mais ancienneté moyenne au chômage relativement

forte) ;

- **un modèle américain** favorable à l'emploi des « *outsiders* » (durée moyenne du chômage faible mais fortes inégalités salariales).

Marché du travail et immigration

Le taux d'activité des immigrés est très proche de celui de la population non immigrée (56 % contre 57 % en 2010). Si le taux d'activité des hommes immigrés est supérieur à celui des non-immigrés, celui des femmes immigrées (48 % en 2010) est nettement inférieur à celui des femmes non-immigrées (52 % en 2010). Les immigrés sont en moyenne moins diplômés que les non-immigrés et sont nettement plus touchés par le chômage (environ trois fois plus). L'immigration ne se traduit pas par un partage du travail entre immigrés et non immigrés (un jeu à somme nulle) : en effet, les immigrés sont des consommateurs qui génèrent une demande additionnelle de biens et services pour les entreprises qui augmentent leur demande de travail. C'est la raison pour laquelle le retour massif des rapatriés à la suite des événements d'Algérie et la hausse de la population active qui en a résulté en 1962 n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de chômage.

Toutefois, l'arrivée d'immigrés est théoriquement susceptible de peser sur les salaires, en particulier à court terme, avec une intensification de la concurrence sur le marché du travail, même si celle-ci peut entraîner une baisse des coûts de production dans certains secteurs (comme dans le bâtiment et la construction) et des baisses de prix favorables aux consommateurs.

La concurrence des immigrés peut également permettre aux nationaux de grimper dans l'échelle des professions et d'évoluer vers des métiers mieux rémunérés. Le recours à l'immigration est parfois évoqué comme solution au déclin des pays occidentaux, de manière à compenser le déficit de natalité par les flux migratoires afin d'accroître les ressources en main-d'œuvre de l'économie et pérenniser le système de retraites. Mais si, dans un premier temps le recours à l'immigration peut augmenter le nombre de cotisants, lorsque les immigrants atteignent l'âge de la retraite, les difficultés d'équilibre financier du système sont renouvelées.

Progrès technique et emploi

Le chômage « technologique »

Depuis l'Antiquité, le progrès technique a suscité la crainte des travailleurs, inquiets que la machine ne détruise leurs emplois. Ainsi quand, en 1733, John Kay invente la navette volante, qui multiplie le rendement du tisserand, il se voit chassé de village en village par des émeutiers qui craignent que la navette ne les prive de leur emploi. Depuis la révolte des luddites en Grande-Bretagne à celle des canuts lyonnais au xix^e siècle, les innovations technologiques et organisationnelles ont spontanément été associées au **chômage technologique** : en augmentant la productivité et en économisant le travail, le progrès technique inciterait les entreprises à substituer du capital au travail et à accélérer le processus de « *destruction créatrice* », mécanisme au cœur du capitalisme selon Joseph Schumpeter.

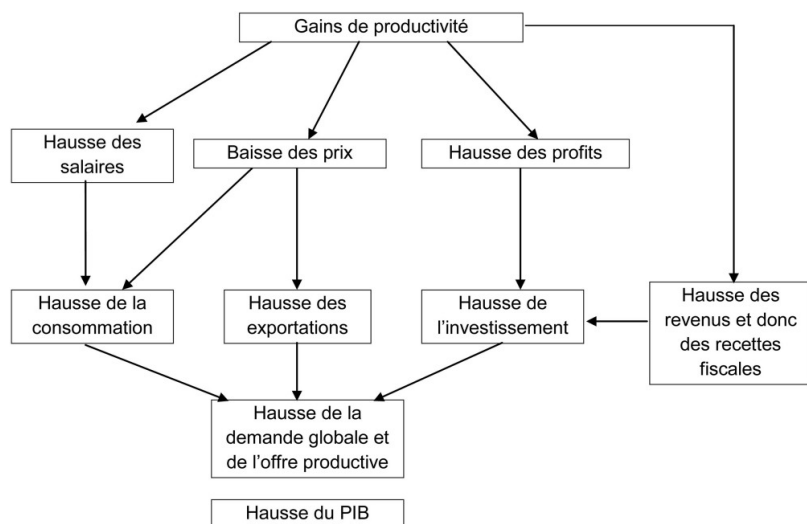
Selon **Alfred Sauvy (1898-1990)**, « *la machine a jusqu'ici créé, directement ou indirectement, beaucoup plus d'emplois qu'elle n'en a supprimés* » (*Mythologie de notre temps*, 1965). Dans *La machine et le chômage* publié en 1980, Alfred Sauvy rappelle que, dans une période où le marché du travail se dégrade et où des pans entiers de l'industrie déclinent, le progrès technique détruit effectivement des emplois, puisque c'est sa fonction : si la robotisation ou l'informatisation génèrent des gains de productivité liés aux économies en main-d'œuvre, elles créent également un surplus de richesses et une nouvelle demande solvable.

La **répartition** de ces gains de productivité bénéficie aux consommateurs (baisse des prix), aux travailleurs (hausse des salaires, réduction de la durée du travail), et aux entrepreneurs (baisse des coûts unitaires, hausse des profits). Elle est à même de favoriser l'investissement et de nouvelles créations d'emplois. Les revenus et le pouvoir d'achat libérés vont permettre une hausse de la demande, notamment pour les produits innovants (à élasticité/prix de la demande donnée).

Durant les « Trente glorieuses » (1945-1973), les gains de productivité dans l'industrie et l'agriculture se sont répercutés dans les services à plus faible productivité par un processus de *déversement* selon Alfred Sauvy. La baisse des prix industriels et agricoles favorise une **croissance du**

secteur tertiaire et entraîne des effets de **compensation** : si le progrès technique peut exercer des effets déstabilisants au niveau microéconomique et sectoriel, il a un effet bénéfique à l'échelon macroéconomique. L'observation empirique montre que sur une longue période, de forts gains de productivité ont coïncidé avec un quasi plein emploi du facteur travail : en effet, malgré le ralentissement des gains de productivité dès la fin des années 1960, l'emploi n'a pas progressé pour autant et le chômage a amorcé une ascension continue.

La répartition des gains de productivité



L'effet de déversement

Si l'organisation du travail « fordiste » a favorisé des **destructions d'emplois** dans l'industrie automobile, la robotisation des chaînes de montage a créé des emplois d'ingénieurs.

Durant les années 1990, si le succès du livre best-seller de **Jeremy Rifkin** intitulé *La fin du travail* a réactivé outre-Atlantique (puis en Europe confrontée au chômage de masse) le débat sur la machine dévoreuse d'emplois, mais dans une période d'intense restructuration des firmes (*downsizing*), l'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC) a largement alimenté par la suite la *job machine* américaine, et maintenu l'économie au voisinage du plein-emploi outre-

Atlantique. En effet, le secteur tertiaire dégage en moyenne des gains de productivité faibles et inférieurs à l'industrie : son développement suscite alors de fortes créations d'emplois, même s'il incorpore aussi des activités technologiques à productivité élevée.

Parce qu'il implique une complexification des tâches, le progrès technique affecte plutôt la **structure des emplois** en conférant une prime au travail qualifié, au détriment du travail peu qualifié (progrès technique biaisé).

Dans l'économie globalisée, la concurrence se conjugue désormais au progrès technique au sein des pays développés pour réduire la demande de travail peu qualifié et stimuler celle de travail très qualifié. La question porterait alors sur les secteurs dans lesquels vont se déverser les emplois perdus dans les services. Ce débat resurgit ainsi périodiquement dans les discours et les médias, avec l'informatisation du secteur bancaire, l'automatisation des transports, ou l'introduction de caisses automatiques dans la grande distribution.

Innovation et structure de l'emploi

Dans sa *Théorie de l'évolution économique*, publiée en 1911, **Joseph Schumpeter (1883-1950)** a mis en évidence le rôle déterminant de **l'innovation** dans cette dynamique. Il oppose pour cela une « économie stationnaire », qualifiée de circuit économique, dont les éléments structurels se reproduisent à l'identique et « l'évolution économique » dans laquelle l'introduction de « nouvelles combinaisons » (innovations de procédé ou innovations de produit) vient bouleverser les équilibres. L'économie croît sur une base élargie mais finit toujours par arriver à un état stationnaire : c'est l'innovation qui vient briser ces routines et transformer les structures productives et la structure des emplois. Schumpeter en identifie plusieurs formes : « *production d'une marchandise nouvelle, ou nouvelle méthode de production d'une marchandise ancienne, ou exploitation d'une nouvelle source de matières premières ou d'un nouveau débouché, ou réorganisation d'une branche industrielle, et ainsi de suite* » sans en fixer définitivement la liste.

D'autres formes d'innovation pourraient donc y prendre place, à commencer par les **innovations financières** dans le secteur bancaire et financier créateur d'emplois tertiaires très qualifiés dans les pays développés aujourd'hui. C'est à l'entrepreneur-innovateur que revient la

responsabilité de faire entrer l'économie dans « *l'ouragan perpétuel de la destruction créatrice* » pour en faire une économie capitaliste : comme ces innovations procèdent par **grappes** et par sauts discontinus, elles peuvent impulser des fluctuations économiques d'intensité variable suivant leur importance.

La compréhension fine des rouages du marché du travail suppose donc de mobiliser une analyse à la fois historique, théorique et empirique.

Dans les pays de l'OCDE, la part des emplois de **services** continue de croître : la crise récente qui a porté un coup sévère au secteur manufacturier et à la construction a exacerbé cette tendance. En 2013, la part moyenne de l'emploi tertiaire avoisinait 75 % dans l'OCDE, et variait de moins de 50 % (Turquie) à près de 85 % (États-Unis). Les services marchands à forte intensité de savoir dépendent beaucoup de la haute technologie et emploient des travailleurs plutôt qualifiés pour satisfaire les marchés très concurrentiels : depuis 2000, leur part dans l'emploi augmente dans l'OCDE (en 2013 elle s'élevait en moyenne à 12 % du total). Cette hausse est surtout imputable aux activités professionnelles, scientifiques et techniques, qui absorbent la moitié de l'emploi du secteur. Les services liés aux TIC (technologies de l'information et de la communication) ne représentent qu'environ 3 % de l'emploi total dans l'OCDE.

3

Marché du travail, qualifications et compétences

Le concept de capital humain

Adam Smith (1723-1790) affirmait que les hommes ont toujours consacré des efforts importants pour accroître leur habileté et leur savoir, et que ces efforts sont pour la plupart volontaires. L'élévation de cette forme de capital immatériel (dont fait aussi partie l'effort dans la recherche) serait même la marque des systèmes économiques modernes dans lesquels l'accumulation de capital technique et la création de connaissances nouvelles ne pourraient se faire sans une élévation parallèle des compétences des individus au travail.

La prise en compte du **capital humain** (connaissances, aptitudes, compétences et savoir-faire acquis par l'individu) permet d'expliquer l'augmentation de la productivité des facteurs, souvent considérée comme une mesure de l'ignorance des économistes. L'écart croissant entre augmentation du produit et augmentation des volumes de facteurs de production viendrait avant tout de la non-prise en compte des améliorations dans les capacités humaines : le capital humain fournit une compétence spécifique qui se traduit en gains de productivité.

D'autre part, la hausse des revenus du travail ne serait pas due à des mécanismes de rente, mais à un retour légitime sur investissement fait par les êtres humains. Enfin, le redressement très rapide des pays développés dans l'après-guerre, malgré l'impact des destructions matérielles, s'expliquerait par l'importance du capital humain disponible. On identifie généralement cinq activités qui améliorent les **capacités humaines** : la santé, l'apprentissage par la pratique, la formation scolaire, la formation pour adulte et les migrations (diversité des expériences).

La prise en compte du capital humain a donné lieu à des développements importants pour l'analyse économique. L'économiste américain **Gary Becker** a approfondi et vulgarisé le concept de capital humain dès les années 1960, ce qui lui a valu le prix Nobel d'économie en 1992. À partir des années 1970, les travaux empiriques ont insisté sur l'augmentation beaucoup plus rapide des formes immatérielles de capital par rapport à celle du volume du capital technique et les approches de la « *comptabilité de la croissance* » incorporent de plus en plus une mesure de l'amélioration qualitative du facteur travail. Dès 1962, **Kenneth Joseph Arrow** a proposé un modèle de croissance auto-entretenu reposant sur les effets de « l'apprentissage par la pratique » (*learning by doing*) mais c'est en 1988 que **Robert Lucas** va présenter un modèle de **croissance endogène**, dans lequel les investissements volontaires des individus dans leur capital humain déterminent la croissance et son caractère autoentretenu. Que ce soit sous l'effet de l'apprentissage par l'expérience ou d'un effort d'éducation, le caractère cumulable du capital humain génère des **externalités positives** sources de rendements croissants pour les économies.

Les économies contemporaines doivent alors choisir entre le niveau des ressources humaines qu'elles utilisent pour la production et celui qu'elles consacrent à la formation (ceux qui étudient et qui enseignent) tout en faisant attention au phénomène de sur-éducation (*overeducation*). Si le

capital humain s'accumule, il peut également se détériorer à cause du chômage de longue durée et l'éloignement du marché du travail.

Par ailleurs, les relations entre capital humain et âge sont difficiles à cerner : l'expérience acquise au fil des années permet au travailleur d'accroître ses compétences au fil du temps, mais l'âge peut entraîner aussi une perte de capital humain (difficulté à exercer un travail physique pénible, pathologies professionnelles, obsolescence du capital humain avec l'éloignement de la formation initiale, etc.).

Les économistes estiment généralement que la productivité des travailleurs en fonction de l'âge suit une courbe en cloche : elle croît avec l'âge mais a tendance à décroître au-delà de 50 ans.

Modèle de la qualification et modèle de la compétence

Le fonctionnement du marché du travail a pourtant longtemps été régulé et organisé autour de la notion de ***qualification*** : pour les entrepreneurs, c'est le moyen de classer les employés dans une hiérarchie des salaires et, pour les salariés, c'est la grille de référence qui permet de valoriser leur niveau d'éducation et de formation. La qualification agit comme une médiation entre l'offre de travail et la demande de travail, validée par la loi ou par des conventions collectives. En France, la définition des six niveaux de qualification allant du plus bas (niveau VI) au plus élevé (niveau I) se veut un système d'information « objectif » tant pour les employeurs que pour les employés.

Aujourd'hui, la notion de ***compétences*** tend à s'imposer (bilan de compétences, portefeuille de compétences, etc.) La compétence sera alors définie comme un ensemble de ***savoirs***, de ***savoir-faire*** et de ***savoir être*** qu'un individu est en mesure de développer : cette conception renouvelle en profondeur la régulation du marché du travail. Il s'agit d'un glissement d'une approche objective et collective de la définition de la qualification à une approche subjective et individualisée de la performance au travail. Dans la logique de compétence, chaque travailleur dispose de ***compétences spécifiques***, ce qui rend plus difficile l'application des mécanismes traditionnels de gestion de l'emploi.

Au niveau microéconomique, les entreprises ne sont pas soumises aux mêmes ***contraintes*** selon le secteur dans lequel elles évoluent en fonction des techniques de production et de la nature des produits :

- les grandes entreprises très capitalistiques à forte proportion de main-d'œuvre qualifiée, moins sensibles à l'évolution du coût salarial, cherchent avant tout à sélectionner et motiver une main-d'œuvre de qualité, relativement complémentaire par rapport au capital. Pour ce type d'entreprises qui relèvent d'une « **logique industrielle** », la recherche de travailleurs qualifiés constitue un objectif majeur ;
- le pôle opposé est constitué par les petites entreprises de services aux particuliers et les commerces, qui emploient beaucoup de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, et qui sont sur des marchés où la demande est très sensible à son prix. Ces entreprises, qui relèvent d'une « **logique marchande** », sont sensibles au coût salarial, notamment des moins qualifiés (voir Partie 2).

L'économie des superstars

À la limite, un petit groupe de travailleurs peut capter une grande part des revenus sur certains marchés du travail, alors que la masse des autres travailleurs n'en retire que des rémunérations médiocres. Ce mécanisme, intitulé « **le vainqueur qui prend tout** » (*The winner-Take All*), s'applique par exemple aux métiers artistiques ou sportifs, au sein desquels une poignée d'individus peut engranger des rémunérations considérables.

Ce mécanisme peut s'expliquer par la médiatisation des activités et l'accroissement de la taille des marchés sur lesquels les talents peuvent s'exprimer (usage intensif des nouvelles technologies pour la diffusion, petits pourcentages perçus sur un volume de ventes considérable), et par la concurrence très forte entre les entreprises pour attirer les travailleurs les plus qualifiés dans le cadre d'une économie désormais globalisée. Ce phénomène peut aussi s'expliquer par une évolution des normes de justice, qui rendent acceptables des inégalités de rémunérations jugées intolérables dans d'autres périodes.

Dans le cadre d'une « **économie des superstars** » décrite par l'économiste **Sherwin Rosen** (*The Economics of Superstars*), l'existence de « superstars » sur certains segments du marché du travail s'explique tant du côté de l'offre (essor des médias, accroissement des quantités produites permettant des économies d'échelle), que de la demande (puisque la notoriété et la réputation acquises réduisent l'incertitude pour les consommateurs). Une petite différence de talent sur ces marchés peut alors expliquer des écarts énormes de rémunérations et une concentration

très importante des revenus.

Par ailleurs, certains marchés du travail dits « *adhocratiques* » (recherche, formation supérieure, création artistique, design) peuvent obéir à une nouvelle logique de « coup par coup » : certaines compétences très pointues peuvent correspondre à des *projets de production* délimités dans le temps. Le contrat ne concerne plus alors l'échange traditionnel d'un temps de travail contre une rémunération en fonction du niveau de qualification, mais porte sur l'échange d'un talent (une compétence très spécifique difficilement interchangeable), contre une activité donnée. La durée du temps de travail fixée contractuellement correspond alors exclusivement à celle du projet.

Un biais en faveur du travail qualifié ?

La difficulté essentielle de l'évolution des qualifications tient au désajustement entre les qualifications demandées sur le marché du travail pour les nouveaux emplois, et celles que possèdent les personnes qui perdent leur emploi (créant un chômage d'inadéquation – *mismatching* – compliquant les politiques du marché du travail, voir Partie 3). Cette *inadaptation* vient de ce que la plupart des emplois nécessitent de posséder un capital humain (diplôme, présentation de soi, capital de relations, maîtrise des techniques existantes) dont l'accumulation est longue et entraîne des coûts. Les travailleurs mettent ainsi davantage de temps à modifier leurs qualifications et les faire correspondre aux besoins des employeurs dans le système productif.

Dans un capitalisme contemporain mû par le processus de « destruction créatrice », les bouleversements de la structure des emplois peuvent générer des coûts de mobilité (vers les régions créatrices nettes d'emplois), et l'information sur les emplois disponibles est d'autant plus longue et coûteuse à obtenir que ces emplois sont éloignés des lieux de résidence.

La relation entre le progrès technique et les qualifications est par ailleurs ambiguë : l'innovation ne tire pas forcément les qualifications vers le haut (un « biais » en faveur du travail qualifié, *skill-biased technical change*). Par exemple, le travail à la chaîne a historiquement entraîné un mouvement de déqualification de la main-d'œuvre ouvrière. Mais si les *mutations de l'appareil productif* ont entraîné en France (et dans les

économies développées de manière générale) une croissance du niveau moyen de qualification (augmentation du niveau de diplôme pour chaque niveau de qualification), certaines tâches répétitives sont restées importantes dans la production (y compris dans les biens technologiques comme l'informatique), même si un certain nombre ont été mécanisées ou délocalisées vers les pays à bas salaire. Ainsi, l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le secteur du commerce électronique requiert des ingénieurs très qualifiés (ceux que l'économiste américain Robert Reich appelle les « manipulateurs de symboles »), mais également des livreurs, manutentionnaires et magasiniers au niveau de qualification plus faible.

Qualifications et rémunérations du travail

Le niveau scolaire augmente à tous les échelons pour des tâches identiques : il y a alors une tendance à la dévalorisation des diplômes par leur généralisation. À tous les niveaux hiérarchiques, le niveau de formation se déplace vers le haut : le **système éducatif** tend à généraliser les connaissances générales pour exploiter un potentiel d'initiatives et d'évolution, les techniques étroites étant trop vite dépassées. En contrepartie, il faut une adaptation permanente et une formation continue et on valorise le modèle de la compétence. La communication devient la variable déterminante : la compétence n'implique pas seulement de transmettre un savoir, mais inclut également un savoir-faire et un savoir être qui deviennent indispensables pour s'insérer dans des collectifs de travail.

Le bouleversement des qualifications complique fortement le problème des **rémunérations** : **Adam Smith** développait ainsi au xviii^e siècle dans son ouvrage *Recherches sur la nature et les causes de la Richesse des Nations* (1776) l'idée qu'il fallait être d'autant mieux rémunéré que l'on effectuait un travail pénible. Le calcul de la contribution de chacun à la création de richesse est une question délicate et la théorie néoclassique (dominante en économie) considère que les salariés sont rémunérés à leur productivité marginale. Mais certaines rémunérations très élevées de dirigeants d'entreprises semblent difficilement explicables dans ce cadre d'analyse au regard de la productivité moyenne des travailleurs.

De plus, la productivité est un **phénomène collectif** : un quatuor de musique sans l'un de ses membres peut entraîner une productivité nulle,

tandis qu'il est presque impossible de mesurer précisément la productivité d'un salarié.

Selon la théorie de la « *production « O-ring »* » (du nom du petit joint torique à l'origine de l'explosion de la navette spatiale Challenger en janvier 1986), la productivité d'un collectif dépend de la solidité de son maillon le plus faible. La défaillance d'un segment de la production peut menacer l'intégralité du projet.

Selon la théorie dite des « *appariements sélectifs* », les inégalités se creusent au sein d'une même catégorie de salariés car les entreprises cherchent à recruter les travailleurs les plus performants dans tous les compartiments de la production, et ce dans tous les secteurs de l'économie.

Les théories du marché du travail

Chapitre 4

Les approches microéconomiques du marché du travail

Chapitre 5

Les approches macroéconomiques du marché du travail

Chapitre 6

La question du taux de chômage d'équilibre

Chapitre 7

L'imperfection de l'information sur le marché du travail

Les profonds *déséquilibres* observés sur le marché du travail et le chômage *élevé* et *persistant* dans les pays développés suscitent de vifs débats dans la communauté des économistes : insuffisance de la demande globale et du revenu réel des ménages dans une perspective keynésienne (déséquilibres macroéconomiques), mise en cause directe des effets pervers des politiques de relance et des rigidités institutionnelles sur le marché du travail selon l'école néoclassique (rigidités de nature microéconomique) constituent les causes les plus souvent évoquées dans

la littérature scientifique.

Le modèle d'équilibre de la théorie standard *néoclassique* ignore le chômage involontaire : la flexibilité des salaires, par le biais de la baisse du taux de salaire réel, assure le rétablissement de l'équilibre en cas d'une offre de travail excédentaire. Pourtant, la réalité dément l'hypothèse de la flexibilité des rémunérations sur le marché du travail, et **John Maynard Keynes (1883-1946)** insistera davantage à l'époque de la Grande Dépression des années 1930 sur la contrainte de débouchés et l'insuffisance de la demande anticipée par les entrepreneurs, considérant le marché du travail comme une fiction théorique.

Les différentes formes de chômage existant permettent donc d'envisager deux grandes perspectives d'explication du chômage : les *analyses globales* et les *analyses microéconomiques* fondées sur les dérèglements des mécanismes de marché.

Les théories les plus récentes du marché du travail cherchent à la fois à décrypter les déséquilibres macroéconomiques à l'origine du chômage de masse par les déterminants microéconomiques et la théorie des choix rationnels des agents économiques, mais aussi à articuler les *chocs exogènes* qui impactent l'activité économique (chocs d'offre, chocs de demande) avec les *institutions* du marché du travail (réglementations, salaire minimum, rôle des syndicats, imperfections de la concurrence).

La progression du *taux de chômage d'équilibre* en Europe depuis les années 1980, soit un chômage considéré comme incompressible en l'absence de profondes réformes structurelles du marché du travail, a donné lieu à trois grandes familles d'explications :

- l'excès de rigidités institutionnelles sur le marché du travail dans la perspective « classique » ;
- le déficit de coordination des politiques macroéconomiques dans la zone euro et l'insuffisance de la demande globale au sens de la théorie « keynésienne » ;
- les lacunes du financement de l'économie (rationnement du crédit, taux d'intérêt réels trop élevés).

Un certain nombre de développements théoriques insistent par ailleurs sur les *problèmes d'informations* sur le marché du travail, notamment dans le cadre de la procédure de recherche d'emploi et d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Chapitre

4 *Les approches microéconomiques du marché du travail*

Le modèle néo-classique de référence du marché du travail s'inscrit dans une démarche intellectuelle selon laquelle l'équilibre résulte de la confrontation d'une offre de travail des salariés et d'une demande de travail des employeurs. À l'équilibre, l'offre et la demande de travail sont égales et, comme tout prix, le taux de salaire réel est un véhicule d'information (sur l'offre et la demande de travail) et un mécanisme d'incitation. Dans ce cadre d'analyse, l'action sur les institutions s'avère indispensable pour restaurer l'équilibre et améliorer les performances du marché du travail.

1

L'équilibre néoclassique du marché du travail

Le travail marchandise

Dans la théorie néoclassique standard, le plein-emploi s'obtient à l'équilibre du marché du travail, de la même manière que dans les autres marchés puisque le travail constitue une **marchandise** comme les autres.

Cette théorie date du début du siècle : elle est portée par des économistes

du courant néoclassique comme *Arthur Cecil Pigou (1877-1959)* et *Jacques Rueff (1896-1978)*, et elle s'appuie sur des mécanismes de marché découverts par les auteurs classiques.

Dans cette conception, le marché du travail est un marché comme les autres, dont l'ajustement repose sur la *flexibilité* des prix. Sur ce marché, le prix est le taux de salaire réel. Le travail résulte de la négociation d'un contrat de travail et la taille de la population active dépend de paramètres démographiques et sociaux.

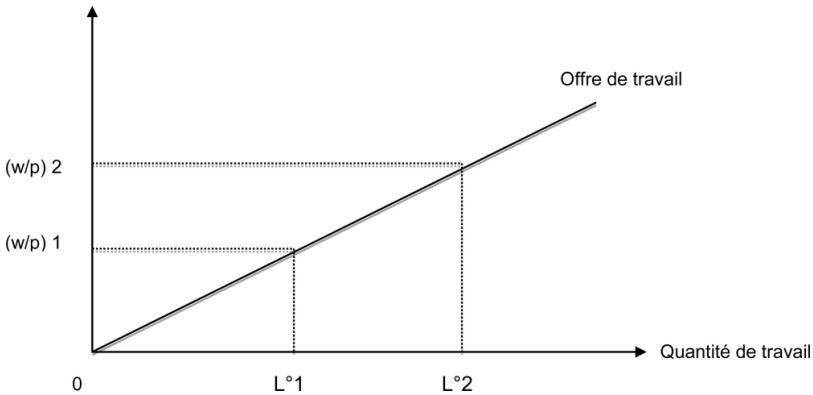
La concurrence est supposée parfaite et le travail est considéré comme une marchandise. Ainsi, les néoclassiques vont décrypter les mécanismes de l'offre de travail (travailleurs) et de la demande de travail (employeurs) pour comprendre comment réagit chacun des individus à une variation du taux de salaire réel.

Du côté de l'offre de travail, dans le cas d'une hausse de salaires, les travailleurs font un arbitrage travail/loisir en fonction du taux de salaire. Le travail est pénible et il pousse à sacrifier du loisir, mais il rapporte un salaire et permet de consommer, et l'arbitrage dépend alors de la préférence des individus pour l'un ou pour l'autre :

- si le taux de salaire réel augmente, certains vont préférer travailler plutôt qu'avoir plus de loisir : c'est *l'effet-substitution* si l'individu substitue du travail au loisir ;
- mais d'autres peuvent agir de manière inverse et, voyant leur salaire augmenter, vont réduire leur temps de travail (particulièrement pour les hauts revenus) et préférer le loisir : c'est *l'effet-revenu*.

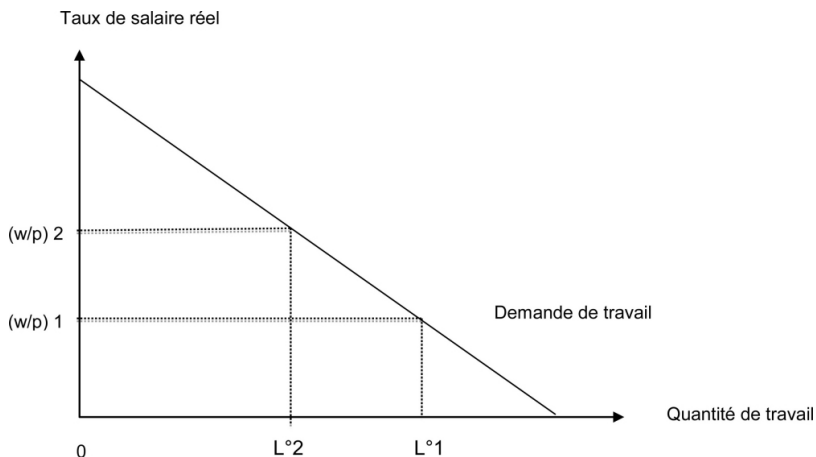
Au niveau de la population tout entière, c'est généralement l'effet de substitution qui l'emporte : quand le taux de salaire réel augmente, l'offre de travail augmente. On dit alors que *l'offre de travail est une fonction croissante du taux de salaire réel*.

La courbe d'offre de travail



Du côté de la demande de travail, les économistes néoclassiques ***raisonnent à la marge***. Selon eux, pour que l'employeur souhaite embaucher, il faut que la productivité marginale (c'est-à-dire la production permise par le dernier salarié embauché et ce que rapporte ce salarié à l'employeur) soit égale au salaire réel. Tant que la productivité marginale du travail est supérieure au coût marginal représenté par le taux de salaire réel, l'employeur embauche. Si le taux de salaire réel devient supérieur à la productivité marginale, l'entrepreneur n'embauche plus. Ce dernier va donc arrêter d'embaucher quand la productivité marginale du travail est égale au taux de salaire réel. Donc, la demande de travail des employeurs baisse quand le taux de salaire réel (coût du travail) augmente, et inversement la demande de travail des employeurs augmente quand le taux de salaire réel baisse. On dit que ***la demande de travail est une fonction décroissante du taux de salaire réel***.

La courbe de demande de travail



L'équilibre sur le marché du travail

Si le marché du travail fonctionne parfaitement (situation de **concurrence parfaite**), le plein-emploi est assuré par des réajustements sur le marché du travail :

- si la demande de travail devient supérieure à l'offre de travail, il y a concurrence entre les employeurs pour attirer les salariés ; le taux de salaire réel va augmenter progressivement pour attirer la main-d'œuvre ;
- si l'offre de travail devient supérieure à la demande de travail, l'excédent de travail est résorbé par la baisse du taux de salaire réel ; il y a concurrence entre les offreurs pour travailler, ce qui induit une baisse progressive des salaires.

En effet, si l'on se réfère à la version standard de l'analyse néoclassique, le chômage est tout simplement impossible en situation de concurrence pure et parfaite, comme est impossible tout déséquilibre durable sur les marchés de biens et services.

Jusqu'à la Grande Dépression des années 1930, les économistes ont considéré que si le marché du travail fonctionnait parfaitement et sans entrave, il ne pourrait tout simplement pas exister de chômage autre que temporaire et localisé.

L'apparition d'un chômage de masse et durable a marqué un décalage entre ce mécanisme et la réalité qu'il était censé décrire. Or pour que ce mécanisme s'applique, il faudrait que les conditions de la concurrence

parfaite sur le marché soient respectées :

- il est nécessaire que le travail soit *homogène* (que les travailleurs soient interchangeables et aux qualifications pratiquement identiques) ;
- il faut que le marché soit *transparent*, c'est-à-dire que les caractéristiques de chaque travailleur et de chaque poste de travail fassent l'objet d'une information complète ;
- et il faut que le *salaire* et les *conditions de travail* puissent s'ajuster instantanément et soient parfaitement négociables au cas par cas.

Si, à un moment donné, il existe sur le marché trop d'offres de travail de la part des individus pour le salaire proposé par rapport à la demande émanant des entreprises, un *rééquilibrage* par variation du taux de salaire réel se produira, car des personnes sont prêtes à accepter de travailler pour des salaires inférieurs à celui en vigueur. On observera un double mouvement jusqu'à ce que l'équilibre entre l'offre et la demande soit atteint :

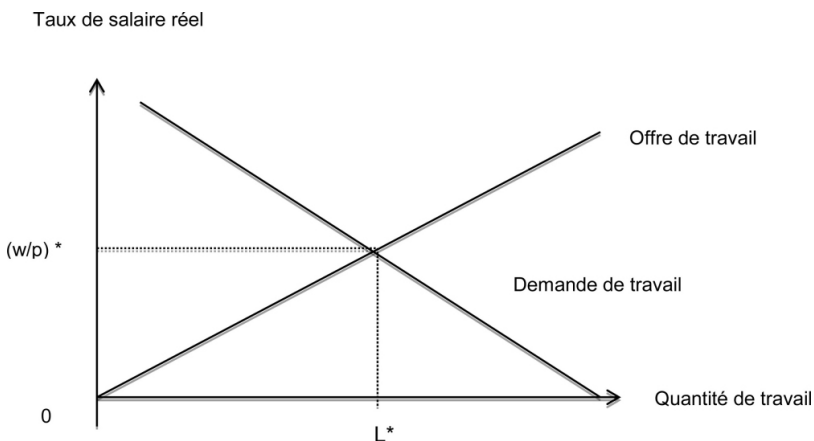
- plus d'emplois seront proposés par les entreprises pour un taux de salaire inférieur ;
- et une partie des salariés se retirera du marché du travail, n'acceptant pas de travailler pour ce prix.

Réciproquement, si l'offre de travail est inférieure à la demande pour le taux de salaire réel en vigueur, les entreprises sont en compétition pour obtenir une main-d'œuvre rare. Le taux de salaire réel augmente, provoquant à la fois une diminution de la demande de travail de la part des entreprises et une augmentation de l'offre de travail.

L'équilibrage du marché du travail repose néanmoins sur des *hypothèses fortes*, notamment une flexibilité totale des prix et des salaires, l'homogénéité des travailleurs et une information parfaite sur les conditions de travail. En effet, aucune distinction n'est faite selon la qualification et la localisation du travail utilisé : on suppose donc qu'il existe un *marché du travail unique* plutôt que des marchés spécifiques. L'accès au marché est supposé libre : les agents économiques sont libres d'entrer et de sortir du marché du travail, et ils ont une mobilité parfaite tandis que les négociations salariales sont libres. Il y a transparence des négociations car les salariés et les entrepreneurs sont parfaitement informés sur les différents contrats de travail passés pour chaque type d'emploi.

Dans la réalité, ces hypothèses sont rarement vérifiées.

L'équilibre du marché de travail



2

La responsabilité des rigidités institutionnelles du marché du travail dans le chômage de masse

Dans le modèle standard néoclassique, tous ceux qui veulent travailler sont embauchés au taux de salaire réel d'équilibre. Ceux qui ne veulent pas travailler refusent le salaire réel d'équilibre et substituent du loisir au travail, ce sont donc des chômeurs volontaires. Ainsi, pour les économistes néoclassiques, le chômage ne peut être que *volontaire*.

Ce sont les *méfais de l'intervention publique* qui créent le chômage : un salaire minimum ou une indemnité chômage maintiennent le taux de salaire réel au-delà du taux d'équilibre. L'interventionnisme étatique augmente le taux de salaire réel de réservation, en dessous duquel personne ne veut travailler. Dans ce cadre d'analyse, les rigidités institutionnelles (salaire minimum, syndicats, réglementations sur le marché du travail, etc.) sur le marché du travail empêchent le retour au plein-emploi. Dans le cadre d'un célèbre article, l'économiste français **Jacques Rueff (1896-1978)** développait l'idée que le niveau élevé de l'assurance-chômage constituait la cause du chômage persistant en Grande-Bretagne en raison de l'incitation des travailleurs à substituer du loisir au travail (« Assurance chômage, cause du chômage permanent »),

1931).

La théorie néoclassique ne connaît en effet que deux motifs de chômage :

- **le chômage volontaire** (les chômeurs refusent de travailler pour le niveau de salaire fixé par le marché du travail) ;
- **et le chômage transitoire** qui résulte des délais d'adaptation de l'offre avec la demande.

C'est la parfaite flexibilité du marché du travail qui, par conséquent, permet à l'offre de travail de rencontrer la demande dans les conditions du marché qui autorisent le plein-emploi.

3

La flexibilisation du marché du travail et l'action sur les institutions

La flexibilité du travail

La flexibilité des salaires réels et de l'emploi est au cœur de l'argumentation néoclassique : elle doit permettre de réaliser les ajustements nécessaires sur le marché du travail, et de garantir le plein-emploi.

Les explications du chômage fondées sur les mécanismes du marché raisonnent en termes de **structure** contrairement aux approches macroéconomiques globales (voir Partie 2, chapitre 5). Cette approche revient à expliquer la rigidité du taux de salaire réel qui empêche la baisse de l'offre de travail et l'augmentation de la demande de travail sur la base de facteurs **exogènes** (les rigidités institutionnelles) et de facteurs **endogènes** microéconomiques liés au comportement des demandeurs et des offreurs de travail.

L'absence de flexibilité du taux de salaire réel conduit à un ajustement par les quantités (chômage) au lieu d'un ajustement par les prix (baisse du salaire).

L'existence d'un salaire minimum légal (comme le SMIC en France) et l'indemnisation du chômage par un système d'assurance collectif ont

depuis longtemps été dénoncées comme des causes du chômage persistant par les économistes néoclassiques (voir Partie 4, chapitre 13).

Selon la théorie néoclassique, le SMIC est un prix administré du travail. Si son niveau est supérieur au salaire d'équilibre, il conduit à constater une offre de travail supérieure à la demande. Par ailleurs, plus le niveau du SMIC est élevé, plus il contribue à relever l'offre de travail et à diminuer la demande de travail. Un SMIC élevé incite les entrepreneurs à substituer du capital au travail, puisque la logique de l'entreprise consiste à embaucher un volume de main-d'œuvre tel que le salaire soit égal à la productivité marginale du travail (et celle-ci est décroissante lorsque le volume de travail augmente).

Dès lors, le niveau élevé du SMIC pourrait conduire au chômage les travailleurs dont la productivité est inférieure à ce montant. La prescription de politique économique est donc que la suppression de ce prix plancher qu'est le SMIC permettrait de créer des embauches supplémentaires (voir Partie 4, chapitre 13). La rigidité introduite par le salaire minimum légal crée donc un chômage structurel de nature institutionnelle : les réglementations sur les conditions de travail, les horaires, les contraintes sur les licenciements, les comités d'entreprise, etc. sont également invoquées pour plaider en faveur de politiques de déréglementation du marché du travail (voir Partie 4, chapitre 12).

Baisser le coût du travail

Dans le cadre d'analyse néoclassique, la flexibilisation du marché du travail rétablira *spontanément* l'équilibre. Mais si des rigidités empêchent la libre négociation sur le marché du travail, le chômage persiste car le coût du travail est structurellement supérieur à son niveau d'équilibre. Pour le réduire, il faut donc agir sur les institutions du marché du travail. À long terme, la hausse du prix relatif du travail incite les entreprises à substituer du capital au travail et les combinaisons productives des entreprises deviennent de plus en plus économes en facteur travail.

Les entreprises compensent aussi le surcoût du travail par la surqualification des travailleurs, ce qui peut pénaliser les jeunes avec une faible expérience et les travailleurs non qualifiés. Dès lors, la solution au chômage persistant et aux difficultés spécifiques des jeunes et des travailleurs non qualifiés serait la baisse du coût du travail (notamment par

la réduction des cotisations sociales).

La baisse du coût relatif du travail pourrait avoir de nombreux avantages et stimulerait le volume de l'emploi pour plusieurs raisons :

- en incitant les entreprises à ***substituer du travail au capital*** : la baisse du coût du travail pourrait inciter les entreprises à rendre la combinaison productive plus intensive en travail ;
- en créant ***un effet de « compétitivité »*** puisque la baisse du coût réel du travail (une part importante des coûts des entreprises) autorise une amélioration de la compétitivité-prix sur les marchés internationaux favorable aux exportations et aux gains de parts de marché ;
- en générant ***un effet de « profitabilité »*** puisque la baisse du coût du travail permet la hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée, contribue à l'amélioration de la situation financière des entreprises, et favorise l'investissement productif ;
- en favorisant la ***désinflation***, car la baisse du coût du travail incite les entreprises à diminuer leurs prix de vente qui permet une hausse du pouvoir d'achat disponible pour la consommation.

Afin d'abaisser le coût du travail pour l'employeur, plusieurs pays ont ainsi introduit des dispositifs d'exonération partielle des cotisations sociales, en particulier en bas de l'échelle des salaires (voir Partie 3, chapitre 8).

L'idée sous-jacente à cette politique du marché du travail est que dans les pays développés, la ***structure*** du coût du travail demeure défavorable à l'emploi : le prix relatif du travail non qualifié est relativement élevé, en raison du niveau du salaire minimum légal ou des minima conventionnels (fixés parfois au niveau des branches), alors même que la demande de travail des entreprises tend à s'orienter vers le travail plus qualifié.

Chapitre

5 *Les approches macroéconomiques du marché du travail*

Les stratégies de lutte contre le chômage mises en œuvre dépendent du diagnostic posé quant à ses causes. En référence aux travaux de John Maynard Keynes dans une perspective macroéconomique, le chômage résulte d'une insuffisance de la demande anticipée. Cette approche diffère fondamentalement de l'analyse néoclassique qui considère que c'est l'insuffisante rentabilité des entreprises, en raison des rigidités institutionnelles et d'un coût du travail excessif (et non l'absence de débouchés potentiels), qui freine l'embauche. Encore aujourd'hui, les débats restent vifs dans le champ scientifique de la macroéconomie sur les origines du chômage.

1

**Le chômage comme déséquilibre
macroéconomique : le principe de la demande
anticipée**

La révolution keynésienne

Tout au long du xix^e siècle, des mouvements plus ou moins importants

sont venus affecter les prix, la production, l'investissement et l'emploi de manière cyclique, et ont entraîné une réflexion des économistes sur l'origine des *crises industrielles*. La pensée néoclassique a systématiquement cherché à les intégrer dans son schéma explicatif en tant que dérèglements naturels du capitalisme libéral, temporaires et quasiment inévitables.

Face à la profondeur de la *crise des années 1930* et à l'explosion du chômage, et devant la contraction du commerce international, l'effondrement des revenus distribués et la baisse des prix (déflation), les capacités naturelles du système économique à rétablir un équilibre stable au niveau du plein-emploi des facteurs de production, sont gravement prises en défaut.

L'ampleur de la dépression déstabilise les idées économiques dominantes à l'époque : selon *John Maynard Keynes (1883-1946)*, la neutralité de la politique économique préconisée par les économistes néoclassiques devient contre-productive lorsque l'on prend conscience qu'il n'existe pas de forces naturelles permettant de conjurer la spirale dépressive, et que la crise est donc *cumulative* et *durable*. L'intervention de l'État est indispensable pour empêcher les dépressions et maintenir l'économie proche du plein-emploi (ce qu'il appelle le « boom économique ») afin de « lisser » les fluctuations conjoncturelles.

Dans les économies modernes, la réactivité de la politique économique et sociale est déterminante pour maintenir le plein-emploi selon les économistes keynésiens, et la recherche de l'équilibre budgétaire est présentée comme dangereuse et contreproductive lorsque la récession se prolonge.

L'État doit plutôt mobiliser les instruments de la politique conjoncturelle de **relance** :

- *la politique monétaire* qui, par la baisse du taux d'intérêt directeur de la Banque centrale, peut stimuler l'offre de crédit et l'investissement des entreprises ;
- *la politique budgétaire* qui, dans le cadre d'une politique d'investissements publics par exemple, permet à l'État, en contrepartie d'un creusement du déficit budgétaire, de compenser par la dépense publique l'atonie de la dépense privée.

Par ailleurs, même si elle est de nature plus structurelle, la politique de redistribution des revenus (par l'impôt progressif et les dépenses sociales) peut également contribuer à la croissance en soutenant la demande globale

et les bas revenus (qui ont une plus forte propension à consommer).

Keynes se démarque de la théorie néoclassique de l'emploi et affirme que l'acte d'épargner n'est pas une consommation différée dans le temps (une vertu) mais une renonciation à la consommation courante, préjudiciable à la croissance en raison d'un *effet multiplicateur* sur l'activité : pour conjurer le cercle vicieux de la crise et du chômage, le « principe de la dépense » s'impose. Dès 1920, le chômage et la dépression s'installent en Grande-Bretagne et tempèrent l'optimisme fondé sur la doctrine libérale du « laissez-faire ».

L'ampleur de la Grande Dépression des années 1930 place les économistes devant un défi scientifique majeur : la « révolution keynésienne » propose une alternative théorique à l'idéologie libérale du « laissez-faire », selon laquelle le plein-emploi constitue l'horizon normal des économies de marché.

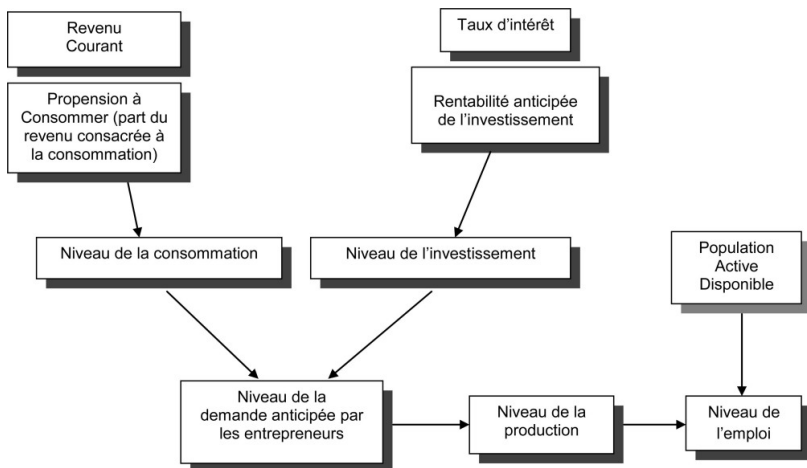
Le chômage involontaire

Selon Keynes, si la concurrence au sein du capitalisme libéral permet une allocation efficace des facteurs de production, elle ne garantit pas leur *plein-emploi* (travail et capital). Keynes forge le « *principe de la demande effective* » et rejette la *loi de Say*, qui postule, selon ses propres termes, que « l'offre crée sa propre demande » : selon lui, la production et l'emploi dépendent en effet des décisions des firmes potentiellement soumises à une contrainte de débouchés qui explique la persistance d'un chômage involontaire. Ce sont les *anticipations* des entrepreneurs (demande effective) qui déterminent le niveau de l'emploi selon Keynes. Si ces derniers sont optimistes, ils investissent et embauchent, et les revenus distribués valident les décisions de production ; si leurs prévisions sur l'évolution des débouchés deviennent pessimistes, l'incitation à investir décroît, ainsi que la production et les revenus distribués. Cette auto-validation des anticipations des entrepreneurs peut entretenir un cercle vicieux où le faible niveau d'activité s'auto-entretient et où le *chômage involontaire* progresse.

Contrairement à l'analyse néoclassique qui postule l'équilibre de plein-emploi, Keynes démontre qu'il existe une multiplicité d'équilibres de sous-emploi aux différents niveaux de demande effective, et rien n'assure alors que cet équilibre sera celui du plein-emploi (où toute la population

active disponible est embauchée).

La fixation du niveau de l'emploi selon John Maynard Keynes



2

La critique des politiques économiques discrétionnaires par les monétaristes et la Nouvelle école classique (NEC)

La critique monétariste

Après 1945, la macroéconomie keynésienne centrée **sur le court terme** s'impose dans le champ scientifique, mais aussi dans la pratique de la politique économique, pilotée par des gouvernements soucieux de poursuivre l'expansion économique dans la stabilité macroéconomique.

Les années 1970 marquent pourtant la crise de la pensée keynésienne, face à la montée concomitante d'un chômage de masse et de l'accélération de l'inflation (**stagflation**) : les politiques traditionnelles de relance à court terme butent sur les causes structurelles de la crise (hausse des coûts, ralentissement des gains de productivité, chômage persistant) et les effets de la mondialisation (contrainte extérieure).

Milton Friedman (1912-2006), le chef de file de l'école monétariste, a entrepris dès les années 1950 à l'université de Chicago une critique des thèses keynésiennes dans le but de dénoncer les formes perverses de l'intervention de l'État dans l'économie. Milton Friedman réhabilite la **théorie quantitative de la monnaie**, selon laquelle le niveau général des prix varie proportionnellement à la quantité de monnaie en circulation dans l'économie, et démontre, dans une vaste étude de l'histoire monétaire des États-Unis menée avec Anna Schwartz (1963), l'impact de la politique monétaire sur l'activité économique : entre 1929 et 1933, la raréfaction de la quantité de monnaie de plus de 25 % explique alors la sévérité de la Grande Dépression et montre le rôle déterminant des banques centrales dans la crise.

Dans les années 1970, l'accélération de l'inflation dérègle le cercle vertueux expansionniste des « Trente Glorieuses » et invalide la théorie keynésienne de l'époque concernant le dilemme inflation/chômage, en vertu desquelles une relance monétaire appropriée permet de réduire le chômage.

Selon les monétaristes, l'inflation a essentiellement pour origine un **taux d'expansion monétaire** trop élevé par rapport au taux de croissance réel de l'économie, tandis qu'il existe un taux naturel de chômage qui ne dépend que des imperfections du marché du travail, et dont on ne peut s'écarter durablement par une injection de monnaie.

Selon Milton Friedman, les perturbations de l'économie de marché prennent naissance dans le secteur monétaire et sont causées par les interventions intempestives des Banques centrales : puisque la demande de monnaie des agents économiques est relativement stable et prévisible, les variations erratiques de l'offre de monnaie sont responsables de l'érosion continue du pouvoir d'achat de la monnaie, au détriment des titulaires de revenus fixes. La meilleure stratégie consiste alors à **neutraliser** la politique monétaire en instaurant une norme de croissance de la masse monétaire et l'indépendance des banques centrales.

La relation inflation-chômage

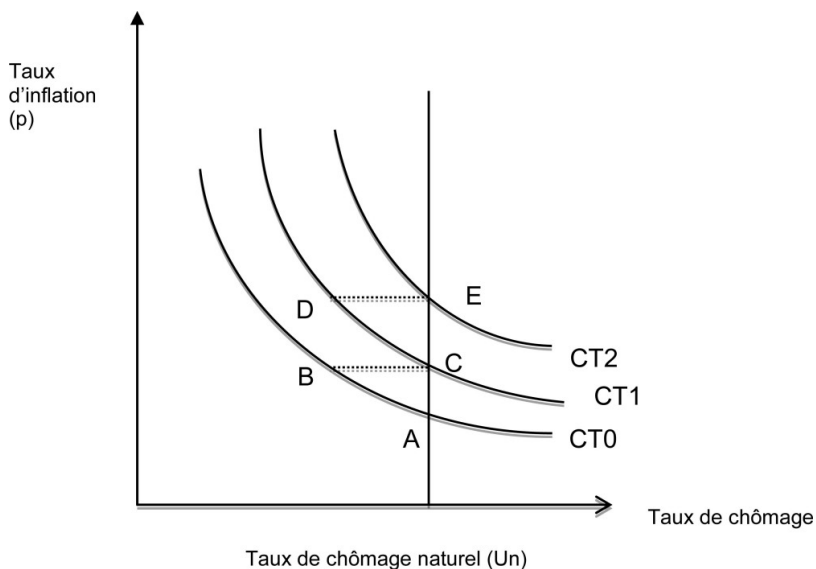
Dans un article datant de 1958, l'économiste d'origine néo-zélandaise **A. W. Phillips (1914-1975)** a mis en évidence une relation empirique inverse entre le taux de chômage et le taux de variation des salaires

nominaux, à partir d'une estimation statistique portant sur le Royaume-Uni sur longue période (1861-1957). Sur le plan théorique, la relation découverte par Phillips peut s'expliquer par le fonctionnement du marché du travail : les variations du taux de salaire nominal résultent d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail qui implique un certain taux de chômage (celui qui assure la stabilité des salaires se situerait à 5,5 % au Royaume-Uni selon l'étude de Phillips). Une demande excédentaire de travail des entrepreneurs entraîne une pression à la hausse des salaires nominaux et une diminution du taux de chômage, notamment car la puissance contractuelle des salariés est renforcée. Inversement, une croissance du taux de chômage implique le ralentissement de la croissance des salaires nominaux, alors que le pouvoir de négociation des travailleurs diminue.

Si l'on suppose un lien stable entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation, en raison du comportement de marge des firmes (relation stable entre les prix de vente et le coût salarial), et une proportionnalité entre la variation du salaire réel moyen et la productivité du travail, on peut en déduire une relation inverse entre le taux d'inflation et le taux de chômage. La courbe de Phillips devient alors une *relation inflation/chômage* et fournit une représentation rigoureuse du dilemme des politiques macroéconomiques au sens des économistes de la « synthèse néoclassique » (Robert Solow, James Tobin, Paul Samuelson) : une accélération de l'inflation semble alors le prix à payer pour réduire le taux de chômage (politique de relance), tandis que la désinflation entraîne une remontée du taux de chômage (politique de rigueur).

À la fin des années 1960, les travaux de Milton Friedman critiquent la courbe de Phillips en postulant un *taux naturel de chômage* déterminé par les imperfections du marché du travail (rigidités salariales, syndicats, allocation-chômage) : la politique de relance monétaire peut tromper temporairement les agents économiques victimes de *l'illusion monétaire* (les salariés ne perçoivent qu'avec retard l'érosion de leurs salaires réels, les entreprises croient à une baisse du coût salarial réel), mais ces derniers intègrent ensuite l'inflation, et le taux de chômage revient à son niveau naturel. La volonté du gouvernement de réduire le taux de chômage se paie d'une accélération sans cesse plus forte de l'inflation.

Courbe de Philipps à long terme (LT)

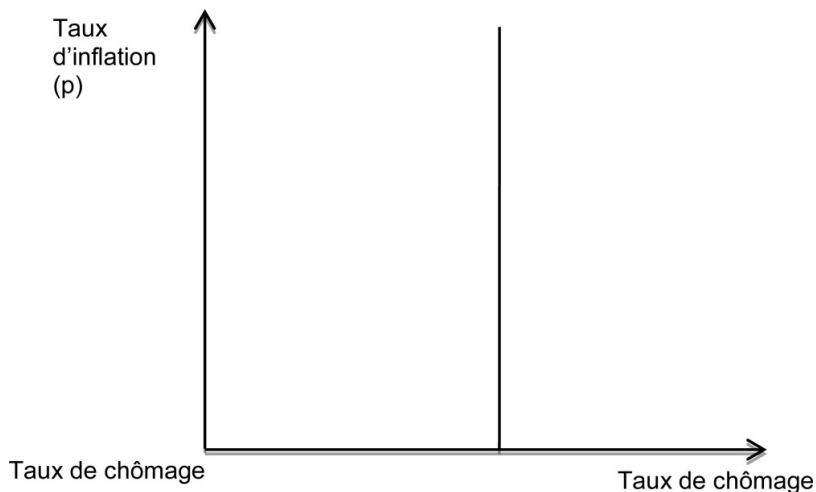


L'analyse de la courbe de Phillips selon Milton Friedman
Équilibre initial en A (taux de chômage naturel)

Effets d'une relance de la demande :

- à court terme : passage de A à B, baisse de U et hausse de (p) sur la courbe CT0 ;
- à long terme : passage de B à C, déplacement de CT0 à CT1, retour à U_n , maintien de (p) , sur la verticale LT.

Courbe de Philipps à court terme (LT)



L'analyse de la courbe de Phillips selon la Nouvelle école classique (NEC)

La relance monétaire n'a aucun impact sur la production réelle puisque l'offre est rigide et dépend de variables structurelles. Les agents anticipent une accélération de l'inflation (anticipations rationnelles). Le chômage ne diminue pas sous l'effet de la politique de relance.

La « **stagflation** » des années 1970 (montée du taux de chômage, inflation à deux chiffres dite « galopante ») confirme ce diagnostic et remet en cause l'interprétation keynésienne de la courbe de Phillips.

Les économistes de la Nouvelle école classique (comme Robert Lucas) affirmeront qu'il n'existe aucun arbitrage inflation/chômage (même à très court terme), puisque les agents sont capables d'anticiper rationnellement les effets des politiques macroéconomiques. Les économistes admettent aujourd'hui l'hypothèse d'un arbitrage inflation/chômage transitoire, même s'ils font valoir que celui-ci s'efface à moyen-long terme.

Si l'hypothèse d'un **retour de la courbe de Phillips** a été évoquée dans les années 1980-1990 (désinflation, hausse du taux de chômage), les années 2000 ont été celles de la « grande modération » (inflation faible et quasi plein-emploi aux États-Unis).

La crise 2007-2009 et la « Grande Récession » actuelle pourraient au contraire valider à terme l'hypothèse d'un retour de la « **stagflation** », face au chômage persistant et aux tensions inflationnistes générées par les politiques de stimulation monétaire des banques centrales.

Mais face au retour des politiques de rigueur budgétaire et de consolidation fiscale, certains économistes évoquent également aujourd'hui le risque d'une **stag-déflation**, en particulier dans la zone euro, où la stagnation de la croissance économique se conjuguerait aux pressions déflationnistes, en raison de la baisse de la demande globale (consommation, investissement).

La neutralité de la politique économique

Les préceptes monétaristes de Milton Friedman, centrés sur le contrôle de la croissance des agrégats monétaires, ont été adoptés par de nombreuses banques centrales, désireuses de briser la spirale inflationniste : en 1979, la Réserve fédérale des États-Unis (FED) a mené une stratégie brutale de **restriction de la masse monétaire** et de remontée de son taux d'intérêt directeur, tandis qu'en Europe, les États et les banques centrales donnent la priorité à la lutte contre l'inflation (à l'instar de la France et de l'Allemagne) afin de restaurer la compétitivité des entreprises dans le cadre de la concurrence mondiale (désinflation compétitive), de soutenir la parité externe de la monnaie (politique du franc fort), ou de respecter les engagements européens (critères de convergence macroéconomiques préalables à l'Union monétaire de l'Europe).

Si la Réserve fédérale (FED) intègre dans ses statuts une **pluralité d'objectifs** (plein emploi, stabilité des prix et taux d'intérêt à long terme modérés), la Banque centrale européenne (BCE) se fixe pour objectif prioritaire la **stabilité des prix** avec une cible d'inflation autour de 2 % à moyen terme. Malgré une période de « Grande Modération » en matière d'inflation depuis les années 1980, les préceptes de Milton Friedman ont été critiqués (en particulier depuis la crise 2007-2009), accusés de légitimer une politique monétaire davantage portée au maintien des grands équilibres monétaire et financier, qu'à l'intervention discrétionnaire et contra-cyclique pour stimuler la croissance et l'emploi.

Les thèses des économistes monétaristes et de la Nouvelle école classique (NEC) ont conduit à imposer un environnement qui **neutralise la politique économique**, désormais encadrée par des **règles** (indépendance des banques centrales, cible d'inflation, normes de déficits), afin de limiter au maximum l'interventionnisme public, même si les modèles de la Nouvelle école keynésienne (NEK) insistent sur l'efficacité à court terme de la stimulation monétaire.

La crise qui a éclaté en 2007-2009 et les plans de relance décidés dans l'urgence par les États ont néanmoins démontré l'ardente nécessité pour les États de restaurer la confiance et soutenir vigoureusement le crédit, la croissance et l'*emploi* à court terme : l'arsenal keynésien et les politiques discrétionnaires de relance s'avèrent ainsi incontournables quand la dépression et la déflation menacent.

3

Chômage « classique » et chômage « keynésien » sur le marché du travail

Une typologie des formes de chômage

Depuis l'éclatement de la crise durant les années 1970, le ralentissement de la croissance économique et la montée inexorable d'un chômage de masse, un débat théorique se poursuit entre ceux qui situent l'origine de ces déséquilibres macroéconomiques dans l'insuffisance de la demande globale (chômage « keynésien »), et ceux qui expliquent ces mêmes phénomènes par la chute de la rentabilité et les dysfonctionnements du marché du travail (chômage « classique »).

Cette controverse s'appuie sur la théorie de *Edmond Malinvaud*, la « *théorie du déséquilibre* ». Cette théorie rejette l'hypothèse de l'ajustement automatique des marchés par les prix et distingue deux types de chômage dans l'économie (qui peuvent coexister) :

- le **chômage « keynésien »** : des entreprises sont disposées à produire plus mais ne le font pas à la suite de l'insuffisance de la demande anticipée ; des travailleurs se présentent sur le marché du travail mais ne trouvent pas d'emploi ;
- le **chômage « classique »** : du chômage existe car les entreprises ne souhaitent pas produire davantage car le niveau des salaires réels est jugé trop élevé et le niveau des profits est jugé insuffisant. L'investissement peut alors ralentir : il faut alors restaurer les profits pour lutter contre le chômage.

Le diagnostic porté sur les causes du chômage persistant a d'importantes

implications de politique économique :

- ***pour réduire la composante classique du chômage*** (la crise serait due à un « ***choc d'offre*** »), l'action doit porter sur l'offre et en particulier sur le coût, la quantité et la qualité des facteurs de production (libre circulation du capital, flexibilité du travail, innovation technologique) ;
- ***pour lutter contre la composante keynésienne du chômage*** (la crise serait due à un « ***choc de demande*** »), l'action doit porter prioritairement sur le soutien de la demande globale (relance monétaire et budgétaire), comme la crise récente l'a montré, au cours de laquelle la récession aurait pu dégénérer en dépression durable.

Le salaire : un coût et un revenu

Ce débat renvoie à la relation entre le coût du travail et l'emploi (voir Partie 4, chapitre 15), et à la ***double nature du salaire*** : c'est à la fois un ***coût*** pour l'entreprise (qui diminue son EBE) et un ***revenu*** pour les salariés (qui leur permet de consommer). Il faut nécessairement rechercher un équilibre en ce qui concerne le partage de la valeur ajoutée : s'il devient trop favorable aux entreprises, la croissance économique vient buter sur une contrainte de débouchés par insuffisance de consommation (chômage « keynésien ») et, dans le cas inverse, une insuffisante rentabilité liée à des salaires trop élevés peut remettre en cause l'investissement et donc l'emploi (chômage « classique »).

Les théories les plus récentes du marché du travail cherchent désormais, pour mieux comprendre le chômage de masse, à articuler l'impact des chocs macroéconomiques (régulation de la demande globale) avec le fonctionnement des institutions du marché du travail (droit du travail, salaire minimum, protection de l'emploi, durée d'indemnisation, prélèvements sociaux).

C'est la raison pour laquelle une majorité d'économistes préconisent, au-delà de la gestion traditionnelle de la demande globale dans le cadre des politiques conjoncturelles (monétaires, budgétaires), d'accélérer les réformes des institutions du marché du travail français, réputé pour son dualisme et sa rigidité, en promouvant notamment le modèle de la « flexicurité » en vigueur au Danemark, par la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux (voir Partie 4).

L'ambition de telles réformes structurelles serait de concilier l'efficacité

économique (augmenter le volume de l'emploi, favoriser la compétitivité des entreprises) et l'équité sociale (maintenir des protections collectives sur le marché du travail fondées sur des normes de justice).

Le débat récent en France sur le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) éclaire ce dilemme des politiques publiques. Si certains observateurs préconisent une révision de son mode de calcul et une réforme de son architecture pour favoriser l'insertion des groupes vulnérables sur le marché du travail (jeunes, travailleurs non qualifiés), d'autres font valoir que cette réforme du SMIC pourrait aggraver la précarité des revenus des travailleurs et fragiliser la cohésion sociale (voir Partie 4).

Une typologie des formes de chômage

Le ***chômage frictionnel*** correspond à la période nécessaire au passage d'un emploi à l'autre (adaptation de la population active aux nouveaux emplois créés) et il dépend du degré de mobilité professionnelle des individus.

Le ***chômage structurel*** s'explique par les mutations technologiques et par une mauvaise adaptation des qualifications des travailleurs aux emplois disponibles.

Le ***chômage conjoncturel*** varie avec les fluctuations économiques et celles de la demande globale.

Le ***chômage volontaire*** est lié au fait que les travailleurs refusent de travailler au taux de salaire en vigueur sur le marché ; les chômeurs volontaires s'écartent donc volontairement du marché du travail et ne font pas partie de la population active ; pour les économistes néoclassiques, si les marchés sont parfaitement flexibles, le chômage ne peut être que volontaire.

Le ***chômage involontaire*** résulte du fait que les travailleurs accepteraient le taux de salaire en vigueur sur le marché mais ne trouvent pas d'emploi. Les chômeurs involontaires forment la partie de la population active qui n'est pas employée et qui est à la recherche d'un emploi.

Le ***chômage classique*** s'explique par l'existence de rigidités sur le marché du travail qui sont à l'origine de salaires réels trop élevés par rapport à ce que souhaitent payer les entreprises pour assurer leur rentabilité.

Le ***chômage keynésien*** résulte d'une insuffisance de la demande anticipée adressée aux entreprises (les débouchés) ce qui les dissuade

d'embaucher.

Chapitre

6 *La question du taux de chômage d'équilibre*

Pour expliquer le chômage persistant, les économistes mobilisent la notion de taux de chômage d'équilibre, selon laquelle il existe un taux de chômage incompressible par des politiques de relance monétaire et budgétaire d'inspiration keynésienne, et qui s'explique par une diversité de déterminants microéconomiques et macroéconomiques qui se déploient sur le marché du travail.

1

Un taux de chômage incompressible ?

Un concept néo-keynésien

Dans une économie moderne, le taux de chômage n'est jamais nul, en raison du processus de création/destructions d'emplois, et de la persistance d'un chômage frictionnel et structurel.

Pour John Maynard Keynes, le plein-emploi est atteint « *lorsque l'emploi global cesse de réagir élastiquement aux accroissements de la demande effective des produits qui en résultent* ». Au-delà, un accroissement de la demande effective entraînerait de l'inflation.

Pour **William Beveridge (1879-1963)**, le plein-emploi suppose qu'il y ait davantage d'emplois vacants que de personnes au chômage, ainsi qu'une

rémunération acceptable et un emploi situé à une distance qui n'oblige pas à un changement de domicile.

Dans une *perspective néo-keynésienne*, le taux de chômage d'équilibre est celui qui permet une inflation stable et en deçà duquel la hausse du niveau général des prix s'accélère. Il est estimé à partir de l'évolution des salaires, des prix et de la productivité.

On distingue généralement :

- le **NAWRU** (*Non Accelerating Wage Rate of Unemployment*), le taux de chômage qui stabilise l'inflation salariale. Il s'obtient à partir de l'équation des salaires et des prix en supposant l'égalité de la hausse des salaires réels et de la productivité ;
- le **NAIRU** (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), le taux de chômage qui stabilise l'inflation des prix. Il s'obtient à partir des équations des salaires et des prix en supposant la stabilité de l'inflation, et il est calculé par les experts du FMI, de l'OCDE, des Banques centrales et de la Commission européenne.

L'écart de production (output gap)

La politique macroéconomique devient alors pertinente afin de réduire l'écart entre la croissance effective et la croissance potentielle (c'est-à-dire « ***L'écart de production*** »). Dans un cadre d'analyse keynésien, la politique macroéconomique peut permettre de réduire l'insuffisance de la demande globale :

- la **politique budgétaire de relance** peut alors stimuler l'activité économique et modifier les anticipations des entrepreneurs et des ménages afin de doper la consommation finale et l'investissement (action keynésienne sur la demande effective) ;
- la **politique monétaire accommodante** peut agir sur la composante conjoncturelle du chômage en modifiant la structure des taux d'intérêt par le canal du crédit bancaire et entraîner une action de relance sur la consommation et l'investissement.

À titre d'exemple, de nombreux travaux ont montré que les politiques macroéconomiques restrictives durant les années 1990 en Europe ont entraîné un freinage de l'investissement productif, un retard de croissance, et créé les conditions d'un chômage persistant.

Si la croissance économique demeure indispensable pour réduire le chômage « keynésien », lié à l'insuffisance de la demande globale dans l'économie et à la contrainte de débouchés, un consensus chez les économistes s'est établi pour considérer qu'il existe un niveau relativement élevé de *chômage incompressible* par des politiques de relance.

Le taux de chômage d'équilibre est un concept qui introduit l'hypothèse forte que les politiques de relance réduisent le chômage jusqu'au niveau où les coûts salariaux repartent à la hausse (les travailleurs peuvent revendiquer des hausses de salaires en période de faible chômage). L'utilisation des capacités de production progresse alors et risque d'entraîner une demande globale augmentant plus vite que l'offre productive disponible. Une stimulation supplémentaire de la demande accroît alors les *tensions inflationnistes* (à court terme, les entreprises augmentent leurs prix) et la réduction du chômage d'équilibre ne peut alors provenir que d'une action sur les institutions du marché du travail.

D'intenses controverses parmi les économistes se développent pour *mesurer* le niveau de ce chômage d'équilibre, ce qui pose d'importantes difficultés techniques. Ce débat n'est d'ailleurs pas seulement de nature technique car il détermine le niveau de pertinence d'une action sur la demande, par la hausse des salaires notamment, et il oriente également les politiques du marché du travail (voir Partie 4).

2

Les déterminants du taux de chômage d'équilibre

Des déterminants multiples

On considère que le taux de chômage d'équilibre *augmente* sous l'effet de plusieurs facteurs :

- un ralentissement de la *productivité*, s'il n'est pas compensé par une baisse équivalente des salaires réels, et qui peut éviter une érosion du taux de marge des entreprises ;
- une hausse des *charges sociales* et du « coin socio-fiscal global » ; le

- coin socio-fiscal global est la différence entre le coût total du travail pour l'employeur et le salaire net reçu par le travailleur ;
- une hausse du prix relatif des *importations* qui détériore les termes de l'échange.

Le *degré de concurrence* sur le marché des biens peut également jouer : en situation de concurrence imparfaite, les entreprises ont tendance à fixer un niveau de prix supérieur, et des niveaux de production et d'emploi inférieurs à ceux obtenus en concurrence pure et parfaite.

Par ailleurs, des *réglementations* de la concurrence se traduisant par des « barrières à l'entrée » (c'est-à-dire des obstacles à l'entrée de nouvelles entreprises sur le marché) peuvent donc elles aussi entraîner un chômage d'équilibre plus élevé sur le marché du travail.

L'idée fondamentale sous-jacente au concept de NAIRU est que toute tentative d'aller en dessous de ce niveau de chômage conduit à un emballement de l'inflation qui devient préjudiciable au fonctionnement de l'économie.

On distingue généralement les *déterminants* du chômage d'équilibre qui sont liés au volume de l'emploi offert par les entreprises, et ceux qui jouent sur l'appariement entre les chômeurs et les emplois vacants (voir Partie 3).

Le chômage d'équilibre peut se situer à un niveau élevé si le salaire réel reste fixé à un niveau supérieur à son niveau d'équilibre (soit en concurrence parfaite lorsque l'offre de travail devient égale à la demande de travail et que l'économie converge vers le plein-emploi). Par exemple, dans le cadre de l'école néo-keynésienne, *Gregory Mankiw* propose de rattacher l'existence d'un chômage involontaire à la rigidité des prix dans l'économie à travers le concept des « *coûts de menu* ». De la même manière qu'il est coûteux pour un restaurateur de modifier sa carte pour adapter le prix de ses plats à l'évolution des coûts, il est coûteux pour toute entreprise de modifier ses prix. Cette rigidité des prix induit des déséquilibres sur le marché des biens, qui se répercutent sur le marché du travail et sont donc susceptibles d'expliquer l'existence durable d'une forme involontaire de chômage.

Le modèle insiders/outside

L'approche en termes de marché interne et externe du marché du travail

correspond au *modèle insider/outsider* de **A. Lindbeck** et **L. Snower** (*The Insider/Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT, 1989).

Comme dans la théorie du dualisme du marché du travail, la gestion de la main-d'œuvre obéit à une séparation entre le marché interne du travail, où les salaires et la détermination des emplois obéissent à des règles de type administratif (dans le cadre de l'entreprise), et le marché externe où domine la relation de marché entre les employeurs et les chômeurs. Dès lors, les travailleurs qui sont dans la firme sont les *insiders*, et ceux qui recherchent un emploi sont les *outsiders*. Or les travailleurs *insiders*, bien intégrés dans l'entreprise, sont en mesure d'accumuler un savoir au sein de la firme. Lorsque l'on prend en compte les coûts de licenciement et les coûts de formation potentiels pour embaucher des outsiders, les *insiders* ont donc un pouvoir de marché qui leur permet d'exiger des salaires plus élevés que le salaire d'équilibre sur le marché du travail (concurrentiel), sans risquer d'être licenciés. Les *insiders* bénéficient donc d'une rente de situation qu'ils sont prêts à défendre au sein de l'entreprise, qui peut dissuader les employeurs d'embaucher des chômeurs. Le niveau des salaires est donc peu dépendant de la conjoncture, et le chômage ne peut diminuer.

Le salaire d'efficience

Dans la *théorie du salaire d'efficience*, dont la plus ancienne formulation remonte aux travaux d'économie du développement de **Harvey Leibenstein**, renouvelée par des travaux plus récents de **Joseph Stiglitz**, l'hypothèse est faite d'une corrélation positive entre salaire réel et productivité du travail à partir de laquelle on peut expliquer la persistance du chômage involontaire par les choix rationnels des entrepreneurs en situation d'asymétrie d'information (voir chapitre 7).

La théorie des contrats implicites

Le niveau du taux de chômage d'équilibre peut également s'expliquer par la *théorie des contrats implicites de travail* d'**Azariadis** (*Implicit contracts and underemployment equilibria*, *Journal of political economy*, 1975).

Dans ce modèle, il est plus avantageux pour un salarié et pour l'entreprise de maintenir stable le salaire nominal que de recourir à sa baisse dans les phases de récession. Les salariés qui ont une forte aversion au risque préfèrent en quelque sorte s'assurer que leur entreprise préservera la stabilité de leurs revenus, pour réduire l'incertitude, et ce en signant des contrats de long terme qui réduisent la sensibilité des salaires aux fluctuations de la demande. Dans les périodes de conjoncture favorable, les travailleurs reçoivent un salaire réel inférieur à leur productivité marginale, et inversement lors des conjonctures plus favorables. De cette manière, pour le travailleur, la rigidité à la baisse des salaires constitue une compensation de leur faible croissance pendant les périodes de haute conjoncture, ou de leur stabilité en cas de reprise de l'activité. Les firmes peuvent alors conserver en leur sein un noyau dur de travailleurs qualifiés et verser des salaires en moyenne plus bas, car les travailleurs préfèrent généralement ces contrats d'assurance en raison d'une plus forte ***aversion au risque***.

En cas d'évolution négative, l'ajustement sur le marché du travail se fait par des licenciements (ajustement par les quantités) plutôt que des variations de salaires (ajustement par les prix). Pour la théorie des contrats implicites, la rigidité des salaires ne provient pas des syndicats ou du refus du salaire d'équilibre par les travailleurs (chômage volontaire), mais d'un ***accord tacite*** entre les employés et les employeurs dont le but est de réduire l'incertitude sur le marché du travail. L'économie se trouve alors dans une situation sous-optimale et le chômage d'équilibre est plus élevé.

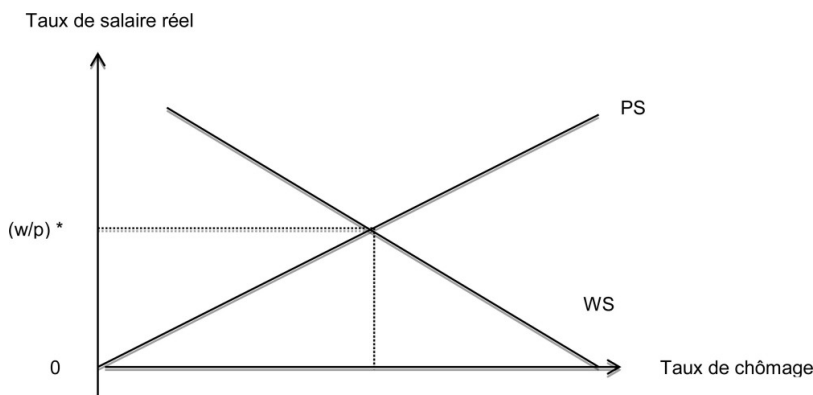
Le modèle WS/PS

Comme le marché des biens, le marché du travail est ainsi caractérisé par l'imperfection de la concurrence : les négociations salariales sont le résultat de la confrontation du pouvoir des entreprises qui cherchent à imposer les taux de marge les plus élevés possibles, et des travailleurs qui cherchent à obtenir les salaires réels les plus élevés possibles. En 1991, les économistes ***Layard***, ***Nickell*** et ***Jackman*** proposent un cadre général où le salaire réel résulte non seulement du comportement des travailleurs qui (*via* leur syndicat) fixent le salaire nominal pour atteindre le salaire réel souhaité, mais aussi du comportement de marge des entreprises sur le marché des produits, qui fixent le prix pour atteindre le salaire réel compatible avec le taux de marge recherché.

Dans ce modèle de *détermination des salaires et des prix* (*wage setting/ price setting*, soit « *WS/PS* »), le taux de chômage d'équilibre est alors le niveau de chômage qui rend compatibles le niveau de salaire réel souhaité par les salariés et celui souhaité par les entreprises. Le modèle WS/PS montre que la demande de salaire nominal (des travailleurs) est décroissante avec le taux de chômage, tandis que l'offre de salaire réel (des entreprises) est croissante avec le coût anticipé du travail et l'activité économique. La négociation salariale est alors obtenue au point d'équilibre de ces deux fonctions.

Il résulte de ce modèle que le salaire réel d'équilibre (et donc le taux de chômage d'équilibre) est d'autant plus élevé que le *pouvoir de négociation* des salariés, au niveau collectif comme au niveau individuel, est important. Or celui-ci dépend notamment, à niveau de chômage donné, d'un ensemble d'institutions du marché du travail, comme les syndicats, les modalités de négociations collectives (centralisées ou décentralisées), le système d'indemnisation du chômage (plus elle est généreuse, plus les chômeurs peuvent être exigeants en termes de salaires), ou la réglementation des licenciements (qui renforce le pouvoir de négociation des salariés protégés présents sur le marché primaire du travail).

Le modèle WS/PS



La notion de chômage d'équilibre est reprise par R. Layard, S. Nickell et R. Jackman dans le cadre du modèle WS-PS. Il existe un chômage d'équilibre qui résulte d'un compromis entre les syndicats et les employeurs : les négociations collectives expliquent la relation entre le niveau de chômage et celui du salaire réel. Les salariés demandent un salaire d'autant plus faible que le niveau de chômage est élevé. De leur

côté, les employeurs vont chercher une marge bénéficiaire d'autant plus faible que le niveau de chômage est élevé. Les prix seront donc plutôt faibles et le salaire réel proposé par les employeurs sera alors plutôt élevé. Dans le graphique, la droite WS (*wage-setting*) représente le comportement des salariés : plus le taux de chômage est élevé et plus le taux de salaire réel se fixe à un niveau faible. La droite PS (*price-setting*) représente le comportement des employeurs : plus le taux de chômage est élevé et plus le taux de salaire se fixe à un niveau élevé (car les prix se fixent à un niveau faible). Il existe donc un taux de chômage d'équilibre et un taux de salaire d'équilibre. Dans ce modèle, le niveau du chômage va dépendre de la concurrence sur le marché et du pouvoir de négociation des salariés et des employeurs. Un moindre pouvoir de négociation des salariés déplace la droite WS sur la gauche et aura tendance à diminuer le taux de chômage d'équilibre.

L'effet d'hystérèse

Enfin, la persistance d'un niveau élevé de chômage d'équilibre a été explicitée par les travaux de l'économiste Edmund Phelps, et par ceux de **Blanchard** et **Summers** (1986), selon lesquels le chômage subit une forte inertie en raison d'un *effet d'hystérèse* : le taux de chômage constaté à une période dépend fortement du taux de chômage observé lors des périodes précédentes. Une durée moyenne élevée du chômage entraîne en effet une dépréciation du capital humain, une baisse de « l'employabilité » des travailleurs, parfois une diminution de leur motivation, et/ou de leur capacité à retrouver un emploi par absence de formation permanente. Ces chômeurs sont parfois l'objet d'une discrimination de la part des employeurs qui ont tendance à douter de leurs compétences et de leur niveau de productivité (l'ancienneté au chômage agit comme un signal négatif). La progression du taux de chômage d'équilibre peut alors être considérée, non comme le résultat de l'accentuation des rigidités du marché du travail, mais comme l'effet des hausses du taux de chômage effectif.

Un *choc négatif de demande* provoque par exemple une hausse du chômage qui persiste après la disparition du choc, en raison notamment de la baisse de l'investissement productif qui réduit le stock de capital physique. Les forces du marché du travail ne sont plus en mesure de restaurer l'équilibre pour revenir au taux de chômage antérieur, et

l'économie s'adapte à un taux de chômage de plus en plus élevé.

La *politique économique conjoncturelle* peut avoir une responsabilité dans l'effet d'hystérèse : la rigueur monétaire et budgétaire peut freiner durablement la croissance économique et conduire à une élévation de la composante conjoncturelle du chômage, laquelle peut avec le temps devenir structurelle à cause des politiques macroéconomiques durablement tournées vers l'austérité.

3

Les difficultés de mesure du taux de chômage d'équilibre

Une controverse théorique et empirique

Le taux de chômage conjoncturel (« keynésien ») est obtenu en faisant la différence entre le taux de chômage effectivement constaté et le NAIRU. Si cette différence est positive, les politiques conjoncturelles de relance doivent intervenir jusqu'à ce que le chômage rejoigne le NAIRU, d'autant plus que rien n'assure que l'économie revienne automatiquement au niveau du NAIRU grâce aux forces du marché. Il est toutefois important de noter qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de *consensus* sur ces questions et les *débats* restent vifs sur les rôles respectifs de la politique de relance et sur la responsabilité des institutions du marché du travail dans la persistance du chômage de masse, notamment dans la zone euro.

Pour le cas de la France, il résulte des différents travaux disponibles que le taux de chômage d'équilibre aurait augmenté continûment de la seconde moitié des années 1970 au milieu des années 1990 (pour atteindre plus de 10 %), avant de décroître jusqu'à environ 7-8 % en 2007. Si la dynamique des salaires réels, plus rapide que celle de la productivité du travail, a joué un rôle important au cours des années 1970 en comprimant le taux de marge des entreprises, la forte hausse des taux d'intérêt réel – liée à l'adoption de politiques monétaires de rigueur pour favoriser la désinflation – a été un facteur déterminant de la persistance du chômage à

un niveau élevé au cours des années 1980. Cette hausse des taux d'intérêt réels a en effet conduit à un ralentissement de l'accumulation de capital, avec des effets négatifs durables sur les niveaux de production et d'emploi.

L'évolution du taux de chômage d'équilibre

À partir du milieu des années 1990, une conjonction de facteurs – baisse des taux d'intérêt réels, baisse du coût relatif du travail peu qualifié lié aux exonérations de cotisations sociales (voir Partie 3), baisse du prix relatif des matières premières importées – a favorisé la baisse du taux de chômage d'équilibre. Depuis 2008, le ralentissement conjoncturel prolongé pourrait favoriser une remontée du taux de chômage d'équilibre. Au final, l'imprécision dans l'estimation du niveau du taux de chômage d'équilibre et le fait qu'il peut varier au cours du temps sous l'effet de multiples facteurs, ouvrent la voie à des ***débats récurrents*** sur la nature précise du chômage. S'opposent notamment les économistes qui considèrent que ce dernier est avant tout la conséquence de ***facteurs structurels*** liés aux imperfections du marché du travail (en se focalisant généralement sur les institutions du marché du travail) et ceux qui pensent au contraire qu'il découle en grande partie de ***politiques monétaires et budgétaires inadaptées***.

Chapitre

7 *L'imperfection de l'information sur le marché du travail*

Parmi les défaillances du marché du travail traditionnellement évoquées par l'analyse économique figure l'imperfection de l'information : celle-ci joue à la fois sur le processus (complexe) de recrutement des travailleurs, la fixation des salaires, ou la recherche d'emploi en fonction des conditions d'indemnisation du chômage. La compréhension du rôle de l'information sur le marché du travail s'avère particulièrement nécessaire pour cerner des phénomènes comme le chômage structurel.

1

Le problème des asymétries d'information en économie de marché

Une défaillance du marché

Parmi les *défaillances* qui peuvent perturber le fonctionnement optimal de l'économie de marché figurent les situations d'asymétries d'information.

L'information est dite « asymétrique » lorsque l'une des parties dispose d'informations importantes dont l'autre partie est dépourvue, qu'il

s'agisse d'informations sur elle-même ou d'informations relatives au produit échangé. L'exemple traditionnel est celui de l'achat et de la vente de voitures d'occasion, « the Market for Lemons », développé en 1970 par **George Akerlof**. Le fait que les vendeurs de « lemons » (ce terme désigne des voitures qui ne valent rien, soit des « tacots ») en sachent beaucoup plus sur l'état de leurs véhicules que les acheteurs, peut conduire ces derniers à anticiper des défauts cachés et à offrir des prix faibles, avec pour conséquence un retrait du marché des vendeurs de voitures de bonne qualité, voire un effondrement des échanges.

La plupart des marchés connaissent des situations d'asymétrie d'information, comme celui de l'assurance-automobile, où l'assuré en sait davantage sur ses qualités de conducteur que l'assureur, ou encore celui du crédit où les emprunteurs sont mieux informés de leur situation financière et des projets qu'ils cherchent à financer que les prêteurs.

Pour réduire *l'incertitude* résultant de ces asymétries d'information, différents dispositifs ont été développés de façon à diffuser l'information faisant défaut. C'est par exemple le cas de la certification, mise en œuvre par les agents économiques eux-mêmes (guides, concours agricoles attribuant des médailles, etc.) ou sous la contrainte des pouvoirs publics (affichage de la composition des produits alimentaires, traçabilité de la viande bovine, bilan énergétique des biens immobiliers, etc.).

La courbe de Beveridge

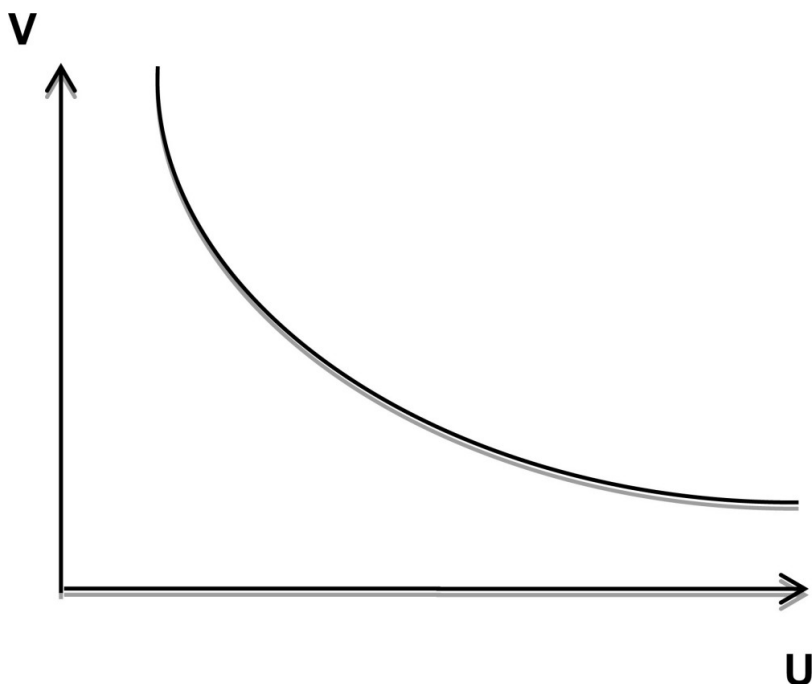
Ces asymétries d'information sont particulièrement à l'œuvre sur le marché du travail : il peut être en effet pertinent de ne plus retenir l'hypothèse de *transparence* du marché pour mieux cerner les déséquilibres persistants entre l'offre et de la demande de travail, et pour mieux comprendre la procédure (complexe) de *recherche d'emploi*.

Développée dans les années 1940 par l'économiste britannique **William Beveridge**, la « *courbe de Beveridge* » décrit une relation entre taux de chômage et taux de vacance d'emploi et peut être vue comme une première forme de chômage involontaire.

Conceptualisée par la suite en chômage « frictionnel », elle provient du fait que l'information sur les qualifications des demandeurs d'emploi d'une part, et les caractéristiques des emplois vacants d'autre part ne sont pas instantanément disponibles : elle implique en général un minimum de

recherche, et explique la permanence d'un taux de chômage incompressible de l'ordre de 2 à 3 %.

La courbe de Beveridge



La courbe de Beveridge

La courbe de Beveridge, également appelée « Courbe U/V », représente dans un graphique à deux dimensions la relation entre le taux de chômage (axe des abscisses = U) et le taux d'emplois vacants (figurant sur l'axe des ordonnées = V, exprimé en proportion de la population active). La courbe a un profil décroissant entre taux d'emplois vacants et taux de chômage. Durant les périodes de croissance, la demande d'emplois est forte : le taux de chômage baisse, car l'activité crée plus d'emplois qu'elle n'en détruit, et le taux d'emplois vacants augmente. En période de récession, la faible activité détruit davantage d'emplois qu'elle n'en crée : le taux de chômage augmente, et le taux d'emplois vacants a tendance à diminuer.

La théorie du salaire d'efficience

Dans le cadre de la théorie néoclassique standard du marché du travail, la productivité du travail est donnée par la combinaison productive et le salaire s'impose à l'entreprise (c'est le salaire du marché).

La théorie du salaire d'efficience inverse la relation et considère que le salaire peut avoir un effet sur la *productivité*. Le salaire d'efficience correspond alors au salaire optimal qui offre la meilleure combinaison entre le coût du travail et sa productivité : ce salaire d'efficience peut s'écarter du salaire d'équilibre et générer un chômage involontaire sur le marché du travail.

La théorie du salaire d'efficience se décline alors en plusieurs modèles :

- *le modèle don et contre-don de l'économiste Georges Akerlof* : les entreprises intègrent un souci de *justice* et d'*équité* qui leur interdit de servir des salaires trop bas, dans le cadre d'une relation don/contre-don avec les salariés. De l'autre côté, les travailleurs ont également un souci d'être reconnus et d'être traités équitablement ; les salariés font ainsi un *don* volontaire d'efforts plus soutenus pour l'entreprise, en échange d'un salaire plus élevé que celui du marché. Mais les entreprises peuvent faire le choix de verser un salaire d'efficience afin de contrer le risque de *sélection adverse* : une entreprise appliquant de faibles rémunérations risquerait de n'attirer que les travailleurs les moins productifs ayant les salaires de réservation les plus élevés ; comme les entreprises manquent d'informations sur les qualités réelles des demandeurs d'emplois, elles peuvent décider que le salaire de réservation reflète approximativement l'efficacité du travailleur postulant ;
- *le modèle du « tire-au-flanc » de Carl Shapiro et Joseph Stiglitz* part de l'hypothèse qu'il est très difficile pour l'entreprise de contrôler le comportement au travail de chacun de ses employés. Les travailleurs, qui sont rationnels, peuvent alors en profiter pour tirer au flanc. Comme les coûts de surveillance de la main-d'œuvre sont importants (imperfection de l'information), l'entreprise peut proposer des salaires supérieurs au salaire d'équilibre pour augmenter le coût d'opportunité du licenciement. La menace est alors suffisamment dissuasive en période de chômage de masse et de pénurie d'emplois à un niveau de rémunération aussi important. Si toutes les entreprises adoptent ce mode

de raisonnement, il risque de se produire un excès d'offre de travail par rapport à la demande de travail sur le marché du travail, avec la formation d'un chômage involontaire. De la même manière, Joseph Stiglitz met l'accent sur les coûts importants de rotation de la main-d'œuvre (coûts d'embauche, coûts de licenciement, coûts de formation et d'adaptation), qui peuvent également inciter les entreprises à rémunérer les salariés à un niveau supérieur au salaire d'équilibre afin de fidéliser et retenir les travailleurs les plus performants.

3

La théorie de la recherche d'emploi (« job search »)

La durée optimale de recherche d'emploi

La théorie du « *job search* » (*Stigler, Liman, Mac Call*) met en présence deux acteurs :

- l'offreur de travail, c'est-à-dire le chômeur ;
- et le demandeur de travail, c'est-à-dire l'entreprise.

Ces deux acteurs se rencontrent donc sur le marché du travail. La théorie du « *job search* » décrit le processus menant à un accord entre offreur et demandeur et les conditions, notamment en termes de durée du chômage, qui permettent que cet accord se réalise.

Si un salarié perd son emploi, il n'est pas forcément dans son intérêt d'accepter l'emploi qui lui est immédiatement proposé, notamment si la rémunération qui lui est offerte est inférieure à celle qu'il estime correspondre à ses qualifications. La référence que le demandeur d'emploi a en tête en termes de rémunération acceptable est directement liée à l'emploi qu'il occupait précédemment. Les individus se fixent ainsi « **un salaire de réservation** », qui est le salaire minimum qu'ils acceptent : en dessous de ce seuil, ils refusent de travailler (plus le salaire de réservation est élevé, plus la période de chômage est longue).

L'individu va donc accumuler de l'information pour sa **recherche d'emploi**, ce qui a un coût (collecte des offres disponibles, durée et

conditions de travail, achat de journaux, frais de communication, etc.), tandis que les revenus qu'il perçoit se limitent aux indemnités de l'assurance chômage. Il a toutefois intérêt à prolonger sa recherche d'emploi aussi longtemps que son coût est inférieur au bénéfice qu'il en retire : c'est ce **calcul coût/bénéfice** qui va déterminer la durée de sa recherche d'emploi (à quel moment et à quelles conditions est-il alors rentable de chercher un travail et de sortir de l'inactivité ?). Cette comparaison durera tant que la valeur actualisée de la somme des revenus qu'il touchait dans son ancien emploi reste supérieure à la valeur actualisée de la somme des revenus de l'emploi qui lui est proposé (et qu'il refuse) et des indemnités chômage. Ainsi, les exigences salariales du demandeur d'emploi vont baisser au fur et à mesure que dure sa recherche d'emploi.

Du côté de l'entreprise, des coûts de recherche d'un travailleur pour occuper un poste vacant sont également engagés : au fil du temps et de la durée de recherche, l'employeur va augmenter progressivement le salaire proposé. Il y a donc une **durée optimale** nécessaire pour que le demandeur d'emploi et l'employeur se rencontrent (*job matching*) et qu'il y ait adéquation entre leurs différentes caractéristiques.

Une explication microéconomique du chômage

La théorie du « *job search* » éclaire donc les **déterminants microéconomiques** du chômage (un chômage de « prospection ») : dans un environnement où l'information est imparfaite, la recherche d'emploi peut être longue et plus l'indemnisation du chômage et les aides sociales sont généreuses (allocation-chômage, minima sociaux, aides familiales), plus l'incitation à allonger cette durée l'est également, et plus le taux de chômage peut être élevé.

Néanmoins, l'allongement de la durée de la recherche d'emploi peut avoir un effet positif si elle permet d'améliorer le processus d'appariement sur le marché du travail et de donner aux travailleurs l'opportunité de trouver des emplois conformes à leur niveau de capital humain.

L'**assurance chômage** est alors une forme de subvention à la recherche d'emploi et permet d'accroître la participation au marché du travail. Dans ce cadre théorique, le rôle des pouvoirs publics (voir Partie 3) consiste à optimiser l'information sur le marché du travail et à développer le capital

humain de la main-d'œuvre. Pourquoi y a-t-il sur le marché du travail tant de personnes sans emploi alors que, simultanément, un grand nombre de postes restent vacants ? Telle est la question à laquelle ces modèles fondés sur *l'appariement* entre l'offre et la demande de travail essaient de répondre.

Cette théorie du « *matching* » (appariement) a été mise à l'honneur en 2010 lors de la remise du prix d'économie en l'honneur d'Alfred Nobel aux trois auteurs *P. Diamond*, *D. Mortensen* et *C. Pissarides*. Dans leur modèle, le chômeur détermine son niveau d'effort de recherche d'emploi de façon à optimiser son revenu permanent, qui est fonction de ses gains nets (allocation-chômage retranchée des coûts de recherche) et des gains potentiels tirés d'un changement de situation sur le marché du travail (gains liés à la reprise d'emploi).

Les politiques du marché du travail

Chapitre 8

Les politiques ciblées sur la demande de travail

Chapitre 9

Les politiques fondées sur l'offre de travail

Chapitre 10

Politiques du marché du travail et compétitivité dans une économie globalisée

Chapitre 11

Les politiques du marché du travail : comparaisons internationales

Parmi les enjeux majeurs auxquels la France doit faire face, le chômage et l'emploi constituent sans doute des priorités fondamentales : le chômage français se situe à un niveau *élevé* et *persistant*. Élu en 2012, le président Hollande a désigné la réduction du taux de chômage comme la *priorité* de sa politique économique.

La politique du marché du travail désigne l'ensemble des politiques visant à assurer le *plein-emploi* : elle comprend les dispositifs de soutien aux chômeurs (indemnisation du chômage, formation) et de stimulation de la création d'emplois.

La politique du marché du travail se décline en deux volets :

- les politiques dites « *passives* », comme l'indemnisation du chômage et les subventions aux retraits d'activité (comme les préretraites) ;
- les politiques « *actives* » comme les dispositifs de soutien à la création d'emplois dans le secteur marchand ou dans le secteur non-marchand, la formation professionnelle, l'accompagnement et le placement des chômeurs, etc.

De nombreuses études soulignent une persistance au cours du temps d'une grande *diversité* des marchés du travail nationaux : les « institutions » du marché du travail, c'est-à-dire le cadre législatif, réglementaire et conventionnel dans lequel employeurs, salariés, chômeurs ou inactifs font leur choix, témoignent d'une forte inertie et de traits distinctifs persistants selon les pays.

On constate en effet une forte hétérogénéité des marchés du travail nationaux en matière de protection de l'emploi, de formation des salaires, ou d'indemnisation des chômeurs sur le marché du travail. En 2012 selon l'INSEE, les dépenses pour les politiques du marché du travail représentaient 2,3 % du PIB.

Les dépenses pour les politiques du marché du travail correspondent aux *dépenses « ciblées »* en faveur des demandeurs d'emploi, des personnes dont l'emploi est menacé ou qui doivent être aidées pour entrer sur le marché du travail (les dépenses de formation continue, les aides ou exonérations de cotisations sociales « zonées » et les dispositifs sectoriels en étant exclus).

On remarque également de *forts écarts entre pays* en termes de moyens consacrés à la politique du marché du travail (voir document), ainsi qu'une grande disparité dans les politiques suivies (de telle manière qu'on peut difficilement évoquer un « marché du travail européen »), mais avec néanmoins une orientation générale vers les dépenses « actives », cherchant à favoriser la création d'emplois et élever le contenu en emplois de la croissance économique.

Les politiques du marché du travail ont en réalité une *pluralité d'objectifs* et font toujours intervenir un arbitrage particulièrement délicat entre la recherche de *l'efficacité économique* et *l'équité sociale*. Le débat sur les politiques du marché du travail oppose souvent ceux qui prennent pour seul objectif le volume de l'emploi et ceux qui y ajoutent d'autres finalités comme sa qualité, ou y adjoignent des considérations de justice sociale (voir Partie 4, chapitre 13). Par ailleurs, les réformes du marché du travail

peuvent entraîner des résistances sociales, alors même que les liens entre les institutions du marché du travail et les performances en matière de taux de chômage ne font pas l'objet d'un consensus scientifique en économie, et de vifs débats persistent et impliquent des choix politiques.

Chapitre

8 *Les politiques ciblées sur la demande de travail*

Les politiques du marché du travail récentes exercent souvent une action sur le coût du travail par le biais de différents dispositifs (comme les contrats aidés et les exonérations de cotisations sociales), et en particulier sur le coût relatif du travail non qualifié, afin de stimuler la demande de travail de cette catégorie de main-d'œuvre. Mais elles cherchent également à agir sur la durée du travail afin d'opérer un meilleur partage du travail.

1

Les allègements de cotisations sur les bas salaires

Soutenir l'emploi peu qualifié

Depuis les années 1990, les pouvoirs publics ont donné la priorité aux politiques du marché du travail ayant pour objectif d'agir sur la demande de travail des entreprises. Il en existe trois grandes catégories :

- les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (qui représentaient environ 20 milliards d'euros en 2013) ;
- les emplois aidés accompagnés de dispositifs ciblés pour lutter contre le chômage discriminant ;
- et les stratégies de réduction du temps de travail.

Pour aider une personne sans emploi à retrouver un emploi, un premier

type d'action des pouvoirs publics consiste à agir sur la demande de travail. L'objectif est de favoriser la **création d'emplois** : en période de ralentissement économique et de contraintes de débouchés, la politique keynésienne de relance peut soutenir la demande globale à court terme (comme au moment de la « Grande Récession » en 2009), mais les politiques « actives » de l'emploi ont pour objectif de stimuler la demande de travail des entreprises à long terme en agissant directement sur le coût du travail et sur la réduction des prélèvements fiscaux et sociaux.

En France, et malgré des débats récurrents, l'idée que la baisse du coût du travail constitue un moyen privilégié de résorber le chômage s'appuie sur des analyses robustes. Par exemple, le principe de la réduction des cotisations sociales à la charge de l'employeur afin de réduire la taxation du travail a été adopté par tous les gouvernements de droite comme de gauche depuis les années 1990 (il s'agit toutefois d'un transfert de charges vers d'autres types de fiscalité comme la CSG ou la TVA).

L'hypothèse théorique sous-jacente à des politiques est celle d'une sensibilité de la demande de travail à son **coût**. Ainsi dans de nombreux pays développés, les jeunes et les travailleurs les moins qualifiés ont des taux de chômage supérieurs au taux de chômage moyen de la population active. Selon la théorie économique traditionnelle de la demande de travail, cela peut résulter d'un niveau trop élevé du salaire relatif et des cotisations sociales de ces catégories de main-d'œuvre, au regard de leur productivité marginale (Partie 2, chapitre 4).

Ajustements microéconomiques et macroéconomiques

Sur le marché du travail, le salaire relatif d'une catégorie de main-d'œuvre devrait s'ajuster en fonction des variations de son offre (déterminée par la démographie, l'évolution des taux d'activité, l'immigration) et de sa demande relatives (liée à la structure de la demande de biens, à l'intensité en travail non qualifié des importations de biens des pays émergents et au rythme du progrès technique). Si les salaires sont parfaitement flexibles, ils doivent pouvoir s'ajuster en fonction des évolutions de l'offre et de la demande de travail pour les différentes catégories de main-d'œuvre, afin de rétablir l'équilibre sur tous les marchés du travail (travail non qualifié/travail qualifié).

Cet ajustement peut s'opérer à deux niveaux :

- **au niveau microéconomique** : la réduction du coût relatif de la main-d'œuvre non qualifiée peut par exemple inciter l'entreprise à modifier sa combinaison productive (substitution du travail non qualifié au capital ou au travail qualifié) ;
- **au niveau macroéconomique** : la réduction du coût relatif de la main-d'œuvre non qualifiée peut entraîner une augmentation de la production de biens qui nécessitent une utilisation plus intensive de cette catégorie de travail dont le prix a baissé.

Si cette **action ciblée** sur le travail non qualifié et les bas salaires peut présenter l'inconvénient de remplacer le travail qualifié par le travail non qualifié, et freiner l'investissement (accumulation du capital) remplacé par le travail non qualifié (**effet substitution**), elle peut également favoriser une baisse des prix des biens intensifs en travail non qualifié et stimuler la demande des consommateurs pour ces derniers (si la sensibilité aux prix est suffisamment forte), et augmenter la production et la création d'emplois dans ces secteurs (**effet volume**).

Dès lors, si l'effet volume l'emporte sur l'effet substitution, ces politiques d'allègement de cotisations sociales élèvent le contenu en emplois de la croissance économique. Les travailleurs non qualifiés sont ainsi très présents dans quelques secteurs de l'industrie (textile, cuir, habillement), ou dans un certain nombre de services (commerce de détail, hôtellerie-café-restauration), soit des secteurs où la demande de travail peut être très réactive à son prix (les économistes évoquant une forte élasticité de la demande de travail à son coût).

Une politique privilégiée : la baisse du coût du travail

C'est la raison pour laquelle à partir des années 1990, de nombreuses politiques du marché du travail en France ont privilégié **la réduction du coût du travail**, et ce après la publication de nombreux rapports sur la question, en agissant par une diminution des cotisations sociales sur les salaires de la main-d'œuvre non qualifiée (exonérations de charges sociales pour les employeurs au voisinage du SMIC).

En effet, de nombreux économistes considèrent que le progrès technique et, dans une moindre mesure, le commerce avec les pays émergents en phase de rattrapage économique ont conduit à une forte baisse de la demande relative de travail non qualifié dans les pays développés depuis les années 1980 :

- dans certains d’entre eux, la flexibilité des salaires relatifs, qui s’est traduite par un fort accroissement des écarts salariaux selon le niveau de qualification, aurait évité la croissance du chômage (comme aux États-Unis ou en Angleterre) ;
- mais dans la plupart des pays européens, dont la France, au contraire, les ***rigidités institutionnelles*** sur le marché du travail (dues à la présence de syndicats puissants, à l’existence de salaires minimums) auraient certes limité l’accroissement des ***inégalités***, mais au prix d’un fort accroissement du chômage pour certaines catégories de main-d’œuvre. Ces politiques ont aussi été critiquées pour avoir créé des ***trappes à bas salaires*** : les exonérations de charges fixées à un certain seuil (jusqu’à 1,2 fois le SMIC par exemple) ont tendance à inciter les employeurs à ne pas offrir des rémunérations au-delà d’un niveau qui leur ferait perdre tout le bénéfice de ces aides fiscales.

En avril 2014, le premier ministre Manuel Valls a ainsi annoncé un ensemble de mesures afin de réduire les prélèvements sociaux sur les bas salaires pour lutter contre le chômage (soit une réduction globale du coût du travail estimée à 30 milliards d’euros à l’horizon 2016). L’objectif est la suppression au 1^{er} janvier 2015 des cotisations de Sécurité sociale (URSSAF) pour l’employeur d’un salarié payé au SMIC, afin de stimuler la création d’emploi dans le cadre du « Pacte de responsabilité ». Ces allègements s’ajoutent au crédit d’impôt compétitivité (CICE) qui représentera 20 milliards d’euros en 2015 pour les entreprises. Le Gouvernement prévoit également une réduction des cotisations familiales payées par les salariés (au titre du « Pacte de solidarité ») et par les travailleurs indépendants et artisans, afin d’augmenter les revenus distribués et soutenir la consommation.

Les contrats aidés : l’aide au retour à l’emploi

La diversité des contrats aidés

Les contrats aidés font également partie de la panoplie des politiques « actives » du marché du travail : il s’agit d’emplois sur des contrats de

travail spécifiques, dérogoires au droit du travail. Ces contrats offrent aux employeurs des avantages ou des incitations particulières (subventions, exonérations de cotisations sociales pour l'employeur, aides à la formation) et cherchent à stimuler la demande de travail des entreprises pour certaines catégories de travailleurs qui, sans cela, resteraient éloignés durablement du marché du travail.

La politique du marché du travail récente constitue en effet une source de **diversification** des formes du contrat de travail : ces contrats aidés visent à diminuer par des aides directes ou indirectes les coûts d'embauche et/ou de formation des personnes en difficulté sur le marché du travail pour faciliter leur insertion professionnelle (ou cherchent à doter les individus qui en sont dépourvus de qualification qui améliorent leur « employabilité »).

Ces contrats aidés sont donc généralement ciblés sur les jeunes (comme les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), les chômeurs de longue durée (« contrat initiative emploi ») ou les titulaires de minima sociaux.

Ces contrats sont destinés soit au **secteur non marchand** (administrations, collectivités territoriales ou hospitalières, associations avec les travaux d'utilité collective – TUC –, les « contrats emploi solidarité » – CES – puis les « contrats d'avenir »), soit au **secteur marchand** des entreprises privées.

Une politique ciblée

Ces contrats aidés s'inscrivent également dans une perspective de flexibilité du marché du travail. En effet, pour certains économistes, la multiplication de ces nouveaux contrats, plus souples, se justifie par le fait que les entreprises seraient souvent réticentes à embaucher en CDI ces catégories de main-d'œuvre en difficulté, dans un contexte économique incertain, et au regard de la faiblesse relative de leur productivité du travail.

Les incitations financières de l'État sont alors censées alléger le coût de l'embauche de ces travailleurs : il s'agit d'un mécanisme de **discrimination positive socio-économique** fondé sur l'équité (aider davantage les travailleurs dont l'emploi est freiné par certains handicaps sociaux comme la faible expérience ou la faible « employabilité »). Ces

formes particulières d'emploi (FPE), selon la terminologie administrative, constituent un vecteur de flexibilité du travail car, selon l'analyse dominante, les coûts et la rigidité associés aux contrats traditionnels dissuaderaient les entreprises de créer des emplois.

Pour les emplois à bas niveau de qualification, ces emplois ciblés sont basés sur le *calcul rationnel* d'un employeur qui n'aurait pas intérêt à embaucher un travailleur dont le coût serait supérieur à sa productivité.

Ces contrats aidés ont évolué au cours du temps : durant le début des années 1980, les systèmes de pré-retraite (souvent associés au « traitement social du chômage ») ont longtemps constitué l'outil de prédilection des politiques du marché du travail. Leur coût devenant dissuasif, les pouvoirs publics ont misé ensuite sur d'autres dispositifs *d'aides à l'embauche* à destination des secteurs marchands (primes à l'embauche des jeunes, contrats initiative-emploi, contrats de génération) et non-marchands (contrat-emploi-solidarité, contrat emploi de ville, emplois jeunes, emplois d'avenir).

Des solutions controversées

Les syndicats de salariés voient dans la multiplication de ces contrats un accroissement de la *flexibilité* sans garantie de *sécurité* des travailleurs. Ces nouveaux types de contrats auraient pour effet d'accroître la précarité des salariés : le droit du travail français construit progressivement tout au long du ^{xx}e siècle, et constitutif de la norme d'emploi (fondée sur le CDI), serait menacé par cette multiplication des contrats aidés qui dégageaient par ailleurs les entreprises de leur responsabilité sociale. En outre, cette multiplication des contrats « atypiques » aurait pour effet d'accroître la *segmentation du marché du travail* (voir Partie 1, chapitre 2) entre, d'une part, des salariés en CDI bien protégés par le droit et, d'autre part, des salariés précaires et faiblement rémunérés.

Ces contrats aidés font par ailleurs l'objet de deux séries de *critiques* : leur coût est jugé prohibitif pour les finances publiques (en raison du manque à gagner pour le budget de l'État en raison des exonérations fiscales) et il peut créer des *effets d'aubaine*, puisque les entreprises sont incitées à substituer ces travailleurs à d'autres embauches qui auraient de toute façon été réalisées, afin de bénéficier des aides de l'État. Par ailleurs, les titulaires de ces contrats peuvent être victimes d'un *effet de*

stigmatisation si les employeurs l'interprètent comme un signal négatif sur les compétences et la motivation du travailleur.

3

Les politiques de réduction du temps de travail (RTT)

Une « règle de trois »

Les relations entre la croissance économique, la productivité du travail, l'emploi et le temps de travail sont complexes : les gains de productivité entraînent à la fois une augmentation de la croissance potentielle, une destruction d'emplois à court terme et un bouleversement de l'organisation du travail et des qualifications. La productivité du travail favorise donc la croissance de la production à long terme et crée des besoins en emplois, mais elle incite également les entreprises à la substitution du capital au travail et à des ***réallocations d'emplois*** dans le système productif.

Lorsque la productivité du travail augmente, cela signifie que les entreprises sont en mesure de produire autant avec une quantité de travail inférieure. C'est la raison pour laquelle, malgré la forte hausse de la production, la France utilise moins de travail qu'il y a un siècle : en effet, la productivité augmente plus vite que la production sur longue période.

Toutefois, même si la quantité de travail diminue, l'emploi ne diminue pas pour autant : l'arbitrage dépend de la clé de ***répartition des gains de productivité***, entre la hausse du niveau de vie, la réduction du temps de travail et la réduction du taux d'emploi.

L'évolution de l'emploi dépend alors de trois grands facteurs : la croissance de la production, de la productivité du travail et de la durée du travail.

À long terme, la durée du travail a nettement diminué dans les économies développées, ce qui a favorisé la croissance de l'emploi : lorsque les gains de productivité sont élevés, il est possible de réduire à la fois la durée du travail et d'augmenter les revenus ; mais en période de gains de

productivité faibles, la stagnation des revenus freine les possibilités de réduction du temps de travail.

Mais cette relation mécanique est contestée car le **partage du travail**, s'il peut constituer une théorie séduisante (« travailler moins pour travailler tous »), n'en constitue pas moins un choix malthusien.

En effet, on parle souvent de « **règle de trois** » pour exprimer l'idée que, pour un niveau de production et de productivité horaire du travail donnés, une baisse de la durée du travail augmente le volume de l'emploi nécessaire d'une quantité équivalente.

Mais ces trois variables, isolées dans l'équation macroéconomique, sont en réalité **interdépendantes** : le niveau de la productivité horaire est lié à la durée du travail, et à la production également. En effet, la théorie économique considère que la productivité marginale du travail est décroissante : une baisse de la durée du travail peut alors stimuler la productivité horaire et freiner les besoins en création de nouveaux emplois (avec une **intensification** du travail).

Les effets sont toutefois incertains car on peut considérer à l'inverse qu'une durée du travail élevée peut avoir un impact positif sur la productivité horaire en renforçant l'expérience et l'efficacité des travailleurs.

L'arithmétique de la réduction du temps de travail

Le partage du travail repose donc sur l'hypothèse selon laquelle, pour un niveau de production et de productivité donné, la baisse de la durée du travail doit être compensée par une augmentation de la quantité de facteur travail utilisée.

On a donc la relation macroéconomique suivante :

$Y = P \times d \times N$ (avec Y la production ; d la durée moyenne du travail ; N , le nombre d'actifs occupés, P la productivité apparente du travail).

Lorsque l'on raisonne sur des taux de croissance, on a : $Y = P + d + N$, ou bien $N = Y - d - P$.

Il apparaît alors que pour Y et P donnés, et si les variables présentées ici sont indépendantes les unes des autres, la création d'emplois nécessite une diminution de la croissance de la durée du travail.

De plus, la réduction du temps de travail diminue les **revenus individuels** des ménages :

– il faut alors mettre en œuvre une **compensation salariale** (généralement

financée au moins partiellement par des aides financières de l'État), car sinon la consommation des ménages peut faiblir et réduire l'emploi (baisse de la demande globale) ;

- de la même manière, pour une production constante, une réduction du temps de travail peut conduire à une élévation du salaire horaire et donc du **coût horaire du travail** pour les entreprises (car les salaires mensuels sont maintenus à leur niveau intérieur) ; l'ampleur de l'effet négatif sur l'emploi dépend alors de l'élasticité de la demande de travail à son coût. Répercutée intégralement sur les prix, cette hausse du coût horaire de travail peut détériorer la **compétitivité-prix** des entreprises et nuire à l'emploi dans la concurrence mondiale.

Les politiques de réduction du temps de travail s'accompagnent généralement d'une réorganisation du travail et un allongement de la durée d'utilisation des équipements (de manière à stimuler la productivité du capital).

Le cas de la France

Durant les années 1980 et 1990, la production a augmenté moins vite que la productivité du travail en France : en conséquence, les heures travaillées ont diminué fortement. Si les périodes de chômage élevé favorisent les politiques de réduction du temps de travail, au nom de considérations sociales liées au partage du travail (loi sur les 40 heures à l'époque du Front Populaire, loi sur les 39 heures et 5^e semaine de congés payés en 1982, lois Aubry sur les 35 heures à la fin des années 1990), la baisse de la durée du travail est une **tendance séculaire** en France et dans les économies développées (la durée du travail a été approximativement réduite de 50 % de 1830 à 2011).

La durée du travail était ainsi approximativement de 2 500 heures au début du xx^e siècle, et elle a constamment diminué sous l'effet à la fois de la baisse légale de la durée hebdomadaire de travail, des congés payés et du développement du travail à temps partiel, pour atteindre autour de 1 500 heures travaillées en France en 2013.

Si la progression du travail à **temps partiel** (majoritairement contraint) explique largement cette tendance depuis les années 1980 en raison du **sous-emploi persistant**, une partie des gains de productivité a donc été affectée de manière volontariste à la réduction du temps de travail au titre des politiques sociales.

À l'heure actuelle, la France constitue un pays (avec d'autres) où le nombre d'heures travaillées est relativement faible, mais où la productivité horaire du travail est parmi les plus élevées au monde. En Allemagne par exemple, la réduction du temps de travail a été largement due à l'essor du temps partiel.

Ainsi, si les dernières lois Aubry ont créé un certain nombre d'emplois (environ 350 000), elles n'ont pas eu les effets escomptés sur la baisse du taux de chômage, et leurs effets ont été contrés en particulier par l'augmentation de la productivité horaire du travail, car les entreprises n'ont pas embauché à proportion de la réduction du temps de travail et ont bien souvent intensifié le travail pour les salariés.

Une instabilité des dispositifs

Les économistes soulignent souvent l'inconvénient d'une *instabilité* dans le temps des dispositifs et d'une *complexité institutionnelle* au sein d'un même pays, et particulièrement dans le cas français, liée aux alternances politiques et au manque de consensus scientifique sur la question.

L'emploi est sans doute l'un des domaines où les entreprises ont le plus besoin de *stabilité des dispositifs* pour former leurs *anticipations* : pour les employeurs, la décision d'embauche est fonction d'anticipations de long terme sur le coût du travail et le coût du licenciement ; quant aux chômeurs, leur recherche d'emploi est orientée par les conditions d'indemnisation et les perspectives de rémunération offertes par les différents types d'emplois.

Lorsque *l'environnement fiscal et réglementaire* est modifié de manière trop rapide, cela accroît l'incertitude sur le marché du travail. En raison de l'existence d'imperfections de l'information sur ce dernier (voir Partie 2, chapitre 7), les uns et les autres ont une connaissance très partielle de la situation, et l'enjeu de la stabilité des politiques du marché du travail s'avère donc crucial à moyen/long terme.

Chapitre

9 *Les politiques fondées sur l'offre de travail*

Les politiques du marché du travail les plus récentes cherchent non plus seulement à stimuler la demande de travail des entreprises, mais aussi à accroître la participation au marché du travail. Il s'agit de mettre en place des incitations monétaires au retour à l'emploi (pour augmenter les revenus du travail), des incitations non monétaires (durcissement des conditions d'indemnisation du chômage) ou des dispositifs de formation permanente pour favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

1

Les mesures d'incitations sur le marché du travail

Augmenter les revenus tirés du travail

Les politiques du marché du travail les plus récentes ne cherchent pas uniquement à agir sur la demande du travail, et l'objectif n'est plus seulement d'obtenir une croissance économique plus forte pour favoriser la création de nouveaux postes de travail, ou d'obtenir une croissance économique plus riche en créations de nouveaux emplois. Il s'agit d'agir sur l'offre de travail pour augmenter la **participation** des individus au marché du travail.

Ces stratégies reposent sur l'idée qu'une des causes du chômage de masse

réside dans l'inadéquation des qualifications des travailleurs aux emplois proposés (chômage structurel et chômage frictionnel), et qu'une autre cause est liée au fait que les rémunérations du travail et les incitations financières sont insuffisantes pour créer un *écart incitatif* suffisant avec les revenus de remplacement (aides sociales) versés à ceux qui sont dépourvus de travail. Dans cette logique, les aides financières au retour à l'emploi, les formations ou le soutien au revenu des travailleurs qui retrouvent un emploi constituent l'arsenal des mesures centrées sur l'offre de travail.

L'activation des politiques du marché du travail a constitué une tendance forte des réformes en faveur de l'emploi en Europe au cours des dernières décennies, avec un certain nombre de variations.

Les mesures dites « d'activation » des chômeurs prennent tout d'abord la forme d'incitations financières à la *reprise d'emploi*. La dégradation du marché du travail a renforcé le recours à ce type de dispositifs comme la Prime pour l'emploi en France (PPE), ou l'autorisation de cumuler l'indemnisation du chômage avec une activité à temps partiel et une faible rémunération. C'est par exemple le cas du Revenu de solidarité active (RSA) en France, en vertu duquel une part de son montant continue à être perçue en cas de reprise partielle d'activité.

Ces mesures d'activation fondées sur des *incitations monétaires* ont parfois été accompagnées d'un contrôle renforcé de la recherche d'emploi par les chômeurs, soit des *incitations non monétaires*.

De manière générale, il s'agit de revaloriser le travail en désincitant les individus à l'inactivité, et en stimulant les revenus tirés du travail (« *to make work pay* », faire que le travail rapporte). Ces politiques cherchent à augmenter le taux d'emploi (population ayant un emploi/population totale) autant qu'à réduire le taux de chômage (nombre de chômeurs/population active).

Les politiques du marché du travail qui se sont déployées à partir des années 1990 ont néanmoins privilégié les incitations monétaires : il s'agit non seulement d'accorder des subventions aux employeurs pour réduire le coût du travail et favoriser la création d'emplois (voir *supra*) mais, dans le même temps, d'offrir des subventions aux travailleurs pour qu'ils occupent les emplois créés et augmenter le gain financier tiré par les salariés.

Dans son livre de 1997, intitulé *Rémunérer le travail*, le Prix Nobel

d'économie **Edmund Phelps** proposait que le gouvernement américain **subventionne** les entreprises pour favoriser l'emploi et des salaires plus élevés. L'idée sous-jacente est que si l'on tient compte uniquement de la productivité du travail et des forces du marché, certains travailleurs ne peuvent gagner qu'un salaire très bas, peu incitatif. Dans ce cas, beaucoup d'individus peuvent faire le choix de ne pas travailler, préférer percevoir des allocations de chômage, voire recourir à l'économie souterraine. Dès lors, si le gouvernement met en place des subventions aux bas salaires, l'incitation à travailler sera plus grande.

Inciter au retour à l'emploi

Cette incitation peut aussi passer par la revalorisation du salaire minimum, le durcissement des modalités de l'indemnisation du chômage, ou la réduction des incitations au retrait d'activité pour les seniors avec la baisse des préretraites.

Depuis les années 1970, **l'assurance chômage** a fait l'objet d'une série de réformes dans le sens d'une moindre générosité : en France comme dans de nombreux pays européens, la recherche d'un équilibre financier a conduit les partenaires sociaux et l'État à multiplier les réductions du niveau des prestations. De la même manière, les conditions d'éligibilité à l'indemnisation chômage ont été durcies (allongement des durées d'emploi antérieures qui ouvrent l'accès à l'indemnisation), et la durée de versement de l'indemnité a été réduite (dégressivité plus forte).

Au début de l'année 2014, de nouvelles **négociations** pour la réforme de l'assurance chômage ont cherché à réduire le déficit du régime d'indemnisation des chômeurs (qui pourrait dépasser les 4 milliards d'euros fin 2013 pour un niveau de dette record de 22,3 milliards en 2014) afin de pérenniser le système. Le MEDEF proposait notamment la modulation des droits à l'assurance chômage en fonction de la conjoncture (et de l'évolution du taux de chômage), la réforme du régime spécifique des intermittents du spectacle, et la contribution des contractuels de la fonction publique.

Les mécanismes d'augmentation des gains monétaires du retour à l'emploi ont été ciblés sur les plus bas revenus et les allocataires de minima sociaux. Une partie de cette **incitation monétaire** a été permise par l'écart croissant entre les minima sociaux (qui augmentent avec les

prix) et le SMIC qui est, quant à lui, indexé sur les prix, mais aussi sur les salaires horaires ouvriers en France (et éventuellement revalorisé par les pouvoirs publics dans le cadre des « coups de pouce »). Dans un contexte de progression très modérée des niveaux de vie, il en résulte mécaniquement un écart grandissant entre les revenus des allocataires des minima sociaux et les titulaires du SMIC.

Les réformes des politiques du marché du travail ont évolué plus récemment vers une articulation repensée avec le système de protection sociale et les revenus d'assistance. L'adoption de la loi sur le **Revenu de solidarité active (RSA)** en décembre 2008, qui fusionne l'ancien Revenu minimum d'insertion (RMI), l'Allocation Parent isolé (API) et intègre une partie de la Prime pour l'emploi (PPE), crée une prestation unique : les ménages sans revenu d'activité sont les titulaires du « RSA socle », ceux qui ont un revenu d'activité inférieur au RMI sont bénéficiaires du « RSA socle et activité », et ceux qui n'étaient pas éligibles antérieurement sont bénéficiaires du « RSA activité seule ».

Le dispositif du RSA augmente les gains monétaires du retour à l'emploi pour les allocataires qui n'ont aucun revenu d'activité, alors que le RMI pouvait pénaliser financièrement le retour à l'emploi puisque l'allocation était différentielle. Il renforce l'accompagnement social et individualisé des bénéficiaires.

Un certain nombre de travaux ont ainsi montré le niveau important du **sous-emploi volontaire** en raison de faibles gains monétaires en cas de reprise d'emploi, d'autant que celle-ci s'accompagne de la perte de droits connexes et de certains avantages sociaux.

Enfin, l'incitation à la reprise d'emploi peut passer par des incitations non monétaires comme l'acceptation des emplois disponibles par les chômeurs, un **suivi individualisé des chômeurs** ou un contrôle plus strict sur leurs recherches effectives d'emploi (contractualisation de la recherche d'emploi et développement de l'accompagnement par Pôle Emploi ou par des opérateurs privés de placement).

Les premiers bilans du RSA depuis 2009 montrent que le dispositif a effectivement permis d'accroître les gains financiers du retour à l'emploi et d'éliminer les situations où le revenu tiré de l'emploi est inférieur aux revenus tirés de l'assistance. Mais les travaux disponibles montrent que le RSA n'a pas permis d'éradiquer la pauvreté, dans un contexte d'aggravation de la crise.

Les politiques du marché du travail récentes doivent se comprendre en relation avec les **réformes de la protection sociale** depuis les années 1990 : dans le cadre d'une économie mondialisée, la protection sociale apparaît davantage comme génératrice de cotisations et de charges pour les entreprises, et de facteur d'aggravation du chômage en pesant sur le coût du travail selon la théorie économique néoclassique (voir Partie 2, chapitre 1).

Du « welfare » au « workfare »

Le sens global des réformes récentes de la protection sociale et des politiques du marché du travail est lié aux évolutions des politiques économiques et sociales depuis les années 1980. L'analyse keynésienne s'est effacée au profit d'un paradigme néoclassique tourné vers l'offre et la lutte contre le chômage naturel (voir Partie 2, chapitre 6) : longtemps, les politiques sociales sont restées sur la dynamique de l'après-guerre, pour limiter les conséquences sociales liées aux mutations économiques.

Les rapports des institutions économiques internationales (FMI, OCDE, Commission européenne) les plus récents préconisent d'adapter les systèmes de protection sociale à une **politique plus active du marché du travail**, et non plus seulement de réguler la demande globale : l'État-providence doit être mis au service de l'impératif de compétitivité internationale, de participation au marché du travail, et de réduction du coût du travail notamment (réformes structurelles).

Les programmes sociaux doivent aussi être plus favorables à l'emploi en offrant des prestations plus incitatives, ce qui rend préférable de travailler plutôt que de recevoir une prestation sociale à ne rien faire (c'est le but du revenu de solidarité active, RSA). Une part du RSA continue à être perçue en cas de reprise partielle d'activité. Cette idée s'inspire notamment de la politique suivie dès 1997 par le gouvernement de Tony Blair en Angleterre annonçant un passage du « **welfare state** » (État-Providence) au « **welfare to work** » (travail-providence).

Tous les pays européens à des degrés divers ont développé cette tendance à l'activation de leurs dépenses sociales : les politiques du marché du travail et les politiques sociales ont davantage mis l'accent sur la limitation de l'augmentation des dépenses sociales, le développement des emplois aidés (voir *supra*) et du temps partiel, et la restructuration des

prestations de façon à les rendre plus favorables à l'emploi.

La protection sociale devient un levier en faveur de *l'efficacité économique* et de la compétitivité internationale. En vertu de la théorie des incitations en économie, on assigne à la protection sociale la fonction de *modifier les comportements*, et non plus seulement de protéger les individus contre des risques sociaux traditionnels (maladie, chômage, vieillesse sans ressource).

Les nouvelles politiques du marché du travail ont pour objectif le retour des individus dans l'emploi, plutôt que le versement d'un revenu de remplacement dans le cadre de politiques dites « passives ». Néanmoins, ces politiques du marché du travail n'ont pas empêché la progression du phénomène des travailleurs pauvres.

2

Le phénomène des travailleurs pauvres

La pauvreté laborieuse

Avec la dégradation du marché du travail, les pays développés sont confrontés à la montée du phénomène de la *pauvreté laborieuse*. Un travailleur pauvre est un individu qui travaille et qui vit au sein d'un ménage pauvre. Au sens de l'INSEE, les travailleurs pauvres sont des personnes actives plus de 6 mois dans l'année, ayant effectivement occupé un emploi pendant au moins un mois, et vivant dans un ménage pauvre au sens monétaire.

Le *seuil de pauvreté monétaire* est, quant à lui, fixé, de façon conventionnelle, à 60 % du niveau de vie médian de l'ensemble des ménages selon la norme européenne en vigueur (EUROSTAT).

Cette notion de travailleur pauvre comble un vide dans les catégories utilisées pour décrire le marché du travail. Ces travailleurs pauvres ne sont pas toujours des bas salaires ; ils ont parfois des rémunérations supérieures au niveau du SMIC, n'occupent pas systématiquement des emplois précaires et ne sont pas nécessairement à temps partiel. Ils sont travailleurs pauvres parce qu'ils conjuguent certaines de ces

caractéristiques individuelles avec des caractéristiques particulières du ménage auxquels ils appartiennent (taille et nombre de ses membres contribuant à ses ressources). À l'inverse, de nombreux bas salaires ne sont pas des travailleurs pauvres, et il en va de même des travailleurs précaires et des salariés à temps partiel s'ils appartiennent, par exemple, à un ménage de revenu élevé, surtout s'ils n'ont pas d'enfant à charge.

Une pluralité de facteurs explicatifs

Les situations des travailleurs pauvres recouvrent des réalités très diverses, car le fait d'être pauvre quand on travaille peut être lié à des *facteurs explicatifs variés* :

- des facteurs expliquant la faiblesse du salaire annuel (bas salaire horaire, temps partiel contraint, chômage répétitif) ;
- et des facteurs familiaux (l'importance des charges de famille, les ressources éventuelles du conjoint).

La situation familiale atténuée ou, au contraire, aggrave le risque de la pauvreté auquel est exposé un travailleur faiblement rémunéré. Vivre seul ou être hébergé chez ses parents pour un jeune réduit le risque de pauvreté à conditions salariales identiques, alors qu'avoir un conjoint qui ne travaille pas, plusieurs enfants à charge ou au moins un jeune adulte l'accroît. Ce sont les *charges familiales* qui expliquent qu'on trouve, parmi les travailleurs pauvres, certains travailleurs rémunérés au niveau du SMIC. Pour les autres travailleurs pauvres, le travail à temps partiel contraint ou le chômage répétitif induisent un faible salaire annuel, et un accroissement du risque de pauvreté. Ce phénomène est donc massivement lié à la *dégradation du marché du travail* et des conditions d'emploi, et il frappe davantage les femmes, avec le temps partiel contraint.

Si le phénomène des travailleurs pauvres peut certes toucher des individus qui ont occupé un emploi stable durant toute l'année, il est surtout lié au développement des *très bas salaires*. Les travailleurs pauvres sont, dans leur ensemble, des personnes peu qualifiées, souvent des personnes isolées, mais ils vivent encore plus fréquemment en couple avec un conjoint inactif. Beaucoup de travailleurs pauvres ont connu le chômage répétitif et nombre d'entre eux sont jeunes, en raison des difficultés croissantes d'insertion sur le marché du travail. Si on note une fraction non négligeable de travailleurs pauvres en CDI, les plus nombreux d'entre

eux connaissent une situation de temps partiel contraint.

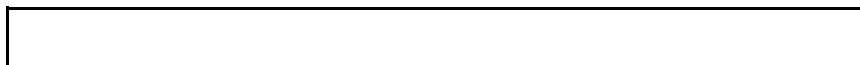
Pour rendre compte du phénomène des travailleurs pauvres, les économistes invoquent souvent les effets pervers des politiques du marché du travail, comme les politiques de réduction des charges patronales qui créent une incitation à la création d'emplois à bas salaires (**trappe à bas salaires**, voir *supra*).

Une évolution préoccupante

En 2013, un million de personnes exercent un emploi mais disposent, après avoir comptabilisé les prestations sociales (prime pour l'emploi, allocations logement, etc.) ou intégré les revenus de leur conjoint, d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, fixé à la moitié du revenu médian (INSEE). Elles sont 1 925 000 personnes si on prend en compte le seuil de pauvreté à 60 % (EUROSTAT). Le nombre de travailleurs pauvres a ainsi **progressé** de 83 000 personnes sur la seule période 2003-2010 au seuil de pauvreté à 50 %, et de 154 000 au seuil de 60 % du revenu médian, en raison de l'accentuation de la crise. Si l'on prend en compte l'ensemble des personnes, conjoints et enfants compris, c'est entre 1,9 et 3,8 millions de personnes qui vivent dans un ménage pauvre dont le chef de famille dispose d'un emploi – toujours en tenant compte de l'ensemble des ressources. Même en utilisant la définition la plus restrictive, on compte presque deux millions de personnes qui vivent avec 800 euros par mois pour un adulte seul, alors que ces personnes ou leurs parents exercent un emploi.

L'existence de travailleurs pauvres résulte de trois principaux facteurs explicatifs :

- d'abord, de la faiblesse des salaires dans de nombreux secteurs de l'économie et notamment du niveau du salaire minimum ;
- ensuite, du temps partiel contraint qui réduit en proportion les niveaux de vie ;
- enfin, du fractionnement des emplois et de la fragmentation de la norme d'emploi, avec les petits boulots et l'alternance de phases d'emploi et de chômage ou d'inactivité.



Les problèmes d'appariement sur le marché du travail

Les politiques d'appariement

Les politiques du marché du travail agissent isolément sur la demande et sur l'offre de travail, mais elles cherchent également à **faciliter leur rencontre** : c'est ce que l'on appelle les politiques d'appariement. La rencontre entre l'employeur et le salarié suppose du temps et des coûts de recherche en raison des imperfections de l'information sur le marché du travail (voir Partie 2, chapitre 7). Afin de faciliter cet appariement, les pouvoirs publics peuvent déployer un service public de l'emploi (ANPE en 1967, Pôle Emploi depuis 2008). Il s'agit de développer des systèmes d'information sur l'existence des postes vacants afin de fluidifier le marché du travail.

On sait par exemple que les jeunes issus des zones urbaines sensibles (ZUS) sont pénalisés par l'éloignement des zones dynamiques créatrices d'emploi en raison des coûts de transport et des pressions à la hausse sur les prix de l'immobilier dans les centres villes urbains. Pour réduire ce chômage de mobilité (ou frictionnel), l'État peut alors réduire les coûts de transport et mettre en œuvre des politiques d'incitations fiscales aux entreprises pour qu'elles s'implantent dans les zones franches urbaines. Ce chômage frictionnel correspond à la période nécessaire au passage d'un emploi à l'autre et dépend du degré de **mobilité géographique et professionnelle** des individus.

Le **niveau de formation** constitue un critère de différenciation important vis-à-vis du chômage. Il pénalise fortement les jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail : quel que soit leur niveau de formation et de diplôme, leur situation tend à s'aggraver par rapport à la fin des années 1970, et le chômage des jeunes est avant tout celui des faiblement diplômés et des non-diplômés. Le taux de chômage des diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur reste nettement plus faible que celui des jeunes peu ou non diplômés (chaque année environ 140 000 jeunes « décrocheurs » quittent le système éducatif sans qualification). En 2013, selon l'INSEE, le taux de chômage de ceux qui sont sortis depuis un à quatre ans de la formation

initiale et détenant au plus le brevet était deux fois plus élevé que celui des diplômés du second cycle du secondaire (baccalauréat, CAP, BEP et équivalents) et quatre fois plus élevé que ceux diplômés de l'enseignement supérieur. Depuis le début des années 1980, la *sélectivité* du marché du travail en termes de niveau de qualification a ainsi nettement progressé.

Mutations technologiques et chômage d'inadéquation

Loin d'avoir un caractère statique, le marché du travail est *dynamique* et fonctionne selon un processus de créations/destructions d'emplois (voir Partie I chapitre 3), qui peut, en période de mutations technologiques rapides et d'intense concurrence mondiale (qui implique une baisse de la demande relative pour le travail non qualifié et un biais en faveur du travail qualifié au sein des pays développés), entraîner un désajustement entre les qualifications des travailleurs et les emplois proposés. Il peut alors exister un *chômage d'inadéquation* qui résulte de la coexistence de structures rigides d'offre et de demande de travail par type de qualifications qui ne coïncident pas.

Ce type de chômage apparaît lorsque les salariés ont des compétences peu utiles pour les entreprises et ne peuvent disposer rapidement de ces compétences utiles, et lorsque les entreprises ont des demandes précises pour lesquelles il n'y a pas de salariés disponibles, et si elles ne peuvent substituer d'autres salariés à ceux qu'elles recherchent. Cette forme de chômage n'est ainsi pas négligeable pour les seniors (ayant des difficultés à adapter leurs qualifications aux exigences du marché) ou pour les chômeurs de longue durée durablement déqualifiés et qui ont perdu de leur « employabilité ».

L'enjeu de la *formation initiale* des travailleurs et de leur *formation permanente* est donc particulièrement important pour réduire ce chômage dit de « mésappariement » (*mismatch*) entre l'offre et la demande de travail. Ces mesures de formation s'insèrent dans les politiques « actives » du marché du travail et cherchent à élever le capital humain de chaque travailleur (soit l'ensemble des compétences et des expériences accumulées qui ont pour effet de rendre les salariés plus productifs). Pourtant, certaines études ont démontré que la formation permanente bénéficiait surtout aux travailleurs qualifiés.

Toutefois, l'action de l'État en matière de formation de la main-d'œuvre ne porte ses fruits qu'à long terme et peut générer des *effets pervers* en raison de la surqualification de certains travailleurs et la baisse de la valeur économique des diplômes. Elle peut de plus s'avérer inefficace en période de stagnation économique et de destructions d'emplois puisque les travailleurs qualifiés ne trouvent pas d'emploi ou sont forcés d'occuper des postes où le niveau de qualification requis est plus bas (on évoque alors parfois la constitution d'un « *prolétariat cognitif* », c'est-à-dire des groupes sociaux qui ont reçu des formations de haut niveau mais n'ont pas l'opportunité de les mettre en œuvre).

Chapitre

10 *Politiques du marché du travail et compétitivité dans une économie globalisée*

La globalisation de l'économie a accru l'interdépendance des marchés du travail nationaux dans la concurrence mondiale. Toutes choses égales par ailleurs, la comparaison des coûts salariaux unitaires constitue un paramètre important dans la compétition entre les pays développés et les grands pays émergents à faibles coûts salariaux ; mais aussi entre les pays développés eux-mêmes, au sein de l'Union européenne notamment.

1

La question du coût salarial unitaire

Ouverture internationale et compétitivité

À partir des années 1980, la **mondialisation** de l'économie a accéléré les échanges, de même que l'insertion rapide des pays émergents (Chine et Inde notamment) a élargi de manière inédite la taille du marché international du travail. Entre 1980 et 2013, celui-ci est ainsi passé

d'environ 1,5 milliard à plus de 3 milliards d'actifs salariés.

Les mutations de la géographie de la production, avec les vagues de délocalisations des pays développés vers les pays émergents, ont entraîné des transformations de la géographie de l'emploi et intensifié la concurrence. Les pressions sur l'emploi et les salaires des pays développés devraient encore s'accroître dans un proche avenir, compte tenu de l'explosion de la « population d'âge actif » (soit les personnes en âge de prétendre à un travail au sens de l'Organisation des Nations Unies).

D'ici à 2030, celle-ci devrait atteindre entre 5,1 et 5,3 milliards de personnes et profitera surtout à l'Asie (61 % du total prévu), contre seulement 8,5 % en Europe et 4,8 % en Amérique du Nord.

Le coût salarial relatif : une question cruciale

Ce nouveau contexte rend cruciale la question du coût salarial relatif, alors que la concurrence fiscale (sur les revenus du travail notamment) s'intensifie entre les pays avancés et les pays émergents à bas salaires et à capacité technologique.

Toutefois, le coût salarial unitaire est une donnée plus pertinente dans la compétition internationale puisqu'il intègre la ***productivité horaire du travail***, c'est-à-dire la quantité de biens et services qu'un travailleur est capable de produire en une heure de temps.

Le coût salarial unitaire correspond au coût salarial total (salaire brut et cotisations à la charge de l'employeur) par unité de valeur ajoutée produite (en volume). On le calcule en faisant le rapport entre le coût salarial horaire de la main-d'œuvre et la productivité horaire du travail. Le coût salarial unitaire constitue un indicateur important de la ***compétitivité*** dans une économie globalisée car il met en rapport le coût de la main-d'œuvre avec les richesses qu'elle permet de créer.

Pour simplifier, si le coût salarial français est 50 fois supérieur à un concurrent commercial, cette différence de compétitivité s'annule si les travailleurs français sont 50 fois plus productifs. Or, la France dispose d'une productivité horaire du travail parmi les plus élevées du monde, en raison de la qualification de la main-d'œuvre et du capital technique que les travailleurs français ont à leur disposition (la productivité d'un ingénieur augmente lorsqu'il utilise un ordinateur plus sophistiqué).

L'éducation, les infrastructures publiques (réseaux de transport, télécommunications, etc.) deviennent des *avantages comparatifs* essentiels dans la mondialisation en termes d'attractivité des territoires. Dans les pays développés et d'ancienne industrialisation, le travail y est plus cher mais d'une qualité introuvable ailleurs, ce qui tend à réduire le déficit de compétitivité avec les pays émergents.

2

Coût salarial unitaire et compétitivité internationale

Modération salariale et compétitivité coût

L'économie globalisée renforce l'impératif de *compétitivité-coût* : les différences de coûts salariaux unitaires entre les pays déterminent la capacité des firmes à conquérir des parts de marché à l'exportation. Dans les débats sur les coûts et les bénéfices de la mondialisation, la comparaison des seuls coûts salariaux conduit souvent à insister sur *l'avantage comparatif* indéniable des pays émergents à bas salaires, au sein desquels le niveau des rémunérations et des charges sociales est sensiblement plus faible : l'incitation des firmes des pays du Nord à produire dans les pays en développement serait dès lors irrésistible, et expliquerait les vagues de délocalisations et d'investissements directs à l'étranger.

Si les écarts de coûts salariaux peuvent justifier les vagues de *délocalisations* dans un contexte de forte mobilité du capital et de baisse du coût des transports, la prise en compte du coût salarial unitaire permet de nuancer ces écarts.

Les écarts de compétitivité peuvent néanmoins justifier des stratégies basées sur la réduction des coûts salariaux afin d'enrayer les vagues de délocalisation, et des politiques de *modération salariale* (salaire net) et/ou de réduction du poids des charges sociales (cotisations sociales salariales et patronales). Sous la présidence de Nicolas Sarkozy, l'instauration d'une *TVA « sociale »* avait été évoquée, avec le basculement sur la TVA d'une

partie des cotisations sociales patronales, impliquant une hausse de la TVA et une baisse du coût du travail (avec un effet neutre sur les finances publiques). L'intérêt de ce dispositif résiderait théoriquement dans le gain de compétitivité que pourraient en tirer les entreprises françaises : en effet le prix hors taxes des produits fabriqués en France baisserait à la faveur de la baisse des cotisations patronales, tandis que les importations subiraient la hausse de la TVA sans bénéficier des baisses de charges patronales. Les entreprises vendraient leurs produits en France au même prix, puisque la hausse de la TVA pourrait compenser la baisse des cotisations sociales, tandis que les produits étrangers se renchériraient. La TVA « sociale » s'apparente alors à une TVA « anti-délocalisation », susceptible de conférer aux entreprises françaises un gain de compétitivité. En 2012, le nouveau pouvoir exécutif a décidé la mise en œuvre d'un Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) (voir Partie 4, chapitre 15).

Ce dispositif s'inscrit dans le « **Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi** » mis en place par le gouvernement Ayrault et développé par le gouvernement Valls : les entreprises pourront bénéficier du CICE équivalent à une baisse de 6 % des cotisations sociales sur les salaires de 1 à 2,5 fois le SMIC pour un montant total de 20 milliards d'euros, et qui s'étalera sur trois ans. Ce « Pacte de Compétitivité » sera financé pour 10 milliards par des économies budgétaires supplémentaires en 2014 et 2015 et pour 10 milliards par la hausse de la TVA (et une modification de ses taux pour passer à 20, 10, 5 %) et la fiscalité écologique. Un fonds de 500 millions d'euros pour les PME confrontées à des difficultés de trésorerie sera mis en œuvre à travers la Banque publique d'investissement (BPI).

Par ailleurs, les pouvoirs publics souhaitent opérer un « **choc de simplification** » au niveau des démarches administratives (déclaration sociale nominative, immobilier d'entreprise) et des dispositifs fiscaux pour les entreprises (crédit impôt recherche, incitation aux investissements dans les PME, etc.).

Capital humain et compétitivité hors coût

Mais les écarts de compétitivité peuvent également appeler des stratégies de **compétitivité hors-coût**, fondées sur la croissance de la productivité du travail et du stock de capital humain, sur l'effort d'investissement et d'innovation, l'organisation de la production et l'attractivité du territoire

national (infrastructures publiques, réseaux de transport et de communication, niveau de la fiscalité pour un niveau de services collectifs donnée, etc.)

En phase de rattrapage économique, les coûts salariaux unitaires des pays émergents doivent en théorie converger vers ceux des pays développés à mesure que les gains de productivité réalisés se traduiront par des hausses de salaires. Mais la montée en gamme des pays émergents va impliquer désormais une concurrence plus forte dans les secteurs intensifs en travail qualifié et à forte valeur ajoutée, dans l'industrie mais également dans les services.

Le réservoir de main-d'œuvre des grands pays émergents (Chine, Inde) exerce toutefois prioritairement une pression sur les coûts salariaux des pays du Nord et retarde le processus de *convergence des coûts salariaux* à l'échelle mondiale. En Europe, l'Allemagne a ainsi amélioré depuis la fin des années 1990 ses performances à l'exportation grâce à des stratégies de réduction de ses coûts salariaux unitaires (voir Partie 4, chapitre 15), qui ont progressé moins vite qu'en France, en Italie et en Espagne, à la fois par une réduction des coûts salariaux, mais surtout par un effort de compétitivité structurelle et de productivité (innovation, qualification).

De plus, ces dernières années ont été marquées par de fortes hausses des salaires dans *les grands pays émergents* qui rognent en partie leur avantage compétitif en termes de coût de la main-d'œuvre, en raison de la hausse des qualifications, mais aussi parfois à la suite d'augmentations des salaires minimums décidées par les États (notamment en Asie). L'objectif est d'augmenter le pouvoir d'achat de la population, afin de favoriser la consommation intérieure pour réduire la dépendance de l'activité économique exportatrice aux variations de la conjoncture mondiale : ce mouvement pourrait d'ailleurs entraîner de nouvelles stratégies de localisation des firmes multinationales occidentales vers les pays où les coûts salariaux sont encore plus faibles, notamment dans les secteurs intensifs en travail non qualifié (textile, chaussures, articles de sport, etc.).

Le retour des inégalités salariales

Le mouvement de réouverture des *inégalités internes* sur le marché du travail constitue une tendance générale dans les pays à hauts revenus de l'OCDE depuis les années 1980, en particulier aux États-Unis : entre 1979 et 2009, le revenu moyen des ménages américains a augmenté au total de 50 %, même si la croissance n'a été que de 10 % pour le quintile inférieur, tandis qu'elle dépassait 100 % pour le décile supérieur.

Dans tous les pays avancés, le creusement des inégalités internes de revenus primaires et de salaires s'explique en particulier par la forte progression des plus hautes rémunérations. Si ce phénomène a également touché la France, son impact a été limité par l'existence du salaire minimum qui a freiné l'aggravation des inégalités salariales, même si l'inégalité face au chômage s'est accrue sur un marché du travail fortement segmenté entre les titulaires de CDI et d'emplois atypiques (voir Partie 1, chapitre 2).

Les pays émergents sont également touchés par une aggravation des inégalités internes, à l'instar de la Chine, et ce dans l'ensemble des secteurs économiques et géographiques. Mais ce mouvement n'est pourtant pas uniforme puisque le Brésil a connu une forte réduction des inégalités depuis une dizaine d'années.

La mondialisation a favorisé une *interconnexion* croissante des marchés du travail : l'insertion dans le commerce mondial d'un milliard de travailleurs (avec la Chine et l'Inde notamment) est à l'origine d'une raréfaction du capital et du travail qualifié à l'échelle internationale, et d'une forte pression à la baisse sur les salaires des travailleurs non qualifiés des pays développés.

Selon la théorie économique, l'impact de l'ouverture internationale devrait aboutir à une égalisation des rémunérations à l'échelle internationale des différents facteurs de production (notamment des salaires). Si les facteurs de production sont parfaitement mobiles, capital et travail doivent se diriger vers les endroits où ils sont le mieux rémunérés, créant une réallocation internationale à long terme et une égalisation des revenus de ces facteurs. En vertu des enseignements du *modèle Heckscher-Ohlin-Samuelson (HOS)*, les pays devraient se spécialiser dans les produits qui utilisent intensivement le facteur détenu en abondance et cette spécialisation devrait faire augmenter la

rémunération des facteurs abondants (théorème de Stolper-Samuelson) : un pays qui dispose d'une main-d'œuvre nombreuse devrait ainsi enregistrer une croissance des salaires en se spécialisant dans les produits incorporant intensivement le facteur travail.

Travail qualifié et travail non qualifié dans la mondialisation

Le raisonnement s'applique si on distingue deux types de travail : qualifié et non qualifié.

Les pays du Nord, comme la France, disposent d'un ***avantage comparatif*** dans les produits incorporant du travail qualifié et ceux du Sud dans les produits incorporant du travail non qualifié. Dans ce cas, la mondialisation de l'économie crée des tensions internes au Nord comme au Sud entre les différentes catégories de travailleurs. Ainsi, dans les pays du Nord, les travailleurs qualifiés sont gagnants puisque leurs qualifications correspondent à la spécialisation du pays : ils vont donc voir leurs salaires progresser ; les travailleurs non qualifiés sont, quant à eux, placés directement en concurrence avec ceux des pays émergents et leurs salaires vont baisser.

Les ***inégalités salariales internes*** vont donc s'accroître dans les pays du Nord : s'il existe un SMIC, soit une rigidité des salaires à la baisse, l'ajustement se fera par une hausse du chômage des travailleurs non qualifiés.

Dans les pays du Sud, les travailleurs non qualifiés vont voir leur salaire augmenter puisque leurs qualifications sont très prisées, et se rapprocher de celui des travailleurs qualifiés dont la rémunération diminue : les inégalités salariales internes sont alors censées se réduire.

Les théories les plus récentes du commerce international montrent que la concurrence imparfaite, les rendements croissants, conjugués aux économies d'échelle et aux effets d'agglomération (avec la concentration des activités sur certaines zones du territoire) entraînent une hausse des salaires des travailleurs qualifiés et une polarisation géographique des activités.

Si certains secteurs directement confrontés à la concurrence avec les pays à bas salaires en ont pâti (l'emploi manufacturier a été divisé par deux aux

États-Unis, et par un peu moins de deux en France), d'autres secteurs comme les industries intensives en capital et en travail qualifié en ont bénéficié, alors que certains services restaient abrités de la concurrence internationale avec les économies émergentes.

Quelques facteurs explicatifs

Par ailleurs, d'autres causes bien identifiées expliquent le déclin de l'emploi industriel : le rythme du progrès technique, plus rapide dans l'industrie qu'ailleurs, ou la déformation de la consommation en faveur des services.

Pour autant, il est clair que la pression concurrentielle s'intensifie dans certains services et touche désormais des emplois de qualification moyenne.

Dans les pays émergents, les effets bénéfiques du développement et de l'ouverture internationale se sont conjugués pour entraîner une **restructuration** profonde des appareils productifs, ce qui a favorisé l'enrichissement d'une partie de la population et une concentration accrue des revenus.

Dans l'OCDE, la plupart des emplois soutenus par la demande étrangère appartiennent au secteur manufacturier ; les services représentent 20 à 40 % des emplois créés, ce qui est moins que leur contribution à la valeur ajoutée exportée, notamment car la productivité du travail est plus élevée dans les services exposés aux marchés mondiaux.

La multiplication et la fragmentation des **chaînes de valeur mondiales** conduisent les entreprises à se spécialiser au niveau de la production et accentuent l'interdépendance des économies en conditionnant davantage la création d'emploi à l'accès aux marchés étrangers.

Mais ce phénomène a également concerné les pays développés puisque dans certains secteurs (sport, culture, show-business), « **l'effet superstar** » et les mutations technologiques se sont conjugués pour générer une croissance très forte des hauts revenus (sur la base d'un pourcentage perçu sur un gros volume de transactions) sur le marché du travail (voir Partie 1, chapitre 3), tandis que la globalisation financière et la forte mobilité du capital ont entraîné une forte progression des revenus financiers. Si cette dernière a pu entraîner une allocation plus efficace des capitaux et

alimenté les investissements directs étrangers vers les pays émergents, elle a également permis une élévation des rémunérations des décideurs et des travailleurs les plus qualifiés (plus mobiles que les travailleurs non qualifiés) sur un marché du travail spécifique et de plus en plus *internationalisé*.

D'autres facteurs institutionnels ont favorisé l'aggravation des inégalités, parmi lesquels la concurrence fiscale entre les nations, qui a pu justifier une baisse de la fiscalité progressive sur les plus hauts revenus salariaux.

Les inégalités de salaires ne sont qu'une facette de l'inégalité économique réelle sur le marché du travail : la *qualité* et la *stabilité* de l'emploi occupé et les perspectives d'évolution de carrière professionnelle qu'il autorise comptent tout autant que sa rémunération. Or, les salariés sont également exposés au chômage et à la précarité de l'emploi, ce qui entraîne de profondes inégalités entre catégories d'actifs.

Le développement du chômage a un ainsi un double impact sur les inégalités de revenu :

- il a d'abord un *impact instantané*, mesuré par la perte de revenu que subissent les chômeurs, dont l'ampleur va dépendre des règles d'indemnisation de l'assurance chômage ;
- il a également un *impact dynamique* : en effet la durée moyenne du chômage n'a cessé de s'allonger pendant les années 1990 : plus le capital de connaissance et de savoir-faire du chômeur se dégrade, plus son « *employabilité* » diminue, limitant ses chances de retrouver un emploi rémunéré.

Pourtant, la croissance du chômage et du temps partiel n'explique pas seule l'augmentation des inégalités observée au début des années 1990 : d'autres facteurs, liés aux évolutions des structures de l'économie, ont joué.

Chapitre

11 *Les politiques du marché du travail : comparaisons internationales*

Les politiques du marché du travail s'inscrivent dans des organisations économiques et sociales nationales diversifiées et dans le cadre d'institutions largement façonnées par l'Histoire. Si certaines réformes structurelles récentes ont favorisé une convergence des politiques du marché du travail, la mondialisation et la construction européenne n'ont pas éliminé l'hétérogénéité des modèles nationaux.

1

Les modèles nationaux des politiques du marché du travail

Définir les politiques du marché du travail

La perspective comparative est devenue incontournable pour distinguer les dispositifs et l'architecture des différentes politiques du marché du travail à la lumière des exemples étrangers. La définition la plus

couramment admise des politiques du marché du travail est celle que propose l'OCDE depuis 1985 dans ses *Perspectives de l'emploi* (reprise par EUROSTAT depuis 1998) et qui repose sur deux grands principes :

- ***dans un premier temps***, elle ne retient que des ***politiques ciblées***, c'est-à-dire des politiques qui bénéficient à des groupes en difficulté sur le marché du travail, ce qui exclut les mesures générales qui visent à accroître l'emploi global, mais sans identifier un type précis de bénéficiaires (comme, par exemple, des mesures d'exonération des charges sociales qui ont pour finalité d'augmenter la demande de travail des entreprises, ou encore des mesures d'incitation au travail par le biais de mécanismes d'impôt négatif dont l'objectif est d'éviter le phénomène de trappe à inactivité) ;
- ***dans un second temps***, pour l'OCDE, les ***politiques du marché du travail*** sont ventilées d'après une nomenclature à 9 catégories (1. service public de l'emploi ; 2. formation professionnelle ; 3. rotation d'emploi et partage du travail ; 4. incitations à l'emploi ; 5. emploi protégé et réhabilitation ; 6. création directe d'emplois ; 7. aides à la création d'entreprises ; 8. maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi ; 9. préretraites), permettant de distinguer les mesures « passives » destinées à maintenir le revenu des chômeurs ou de certaines catégories de personnes inactives (catégories 8 et 9) et les mesures « actives » dont l'ambition est d'augmenter l'emploi des bénéficiaires, leur niveau de formation ou encore d'améliorer le fonctionnement du marché du travail (catégories 1 à 7).

Si cette définition est une référence incontestable pour les comparaisons internationales et, en particulier, pour les statistiques comparatives, elle ne permet toutefois pas toujours de cerner avec exactitude la nature des politiques du marché du travail en vigueur dans les différents pays, qui incluent des mesures générales dont l'objectif est de corriger les dysfonctionnements du marché du travail, ainsi que les politiques macroéconomiques (monétaire et budgétaire) et l'évolution du droit au travail, qui relèvent d'une régulation plus globale.

Une typologie traditionnelle

Globalement, on peut identifier trois modèles de politique du marché du travail, qui s'articulent avec la typologie des régimes de protection sociale, tels qu'a pu les analyser le sociologue ***Gösta Esping-Andersen***

(régime libéral-résiduel, régime conservateur-corporatiste et régime social-démocrate) :

- ***un premier modèle*** se caractérise par un faible niveau de dépense totale pour l'emploi (moins de 1 % du PIB) et comprend ***les pays libéraux*** (Australie, Canada, États-Unis, Royaume-Uni) ainsi que le Japon, la Corée et la plupart des nouveaux membres de l'Union européenne ; les politiques du marché du travail s'y limitent à une indemnisation du chômage peu généreuse et à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, ainsi qu'à des mesures visant à inciter à la reprise d'activité (impôt négatif, primes en cas de reprise d'emploi) ;
- ***le deuxième modèle*** est celui des ***pays d'Europe continentale*** (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie) dans lequel la dépense pour l'emploi est relativement élevée (de l'ordre de 3 % du PIB) avec une prédominance dans un premier temps des dépenses « passives », comme l'indemnisation du chômage ou les politiques de retrait d'activité (préretraites) ; très vite, cependant, ces pays que l'on qualifie généralement de « bismarckiens » et qui présentent un poids des cotisations sociales élevé dans le coût du travail, ont décidé de réorienter leurs politiques de l'emploi dans le sens de mesures d'allègement de ce coût, soit ciblées (les jeunes par exemple), soit plus générales (comme les exonérations de charges en France au niveau du SMIC à partir de 1993) ;
- ***le troisième modèle*** est constitué par les ***pays nordiques*** : la dépense publique pour l'emploi est à peu près au même niveau que dans les pays d'Europe continentale (sauf au Danemark où elle dépasse 4 % du PIB) mais ces pays se caractérisent par l'importance des mesures ciblées de politique du marché du travail, l'existence de systèmes d'indemnisation du chômage généreux et d'une durée d'indemnisation longue, et une articulation avec les mesures actives ; la politique du marché du travail y est un outil de sécurisation des parcours professionnels.

Union européenne et politique du marché du travail

Sur le plan réglementaire, l'Union tente de promouvoir un certain nombre de « bonnes pratiques » inspirées des succès de certains États membres (comme la « flexicurité » danoise), et contribue par son travail législatif à la lutte contre les discriminations salariales et à l'encadrement des conditions de travail.

La Charte des droits sociaux fondamentaux, adoptée par le Conseil européen de Strasbourg en décembre 1989, affirme le droit à la libre

circulation des travailleurs pour pouvoir exercer toute profession dans le pays de la Communauté européenne de leurs choix, dans les mêmes conditions que les ressortissants du pays d'accueil, le droit à l'emploi et à une rémunération équitable, le droit à l'amélioration des conditions de vie et de travail, le droit à la protection sociale, le droit à la formation professionnelle, à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, etc.

Pourtant, la régulation du marché du travail reste l'apanage des États membres en ce qui concerne l'emploi, le droit du travail et les conditions de travail, la formation professionnelle, la sécurité sociale et le droit syndical. Le contenu de l'Europe sociale reste décentralisé et conditionné par la diversité des systèmes nationaux, produits d'histoires et de compromis propres à chaque État. Sur le plan des retraites, la Commission juge nécessaire d'accroître l'âge effectif de départ en retraite, qui est de 61 ans en moyenne dans l'UE, en augmentant le taux d'emploi des seniors, en faisant évoluer les dispositifs d'âge légal, tout en tenant mieux compte de la pénibilité.

L'action sur le marché du travail s'articule à la lutte contre la pauvreté : en 2010, l'Union a adopté une initiative pour lutter à la fois contre la pauvreté monétaire, la pauvreté en conditions de vie, et celle due à la perte d'emploi, tandis qu'une action en faveur de l'emploi des jeunes a été décidée. Les mesures en faveur de la gouvernance budgétaire et monétaire pourraient conduire à une harmonisation progressive des politiques de retraites et de sécurité sociale, notamment pour respecter la « règle d'or » liée au déficit budgétaire.

2

Les réformes des politiques du marché du travail

Une convergence des politiques du marché du travail ?

Les modèles nationaux de marché du travail ont tendance aujourd'hui à **converger** en raison de l'apparition d'un certain consensus chez les experts et dans les organisations internationales, ainsi que dans les objectifs de l'Union européenne (la stratégie européenne pour l'emploi se

développe à partir de 1997).

Les politiques du marché du travail mettent ainsi l'accent sur trois voies de réforme :

- **la première réforme est la tendance à l'« activation »** des politiques du marché du travail que l'on résume souvent par un transfert des dépenses passives vers les dépenses actives, ces dernières étant supposées permettre de réduire le chômage tandis que les politiques passives sont critiquées voire accusées de contribuer à son augmentation. Dans de nombreux pays, l'activation repose sur une restriction des dépenses passives, avec la fermeture progressive des dispositifs de préretraite et aussi une réduction ou un durcissement des indemnités de chômage ;
- **la deuxième réforme est relative à la gestion du chômage**. On assiste un peu partout au regroupement des services d'indemnisation et de l'aide à la recherche d'emploi sous la forme d'un « **guichet unique** » (création du Pôle Emploi en France) ; on observe aussi l'apparition d'opérateurs externes au service public, le plus souvent privés, pour augmenter le retour à l'emploi ; on remarque également le développement de nouvelles techniques de suivi des demandeurs d'emploi comme, par exemple, les méthodes de profilage ;
- **la troisième réforme réside dans la délimitation de nouveaux publics prioritaires** ; depuis la fin des années 1990, de nombreuses mesures visent à **augmenter le taux d'emploi** des seniors et tout particulièrement dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi qui fixe un objectif de taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans). Les femmes constituent également un groupe ciblé par la politique de l'emploi en Europe, où les disparités sont grandes entre les pays du Nord (qui dépasse largement l'objectif de taux d'emploi des femmes fixé à 60 %) et les pays du Sud.

Une persistance des modèles nationaux

Au-delà des facteurs de convergence entre les pays, il n'en reste pas moins que les **spécificités nationales** des politiques du marché du travail continuent de s'affirmer. On constate notamment que le modèle européen, qui vise à améliorer à moyen terme les trajectoires individuelles (avec, comme figure emblématique, la « **flexicurité** » au Danemark, voir Partie 4, chapitre 12), reste un modèle alternatif au modèle américain qui cantonne la politique d'emploi à la fonction d'administration de la

recherche d'emploi, ainsi qu'à un soutien minimal du revenu des chômeurs (modèle libéral-résiduel).

Les *évaluations* disponibles des politiques du marché du travail, qu'il s'agisse d'évaluation de mesures ciblées, d'évaluations de mesures générales sur l'offre ou la demande de travail ou d'effets des politiques du marché du travail au sens large, conduisent au même résultat : il n'y a pas de convergence vers un modèle universel de fonctionnement du marché du travail.

3

Les politiques du marché du travail face à la « Grande Récession »

Un mouvement de destructions d'emplois

La crise financière à partir de l'été 2007, qui s'est transformée en « Grande Récession » par la suite en impactant durement l'économie « réelle », a entraîné une dégradation des marchés du travail des pays développés et des *destructions* massives d'emplois. L'impact sur l'emploi a été très important : certains secteurs de l'économie ont été très durement touchés (immobilier, bâtiment, secteur manufacturier, automobile, services bancaires et financiers, etc.).

Si la crise ne touche pas tous les secteurs de la même façon, les conséquences diffèrent selon l'âge, le sexe, le niveau d'études et le type de contrat de travail : la crise a surtout eu des conséquences sur l'emploi des jeunes, sur l'emploi temporaire et a particulièrement pénalisé les travailleurs les moins qualifiés, ainsi que les migrations liées au travail. De plus, en raison des pertes d'emplois dans le secteur formel, la crise a fait progresser le travail informel (économie souterraine), d'où une dégradation des conditions de travail des plus pauvres et une diminution de leurs revenus.

Pour reprendre l'expression utilisée par l'OCDE dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2012, la « résilience » des marchés du travail à la crise n'a pas été partout la même. Les situations ont été très contrastées à l'intérieur de

L'Union européenne : les pays d'Europe du Sud (Espagne, Grèce, Portugal) et l'Irlande ont subi le choc le plus dur. Si les pays du Nord de l'Europe ont connu une hausse relativement faible du chômage (Pays-Bas, Finlande, Suède hormis le Danemark), d'autres se trouvent dans une situation intermédiaire avec une hausse sensible du chômage, mais aux alentours de 10 % (France, Italie, Royaume Uni), tandis que l'Allemagne a connu une régression du chômage sur cette période. Les États-Unis ont connu un doublement de leur taux de chômage de 5 % fin 2007 à 9,9 % fin 2009, avant d'entamer une lente décrue par la suite. La hausse du taux de chômage a surtout touché les travailleurs non qualifiés.

La diversité des stratégies face à la « Grande Récession »

Face à la gravité de la crise, les États ont développé deux types de ***stratégies*** : à court terme et à long terme :

- ***à court terme, les politiques budgétaires de relance*** ont augmenté les dépenses publiques dites « passives » pour soutenir l'assurance chômage (indemnisation) et améliorer la situation de l'emploi, avec des dépenses dites « ***discrétionnaires*** » d'inspiration keynésienne. Les entreprises ont pris elles-mêmes des mesures pour sauvegarder l'emploi, en réduisant la durée du travail, en développant le chômage partiel, avec ou sans l'aide de l'État. Les gouvernements ont ainsi développé leurs aides au retour à l'emploi, mis en place des programmes de créations d'emplois dans le secteur public, soutenu les revenus des travailleurs, soutenu le secteur de la construction (travaux publics) ou agi sur la fiscalité des entreprises ;
- ***à plus long terme***, les institutions économiques internationales comme l'OCDE jugent que les réformes du marché du travail ont contribué aux niveaux d'emploi élevé qui prévalaient avant l'éclatement de la crise : elles préconisent que les aides ciblées mises en place durant la crise cèdent progressivement la place à une ***action plus structurelle sur le marché du travail*** dans le sens d'une ***flexibilisation*** (institutions, réglementations, droit du travail, fiscalité), pour restaurer un haut niveau d'emploi à long terme. Selon les experts des institutions internationales (OCDE, FMI, Commission européenne), l'effort à plus longue échéance devrait porter également sur les systèmes d'***éducation*** et de ***formation professionnelle*** afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

notamment. Face à une crise mondiale, la situation des marchés du travail nationaux est demeurée très contrastée, et les réponses apportées par les politiques du marché du travail ont été diversifiées.

Le marché du travail français en débat

Chapitre 12

Quelle protection de l'emploi ?

Chapitre 13

Le salaire est-il l'ennemi de l'emploi ?

Chapitre 14

Controverses autour du temps de travail

Chapitre 15

Trois défis pour le marché du travail :

« flexicurité », compétitivité, retraites

Plus de six ans après le début de la crise financière mondiale, la croissance économique reste atone en France et, dans ces conditions difficiles, le marché du travail peine à se redresser : le déficit d'emploi demeure important en raison de la chute de la demande globale.

En 2014, le marché du travail français est profondément **déséquilibré** avec un taux de chômage élevé et persistant : il conserve de plus un caractère discriminant en touchant davantage certaines catégories de main-d'œuvre. Si le taux de chômage français est légèrement plus faible que dans la zone euro (notamment au vu des situations de la Grèce et de l'Espagne), il reste élevé en comparaison des autres pays de l'OCDE, d'autant que la décrue

du chômage se poursuit dans quelques pays (Allemagne, États-Unis et Japon par exemple).

Préconisées par les grandes institutions internationales et par de nombreux économistes, des *réformes structurelles* du marché du travail ont été engagées par les pouvoirs publics. En effet, de nombreux observateurs conviennent que la mobilisation de la politique macroéconomique et la stimulation de la demande globale ne peuvent suffire à restaurer le plein-emploi : une action plus volontariste sur la réglementation, la durée et le coût du travail seraient de nature à inverser durablement la courbe du chômage en France, améliorer les taux d'emploi à tous les âges, et réduire la segmentation du marché du travail.

L'état du marché du travail déclenche notamment de vifs débats sur l'opportunité de mettre en place un système ambitieux de « *flexicurité* » qui protège davantage les salariés que les emplois, et qui serait compatible avec le haut niveau de protection sociale français. De la même manière, les comparaisons internationales montrent que le *coût du travail* reste à un niveau relativement élevé en France, tandis que le SMIC serait un obstacle à l'intégration des jeunes et des travailleurs non qualifiés, même si la déréglementation du marché du travail et la détaxation du travail peuvent fragiliser la norme d'emploi et accroître l'insécurité professionnelle. Enfin, les structures du marché du travail et le niveau du chômage ont un impact décisif sur l'équilibre du *système de retraites par répartition* en France.

Chapitre

12 *Quelle protection de l'emploi ?*

Le marché du travail est organisé et fondé sur un ensemble d'institutions, de règles juridiques et de réglementations qui protègent le travailleur dans la concurrence. Mais les transformations économiques et les mutations technologiques entraînent un débat sur l'évolution de ce cadre réglementaire et fiscal afin de concilier la flexibilité du travail pour les entreprises et les droits des salariés.

1

Le marché du travail français : une forte protection de l'emploi

Un marché du travail relativement rigide

Le marché du travail français est régulièrement critiqué dans les diagnostics économiques, à la fois pour son insuffisante flexibilité quantitative interne (recours aux heures supplémentaires, annualisation du temps de travail) et externe ou « numérique » (adaptation quantitative du volume de l'emploi aux fluctuations de la demande sur les marchés), mais aussi pour les ***rigidités*** de sa réglementation du travail qui freinent la propension à l'embauche (durée du temps de travail strictement définie, limites au droit de licenciement, seuils déclenchant certaines obligations en matière de représentation syndicale).

La protection de l'emploi est censée alourdir les *coûts de licenciement* et de rotation de la main-d'œuvre, et freiner les restructurations liées au processus incessant de créations/destructions d'emplois (voir Partie 1, chapitre 3).

Les travaux sur cette question montrent généralement que la France se caractérise par un haut degré de protection de l'emploi du fait de la forte réglementation du travail temporaire (durée maximale faible, nombre de renouvellement limité du CDD), des coûts du licenciement collectif (coûts administratifs et juridiques), et du coût lié aux indemnités de licenciement.

Face à ces rigidités de la législation, les entreprises peuvent se trouver face à une forte incertitude et hésiter à embaucher. La législation relative aux licenciements et les dispositions qui encadrent le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim peuvent être considérées comme autant de restrictions à la marge de manœuvre dont disposent les employeurs pour ajuster leurs effectifs et maîtriser leurs coûts de main-d'œuvre. La protection excessive de l'emploi peut dès lors accentuer la segmentation du marché du travail (avec un « dualisme » entre les « *insiders* » et les « *outsiders* »), et ralentir les flux de sortie et de retour à l'emploi.

Les effets ambivalents de la protection de l'emploi

Une forte protection de l'emploi crée donc des effets contrastés sur le marché du travail :

- elle tend à réduire les licenciements en période de récession et, par conséquent, à *accroître la stabilité de l'emploi*. Elle peut de cette manière inciter les travailleurs à s'investir davantage dans leur travail et à accepter de se former et ainsi avoir des répercussions positives sur le volume de l'emploi global et l'efficacité économique ;
- mais un degré élevé de protection de l'emploi peut aussi *réduire la capacité des entreprises à s'adapter* à un environnement qui évolue très rapidement sous l'effet de la mondialisation, des exigences des consommateurs, des nouvelles technologies et des changements organisationnels qui en résultent au sein des firmes (raccourcissement des cycles de conception et de vie des produits). De plus, les coûts de la protection de l'emploi peuvent freiner les décisions d'embauche en

période de croissance de la demande. En effet, avant d'engager un travailleur à un titre permanent, les employeurs sont amenés à ***anticiper les coûts*** qu'ils pourraient avoir à supporter, à l'avenir, en cas de licenciement en cas de retournement de la conjoncture. Dans ces conditions, il peut être plus difficile pour un chômeur de retrouver un emploi, ce qui contribue à allonger l'ancienneté moyenne au chômage et à aggraver le risque d'exclusion du marché du travail.

Au final, ***la protection de l'emploi rend plus coûteux les licenciements et évite des destructions d'emplois, mais ralentit l'embauche et la création de nouveaux emplois*** : en réduisant les flux d'entrée ou de sortie du chômage ou de l'emploi, la réglementation du travail peut aggraver les inégalités sociales et l'***insécurité économique***. Elle réduit également la productivité en favorisant les branches structurellement moins productives, et en freinant la reconversion des travailleurs vers celles qui le sont davantage.

2

La construction historique des protections collectives

La sécurisation de l'emploi

Les années d'après-guerre ont vu se déployer en France un droit du travail protecteur pour une partie croissante de la population active.

Dès 1945, dans le cadre de l'ordonnance dite de « contrôle de l'emploi », l'administration a supervisé et protégé l'emploi dans les secteurs jugés prioritaires pour le redressement économique et la reconstruction (mines de charbon, ponts, routes, industries).

La ***sécurisation de l'emploi*** accordée par les entreprises durant les « Trente Glorieuses » (1945-1973), où le CDI est devenu la « norme d'emploi », est allée de pair avec une institutionnalisation des conflits (dans le cadre de grandes négociations entre les partenaires sociaux) et un rapport salarial « fordiste » en vertu duquel les salaires réels ont progressé au même rythme que la productivité du travail. En 1950, l'État a instauré

le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) indexé sur le coût de la vie, remplacé en 1970 par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), indexé non plus seulement sur l'inflation, mais sur le salaire moyen, afin de protéger les travailleurs contre la pauvreté mais également de contenir les inégalités salariales au sein de l'entreprise. L'État a introduit le principe des « coups de pouce », permettant au gouvernement de porter, par décret, en cours d'année, le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions générales. Si le salaire minimum légal a réduit effectivement les inégalités salariales, il a pu également évincer certaines catégories de main-d'œuvre du marché du travail et en accentuer son dualisme (voir Partie 4, chapitre 13). Il faut néanmoins remarquer que le SMIC constitue un minimum horaire, ce qui signifie qu'un salarié à temps partiel payé au SMIC ne touchera donc pas forcément un salaire suffisant pour vivre et peut se retrouver sous le seuil de pauvreté monétaire fixé à 977 euros par mois pour un célibataire.

Protection de l'emploi et dualisation du marché du travail

La protection de l'emploi se constitue alors à cette époque avec la procédure de licenciements collectifs encadrée par l'administration, l'inspection du travail et l'obligation légale de créer un comité d'entreprise. En 1969, un accord interprofessionnel a prévu notamment une information et une consultation des représentants du personnel avant de procéder à des licenciements.

La rupture de la croissance économique en 1973 a contraint les pouvoirs publics à amender le modèle social français, en développant notamment de nouveaux contrats de travail à destination des jeunes, moins protecteurs. La montée du chômage de masse a conduit les pouvoirs publics à renforcer la protection des salariés. Dès 1973, le législateur renforce le contrat de travail et institue le principe de préavis et d'indemnités de licenciements, dont la durée et le montant sont d'autant plus généreux que le salarié est ancien dans l'entreprise. En 1974, les pouvoirs publics ont imposé aux entreprises d'obtenir une autorisation administrative préalablement aux licenciements économiques, tandis que s'est affirmée déjà la volonté de mieux contrôler l'accès aux allocations versées aux licenciés économiques dans le cadre des plans sociaux.

Si l'autorisation administrative de licenciement a été abrogée en 1986, l'État a inscrit en 1993 dans la loi l'obligation pour l'employeur de définir et de négocier des plans de reclassement, avec le droit accordé aux salariés d'en contester le contenu devant les tribunaux et la possibilité pour l'administration d'en contester l'insuffisance. Dans la tradition française, il existe donc un double contrôle administratif et judiciaire : les contentieux liés aux licenciements sont jugés en premier lieu par une autorité publique (inspection du travail, juge administratif) avant de l'être le cas échéant par les tribunaux, si les salariés licenciés décident de les saisir.

La protection de l'emploi, principalement conquise durant la période de prospérité de l'après-guerre, a aggravé l'écart entre les salariés protégés disposant d'un statut et ceux confrontés à la précarité : le ralentissement sensible des gains de productivité avec la crise ne s'est pas accompagné d'une *flexibilisation* suffisante du marché du travail (réglementaire et salariale) pour compenser, ce qui a renchéri les coûts des licenciements et de la main-d'œuvre pour les entreprises.

En 1979, le législateur a introduit la possibilité de signer des contrats à durée déterminée (CDD) qui seront encadrés par la suite par certaines protections (indemnité de précarité, encadrement du licenciement économique, salaires équivalents aux CDI, transformation du CDD en CDI à l'échéance du contrat avec conservation de l'ancienneté, etc.) Les CDD constituent à l'heure actuelle 70 % des nouvelles embauches et sont souvent un préalable à l'intégration durable au sein de l'entreprise. Selon l'INSEE, entre 1982 et 2009, la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi total a doublé, en passant de 4,1 % à 8,2 %.

Les enjeux de la protection de l'emploi par temps de crise

Les effets contrastés du modèle français

En période de crise comme depuis 2008, la protection de l'emploi,

relativement rigoureuse dans le cas du modèle français, limite les destructions d'emplois. Mais elle peut aggraver les *inégalités* de statut dans la société, entre les salariés titulaires d'un CDI au titre de la norme d'emploi et les salariés en contrats précaires, sur lesquels se concentrent l'insécurité professionnelle et le poids de l'ajustement (CDD, intérim, stages).

De plus, en période de croissance « molle » et de faibles créations d'emplois, les travailleurs protégés en emploi stable peuvent être confrontés à l'angoisse de perdre leur statut social en cas de licenciement, voire de connaître le déclassement et l'exclusion sociale en raison de chances limitées de retrouver un emploi stable par la suite (notamment pour les « seniors »).

La protection de l'emploi aboutit à un paradoxe : les pays où elle est la plus élevée sont aussi ceux où l'insécurité de l'emploi est perçue comme la plus forte. De plus, ils sont souvent ceux où le stress au travail est le plus fort : pour les travailleurs en CDI, le risque de licenciement est certes plus faible, mais il est associé à une probabilité plus importante de chômage de longue durée car le retour à l'emploi est plus incertain, en raison de l'effet des coûts de licenciement sur les décisions d'embauche. En effet, plus les statuts dans l'emploi sont protégés, plus le coût lié à la perte de ces statuts l'est également, et plus l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail est rendue délicate par un clivage persistant entre le noyau dur des « *insiders* » et la périphérie des travailleurs confrontés au chômage récurrent et à la précarité.

Or, de nombreuses études montrent qu'un marché du travail *fluide* et *dynamique* augmente les chances de nombreux travailleurs de retrouver un emploi lié à leurs compétences et leur capital humain, avec de meilleures perspectives de carrière et d'évolution de leur rémunération, car il permet alors une adaptation à l'évolution des techniques et une gestion efficiente des ressources humaines.

Les travaux de recherche de l'OCDE montrent que la rigueur de la protection de l'emploi a globalement une incidence négative sur les perspectives de *reprise* économique et entrave la capacité des entreprises à s'adapter aux chocs économiques. Elle réduit également la mobilité des travailleurs et diminue la productivité et la croissance économique, en raison d'une allocation non optimale de la main-d'œuvre dans le système productif, en particulier dans les secteurs innovants intensifs en TIC où les adaptations sont très rapides. Selon certaines études, une moindre

flexibilité sur le marché des biens et sur le marché du travail expliquerait la moitié de l'écart de diffusion des TIC vis-à-vis des États-Unis, l'autre moitié étant justifiée par un niveau d'éducation plus faible de la population en âge de travailler.

De plus, la protection de l'emploi dissuaderait les investisseurs étrangers de s'implanter sur le territoire national et d'y créer des emplois pérennes. Toutefois, le caractère élevé de ces *contraintes* pour le cas de la France doit être nuancé : depuis les années 1980, les pouvoirs publics ont mené des politiques de flexibilisation du marché du travail qui ont accru l'insécurité de l'emploi. De plus, cette libéralisation du marché du travail a pu favoriser des licenciements qui génèrent des coûts individuels pour le salarié (perte de revenu, dépréciation du capital humain et de « l'employabilité ») et des coûts sociaux (indemnités de chômage, service public de la recherche d'emploi, moindre consommation, risque de délinquance accrue).

Les défis structurels du marché du travail français

Dans le cadre de ses comparaisons internationales, l'OCDE établit des indicateurs synthétiques en matière de rigueur de la protection de l'emploi (règles régissant les licenciements individuels et collectifs des travailleurs titulaires de contrats réguliers à durée indéterminée, règles régissant ceux du travail temporaire et accès aux indemnités de licenciement), et note que l'on observe depuis dix ans une tendance à la diminution de la rigueur de la protection de l'emploi en matière de licenciements individuels et collectifs dans de nombreux pays développés et un durcissement de l'assurance chômage (Italie, Espagne, Portugal).

Selon les estimations de l'OCDE (et d'autres institutions comme la Commission européenne et la Banque centrale européenne), la France conserve un haut niveau de protection de l'emploi. Pour ces institutions, il serait nécessaire que le pays s'attaque rapidement à certains *défis structurels* qui continuent de persister sur le marché du travail, et maintiennent à un niveau élevé le taux de chômage d'équilibre (voir Partie 2, chapitre 6).

L'enjeu principal des politiques publiques semble aujourd'hui de trouver un équilibre entre protections institutionnelles et flexibilité du marché du travail, plutôt que de réduire sans contrepartie la réglementation du

travail. La loi de juin 2008 instaure la rupture conventionnelle du contrat de travail, qui donne la possibilité, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture aux formalités considérablement allégées (les personnes au chômage à l'issue de cet accord ayant droit à indemnisation). En mars 2013, une réforme du code du travail a été approuvée par le Parlement afin d'avancer vers la sécurisation des parcours professionnels l'ébauche d'une « flexicurité » à la française (voir Partie 4, chapitre 15).

Chapitre

13 *Le salaire est-il l'ennemi de l'emploi ?*

Les controverses sur le marché du travail portent souvent sur le niveau des salaires et celui de la taxation du travail dans une économie globalisée, où les pays développés comme la France sont confrontés à la concurrence des pays à bas salaires. Si le coût du travail est un déterminant incontournable de la profitabilité des entreprises à l'échelle microéconomique, il est également une composante importante de la demande globale au niveau macroéconomique.

1

Le coût du travail : un thème récurrent dans le débat français

Une taxation excessive du travail ?

Le niveau élevé du coût du travail (salaire et cotisations sociales) en France figure parmi les éléments les plus régulièrement cités pour expliquer le chômage persistant. Dans le cadre de la théorie néoclassique de la demande de travail, un salaire supérieur au salaire d'équilibre du marché du travail qui assure l'égalité entre l'offre et la demande de travail est susceptible de créer du chômage à cause de l'apparition d'un *écart salarial* (*wage gap*). De plus, une hausse des coûts salariaux peut détériorer la profitabilité (baisse du taux de marge) et la compétitivité des

entreprises (dégradation du commerce extérieur), et les inciter à substituer du capital au travail (voir Partie 2, chapitre 4).

Le niveau des coûts salariaux horaires dans l'industrie et les services place, à l'heure actuelle, la France dans la fourchette haute au sein des pays de l'OCDE. Si la stratégie de désinflation compétitive mise en œuvre à partir des années 1980 a permis une certaine maîtrise des coûts salariaux, leur rythme de progression reste toutefois élevé au regard de la stagnation des gains de productivité.

Le débat autour du SMIC

Les critiques avancées sur la question du coût du travail en France portent généralement sur le **SMIC** et les *cotisations sociales* (salariales et patronales). Comme le rappelle un rapport du Conseil d'Analyse économique daté de 2008 (*Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*), la France a imposé un salaire minimum légal et uniforme pour contenir les inégalités salariales, ce qui n'est pas le cas de nombreux pays européens qui ont privilégié les prestations sociales et la fiscalité pour réduire les inégalités (Allemagne, Finlande, Autriche, Italie, Suède) ou ont seulement mis en place un salaire plancher avec de nombreuses dérogations en fonction de l'âge, des régions ou de la situation économique.

Le salaire minimum légal français se situe par ailleurs à un niveau particulièrement élevé : depuis les années 1970, l'évolution du pouvoir d'achat du SMIC horaire brut a dépassé nettement celle du salaire médian (le salaire tel que 50 % gagnent plus et 50 % gagnent moins) en raison de ses revalorisations automatiques liées au mécanisme d'indexation sur la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier, mais aussi à la suite des « coups de pouce » successifs de l'État (60 % des gains de pouvoir d'achat du SMIC). La proportion des salariés rémunérés au SMIC était en 2013 de 13 %, soit plus de 3 millions de salariés, et la diffusion des hausses du SMIC dans l'ensemble de la distribution des bas salaires concernait environ 35 % des salariés à temps complet (un relèvement du SMIC entraîne donc un alourdissement du coût global du travail).

Les minima salariaux en Europe

Salaire horaire

(euros)

**En % du salaire
médian à temps plein
(2011)**

Luxembourg

10,8

42

France

9,4

60

Belgique

9,1

50

Pays-Bas

9

48

Irlande

8,7

48

Grande Bretagne

7,6

48

Espagne

3,9

44

Grèce

3,4

51

Portugal
2,9
57
Pologne
2,2
45
Slovaquie
1,9
46

Source : WSI, OCDE, 2013.

Par ailleurs, la fixation du SMIC est très *centralisée* en France : elle s'applique à tous, indifféremment, sans distinction liée à l'âge, au lieu, au domaine d'activité ou à la profession. Les hausses du SMIC n'ont pas empêché la progression du nombre de travailleurs pauvres, et certains pays parmi les moins inégalitaires n'ont pas de salaire minimum (Finlande, Suède, Danemark, Italie).

Un certain nombre de recherches montrent que les augmentations du salaire minimum peuvent avoir un effet positif sur l'emploi pour des niveaux de départ faibles, mais l'impact devient négatif au-delà d'un certain seuil.

Les hausses successives du SMIC ont été compensées par des politiques de baisse des cotisations sociales à la charge de l'employeur (qui amortissent la transmission des hausses du SMIC au coût du travail) coûteuses pour les *finances publiques* (voir Partie 3, chapitre 8). Les modalités de revalorisation du SMIC ont été modifiées par un décret du 7 février 2013. Désormais, l'indexation du SMIC se fera sur l'inflation mesurée pour les ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, c'est-à-dire les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles. Par ailleurs, le salaire horaire de référence ne sera plus seulement celui des ouvriers, et il sera élargi à celui des employés.

Des effets contrastés

En augmentant les bas salaires, le salaire minimum peut freiner le développement de la pauvreté et contenir les inégalités de revenu salarial (et favoriser la cohésion sociale), mais d'autres effets peuvent jouer en sens inverse. Un niveau élevé du SMIC évince les travailleurs les moins productifs de l'emploi, ce qui réduit le revenu auquel ils peuvent prétendre, et leurs opportunités de mobilité sociale. Les effets sont donc contrastés : augmentation des revenus des plus précaires qui conservent leur emploi, et baisse des revenus pour ceux qui perdent leur emploi.

De plus, il est difficile d'établir un lien de causalité stable entre le niveau du SMIC et le taux de chômage. Les études disponibles montrent pourtant que l'impact du SMIC sur l'emploi n'est pas global mais *sélectif* : il peut contribuer à exclure les jeunes et les travailleurs non qualifiés du marché du travail. Le raisonnement implicite s'appuie sur une comparaison effectuée par l'employeur, entre ce que coûte un salarié et ce qu'il rapporte au vu de sa productivité.

Or les relèvements du SMIC ont tendance à rogner les marges des entreprises et débouchent sur l'éviction des moins productifs : un niveau de salaire minimum élevé empêche les jeunes non qualifiés d'accéder au marché du travail et d'acquérir ainsi une expérience professionnelle (capital humain). Le taux de chômage d'équilibre en est accru. Selon l'économiste Francis Kramarz, une hausse du salaire minimum de 2 % entraînerait la destruction de 30 000 à 50 000 emplois rémunérés au niveau du SMIC.

Un coût du travail français situé dans la fourchette haute en Europe

Un coût du travail relativement élevé

Selon une étude récente de l'INSEE (*Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008*, février 2012), malgré un lent processus de convergence, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 est

resté très *hétérogène* entre les pays membres de l'Union européenne.

Dans l'industrie comme dans les services, la France fait partie des pays à coût du travail élevé et, parmi les pays membres l'Union, c'est en Allemagne que le coût horaire de la main-d'œuvre a crû le moins vite entre 1996 et 2008, dans l'industrie comme dans les services. C'est en Irlande et en Grèce qu'il a crû le plus fortement, la France se trouvant dans une position médiane en termes d'évolution. L'INSEE prend en compte pour mesurer le coût de la main-d'œuvre l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés (notion adoptée dans le cadre communautaire) : le coût de la main-d'œuvre comprend la rémunération des salariés, englobant les salaires et traitements bruts et les cotisations sociales à la charge de l'employeur, les frais de formation professionnelle, les autres dépenses et les taxes sur les salaires, déduction faite des subventions perçues.

En 2008, la France fait partie d'un premier groupe de pays dont le coût horaire de la main-d'œuvre est supérieur à 31 euros dans l'industrie manufacturière, avec la Belgique, le Danemark, la Suède, et l'Allemagne. Avec un coût horaire respectif de 33,16 euros et 33,37 euros, la France et l'Allemagne se situent sensiblement au même niveau dans le domaine industriel. Dans les services marchands, la France fait partie d'un premier groupe avec un coût horaire supérieur à 32 euros, avec le Danemark, la Belgique, la Suède et le Luxembourg. L'Allemagne fait, quant à elle, partie d'un second groupe avec un coût de la main-d'œuvre nettement plus faible, comme l'Irlande, la Finlande, l'Italie et l'Autriche (le Royaume Uni ayant par exemple un coût horaire inférieur à 21 euros).

Dans l'Union européenne, c'est en Allemagne que le coût horaire a crû le moins vite entre 1996 et 2008, dans l'industrie comme dans les services. L'Allemagne a connu une hausse particulièrement faible de son coût horaire entre 1996 et 2008, avec un taux de croissance annuel dans l'industrie manufacturière de 1,9 %. Si la réunification allemande a tiré fortement les salaires et les coûts à la hausse jusqu'en 1996, elle a été suivie de plusieurs phases de modération salariale (1996-1997 puis 2003-2007). En France, le coût horaire a crû à un rythme annuel de 3,4 % entre 1996 et 2008 dans l'industrie manufacturière, ce qui correspond toutefois à la progression médiane dans l'Union européenne. Dans les services marchands, la France fait partie en 2008 comme en 1996 des pays au coût de la main-d'œuvre élevé : c'est par exemple dans l'hébergement-restauration et l'information-communication que le coût du travail est, comparativement aux autres pays européens, le plus élevé, et c'est dans

les activités financières qu'il est comparativement le moins élevé. En France on constate également une très grande stabilité de la structure des coûts, entre les salaires nets et le *coin socio-fiscal* (soit le poids des prélèvements obligatoires sur les salaires).

Lorsqu'on observe l'évolution du *coût salarial unitaire* (voir Partie 3, chapitre 10), les écarts tendent à se réduire. Depuis 2008, dans tous les pays de l'Union, la productivité du travail a connu une chute importante sous l'effet de la crise, et l'évolution du coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière a été comparable en France et en Allemagne. Ainsi, de 2000 à 2007, le coût salarial unitaire est resté stable en France et en Allemagne, la productivité horaire évoluant parallèlement au coût horaire. Dans les services, le coût salarial unitaire a évolué à la hausse pour l'ensemble des pays de l'Union, mais c'est en Allemagne que l'évolution annuelle a été la plus faible, tandis que la France a connu une évolution à la hausse limitée, et comparable à celle de la moyenne de la zone euro.

On peut toutefois noter que les pays caractérisés par un coût horaire du travail élevé ne sont pas nécessairement ceux où le taux de chômage est le plus élevé.

En 2013, selon EUROSTAT, l'Office statistique de l'Union européenne, les coûts horaires de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'économie (hors agriculture et administration publique) ont été estimés en moyenne à 23,70 euros dans l'Union européenne et à 28,40 euros dans la zone euro. Toutefois, ces moyennes masquent des écarts importants entre les États membres de l'Union, les coûts horaires de la main-d'œuvre les plus faibles ayant été enregistrés en Bulgarie (3,70 euros), en Roumanie (4,60 euros), en Lituanie (6,20 euros) ainsi qu'en Lettonie (6,30 euros), et les plus élevés en Suède (40,10 euros), au Danemark (38,40 euros), en Belgique (38,00 euros), au Luxembourg (35,70 euros), mais aussi en France (34,30 euros).

Selon EUROSTAT, les coûts de la main-d'œuvre comprennent les salaires et traitements auxquels s'ajoutent les coûts non salariaux tels que les cotisations sociales à la charge des employeurs. La part des coûts non-salariaux (prélèvements sociaux) dans l'ensemble de l'économie a atteint 23,7 % dans l'UE à 28 et 25,9 % dans la zone euro, variant de 8,0 % à Malte à 33,3 % en Suède.

Coûts horaires de la main-d'œuvre en euros, ensemble de l'économie

(hors agriculture et administration publique)

2008
2011
2013
Coûts non salariaux (en % du total, en 2013)
Croissance entre 2008 et 2013 (%)
Zone euro à 18 pays
25,5
27,3
28,2
25,9 %
10,4 %
Union européenne à 28 pays
21,5
22,9
23,7
23,7 %
10,2 %
Belgique
32,9

36,3
38
27,4 %
15,4 %
Allemagne
27,9
29,6
31,3
21,8 %
12,2 %
Grèce
16,7
16,2
13,6
19,1 %
-18,6 %
Espagne
19,4
21,2
21,1
26,6 %
8,7 %
France
31,2
33,6
34,3
32,4 %

9,9 %

Royaume Uni
20,9
20,1
20,9
15,3

-0,3 %

Italie
25,2
27,2
28,1
28,1

11,4 %

Portugal
12,2
12,6
11,6
19,3 %

-5,1 %

Slovaquie
7,3
8,0
8,5
27,4 %
17,0 %

EUROSTAT, 2013.

La dynamique salariale depuis la crise

Depuis 2008, selon une note récente du Conseil d'Analyse économique (*Dynamique des salaires par temps de crise*, avril 2013), ***un écart se creuse en France entre la productivité du travail, qui tend à stagner, et les salaires qui continuent de progresser.*** Depuis le début de la crise, non seulement les salaires réels n'ont pas diminué en France (contrairement à d'autres pays), mais ils ont même continué à progresser pour les titulaires d'un emploi, au risque d'une baisse globale du volume de l'emploi et d'une aggravation du dualisme sur le marché du travail. Selon l'étude, cette dynamique salariale tient autant à la pratique des entreprises qui préfèrent réduire l'emploi plutôt qu'infléchir leur politique salariale (ajustement par les quantités plutôt que par les prix), qu'aux institutions du marché du travail français (effet d'entraînement des hausses du SMIC et organisation du financement de la protection sociale fondée sur les cotisations).

Dans un rapport de novembre 2013 (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*), un groupe d'experts sur la question du SMIC, présidé par l'économiste François Bourguignon, a rappelé que le ratio salaire minimum/salaire médian se situait à un niveau élevé en France, et que son impact direct sur l'emploi était donc substantiel. À la suite d'une étude scientifique approfondie, le rapport précisait que la conjoncture actuelle et la fragilité de l'économie française ne plaident guère en faveur d'une hausse ambitieuse du SMIC susceptible de détériorer la situation des demandeurs d'emploi sur le marché du travail (jeunes et travailleurs non qualifiés). Selon eux, une hausse substantielle du SMIC augmenterait le coût du travail (notamment pour les PME et les TPE où 24 % de leurs salariés sont rémunérés au SMIC), rognerait les marges bénéficiaires, et alourdirait le coût des exonérations fiscales compensatrices pour les finances publiques. En définitive, le groupe d'experts déconseillait au gouvernement de revaloriser le SMIC au-delà de la règle officielle d'indexation basée sur l'inflation et l'évolution du salaire réel de base ouvrier et employé. En janvier 2014, le Gouvernement a ainsi opté pour une faible revalorisation du SMIC (+ 1, 1 %).



La baisse des salaires comme solution au chômage : des effets contrastés

Des effets potentiellement bénéfiques

L'aggravation du chômage des travailleurs non qualifiés ne s'explique pas uniquement par l'évolution du coût du travail (et notamment du SMIC), mais aussi par d'autres facteurs comme la politique de formation, la structure de l'économie (existence d'un biais en faveur du travail qualifié) et le niveau de la demande globale (évolution des revenus distribués).

Dès lors, les débats restent vifs sur l'opportunité de comprimer le coût du travail français pour réduire le taux de chômage et la littérature scientifique ne permet pas de trancher de manière indiscutable dans ce débat. Certains travaux montrent ainsi qu'une augmentation de la rémunération n'engendre pas nécessairement de **destructions d'emplois**, mais peut au contraire favoriser de nouvelles créations d'emplois. On cite souvent une étude réalisée par des économistes américains sur l'État du New Jersey qui, après avoir relevé de 20 % le niveau de son salaire minimum, a connu une augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés, notamment dans les « fast-food », alors que l'État voisin de Pennsylvanie, qui avait stabilisé son salaire minimum à un niveau inférieur, a au contraire enregistré une baisse de ces emplois. Enfin, des niveaux de salaire excessivement bas peuvent dissuader les entreprises de faire des efforts de formation de la main-d'œuvre et créer des « **trappes à bas salaires** ».

La baisse du SMIC en termes réels en France permettrait de diminuer le chômage des jeunes et des personnes non qualifiées en les rendant plus attractives pour les entreprises en fonction de leur niveau de productivité, et elle favoriserait le développement des services à forte intensité de main-d'œuvre peu rémunérée et non délocalisable (hôtellerie-restauration, tourisme, services à la personne, services publics, etc.) où la France enregistre un **déficit** de création d'emplois. Mais elle entraînerait une **perte de revenu** et un risque plus grand de précarité pour un nombre important de travailleurs (pauvreté laborieuse). Depuis les années 1990, les politiques d'activation du marché du travail ont d'ailleurs cherché à accroître l'écart incitatif entre les bas salaires et les revenus d'assistance

par le biais d'incitations fiscales et de dispositifs comme le RSA pour « faire que le travail paye » (voir Partie 3, chapitre 9).

Des effets pervers à craindre

De manière générale, la baisse des salaires réels pourrait avoir des implications macroéconomiques néfastes : baisse de la demande intérieure, diminution de la productivité du travail (effet inversé du salaire d'efficience) et de la croissance potentielle. Un SMIC laissé à un niveau trop faible pourrait entraîner une rémunération des travailleurs inférieure à leur productivité, surtout si les firmes sont en situation de *monopsonie*, c'est-à-dire de position dominante sur les marchés, certes favorable à la reconstitution des marges bénéficiaires, mais potentiellement créatrice d'un choc de demande négatif (baisse de la consommation des ménages).

L'**Allemagne** a décidé récemment de l'introduction d'un taux de salaire minimum au niveau national à partir de janvier 2015 (adopté par le gouvernement en avril 2014), à la suite d'un accord de la coalition politique entre les Conservateurs d'Angela Merkel et les Sociaux-démocrates. L'introduction d'un salaire horaire minimum statutaire de **8,50 euros** en 2015 devrait entraîner une progression des salaires pour environ 17 % des salariés allemands (soit pour 6 millions d'entre eux). Pour l'heure, les études disponibles montrent que le SMIC allemand ne devrait pas avoir d'impact négatif marquant sur la compétitivité des entreprises (notamment exportatrices) et le volume de l'emploi, ni de conséquences positives notables sur la consommation des ménages. Il pourrait toutefois contribuer à la **réduction des inégalités salariales** et à la **diminution du nombre de travailleurs pauvres** (notamment dans les branches où les rémunérations pouvaient être plus faibles). De nombreux pays ont effectué (ou annoncé) la revalorisation progressive de leurs salaires minimums : en Chine, ce dernier a été réévalué de 18 % en 2013 et, en janvier 2014 aux États-Unis, le président Obama a annoncé dans son discours sur l'état de l'Union le relèvement de 40 % du salaire minimum fédéral en deux ans, tandis que le gouvernement britannique de David Cameron s'est déclaré favorable à une hausse du salaire horaire minimum de 11 % afin de le ramener à son niveau d'avant le début de la crise.

Chapitre

14 *Controverses autour du temps de travail*

Si la réduction du temps de travail constitue une tendance séculaire, portée par la répartition des gains de productivité et les luttes sociales, les politiques publiques ont encadré la durée du travail par un ensemble de réglementations. Si le bilan de la stratégie de partage du travail et des « 35 heures » demeure mitigé, les stratégies d'augmentation de la durée du travail et de défiscalisation des heures supplémentaires récentes offrent un bilan contrasté.

1

Un bilan mitigé pour les politiques de réduction du temps de travail

Le partage du travail

Du milieu des années 1960 jusqu'au début des années 1980, principalement en raison de l'augmentation du nombre de jours de congés et de la baisse de la durée légale du travail, la durée du travail moyenne annuelle des salariés en France a baissé pour passer de plus de 1 900 heures à 1 745 heures pour un travail à temps complet (1 540 heures lorsqu'on intègre le temps partiel). La durée du travail a ensuite **stagné** au cours des années 1980 et les pouvoirs publics ont privilégié le développement du temps partiel et l'aménagement du temps de travail

comme moyens de créer de l'emploi. À partir du début des années 1990, face à la progression du chômage de masse, la réduction du temps de travail est à nouveau apparue comme un levier d'action des politiques du marché du travail au titre des stratégies de « *partage du travail* » (voir Partie 3, chapitre 8) : loi de Robien en 1996 basée sur l'incitation et le contrat, puis lois Aubry de 1998 et 2000 plus volontaristes généralisant par la loi la négociation sur le temps de travail dans toutes les entreprises.

La durée du temps de travail a été réduite à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, puis à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Le passage « *aux 35 heures* » était accompagné d'une majoration des heures supplémentaires de 25 %, d'un système de complément différentiel pour les salariés payés au SMIC (afin d'éviter des pertes de salaires) et d'une aide versée aux entreprises s'ajoutant aux allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. Les pouvoirs publics avaient par ailleurs annoncé une modération salariale (faibles hausses du SMIC) pour les années suivantes. Dans le cercle vertueux (théorique) des « 35 heures », les gains de productivité permettent d'atténuer la hausse de la masse salariale par l'intensification et la réorganisation du travail, et par l'allongement de la durée d'utilisation du capital en introduisant une équipe supplémentaire, ce qui accroît la productivité du capital (soit le rapport entre la production et le capital exprimé en volume). Des gains de productivité devaient résulter de la *réorganisation du temps de travail*, facilitée notamment par un assouplissement des conditions d'annualisation négociées au niveau de l'entreprise, soit l'autorisation de comptabiliser le temps de travail sur l'année et non pas la semaine, ce qui laissait à l'entreprise la possibilité de faire travailler ses salariés plus que 35 heures certaines semaines, sans recourir à des heures supplémentaires.

Au total, les gains de productivité, la modération salariale et les allègements de charges étaient censés permettre de financer le surcroît de taxation du travail lié à la réduction du temps de travail. Le contingentement des heures supplémentaires devait faire en sorte que la réduction de la durée légale du travail se répercute le plus possible sur la durée effective.

Un bilan mitigé pour les « 35 heures »

Les effets du passage aux « 35 heures » sur l'emploi demeurent

controversés, et il est techniquement difficile d'isoler l'impact de la réduction du temps de travail sur la création d'emploi, toutes choses égales par ailleurs. D'autant que les gains de certaines entreprises en termes de parts de marché (et donc de créations d'emplois) ont pu se faire au détriment d'autres entreprises qui ont été forcées de réduire le niveau de l'emploi (effet d'éviction). Au niveau global, les évaluations convergeraient vers des créations d'emplois de l'ordre de 300 000 à 350 000 sur la période 1998-2002. Il faudrait aussi pouvoir mesurer l'impact de ces créations d'emplois sur la confiance retrouvée des ménages pendant cette période : les créations d'emplois génèrent des revenus distribués, une augmentation de la consommation qui stimule la production et l'emploi, ce qui alimente la baisse du chômage.

À la fin des années 1990, la reprise économique enregistrée a largement reposé sur la dynamique de la demande intérieure dans le cadre d'un schéma keynésien. Cette stratégie aurait donc créé quelques centaines de milliers d'emplois en cinq ans, ce qui est significatif, même si ces résultats restent controversés : certaines entreprises ont réalisé des *gains substantiels de productivité* du fait de la réorganisation du temps de travail et de la *modération salariale*, mais d'autres ont connu une élévation de leurs coûts salariaux unitaires, une détérioration de leur rentabilité et de leur capacité d'investissement, avec un impact macroéconomique négatif sur la croissance potentielle, la compétitivité et l'emploi.

Au final, la baisse du chômage due à la politique de réduction du temps de travail n'a pas été négligeable, mais elle n'a pas résolu les causes profondes du sous-emploi. Ce type de stratégie relève d'un dispositif défensif de type « malthusien » qui rationne durablement le volume de travail mais ne permet pas d'élever la croissance potentielle de l'économie.

La loi TEPA : augmenter les gains monétaires du travail

Sans abroger la loi sur les « 35 heures », le gouvernement Raffarin a supprimé graduellement les incitations à la réduction du temps de travail à partir de 2003, notamment en augmentant le contingent d'heures supplémentaires autorisé (de 130 heures à 180 heures), et en élargissant les politiques de réductions de charges à tous les bas salaires, quelle que soit la durée du travail. Après l'élection de Nicolas Sarkozy en 2007, ***la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA)*** prévoyait l'allègement des cotisations sociales pour les salariés et les employeurs sur les heures supplémentaires. Cette mesure s'appliquait à l'ensemble des salariés des secteurs public et privé en France, et concernait aussi bien les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, que les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet (y compris ceux payés au forfait).

La ***loi TEPA*** prévoyait une détaxation des heures supplémentaires avec une réduction de cotisations patronales de 0,5 à 2 euros pour les entreprises, une exonération de cotisations salariales et de CSG pour les salariés, et une exonération d'impôt sur le revenu. En misant sur les incitations et un « choc fiscal », la loi TEPA de 2007 avait pour objectif de pousser les salariés à travailler plus, et a conduit à une diminution du coût des heures supplémentaires par rapport aux heures normales (même si celui-ci restait significatif). L'objectif était de redonner du pouvoir d'achat aux salariés français en abaissant le coût du travail et en augmentant leur durée du travail. La loi TEPA a conduit à une augmentation du nombre annuel d'heures supplémentaires et le gain de ***pouvoir d'achat*** qui en a résulté a été de 500 euros par an en moyenne pour 9,2 millions de salariés (sur un total de 23 millions de salariés) pour une majoration de la rémunération des heures supplémentaires de 25 %, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'évolution de la durée du travail depuis la crise

Face à la baisse de l'activité intervenue en 2009, la quasi-totalité des pays de l'OCDE ont vu le volume total de travail diminuer. Toutefois, les pays qui ont enregistré la plus forte diminution du nombre d'heures travaillées pendant la crise ont été ceux qui ont eu le plus recours à la baisse des

effectifs salariés et aux diverses formes de flexibilité externe (Danemark, Espagne, États-Unis, Irlande). À l'inverse, en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Corée et au Luxembourg, la baisse du nombre total d'heures travaillées a été absorbée presque entièrement par un ajustement du nombre moyen d'heures par salarié.

La France se situe du côté des pays qui ont privilégié le recours à la flexibilité externe : en effet, la quasi-totalité de la baisse du nombre total d'heures travaillées a été absorbée par la baisse de l'emploi, le nombre d'heures travaillées par salarié étant resté relativement constant pendant la période observée. La situation de la France contraste ainsi avec celle de l'Allemagne au regard de l'évolution du nombre d'heures travaillées par salarié durant la crise : alors que ce nombre est passé en Allemagne de 1 422 heures par an en 2007 à 1 383 heures en 2009, il a nettement moins baissé en France avec 1 485 heures en 2007 contre 1 472 heures en 2009, ce qui traduit un plus faible recours aux formes de flexibilité interne (et aux dispositifs de chômage partiel).

3

La durée du travail est-elle suffisante sur le marché du travail en France ?

La loi TEPA : un bilan contrasté

En 2012, le nouveau gouvernement a décidé de revenir sur la mesure de défiscalisation des heures supplémentaires et son exonération de cotisations sociales qui s'appliquait depuis le 1^{er} octobre 2007 à l'ensemble des salariés des secteurs public et privé en France. À compter du 1^{er} septembre 2012, l'exonération de charges pour les salariés a été supprimée, quelle que soit la taille de l'entreprise, et l'exonération de charges patronales, quant à elle, n'a été maintenue que dans les PME de moins de 20 salariés. Enfin, les heures supplémentaires effectuées à partir du 1^{er} août 2012 ont été soumises à l'impôt sur le revenu. Quel bilan tirer de la loi TEPA ?

Le nombre d'heures supplémentaires a atteint un premier pic en fin

d'année 2008, puis le nombre d'heures supplémentaires s'est effondré en 2009 avec la forte dégradation d'activité observée en France à cette époque. Par la suite, la **défiscalisation** a entraîné une remontée du volume d'heures supplémentaires utilisées. Si la détaxation des heures supplémentaires s'est conjuguée aux effets de la crise (tarissement des recettes fiscales) pour détériorer l'équilibre des finances publiques, l'impact sur l'emploi de la loi TEPA a été ambigu. Un effet positif sur l'emploi a bien été enregistré grâce au surplus de pouvoir d'achat distribué mais, simultanément, un effet plus négatif a opéré car, en abaissant le coût d'une heure supplémentaire, on a incité les entrepreneurs à allonger la durée du travail, ce qui a favorisé alors la situation des « *insiders* » (salariés) sur le marché du travail au détriment des « *outsiders* » (les chômeurs). Au final, cela a engendré une augmentation de la productivité par tête des salariés français favorable au redressement de la **croissance potentielle** de l'économie française, mais défavorable à l'emploi à court terme.

La France dans la moyenne européenne

En 2012, la durée hebdomadaire moyenne du travail était en France métropolitaine de 37,9 heures : 41,1 heures pour les travailleurs à temps complet et 23,0 heures pour les travailleurs à temps partiel. Cette durée moyenne, après avoir diminué avec le passage progressif à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, est stable depuis 2003. La durée hebdomadaire moyenne de travail est largement supérieure chez les indépendants : 54,7 heures pour les agriculteurs et 49,2 heures pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprise en 2012. La France se situe ainsi légèrement en dessous de la moyenne européenne. En intégrant le travail à temps partiel, le temps hebdomadaire des salariés en 2011 était de 36,6 heures en France (et de 34,6 heures en Allemagne). Les cadres sont plus concernés par le travail à domicile ou le soir, et les ouvriers par les horaires alternés ou le travail de nuit. Un travailleur sur trois est concerné par le travail le dimanche.

La France dispose d'une **productivité horaire** parmi les plus élevées du monde, mais ce résultat repose sur des taux d'emploi relativement bas et une **faible participation au marché du travail** de certaines catégories de travailleurs (jeunes, seniors, peu qualifiés). Lorsque l'on corrige les statistiques de cet effet, la productivité du travail française n'est pas

meilleure que celle des autres grandes économies développées. Avec la crise, des dispositifs de *chômage partiel* ont été mis en place. Pourtant, ce recours est resté modéré (0,4 % des personnes en emploi) : au plus fort de la crise, le recours au chômage partiel a concerné en France au maximum 300 000 personnes au deuxième trimestre 2010 (les chiffres sont six fois plus importants en Allemagne). Les raisons évoquées sont souvent la complexité du dispositif et la nécessité pour les entreprises qui y ont recours d'être suffisamment solides financièrement.

Chapitre

15 *Trois défis pour le marché du travail : « flexicurité », compétitivité, retraites*

Face au chômage élevé et à la dégradation du marché du travail français depuis l'éclatement de la crise financière et économique en 2007, les pouvoirs publics tentent de mettre en œuvre un modèle national de « flexicurité », et de comprimer le coût du travail pour restaurer la compétitivité des entreprises. La question du chômage de masse est également au cœur des tensions sur l'équilibre du système de retraites par répartition.

1

Vers une « flexicurité » à la française ?

Le triangle de la « flexicurité »

De nombreux économistes conviennent aujourd'hui que la meilleure solution pour concilier efficacité économique et justice sociale consiste à développer la **flexibilisation** du marché du travail du côté des employeurs, et garantir la **sécurisation** des trajectoires professionnelles avec un haut

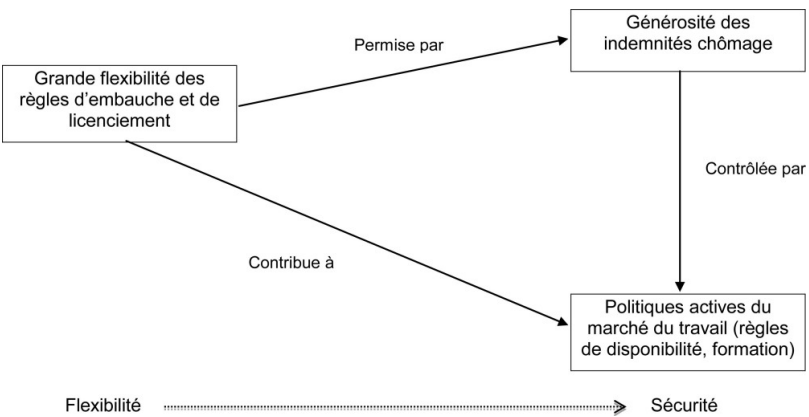
niveau de revenu et de protection sociale pour les salariés. Le concept de « flexicurité » a connu un succès croissant à partir des années 2000 sur le modèle institutionnel appliqué par le Danemark qui affiche un taux de chômage faible (proche du plein-emploi) et un fort sentiment de sécurité des travailleurs.

Le système de la « flexicurité » repose sur trois piliers :

- un marché du travail flexible et une faible protection de l’emploi ;
- une indemnisation du chômage généreuse ;
- et des politiques du marché du travail très actives mettant l’accent sur la formation de la main-d’œuvre et le retour à l’emploi.

Dès les années 1990, et face à la fragilisation de la norme d’emploi, un certain nombre de rapports d’experts avaient plaidé pour une sécurisation des parcours professionnels et l’instauration de *mobilités sécurisées* en termes de revenus et de droits sociaux (rapport Boissonnat, 1995 et rapport Supiot, 1999). Le modèle de la « flexicurité » a d’autant plus d’écho aujourd’hui en France que le marché du travail reste caractérisé par une forte protection de l’emploi, un important dualisme entre les emplois stables (CDI) et les emplois atypiques (CDD, stages, intérim), et un haut niveau d’insécurité des parcours professionnels

Le triangle de la « flexicurité »



Source : Robert Boyer, *La Flexicurité danoise, quels enseignements pour la France ?*, CEPREMAP, 2006.

Un contrat unique de travail ?

Face à cette situation, les économistes **Pierre Cahuc** et **Francis Kramarz** ont proposé une série de mesures ambitieuses, et notamment l'unification du contrat de travail (fusion du CDI et du CDD), accompagnée d'une taxe sur les licenciements alimentant les fonds gérés par l'État, et destinée à une indemnisation accrue du chômage et à un renforcement de l'accompagnement personnalisé des chômeurs. En contrepartie de la taxe à la charge des entreprises, le ***contrat unique de travail*** serait couplé à un allègement des contraintes pesant sur les licenciements (contrôle juridique du motif de licenciement économique et transfert des obligations de reclassement à la charge de l'État).

C'est dans ce cadre de la « flexicurité » que s'inscrivent en France les deux accords successifs signés par les partenaires sociaux en janvier 2008, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, et en janvier 2013 sous le mandat du président François Hollande avec ***l'Accord National Interprofessionnel (ANI)***. Tout en affirmant que le contrat de travail de droit commun demeure le CDI à temps plein, l'accord de 2008 s'est traduit par une ***simplification*** des ruptures (notamment à l'amiable), un allongement des droits à l'indemnisation des chômeurs (sous conditions) et de ceux liés à la formation professionnelle. L'accord du 11 janvier 2013 crée un droit rechargeable à l'assurance chômage, c'est-à-dire qu'il permet à un chômeur retrouvant un travail de conserver les droits à l'indemnisation acquis dans son emploi précédent, en cas de retour au chômage. Il instaure un compte universel et personnel de droits à la formation, transférable d'un employeur à l'autre. Il est prévu que le salarié dispose d'un droit à la mobilité volontaire : il peut expérimenter un autre emploi tout en conservant la possibilité de réintégrer son précédent poste. En contrepartie, les employeurs peuvent demander aux salariés, en cas de difficultés économiques temporaires, de baisser leur rémunération ou d'allonger la durée du travail pour le même salaire contre l'engagement de ne pas licencier. L'accord cherche également à favoriser la ***flexibilité interne*** en autorisant le licenciement pour motif personnel en cas de refus d'un salarié de changer de poste et/ou de lieu de travail. Il sera aussi possible à l'employeur, en cas de licenciement économique, de prendre en considération la compétence professionnelle et de la faire prévaloir sur l'ancienneté.

Marché du travail et compétitivité industrielle de la France

Les enjeux du rapport Gallois

Louis Gallois, Commissaire général à l'Investissement, a remis au Premier ministre un rapport intitulé « Pacte pour la compétitivité de l'industrie française » en novembre 2012. La lettre de mission fixait un objectif clair et ambitieux et s'inscrivait dans le cadre du « redressement productif » : il s'agissait de mener une réflexion sur les moyens de donner un nouvel élan à l'industrie française, de manière à ce qu'elle joue son rôle majeur d'entraînement de l'économie pour la croissance, l'emploi et l'innovation.

Selon le texte, *l'industrie française* atteint aujourd'hui un seuil critique, au-delà duquel elle est menacée de déstructuration : la part de l'industrie (hors construction) dans la valeur ajoutée totale, en France, est passée de 18 %, en 2000, à un peu plus de 12,5 %, en 2011, nous situant désormais à la 15^e place parmi les 17 pays de la zone euro, bien loin de l'Italie (18,6 %), de la Suède (21,2 %) ou de l'Allemagne (26,2 %). Cette tendance se manifeste par la multiplicité des fermetures (Goodyear à Amiens, PSA à Aulnay, Arcelor Mittal à Florange), même si l'externalisation des activités (administratifs, conseils) fait glisser un certain nombre d'emplois vers le tertiaire. Ces axes sont ainsi les 22 propositions qui ponctuent cette réflexion sur l'avenir de l'industrie française dans la compétition mondiale. Le « **rapport Gallois** » recense de nombreuses causes structurelles du manque de compétitivité macroéconomique, comme le poids de la fiscalité, celui des professions réglementées, le nombre élevé d'échelons administratifs, et la nécessité de rationaliser les dépenses publiques.

Évolution de l'emploi dans l'industrie manufacturière dans quelques grands pays développés (1991-2010, en %)

Pays
Baisse de l'emploi en % (par

ordre décroissant)
Royaume-Uni
-41,1 %
Japon
-32,3 %
Allemagne
-30,7 %
États-Unis
-28,7 %
France
-28,6 %
Suède
-24,2 %
Corée du Sud
-21,9 %
Italie
-16,7 %
Espagne
-9,1 %

Source : Commission européenne.

Un choc de compétitivité ?

La **compétitivité** macroéconomique est définie par l'OCDE comme « la capacité de nations ou d'ensembles supranationaux de générer de façon durable un revenu et un niveau d'emploi relativement élevés, tout en étant et restant exposés à la concurrence internationale ».

L'amélioration de la compétitivité des entreprises implantées sur le

territoire national dépend d'une pluralité de critères : ainsi, la modération salariale, qui permet de maintenir des prix faibles à l'exportation, ne peut suffire à renforcer la compétitivité du pays concerné. Parmi les causes structurelles de la perte de compétitivité, le rapport évoque le fonctionnement des marchés, notamment ceux du travail et des services, et la nécessité de créer un « **choc de compétitivité** », en abaissant le coût du travail, et en transférant une partie significative des charges sociales vers la fiscalité, et cite également la réduction de la dépense publique.

À la suite de la remise au Premier ministre du Rapport Gallois, le gouvernement a décidé la création du **Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)** : en vigueur depuis janvier 2013, le CICE équivaut à une baisse de cotisations sociales, sous la forme d'une réduction de l'impôt à acquitter en 2014 au titre de l'exercice 2013. Son taux, qui était de 4 % des rémunérations brutes versées au titre de 2013 (année de lancement du CICE), passe à 6 % à partir du 1^{er} janvier 2014. Cet avantage fiscal est ouvert à toutes les entreprises imposées d'après leurs bénéfices réels et à celles soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu. Le financement du CICE repose pour moitié sur des économies supplémentaires sur les dépenses publiques (10 milliards), et pour moitié sur des recettes fiscales : une hausse du taux de TVA normal et intermédiaire depuis le 1^{er} janvier 2014 (6,4 milliards) et un renforcement de la fiscalité écologique (« Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi »).

Au début de l'année 2014, le président Hollande a impulsé une nouvelle stratégie en concertation avec le patronat : le « **Pacte de responsabilité** ». Il s'agit d'inciter les entreprises à embaucher, en réduisant les cotisations sociales qui pèsent sur l'emploi (à hauteur de 30 milliards d'euros), et en simplifiant les normes et procédures administratives (et en complément du pacte de compétitivité). La réforme consisterait à supprimer, d'ici à 2017, les cotisations familiales payées par les entreprises et les travailleurs indépendants pour financer la branche « famille » de la Sécurité sociale avec, en contrepartie, plus d'embauches et d'investissements. En avril 2014, le président Hollande a émis le souhait qu'au Pacte de responsabilité corresponde un « pacte de solidarité » avec la priorité donnée à l'éducation, la santé et l'amélioration du pouvoir d'achat.



L'état du marché du travail au cœur de la question des retraites

Un système assurantiel fondé sur les cotisations

La question du financement des retraites occupe régulièrement le devant de la scène publique depuis vingt ans : au-delà de la diversité des solutions proposées pour assurer la pérennité du système, le constat commun demeure celui, et ce malgré les mesures successives censées colmater les brèches, d'un **déséquilibre financier** à venir de très grande ampleur. Les réformes successives ont jusqu'alors privilégié l'allongement de la durée de cotisation (2010, 2013).

Les craintes concernant la pérennité des systèmes de retraite par répartition, au cœur du « pacte générationnel », se concentrent généralement sur deux points :

- le premier, **de nature démographique**, est commun à tous les pays développés avec un vieillissement continu de la population (allongement constant de l'espérance de vie, baisse du taux de fécondité, accroissement structurel du poids des plus de 60 ans dans la population) ;
- le second, plutôt **d'ordre économique et social**, est plus spécifique à l'Europe et il est particulièrement accentué en France : c'est la diminution de la durée de la vie active avec une **entrée plus tardive** des jeunes sur le marché du travail (22 ans aujourd'hui contre 18 il y a 30 ans) et une diminution importante de l'âge moyen de la cessation d'activité (58,9 ans contre 62,4 ans) qui tient à la chute du **taux d'activité** des salariés âgés (les « seniors ») de 55 à 64 ans (40 % contre 60 % il y a 30 ans).

Chômage et équilibre financier du système par répartition

Les systèmes de retraites ont une influence importante sur le marché du travail : à la fois sur la demande de travail des entreprises (impact sur le

coût du travail) et sur l'offre de travail des salariés (âge légal de départ à la retraite, rôle des incitations).

Par ailleurs, la montée d'un chômage de masse, qui réduit le nombre de *cotisants*, se traduit par une baisse des ressources du système : l'emploi est donc au cœur de l'équilibre financier des retraites. Le vieillissement de la population peut également agir sur le taux de chômage d'équilibre en ralentissant le rythme du progrès technique et celui de la productivité globale des facteurs, en grevant le coût du travail par le poids des prélèvements sociaux, et à cause d'une participation relativement faible des seniors, en partie exclus du marché du travail.

Depuis 2007, la *crise* économique et financière a modifié les hypothèses macroéconomiques de l'équilibre du régime des retraites à long terme, avec un impact à la hausse sur le chômage structurel (surtout dans les secteurs en déclin), une chute de l'investissement, de l'innovation et de la productivité du travail, et une diminution du potentiel de croissance.

Bibliographie

- Askenazy P., Bozio A., Garcia-Penalosa C., *Dynamique des salaires par temps de crise*, Les notes du Conseil d'Analyse économique (CAE), avril 2013.
- Askenazy P., *Les décennies aveugles, emploi et croissance 1970-2010*, Seuil, janvier 2011.
- Cahuc P., Artus P., Zylberberg A., *Temps de travail, revenu et emploi*, Rapport n° 68, août 2007.
- Cahuc P., Cette G., Zylberberg A., *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?* Conseil d'Analyse économique, rapport n° 79, novembre 2008.
- Cahuc P., Zylberberg A., *Le chômage : fatalité ou nécessité*, collection « Champs », Flammarion, septembre 2005.
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Folio « Essais », septembre 1999.
- Gallois L., *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Rapport au Premier ministre, novembre 2012.
- Gazier B., Auer P., *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, mars 2008.
- L'Horty Y., *Les nouvelles politiques de l'emploi*, La Découverte, 2006.
- Phelps E. S., *Rémunérer le travail, vivre de son salaire en régime de libre entreprise*, Economica, septembre 2007.