Performances d'emploi : macroéconomie et marchés du travail

Michel HUSSON *

Le discours aujourd'hui dominant consiste à dire que les performances d'emploi dépendent de la flexibilité du marché du travail. Les pays qui réussissent mal devraient donc mettre en œuvre des réformes visant à rendre leur marché du travail moins rigide. Ces propositions s'appuient sur un ensemble de travaux dont la source est sans doute le livre de Layard, Nickell et Jackman (1991). Leur point commun est d'expliquer les évolutions du taux de chômage en fonction de variables institutionnelles décrivant le fonctionnement du marché du travail. Parmi ces variables, la législation protectrice de l'emploi a donné lieu à la construction d'un indice que l'OCDE utilise régulièrement pour tenter (avec un succès très relatif) d'étayer sa thèse sur la nécessaire flexibilisation du marché du travail.

La comparaison internationale joue évidemment un rôle central dans la mise en avant de cette thèse. Les études économétriques utilisent en effet un panel de pays, dont chacun est caractérisé par son taux de chômage et un ensemble de variables institutionnelles servant à décrire leur marché du travail. Les recommandations prennent souvent la forme d'un éloge des pays vertueux. Le modèle danois est ainsi donné en exemple et sa fameuse flexicurité inspire les recommandations de la Commission européenne (2007).

L'une des critiques que l'on peut adresser à cette approche (Husson, 2000) est de résumer la réalité économique et sociale d'un pays à une batterie d'indicateurs plus ou moins fiables. C'est pourquoi le choix de raisonner sur un petit nombre de pays (France, Allemagne, Royaume-Uni et Suède)

* Chercheur à l'IRES.

permet d'approfondir cette discussion en examinant plus en détail l'ensemble des déterminants de l'emploi et du chômage. La question du partage entre facteurs macroéconomiques et institutionnels peut alors être posée de manière plus ouverte.

Le point de départ est la mesure même des performances d'emploi dont on se demandera si elle peut être résumée par l'évolution du taux de chômage. C'est l'objet de la première section.

La deuxième section traite des interactions entre productivité du travail et formation des salaires. En effet, l'argumentation dominante repose en fin de compte sur le schéma théorique selon lequel c'est la rigidité salariale qui empêche le marché du travail de s'ajuster. Un coût du travail trop élevé conduirait à une substitution plus rapide du capital au travail, qui augmenterait la productivité et ferait baisser le contenu en emplois de la croissance. Mais, d'un autre côté, la productivité du travail est un facteur essentiel du dynamisme économique, et cette contradiction débouche sur le « dilemme de la productivité » : d'un côté elle dope la croissance mais, de l'autre, réduit son contenu en emplois.

Cette tension peut être gérée différemment selon que les secteurs sont ou non directement opposés à la concurrence internationale. La troisième section introduit une dimension sectorielle en cherchant à distinguer un secteur exposé à la concurrence internationale, et un secteur qui en est relativement protégé. L'articulation de ces deux grands secteurs joue en effet un rôle essentiel dans la dynamique générale de l'emploi.

La quatrième section examine ensuite les relations entre les performances d'emploi et les variables institutionnelles qui servent à décrire le fonctionnement du marché du travail. Enfin, la conclusion rassemble les principaux résultats de cet exercice de comparaison.

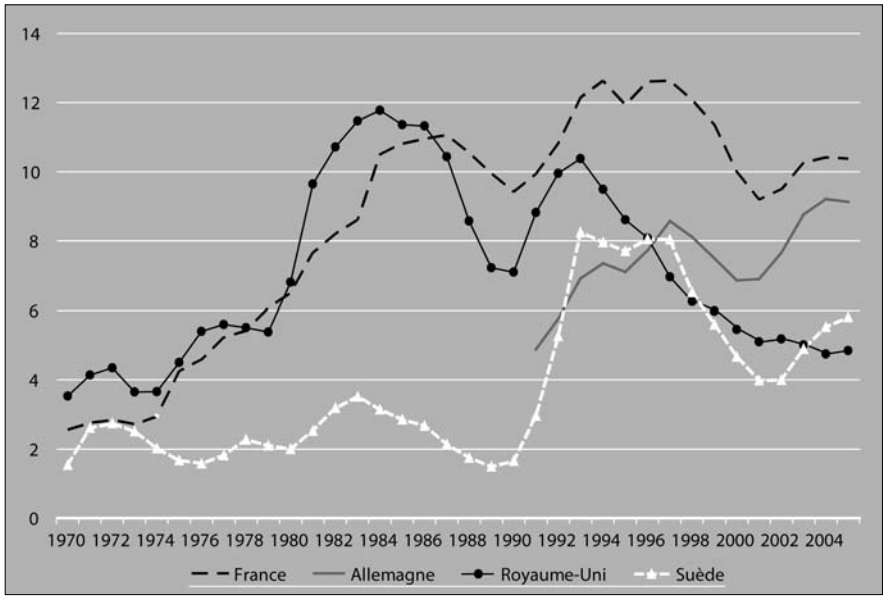
1. Les performances d'emploi

Comment dire qu'un pays réussit mieux qu'un autre sur le front de l'emploi ? La réponse immédiate consiste à observer l'évolution de son taux de chômage. Mais elle n'est pas suffisante, parce qu'un pays peut fort bien faire baisser son taux de chômage sans pour autant créer plus d'emplois qu'un autre. L'évaluation de la performance doit aussi prendre en compte la qualité des emplois créés : elle n'est pas la même selon que les chômeurs retrouvent un emploi à temps plein ou à temps partiel. On ne peut s'en tenir au seul taux de chômage, et c'est pourquoi nous commencerons par faire passer aux quatre pays étudiés une batterie de tests utilisant divers indicateurs. Sauf indication contraire, les données utilisées proviennent des bases de données de l'OCDE et peuvent donc différer légèrement d'autres sources comme Eurostat.

Quatre indicateurs des performances d'emploi

- Le taux de chômage est l'indicateur communément utilisé pour mesurer les performances d'emploi. De ce point de vue, le Royaume-Uni arrive largement en tête des quatre pays, avec une baisse de 4 points de son taux de chômage entre 1991 et 2005. Sur la même période, le taux de chômage augmente nettement en Allemagne (plus de 4 points) ; il fluctue de manière importante en Suède, alors qu'il reste à peu près constant en France (graphique 1).

Graphique 1. Le taux de chômage



La période retenue pour cet exercice commence avec l'unification allemande et s'achève en 2005, compte tenu de la disponibilité des données. Elle n'est pas parfaitement homogène, en raison des décalages conjoncturels d'un pays à l'autre, qui restent du second ordre par rapport aux évolutions structurelles. Comme la fonction du marché du travail est après tout de créer des emplois, le point important est ici de savoir si les performances relatives mesurées par le taux de chômage se retrouvent du côté des créations d'emplois. On constate alors qu'avec ce critère, la place relative des quatre pays est assez nettement modifiée (tableau 1). Sur la période considérée, l'emploi est en effet resté à peu près stable en Allemagne et en Suède (avec des profils différents) ce qui est cohérent avec la montée du taux de chômage enregistrée dans ces deux pays. En revanche, la comparaison

entre la France et le Royaume-Uni fait apparaître un paradoxe, puisque ces deux pays ont connu des évolutions très différentes du taux de chômage, alors qu'ils ont créé des emplois dans la même proportion.

Tableau 1. Indicateurs de performance d'emploi 1991-2005

	France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
Emploi	109,6	100,3	96,1	109,9
Taux de chômage				
1991	9,5	4,9	3,1	8,8
2005	9,9	9,1	5,8	4,8
Variation	0,4	4,2	2,9	- 4,0
Taux d'emploi				
1991	60,2	69,3	81,5	70,0
2005	62,0	68,0	73,4	72,3
Variation	1,8	- 1,3	- 8,1	2,3
Taux de croissance du PIB	1,9	1,4	2,3	2,7
Nombre d'heures travaillées	0,0	- 7,1	- 1,4	4,2

- Le taux de croissance du PIB pourrait expliquer ces différences. Le Royaume-Uni a en effet bénéficié d'une croissance plus rapide (2,7 % par an) sans pour autant créer plus d'emplois que la France dont le taux de croissance n'a été que de 1,9 % par an. La Suède, avec un taux de croissance de 2,3 %, n'a créé aucun emploi et a vu son taux de chômage augmenter. La faible croissance observée en Allemagne est quant à elle cohérente avec ses performances en matière de création d'emplois et de taux de chômage.

- Un autre indicateur utile est le taux d'emploi, qui est retenu par la stratégie européenne pour l'emploi. Il rapporte la population active à la population en âge de travailler. Ici comme ailleurs, il faut bien distinguer le niveau et l'évolution. En niveau, la Suède et le Royaume-Uni ont dépassé l'objectif de 70 % fixé par la stratégie de Lisbonne ; mais le taux d'emploi a très nettement reculé en Suède alors qu'il montait au Royaume-Uni. Il recule logiquement en Allemagne, alors qu'il augmente en France en dépit du maintien du taux de chômage.

- Un dernier indicateur possible est le nombre total d'heures travaillées, parce qu'il brise l'équivalence entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Là encore, la comparaison entre la France et le Royaume-Uni est éclairante : pour des créations d'emplois comparables, le volume

de travail reste stable en France, alors qu'il augmente de 4 % sur la période 1991-2005 au Royaume-Uni. On voit ici apparaître l'impact de la durée du travail dans l'évolution de l'emploi qui rend compte également d'une partie des évolutions différentes en Suède et en Allemagne. Au total, l'appréciation des performances conduit à un classement qui peut varier selon le critère retenu mais confirme la première place du Royaume-Uni (tableau 2).

Tableau 2. Classement des pays selon différents indicateurs

Taux de chômage	**Croissance de l'emploi**
1. Royaume-Uni 2. Suède 3. France 4. Allemagne	1. Royaume-Uni 2. France 3. Allemagne 4. Suède
Taux d'emploi	**Nombre d'heures travaillées**
1. Royaume-Uni 2. France 3. Allemagne 4. Suède	1. Royaume-Uni 2. France 3. Suède 4. Allemagne

Pour mieux comprendre la façon dont chaque pays réalise ses performances, on utilisera une décomposition comptable qui va permettre de faire apparaître les différents facteurs à prendre en compte pour expliquer l'évolution de l'emploi et du chômage. Les variables économiques sont la croissance du PIB, la productivité horaire et la durée du travail, auxquelles on ajoutera une variable démographique, la population en âge de travailler. Cette décomposition (encadré 1) repose sur la définition comptable du taux de chômage et de la productivité horaire du travail et, en ce sens, elle est toujours vérifiée. Mais les facteurs de cette décomposition ne sont pas indépendants : il existe par exemple une interaction entre croissance et productivité, et d'autres sur lesquelles nous reviendrons. Elle ne peut donc pas être utilisée comme une relation causale.

Le contenu en emploi de la croissance

La croissance est un déterminant essentiel de l'emploi, mais un même taux de croissance peut conduire, selon les pays ou les périodes, à un plus ou moins grand nombre de créations d'emplois. On parle alors de contenu en emploi de la croissance, et celui-ci dépend en fin de compte de la productivité. Un taux de croissance donné ne créera des emplois que s'il est supérieur à la progression de la productivité horaire. On appellera donc croissance nette la différence entre les deux. Or, les quatre pays se distinguent grandement de ce point de vue (tableau 3).

Encadré 1

La décomposition du taux de chômage

On part du complément à un du taux de chômage (1-U) qui représente la proportion de la population active qui dispose d'un emploi. On l'appellera taux d'emploi actif pour le distinguer du taux d'emploi qui rapporte l'emploi à la population en âge de travailler. Cette décomposition fait d'abord intervenir les déterminants de l'emploi, à savoir le PIB, la productivité horaire et la durée du travail :

$N = Q/(PR*D)$

N : Emploi Q : PIB PR : Productivité horaire D : Durée du travail

On introduit ensuite les déterminants de la population active qui peuvent s'écrire ainsi :

$POPAC = ACTI * POPAGE$

POPAC : Population active POPAGE : Population en âge de travailler ACTI : Taux d'activité

En combinant ces deux relations, on obtient alors la décomposition globale suivante :

$$1-U = \frac{Q}{PR \,.\, D \,.\, ACTI \,.\, POPAGE}$$

ACTI	Taux d'activité	POPAGE	Population en âge de travailler
D	Durée du travail	PR	Productivité horaire
N	Emploi	Q	PIB
POPAC	Population active	U	Taux d'emploi

Tableau 3. Productivité et croissance

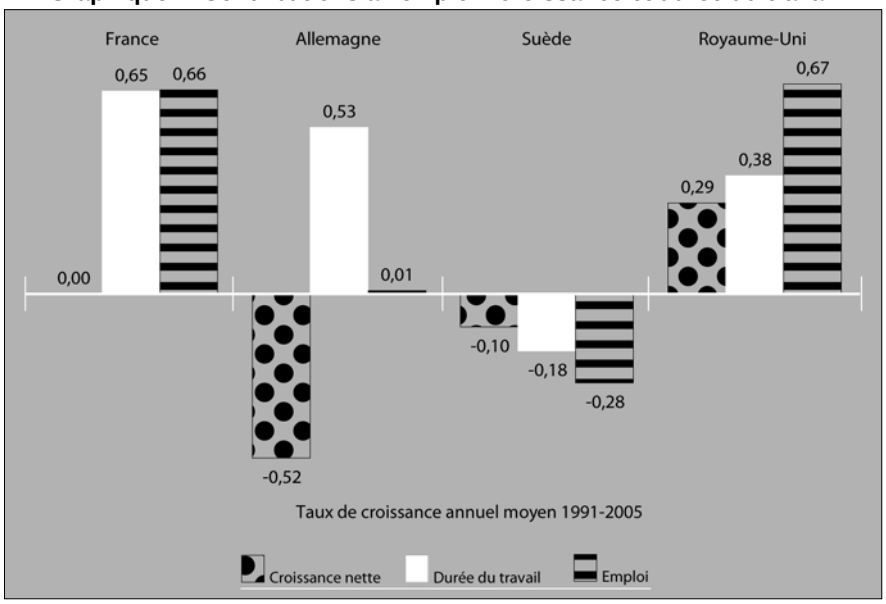
	PIB (1)	Productivité (2)	Croissance nette (3) = (1) - (2)	Durée du travail (4)	Emploi (3) - (4)
France	1,9	1,9	0,0	-0,7	0,7
Allemagne	1,4	1,9	-0,5	-0,5	0,0
Suède	2,3	2,4	-0,1	0,2	-0,3
Royaume-Uni	2,7	2,4	0,3	-0,4	0,7

Taux de croissance annuel moyen 1991-2005.

L'exemple de la France est particulièrement illustratif puisque le PIB et la productivité horaire ont progressé exactement au même rythme annuel de 1,9 % entre 1991 et 2005. Le potentiel d'emploi associé est donc nul sur l'ensemble de cette période. Il en va à peu près de même pour la Suède. En revanche, le Royaume-Uni bénéficie d'une croissance plus rapide du PIB et d'une progression de la productivité, elle aussi plus rapide que dans les autres pays, mais inférieure à celle du PIB : cette croissance est donc plus riche en emplois. L'Allemagne représente le cas inverse, puisque la productivité y progresse plus vite que le PIB, avec un effet fortement négatif sur l'emploi (- 0,5 % par an soit 7 % de perte d'emplois sur la période).

Le graphique 2 synthétise ces configurations très différentes des dynamiques de l'emploi dans les quatre pays. Il illustre le rôle important de l'évolution de la durée du travail. La Suède représente un cas particulier puisque la durée du travail augmente et aggrave l'effet sur l'emploi de la croissance nette. Dans les autres pays, la baisse du temps de travail joue positivement sur l'emploi. En France, elle correspond à l'intégralité des créations d'emploi, pour une croissance nette nulle. En Allemagne, elle compense le déficit d'emplois lié à la croissance nette et permet de maintenir le niveau des emplois. En Suède, elle aggrave l'effet sur l'emploi d'une croissance nette légèrement négative. Enfin, au Royaume-Uni elle se combine avec une croissance nette positive pour conduire à des créations d'emploi équivalentes à celle de la France. Compte tenu du rôle décisif joué par cette variable, il est nécessaire d'étudier plus en détail les modalités de son évolution.

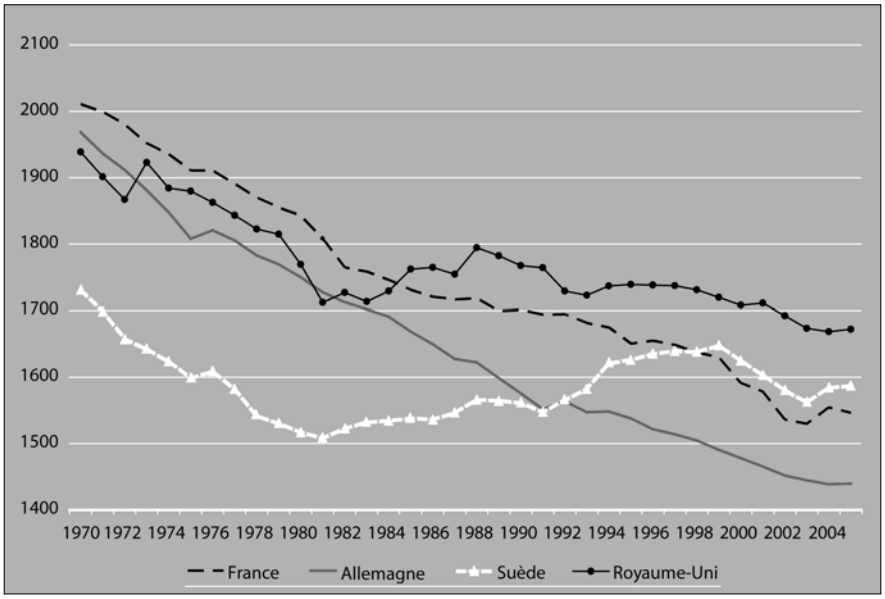
Graphique 2. Contributions à l'emploi : croissance et durée du travail



La contribution de la durée du travail

La durée du travail baisse dans les quatre pays jusqu'au début des années 1980 (graphique 3). Cette baisse se prolonge en Allemagne et en France, avec une marche d'escalier correspondant au passage aux 35 heures. Au Royaume-Uni et en Suède, le rythme de la baisse se stabilise voire augmente au cours des années 1980. La position relative des pays s'est donc modifiée : la durée du travail était nettement inférieure en Suède par rapport à celle de la France, elles sont aujourd'hui voisines.

Graphique 3. Durée annuelle du travail



Ces évolutions différentes n'ont pas été obtenues de la même manière, si l'on considère la contribution du recours au temps partiel (encadré 2). L'Allemagne présente une configuration spécifique : la durée à plein temps augmente légèrement et c'est la progression du temps partiel qui explique seule la baisse de la durée moyenne. Le rôle du temps partiel est également important au Royaume-Uni, mais joue un rôle plus accessoire en France et en Suède (tableau 4 et graphique 4).

La population active

La population active regroupe les personnes en emploi et les chômeurs. Pour un même potentiel d'emploi, le nombre de chômeurs va donc dépendre de la réaction de la population active. Celle-ci dépend à son tour

de la volonté des personnes en âge de travailler de se porter sur le marché du travail et sur la définition institutionnelle du chômage. Si, par exemple, on décide qu'un certain nombre de personnes sont inemployables, elles peuvent être rangées dans une catégorie (invalides, longue maladie, etc.) qui va les faire sortir à la fois de la population active et du statut de chômeurs. Le chômage peut donc baisser si l'on donne à une partie des demandeurs d'emploi un statut autre que celui de chômeur.

Encadré 2

La décomposition de la durée du travail

La baisse de la durée du travail peut être obtenue de deux manières. Elle peut résulter d'une réduction généralisée du temps de travail à plein temps ou d'une augmentation du recours au travail à temps partiel. Pour pouvoir mesurer la contribution de ces deux effets, on part d'une décomposition du nombre total d'heures travaillées entre les heures effectuées par les employés à plein temps et celles effectuées par les employés à temps partiel :

$N * D = Nt * DT + Np * DTP$

avec :

D	durée du travail
N	emploi
Nt	emplois à plein temps
Np	emplois à temps partiel
DT	durée du travail à plein temps
DTP	durée du travail à temps partiel

Pour mener à bien cette décomposition, on a donc besoin de deux informations supplémentaires : la part de l'emploi à temps partiel et la durée du travail à temps partiel en proportion de la durée du travail à plein temps. La formule précédente peut alors être transformée de la manière suivante :

$D = (1 - Np\ \%)\ DT + Np\ \% * \theta.DT$

$D = [1 - (1 - \theta)\ Np\ \%]\ DT$

$D = RTP * DT$

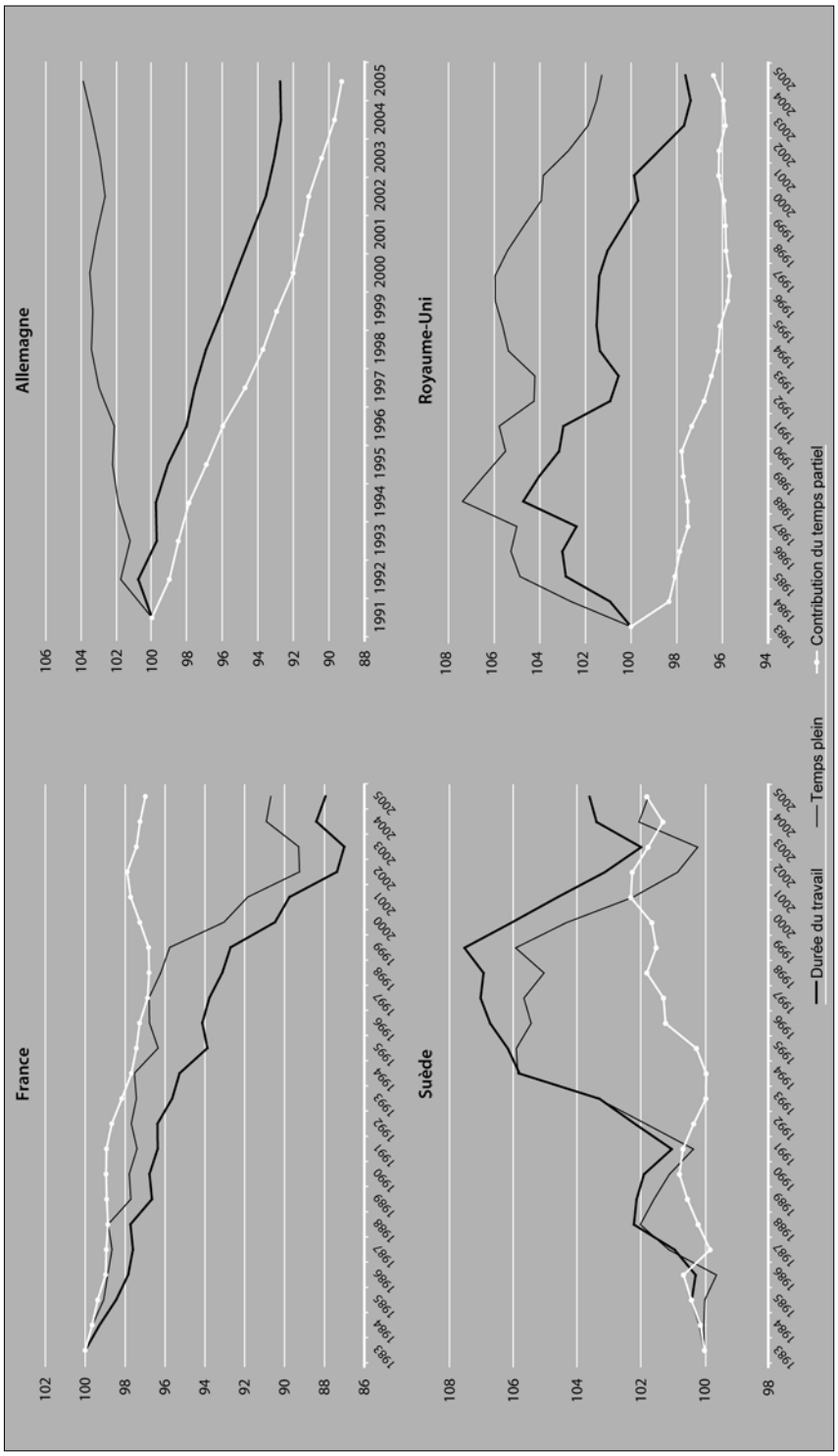
avec :

Np %	part de l'emploi à temps partiel
θ	durée du travail à temps partiel en proportion de la durée du travail à plein temps
D	durée du travail
DT	durée du travail à temps plein
DTP	durée du travail à temps partiel
RTP	indice de recours au temps partiel = [1 - (1 - θ) Np %]

Tableau 4. Temps plein et temps partiel

	France			Allemagne			Suède			Royaume-Uni		
	1992	**2005**	**Var.**	**1992**	**2005**	**Var.**	**1992**	**2005**	**Var.**	**1992**	**2005**	**Var.**
Durée du travail	1695	1546	-148	1564	1439	-124	1565	1587	22	1729	1672	-56
Durée du travail à temps plein	1799	1670	-129	1733	1769	36	1763	1762	-1	2001	1944	-57
Durée du travail à temps partiel	963	945	-18	633	630	-4	979	1034	55	773	848	75
Part de l'emploi à temps partiel	12,5	17,1	4,6	15,4	28,9	13,5	25,2	24,0	-1,2	22,1	24,8	2,6
Temps partiel en % du temps plein	53,5	56,6	3,0	36,5	35,6	-1,0	55,6	58,7	3,1	38,7	43,7	5,0

Graphique 4. Evolution de la durée du travail



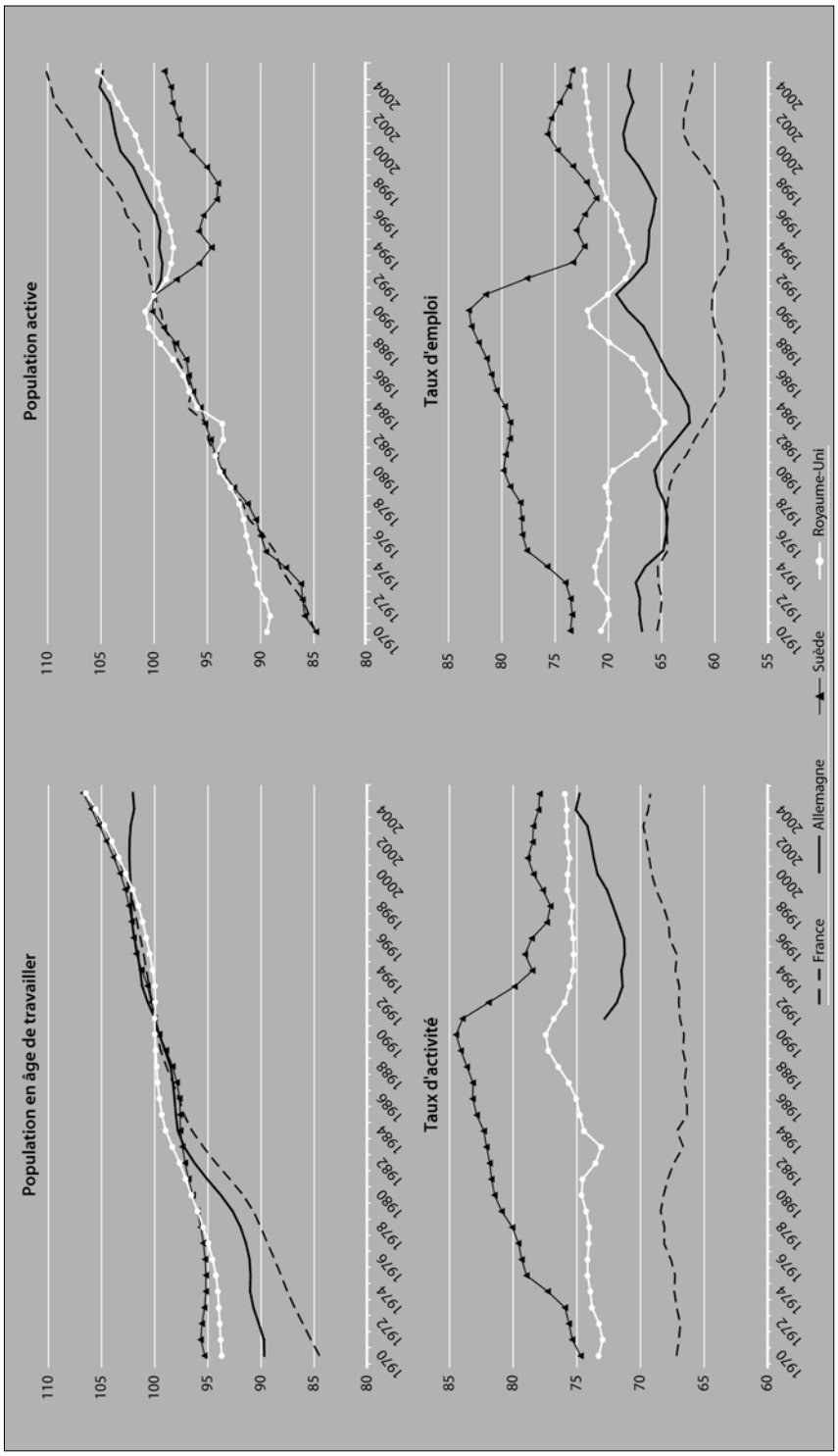
L'évolution de la population active va dépendre elle-même de la progression de la population en âge de travailler. Celle-ci a été à peu près équivalente en France, en Suède et au Royaume-Uni (environ 6 % entre 1991 et 2005) mais a été moindre en Allemagne (+2 %) où la population en âge de travailler s'est même stabilisée depuis quelques années. En revanche, l'évolution de la population active est bien plus différenciée. Au Royaume-Uni, et encore plus en Suède, elle augmente beaucoup moins que la population en âge de travailler, et même recule au cours des années 1990.

Le taux d'activité, qui mesure le rapport entre population active et population en âge de travailler, baisse fortement en Suède (-7,2 % entre 1991 et 2005) et reste à peu près constant au Royaume-Uni. En revanche l'Allemagne et la France sont caractérisées par une progression de la population active plus rapide que celle de la population en âge de travailler, ce que traduit l'augmentation du taux d'activité. Les différences observées en matière de population active proviennent donc essentiellement des comportements d'activité (graphiques 5 et 6). Si l'on s'en tient aux évolutions, on voit s'opposer deux groupes de pays : en France et en Allemagne, le taux d'activité augmente, alors qu'il stagne au Royaume-Uni depuis le début des années 1990 et recule brusquement en Suède entre 1990 et 1994. Dans ces deux pays, divers dispositifs ont permis de limiter la progression de la population active en dissuadant une fraction de la population en âge de travailler de se porter sur le marché du travail. Toutes choses égales par ailleurs, ce mécanisme contribue à la baisse du taux de chômage par d'autres voies que la création d'emplois.

Une vue d'ensemble des performances

Ce passage en revue montre que les performances d'emploi ne peuvent être évaluées à partir d'un indicateur unique, et qu'il existe de nombreuses variables contribuant à l'évolution du taux de chômage. Il est donc nécessaire de regrouper ces résultats pour dégager un tableau d'ensemble. Les formules de décomposition des encadrés 1 et 2 peuvent être combinées afin de distinguer les différents facteurs explicatifs du taux de chômage. Le taux d'emploi actif (complément à un du taux de chômage) augmente avec la croissance du PIB (+), et diminue avec la productivité horaire, le taux d'activité, la population active et la durée du travail (–). On peut ainsi décomposer les performances des quatre pays sur la période 1991-2005 (tableau 5).

Graphique 5. Evolution de l'activité par pays



Graphique 6. Emploi et population

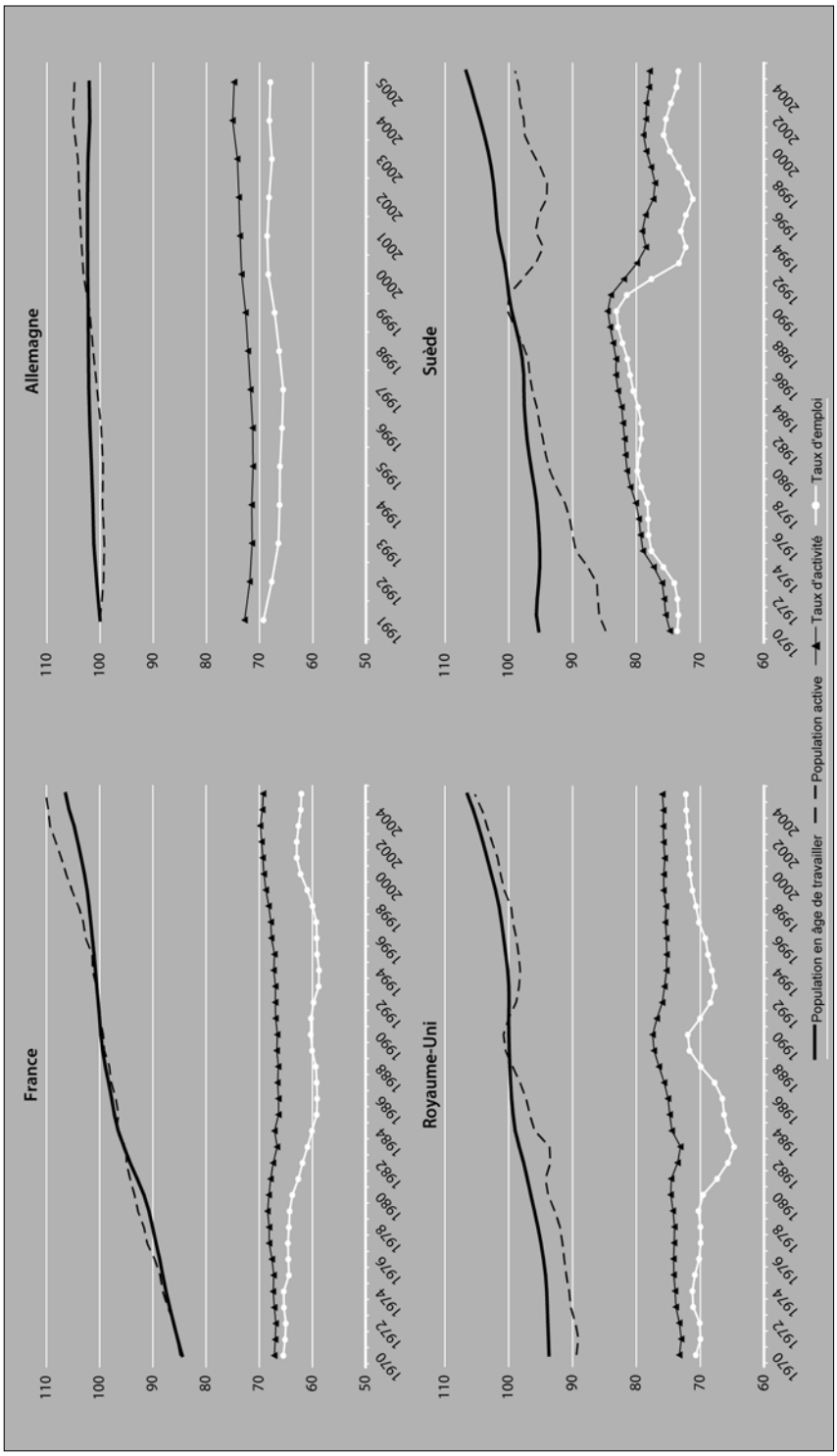


Tableau 5. Contributions au taux d'emploi actif 1991-2005

			France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
1	Taux d'emploi actif		-0,5	-4,5	-2,9	4,4
2	Emploi		**9,6**	0,1	-3,9	**9,9**
3	PIB	+	29,8	20,9	36,7	45,2
4	Productivité	-	-23,0	-23,2	-27,9	-28,3
5	Durée du travail	-	9,6	7,8	-2,5	5,5
5a	Durée du travail à temps plein	-	7,4	-3,7	-1,4	4,4
5b	Recours au temps partiel	-	2,0	12,0	-1,1	1,0
6	Population active		**-10,1**	-4,5	1,0	**-5,3**
7	Population en âge de travailler	-	**-6,4**	-2,0	-6,3	**-6,5**
8	Activité	-	**-3,5**	-2,6	7,8	1,1

Guide de lecture du tableau 5

Le tableau présente les contributions au taux d'emploi actif. Chaque élément intervient donc avec un signe qui correspond à son effet sur l'emploi. Ainsi la population active a augmenté en France de 10,1 % mais elle intervient avec un signe négatif puisque, toutes choses égales par ailleurs, elle exerce un effet négatif sur l'emploi.

On commentera ici la colonne du tableau qui porte sur la France. Entre 1991 et 2005, le taux d'emploi actif a baissé de 0,5 % (ligne 1), ce qui équivaut approximativement, en sens inverse, à l'augmentation du taux de chômage sur la période (0,4 point).

L'emploi a augmenté de 9,6 % (ligne 2) et les contributions à cette évolution sont données dans les trois lignes suivantes. Sur la période considérée, le PIB a augmenté de 29,8 % (ligne 3). Le potentiel d'emploi lié à la croissance est ensuite modulé par deux facteurs : la productivité horaire a réduit ce potentiel de 23,0 % (ligne 4), tandis que la réduction du temps de travail a eu un effet positif sur l'emploi de 9,6 % (ligne 5). Cette évolution de la durée du travail peut elle-même être décomposée en distinguant celle de la durée du travail à taux plein (ligne 5a) et celle du taux de recours au travail à temps partiel (ligne 5b).

Sur la même période, la progression de la population active a eu un impact négatif de -10,1 % sur le taux d'emploi actif (ligne 6). Il se décompose à son tour en deux effets : -6,4 % pour la population en âge de travailler (ligne 7) et -3,5 % pour le taux d'activité (ligne 8).

La comparaison conduit à distinguer deux couples de pays :

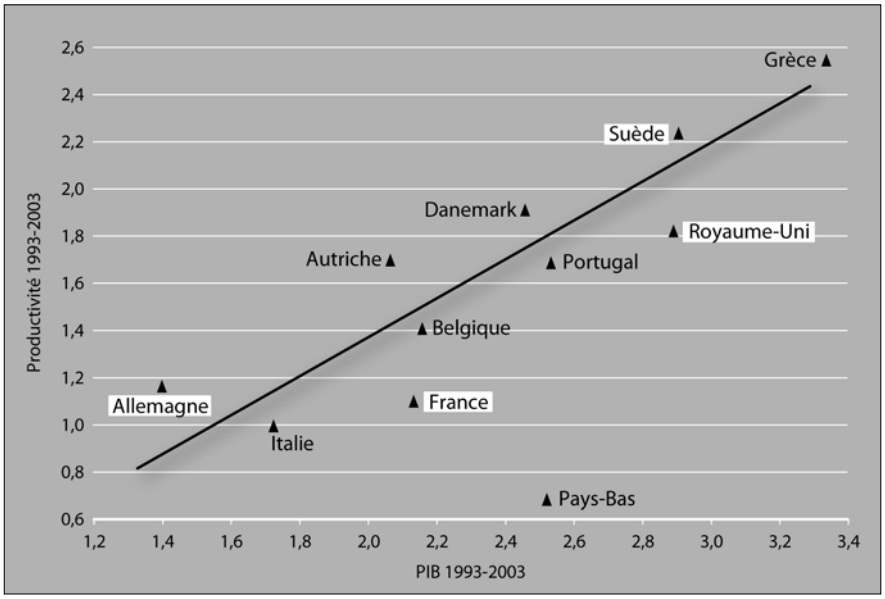
- la France et le Royaume-Uni créent à peu près autant d'emplois entre 1991 et 2005 (respectivement 9,6 % et 9,8 %) ; cependant le taux de chômage augmente de 0,4 point en France et baisse de 4 points au Royaume-Uni. Cette différence s'explique par une évolution très différente de la population active, qui augmente de 10,1 % en France contre 5,3 % au Royaume-Uni.

- l'Allemagne et la Suède ont en commun une augmentation du taux de chômage, qui est respectivement de 4,2 et 2,9 points entre 1991 et 2005. Mais elle correspond à deux configurations très différentes : création d'emplois à peu près nulle pour une progression de 4,5 % de la population active en Allemagne ; importantes pertes d'emplois en Suède (- 3,9 %) avec un recul de la population active (-1,0 %).

Si cette décomposition ne peut être utilisée comme une relation causale, elle a le mérite de faire apparaître le mode d'obtention des performances d'emploi propre à chaque pays. Elle permet ensuite de construire une typologie synthétique qui s'appuie sur les observations précédentes. On peut ensuite l'utiliser pour repérer les interactions possibles entre les différents facteurs de cette décomposition.

La première relation entre productivité et croissance a déjà été repérée et a conduit à proposer la notion de croissance nette. Elle consiste à remarquer que les gains de productivité sont d'autant plus important que la croissance du PIB est rapide (graphique 7). Autrement dit, tout avantage du point de

Graphique 7. PIB et productivité



vue de l'emploi d'un supplément de croissance est automatiquement réduit par les gains de productivité plus élevés qui l'accompagnent. Le sens de cette relation est d'ailleurs difficile à définir : une croissance plus rapide est l'occasion de réorganiser la production et de dégager des gains de productivité ; en sens inverse, une croissance plus soutenue de la productivité améliore la compétitivité et permet d'atteindre un taux de croissance du PIB plus élevé.

La décomposition pourrait ensuite être complexifiée de deux manières. La réduction de la durée du travail pourrait permettre des gains de productivité plus rapides ; cependant cette relation n'est pas vérifiée en évolution. Autrement dit, les gains de productivité sont indépendants sur moyenne période du rythme de réduction de la durée du travail. En sens inverse, un taux d'emploi plus élevé pourrait conduire à de moindres gains de productivité dans la mesure il faudrait employer des travailleurs moins productifs (Bourlès, Cette 2006). Cette relation semble bien vérifiée mais elle est difficile à intégrer dans cette décomposition, puisqu'elle fait intervenir, à travers le taux d'emploi, l'ensemble de ses déterminants.

On a préféré insister ici sur une relation qui est rarement mise en lumière, et qui concerne les évolutions relatives du taux d'activité et de la durée du travail : la baisse de la durée du travail a été plus marquée dans les pays qui connaissaient une progression plus rapide du taux d'activité. Ce dernier augmente quand une proportion plus grande de la population en âge de travailler se porte sur le marché du travail. Ce mécanisme existe dans tous les pays européens, à l'exception de pays du sud de l'Europe (Italie, Grèce et surtout Espagne) où la durée du travail réagit beaucoup moins à une augmentation de population active. La corrélation est très nette pour ce qui concerne les pays sous revue (graphique 8). Tout se passe donc comme si l'afflux supplémentaire sur le marché du travail était absorbé par une réduction de la durée moyenne du travail. Certes, on pourrait imaginer une détermination inverse où ce serait la multiplication des emplois à temps partiel qui attirerait de nouveaux postulants sur le marché du travail. Ce scénario est envisageable pour l'Allemagne, mais ne l'est pas pour les trois autres pays où l'emploi à temps partiel progresse beaucoup moins vite. Quoi qu'il en soit, il faut prendre en compte cette interaction.

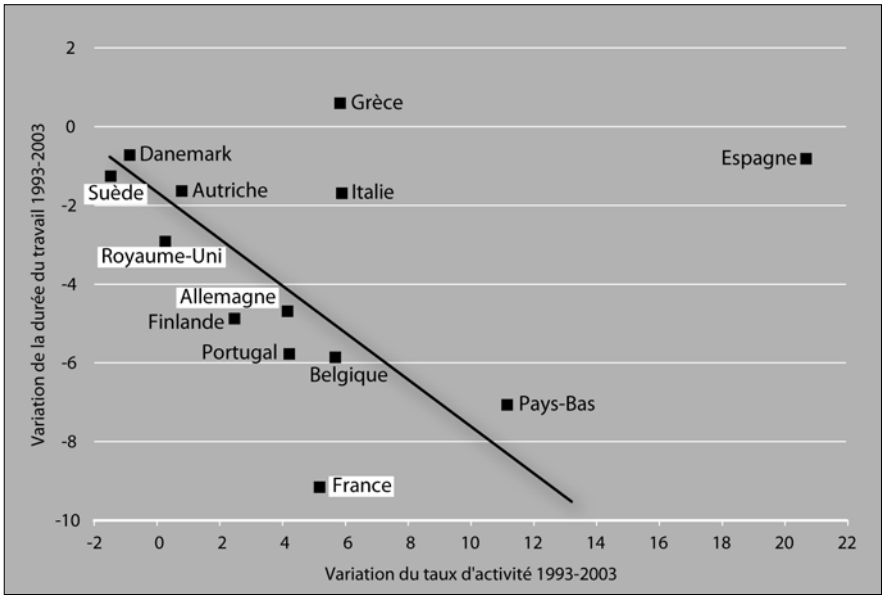
Au total, les performances d'emploi des quatre pays, toujours mesurées à l'aide du taux de chômage, peuvent être synthétisées autour de trois variables :

- la croissance nette, autrement dit l'effet de la croissance du PIB net de la productivité horaire ;

- la pression nette d'activité, autrement dit l'effet cumulé de la progression du taux d'activité et de la réduction de la durée du travail ;

- la démographie, à savoir l'augmentation de la population en âge de travailler.

Graphique 8. Durée du travail et taux d'activité



Le tableau 6, où les spécificités les plus marquées sont signalées en clair, permet de résumer le bilan comparatif (voir aussi le graphique 9) :

- la croissance nette a été très défavorable à l'Allemagne, où la productivité a augmenté plus vite que le PIB, et favorable au Royaume-Uni en raison d'une configuration inverse ;

- la pression nette d'activité a été favorable à la France, grâce à la réduction de la durée du travail pour l'essentiel, ainsi qu'au Royaume-Uni, en raison de la progression modérée du taux d'activité ;

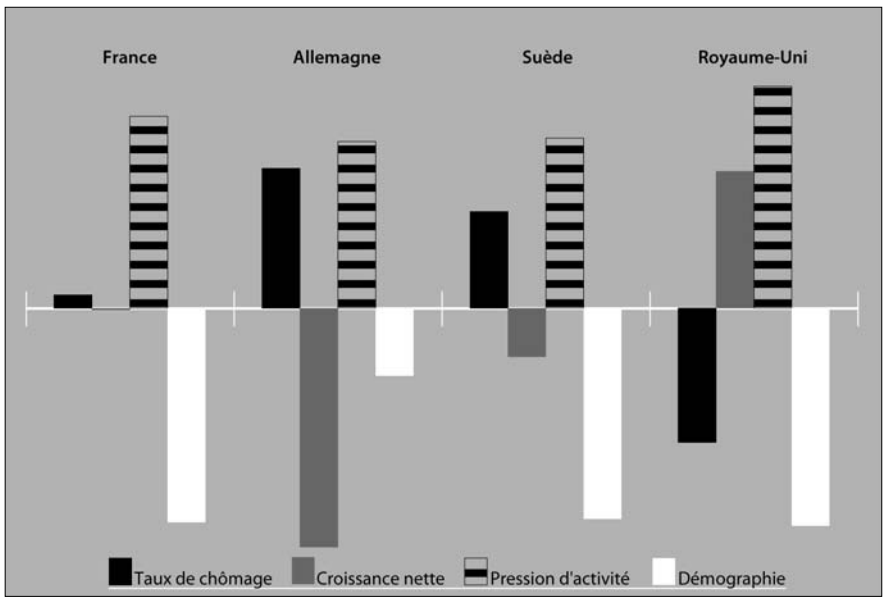
- la démographie a été favorable à l'Allemagne, où la population en âge de travailler au augmenté moins vite que dans les trois autres pays.

Ce bilan souligne le rôle très différencié des différents facteurs qui implique en tout état de cause que les points d'application éventuels des réformes du marché du travail ne relèvent pas d'un schéma uniforme d'un pays à l'autre.

Tableau 6. Une décomposition de l'évolution du taux de chômage 1991-2005

	France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
Variation du taux de chômage	0,4	4,2	2,9	-4,0
Croissance nette	-0,1	-7,1	-1,4	4,1
Pression nette d'activité	5,8	5,0	5,1	6,7
Démographie	-6,4	-2,0	-6,3	-6,5

Graphique 9. Bilan synthétique des déterminants de l'emploi



2. Dynamique salariale et productivité

Dans la théorie dominante, le fonctionnement des marchés du travail influe sur les performances d'emploi à travers la formation des salaires. Les rigidités du marché du travail, qu'il s'agit de réduire au moyen de réformes structurelles, ont un effet néfaste sur l'emploi dans la mesure où elles empêchent le salaire d'ajuster l'offre et la demande de travail sur ce marché particulier. L'objet de cette section est donc d'examiner, sur les quatre pays sous revue, les rapports entre la progression des salaires – qu'il convient de rapporter à celle de la productivité – et les performances d'emploi.

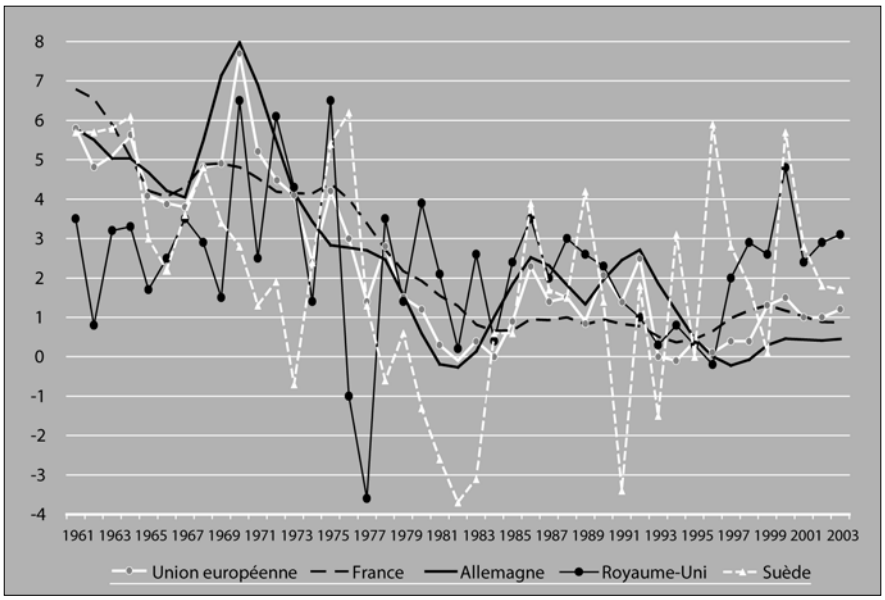
L'évolution du salaire réel

La dynamique salariale européenne conduit à distinguer trois grandes phases :

- une période de croissance soutenue du salaire réel (1960-73),
- une période de transition marquée par un ralentissement de cette progression (1973-1985),
- une période de stabilisation autour d'un taux de croissance modérée (1985-2003).

Si la France et l'Allemagne suivent d'assez près ce profil d'évolution moyenne (graphique 10), les deux autres pays sous revue s'en écartent sensiblement. Dans le cas du Royaume-Uni, la périodisation est beaucoup

Graphique 10. Taux de croissance du salaire réel



moins marquée et l'évolution du salaire est plus régulière à long terme, de telle sorte que la progression du salaire y est inférieure à la moyenne européenne durant les années d'expansion, et tend à être plus élevée sur la période récente. En Suède, la progression du salaire réel enregistre d'amples fluctuations, mais tend, elle aussi, à être supérieure à la moyenne européenne en fin de période (tableau 7).

L'évolution de la part salariale

C'est la productivité du travail qui permet à moyen et long terme la progression du salaire réel. Mais les liens entre ces deux variables ne sont pas pour autant stables et contribuent à déterminer l'évolution de la part salariale qui évolue, aux prix relatifs près, en fonction de l'évolution relative

Tableau 7. Taux de croissance du salaire réel

	1960-1973	1973-1985	1985-2003
Allemagne	5,5	1,4	1,2
France	5,0	2,2	0,9
Royaume-Uni	3,2	1,6	2,1
Suède	3,5	0,4	1,9
EU15	4,9	1,5	1,1

Salaire réel = rémunération moyenne déflatée par le prix à la consommation

du salaire et de la productivité. La part des salaires est un bon indicateur de répartition des revenus, mais elle correspond aussi à une notion de coût salarial unitaire qui est considéré comme un élément-clé de la compétitivité.

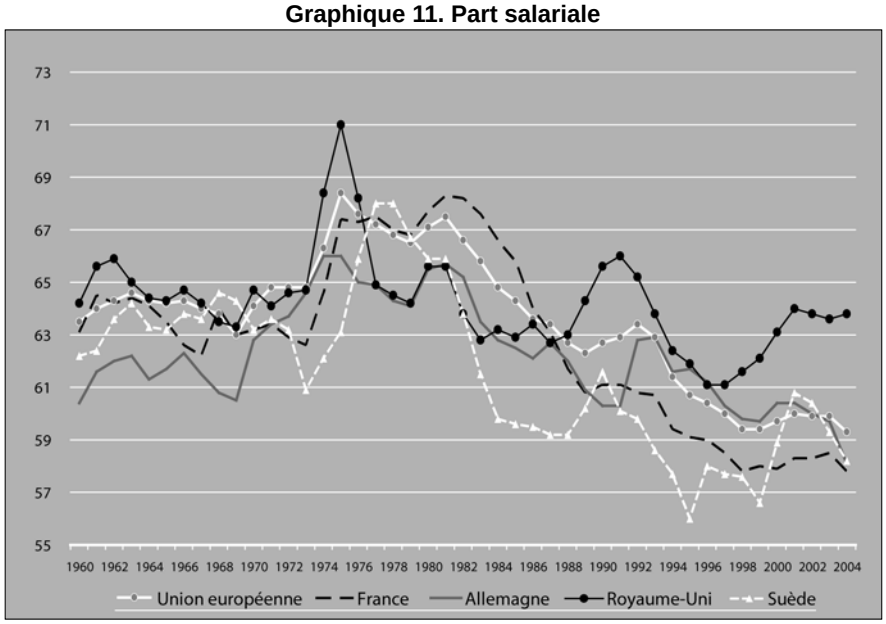
Au niveau de l'Union européenne, la part salariale a connu une évolution elle aussi marquée par trois grandes phases qui coïncident approximativement avec celles qui caractérisent le salaire réel (graphique 11) :

- une période de stabilité de la part salariale (1960-73),

- une période de hausse puis de maintien à un niveau élevé (1973-1982),

- une période de baisse tendancielle modulée par la situation conjoncturelle (1983-2003).

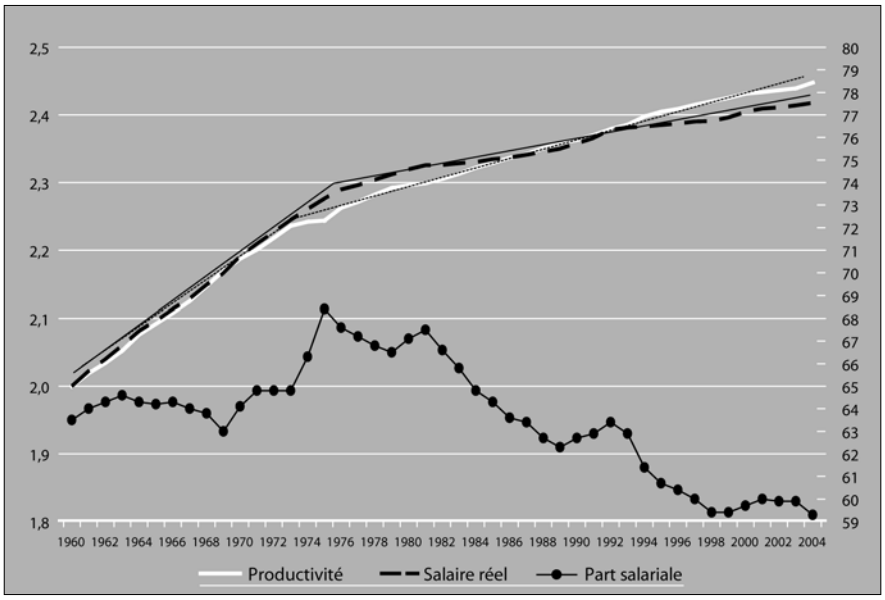
Graphique 11. Part salariale



Durant la période 1960-1973, salaire et productivité évoluent à la même vitesse et la part salariale reste à peu près constante (graphique 12). La rupture qui intervient dans la première moitié des années soixante-dix ne concerne pas de la même manière les deux variables : la progression du salaire commence par continuer sur sa lancée, et ne s'infléchit que quelques années après la productivité. Cette phase de transition débute donc par une augmentation rapide de la part salariale, suivie par un retournement progressif au début des années quatre-vingt. Il contribue à installer un nouveau régime, où le salaire croît à un rythme inférieur à la progression de la productivité, elle-même ralentie par rapport à celle des années de croissance. Le différentiel entre salaire et productivité tend à se résorber, et la part salariale à se stabiliser à un niveau historiquement bas. La rupture du début des années 1980 est désormais un

fait bien documenté qui a fait l'objet en 2007 de deux études de la part du FMI et de la Commission européenne.

Graphique 12. Salaire et productivité dans l'Union européenne



Productivité : logarithme du PIB par personne employée (échelle de gauche).
Salaire : logarithme de la rémunération par salarié, déflatée par le prix du PIB (échelle de gauche).
Part des salaires corrigée (échelle de droite).
Source : Ameco (2006).

Les pays sous revue ne se conforment pas tous à ce schéma d'ensemble. On constate à nouveau que la France et l'Allemagne le suivent d'assez près, mais il n'en va pas de même pour les deux autres pays. Au Royaume-Uni, la part salariale fluctue autour d'un niveau constant à moyen-long terme. En Suède, elle augmente sur la période récente (tableau 8 et graphique 13).

On peut alors repérer deux schémas possibles parmi les pays de l'Union européenne, que l'on peut résumer en opposant, de manière stylisée, la décennie soixante-dix aux années 1980 et 1990 (tableau 9).

- Dans le schéma continental, le déroulement des événements fonctionnerait de la manière suivante : au cours des années 1970, la productivité commence à décélérer à partir d'une vitesse de progression élevée (de 5 % à 2 %). Dans un premier temps, le salaire net décélère lui aussi, mais dans une moindre proportion, de telle sorte que la part salariale tend à progresser un peu. La rupture des années 1980 installe un autre régime, avec une productivité du travail croissant à moins de 2 % et un salaire réel freiné encore plus, de telle sorte que la part salariale tend à baisser à nouveau. Ce schéma peut s'étendre au cas japonais.

Tableau 8. Evolution de la part salariale

	En % de la valeur ajoutée					Variation	
	1962	1972	1982	1992	2002	1962-1982	1982-2002
Allemagne	72,4	73,0	73,8	69,1	67,0	1,4	-6,8
France	75,7	73,2	79,3	70,2	68,9	3,5	-10,3
Suède	70,1	71,6	70,6	68,5	72,1	0,5	1,6
Royaume-Uni	72,4	72,0	73,0	74,6	73,4	0,6	0,3
Union européenne à 15	73,0	73,2	74,8	71,0	68,5	1,8	-6,3

Part des salaires corrigée : salaire moyen en % du PIB par personne employée.
Source : Ameco (2006).

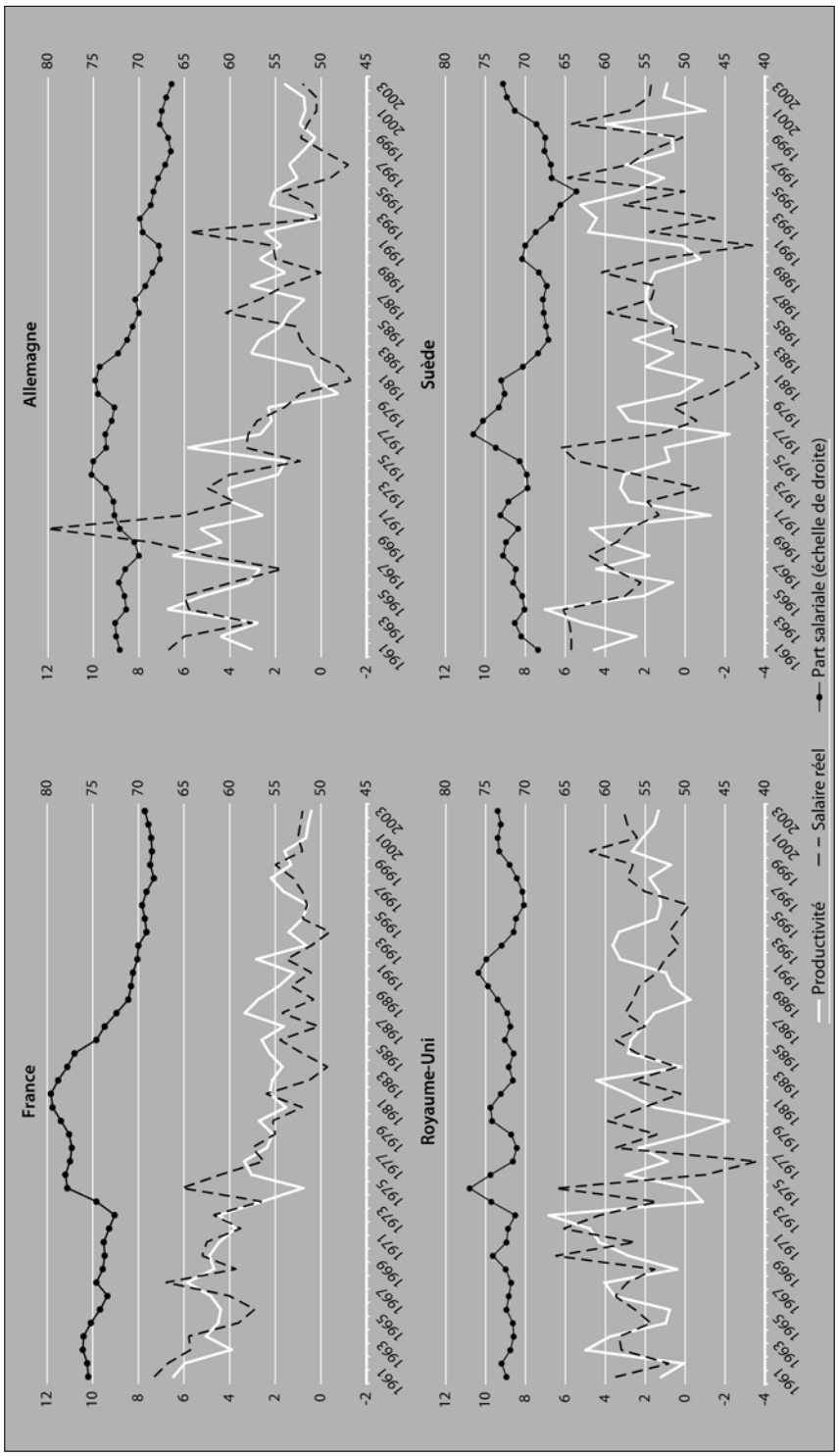
Tableau 9. Schéma continental et schéma anglo-saxon

		Productivité	Salaire	Part salariale
Schéma continental	1970	Croissance forte puis baisse	Baisse retardée	Hausse modérée
	1980 & 1990	Croissance ralentie	Freinage marqué	Baisse
Schéma anglo-saxon	1970	Croissance modérée	Croissance modérée	Maintien
	1980 & 1990	Croissance modérée	Croissance modérée	Maintien

- Dans le schéma anglo-saxon, les deux périodes ne sont pratiquement pas différenciées. Sur l'ensemble des trois décennies, productivité et salaire croissent à un rythme modéré et sensiblement équivalent, de telle sorte que la part salariale ne présente aucune tendance marquée.

L'Allemagne, et surtout la France, suivent de très près le schéma continental, tandis que le Royaume-Uni est l'exemple type du schéma anglo-saxon. Le cas de la Suède présente une configuration particulière. La part salariale tend à augmenter à la fin des années 1980, mais cette progression est contrecarrée et fait place à une baisse prononcée de la part salariale dans la première moitié des années 1990, en raison d'une non-répercussion des gains de productivité dans le salaire réel. Puis, à partir de 1995, la situation s'inverse : le salaire réel augmente plus vite que la productivité, et la part salariale gagne près de 9 points entre 1995 et 2003.

Graphique 13. Décomposition de la part salariale



Salaire et taux de chômage

Dans le schéma continental, on assiste donc à une sur-réaction du ralentissement salarial, en ce sens que le salaire est freiné au-delà du ralentissement de la productivité. L'hypothèse qui se présente immédiatement est que cette sur-réaction a été rendue possible par les tensions accrues sur le marché du travail, autrement dit par la montée du taux de chômage. Cette idée a été soumise à un premier balayage économétrique fondé sur le petit modèle suivant :

$$txSAL = (a + b\ TCHO)\ txPROD + c$$

txSAL	taux de croissance du salaire réel
txPROD	taux de croissance de la productivité
TCHO	taux de chômage

Dans cette modélisation simple, le coefficient d'indexation du salaire à la productivité est lui-même fonction du taux de chômage, au lieu d'être supposé constant. Cette sensibilité permet de mesurer de manière indirecte le rapport de forces sur le marché du travail.

Les résultats montrent que ce modèle est validé en règle générale (tableau 10). Mais il reste très insuffisant dans le cas de la Suède où le taux de chômage n'est que faiblement significatif. Au Royaume-Uni, la sensibilité au taux de chômage apparaît, contrairement aux résultats standards mais il s'agit d'une modulation conjoncturelle plutôt que d'un changement de régime salarial.

Tableau 10. Estimations du taux de croissance du salaire réel (1961-2003)

Pays	prod	(t)*	prod*tcho	(t)*	R2
Allemagne	1,169	1,7	-0,155	-3,5	0,65
France	1,047	10,2	-0,108	-4,3	0,74
Suède	0,635	2,4	-0,059	-1,2	0,09
Royaume-Uni	0,491	2,4	-0,064	-2,1	0,10
Union européenne	1,193	12,9	-0,146	-5,4	0,80

* Une variable est considérée comme significative si la valeur absolue de (t) est supérieure à 2.

Il faut cependant préciser cette première lecture en distinguant de manière plus soigneuse les deux grandes sous-périodes. Pour cela, on a estimé la même équation sur la période 1981-2003. Le résultat d'ensemble est très

net (tableau 11) : sur cette période plus courte, les équations se dégradent sensiblement : le lien avec la productivité disparaît ou s'affaiblit, et il en va de même avec le taux de chômage.

Tableau 11. Estimations du taux de croissance du salaire réel (1961-2003)

	1961-2003					1981-2003				
	Prod	(t)*	tcho	(t)*	R2	Prod	(t)*	tcho	(t)*	R2
Allemagne	0,676	3,4	-0,383	3,5	0,62	0,655	1,8	-0,183	0,8	0,18
France	0,387	2,2	-0,357	4,7	0,76	0,265	1,5	-0,075	0,7	0,13
Suède	0,472	2,3	-0,136	0,9	0,13	0,234	0,6	0,165	0,7	0,08
Royaume-Uni	0,207	1,3	-0,188	2,2	0,15	0,235	1,0	-0,318	2,5	0,24
Union européenne	0,505	3,5	-0,373	5,6	0,82	0,393	1,4	-0,342	2,2	0,22

* Une variable est considérée comme significative si la valeur absolue de (t) est supérieure à 2.

En conclusion, la montée du taux de chômage a été le facteur principal conduisant à la désindexation des salaires par rapport à la productivité. Mais, plutôt que d'une régulation conjoncturelle, il s'agit de la transition entre deux déterminations du salaire :

- avant 1980 : la norme salariale est celle d'une progression parallèle à la productivité ;

- après 1980 : la norme salariale est celle d'une progression faible et constante à moyen terme du salaire réel, relativement indépendante de ses déterminants classiques.

Le socle de la productivité

La productivité joue un rôle central dans la dynamique générale de la croissance et de l'emploi. Le mode de redistribution des gains de productivité contribue à faire évoluer les modèles sociaux, selon que ces gains sont conservés par les entreprises ou redistribués aux salariés sous forme de pouvoir d'achat ou de temps libre. Il faut donc approfondir la comparaison entre les pays étudiés du point de vue de l'évolution de la productivité horaire.

Le premier constat est celui d'une rupture dans l'évolution des gains de productivité (tableau 12). Jusqu'à la fin des années 1970, l'Allemagne et la France bénéficiaient d'une progression nettement plus soutenue que dans les deux autres pays. La décennie 1980 est marquée par un net ralentissement de la productivité : il s'agit là d'un phénomène généralisé et bien

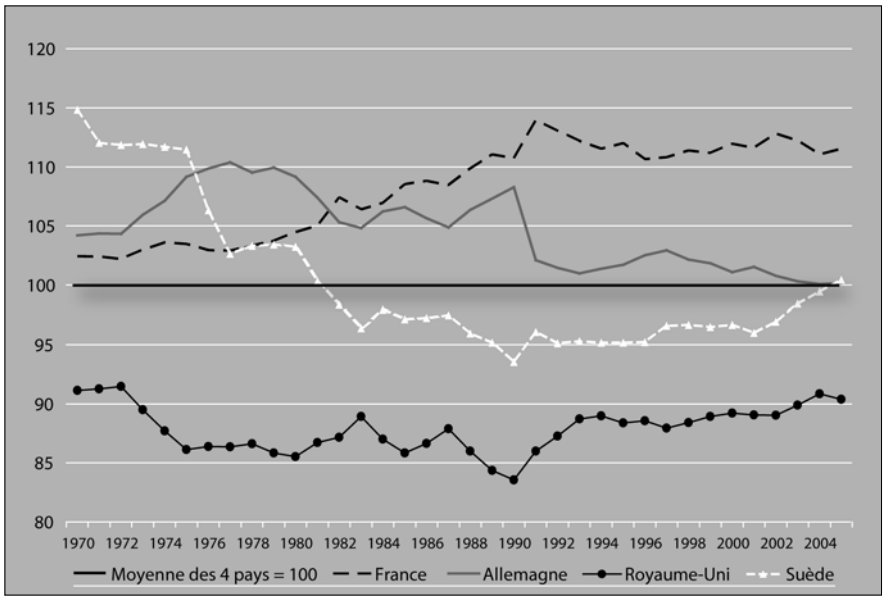
documenté. A partir des années 1990, la situation s'inverse : la productivité continue à ralentir en Allemagne et en France, tandis qu'elle se rétablit au Royaume-Uni et encore plus en Suède. Sur les quinze dernières années, la Suède et le Royaume-Uni ont retrouvé le rythme de progression de la productivité dont ces pays disposaient avant le ralentissement, tandis que la France et l'Allemagne voient les gains de productivité augmenter plus lentement.

Tableau 12. Productivité horaire de l'ensemble de l'économie

	1970-1980	1980-1991	1991-2005
France	3,6	2,7	1,9
Allemagne	3,9	2,3	1,9
Suède	2,3	1,2	2,4
UK	2,8	1,9	2,4

La hiérarchie des niveaux de productivité horaire fait apparaître un rattrapage du Royaume-Uni et de la Suède et un recul de l'Allemagne, tandis que la France conserve un avantage relatif d'environ 12 % par rapport à la moyenne des quatre pays (graphique 14).

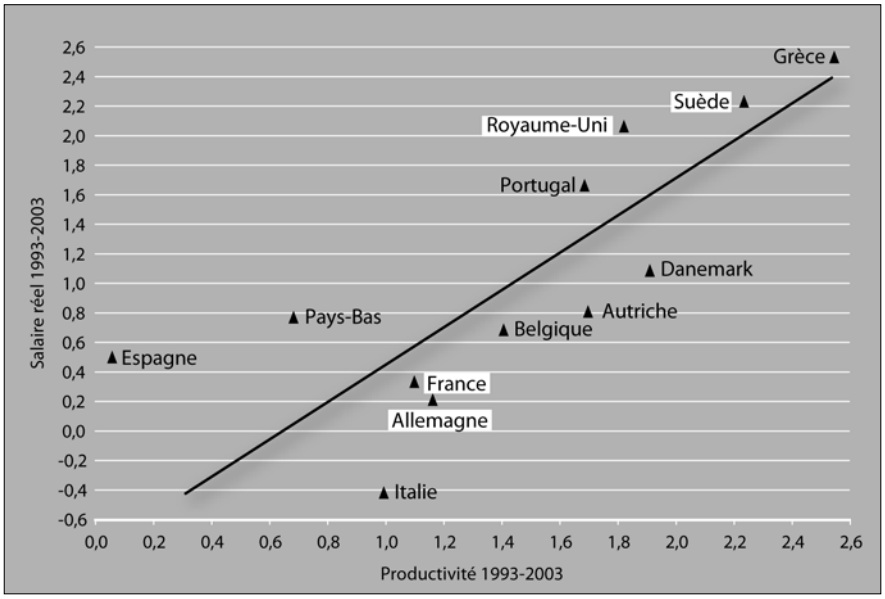
Graphique 14. Productivité relative des quatre pays



Dynamiques comparées

Le fait que la progression du salaire soit en partie déconnectée de l'évolution temporelle de la productivité n'implique pas une rupture complète. La comparaison internationale montre que les pays où la productivité progresse le plus vite sont ceux où l'évolution du salaire est la plus dynamique (graphique 15). L'avantage en termes de productivité apparaît comme essentiel, et induit un cercle vertueux où la croissance se nourrit des gains de productivité et permet, en sens inverse leur progression (graphique 16). Cette croissance est favorable à l'emploi, et permet un maintien, voire une progression de la part salariale. Ces déterminations complexes montrent en tout cas qu'il n'existe pas de liaison directe entre la modération salariale et l'emploi. Tout au contraire, ce sont les pays où la part salariale est la plus dynamique qui créent le plus d'emplois (graphique 17). Cette conclusion rejoint celle de Stockhammer (2007) qui s'appuie sur un modèle de l'économie européenne : « Depuis deux décennies et demie, les salaires suivent avec retard sur la croissance de la productivité en Europe sans aucune amélioration substantielle du chômage. De plus, il n'existe aucune corrélation à moyen terme entre les augmentations de salaire et l'évolution du chômage d'un pays à l'autre. Si la modération salariale améliore la compétitivité (et sans doute les exportations nettes), il n'en découle pas que l'Europe puisse se débarrasser du chômage grâce aux exportations : la modération salariale aura aussi des effets négatifs sur les dépenses de

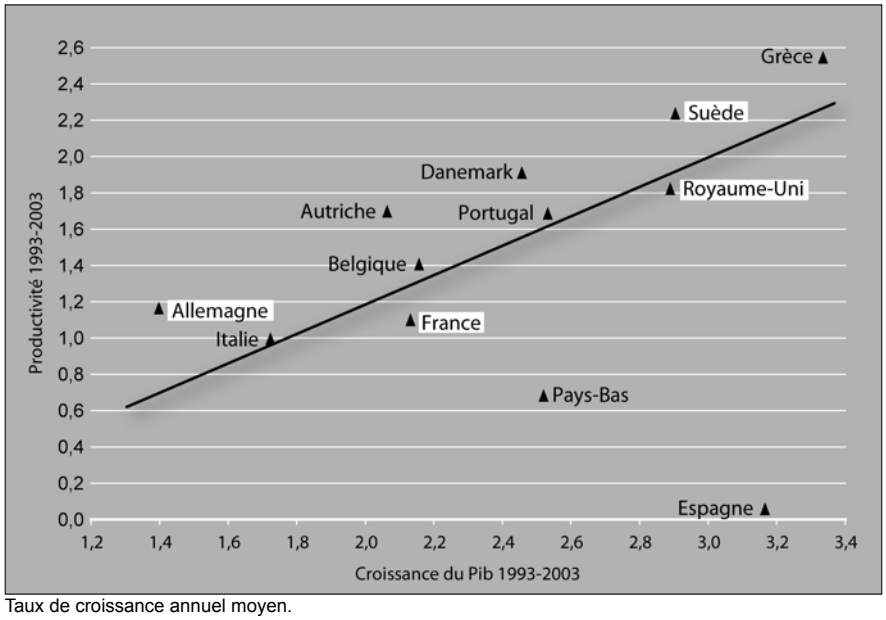
Graphique 15. Salaire et productivité



Taux de croissance annuel moyen.

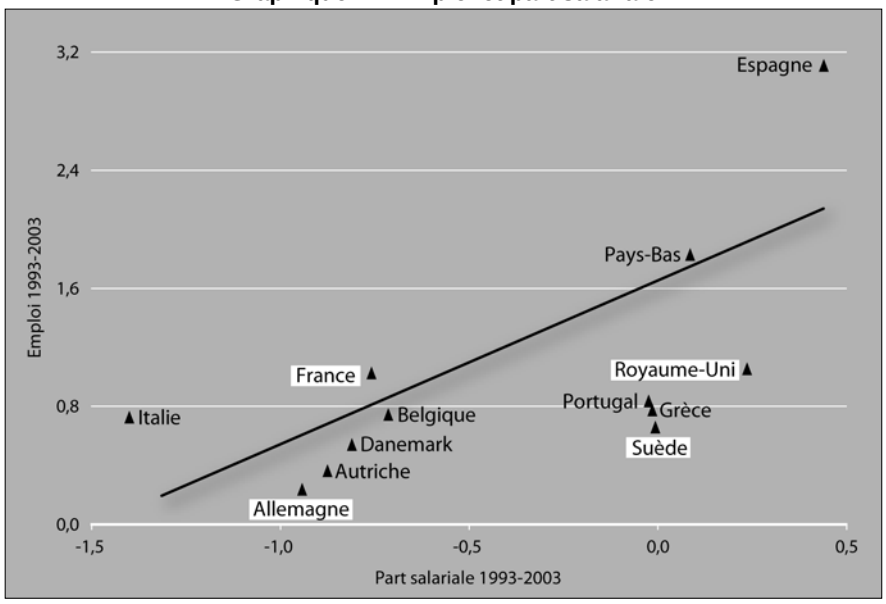
consommation. Stockhammer, Onaran et Ederer (2007) ont montré empiriquement qu'une augmentation de la part des salaires dans la zone euro est expansionniste. »

Graphique 16. Productivité et croissance



Taux de croissance annuel moyen.

Graphique 17. Emploi et part salariale



Taux de croissance annuel moyen.

Ces différents critères conduisent à rapprocher nettement l'Allemagne et la France, d'une part, la Suède et le Royaume-Uni de l'autre, comme le résume le tableau 13 ci-dessous.

Tableau 13. Deux catégories de performances

	France & Allemagne	Royaume-Uni & Suède
Salaire réel	–	+
Productivité	–	+
Croissance du PIB	–	+
Part salariale	–	=+

Configurations nationales

Les différentes branches de l'économie ne sont pas exposées de la même façon à la concurrence sur le marché mondial. Du point de vue de la compétitivité, c'est surtout l'évolution de la productivité dans les secteurs exposés qui importe. Il faut donc adopter une optique permettant de distinguer de ce point de vue les différentes configurations nationales. Pour avancer dans cette analyse, on a utilisé un découpage des économies en trois grands secteurs :

- industrie (*manufacturing*),
- services marchands (*business services*),
- services non marchands (*community, social and personal services*) : administrations publiques, éducation, santé, travail social.

Cette nomenclature ne recouvre qu'imparfaitement la dichotomie exposé/abrité : certains secteurs industriels peuvent être relativement abrités, et une partie croissante des services marchands est exposée à la concurrence à travers les échanges internationaux. En outre, la partition peut différer d'un pays à l'autre. Enfin, les mesures statistiques de la valeur ajoutée et de la productivité sont d'autant plus conventionnelles que l'on passe de l'industrie aux services. Mais, d'un point de vue pratique, ce découpage présente un double intérêt, celui d'être plus maniable qu'une nomenclature très détaillée et celui de rendre possible la comparaison internationale sur une base relativement homogène.

Il est alors possible d'examiner les configurations nationales d'emploi à partir d'une telle partition qui permet de dégager un certain nombre de faits stylisés.

Evolution sectorielle de l'emploi

La structure de l'emploi par grands secteurs fait apparaître la spécialisation de chaque pays (tableau 14 et graphique 18). En 2003, la part de l'emploi industriel varie entre 14,2 % au Royaume-Uni et 22,8 % en Allemagne.

Du côté des services, le Royaume-Uni est caractérisé par la part importante des services marchands (53,2 %) tandis que la Suède est le pays où l'emploi dans les *non business services* est le plus élevé (42,1 %). Le recul de l'emploi industriel est particulièrement marqué en Allemagne et au Royaume-Uni, alors que la progression des services marchands est relativement homogène d'un pays à l'autre. Compte tenu de la structure de l'emploi, cette évolution pèsera plus ou moins sur le bilan de l'emploi total.

Tableau 14. Evolution de l'emploi 1992-2003

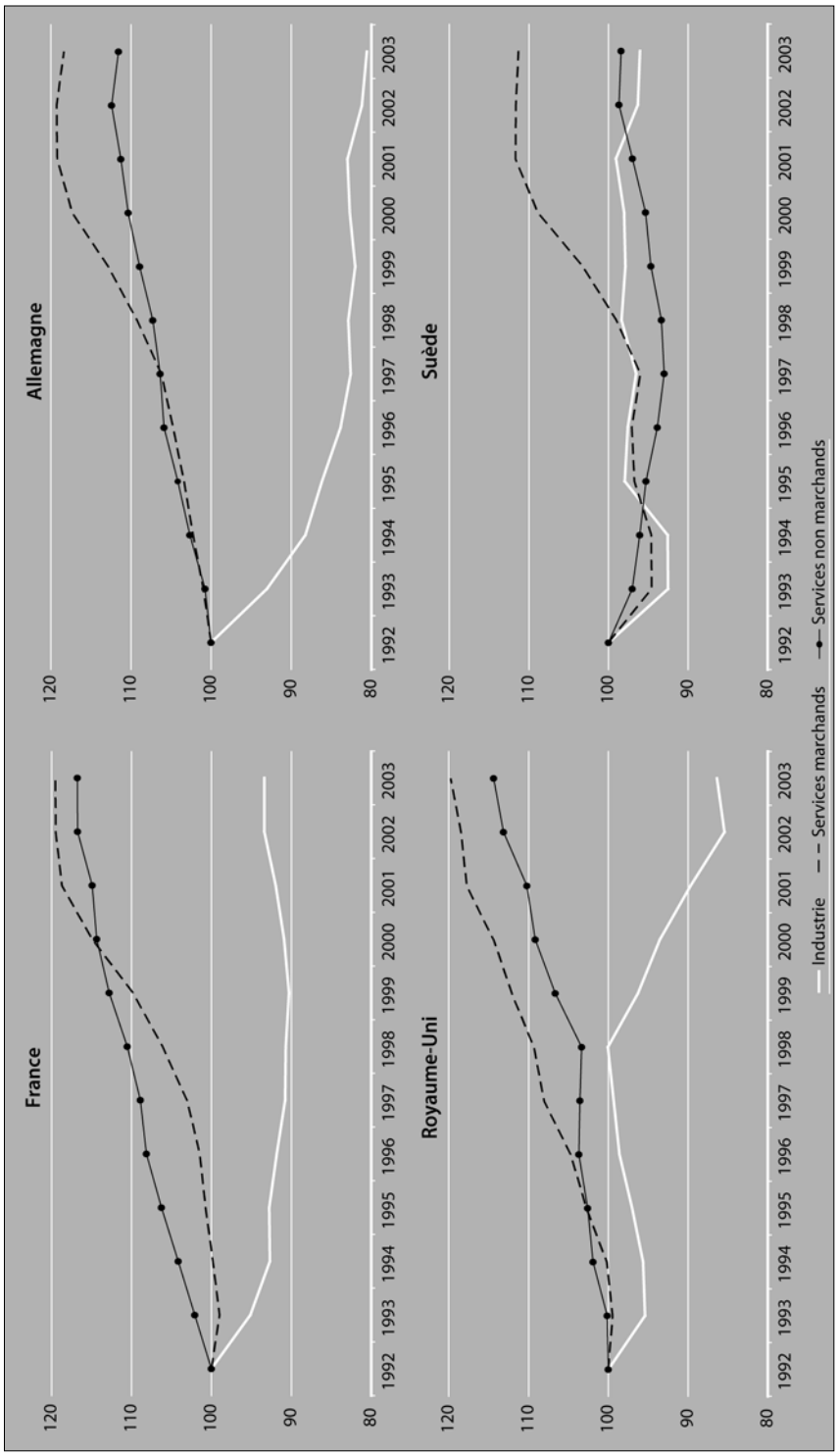
		Total	Industrie	Services marchands	Services non marchands
France	Structure 2003	100,0	17,5	44,8	37,7
	Evolution 1992-2003	9,6	-9,4	17,8	11,6
	Contribution	9,6	-1,4	8,3	6,1
Allemagne	Structure 2003	100,0	22,8	45,3	31,9
	Evolution 1992-2003	1,3	-19,0	17,8	11,6
	Contribution	1,3	-5,8	7,4	3,5
Suède	Structure 2003	100,0	18,5	39,5	42,1
	Evolution 1992-2003	1,1	-4,3	11,6	-1,1
	Contribution	1,1	- 0,8	4,1	-0,7
Royaume-Uni	Structure 2003	100,0	14,2	53,2	32,6
	Evolution 1992-2003	9,4	-13,4	20,4	14,0
	Contribution	9,4	-2,5	9,8	4,6

L'emploi industriel recule au profit de l'emploi dans les services, à l'exception de la Suède où il se maintient au même niveau. Mais l'ampleur de cette évolution varie d'un pays à l'autre et son impact dépend de la structure initiale de l'emploi. La contribution de chaque secteur à l'emploi total (hors agriculture et énergie) est assez différente d'un pays à l'autre. On retrouve ici le poids particulier des destructions d'emplois industriels en Allemagne et celui des créations d'emplois dans le secteur des services au Royaume-Uni.

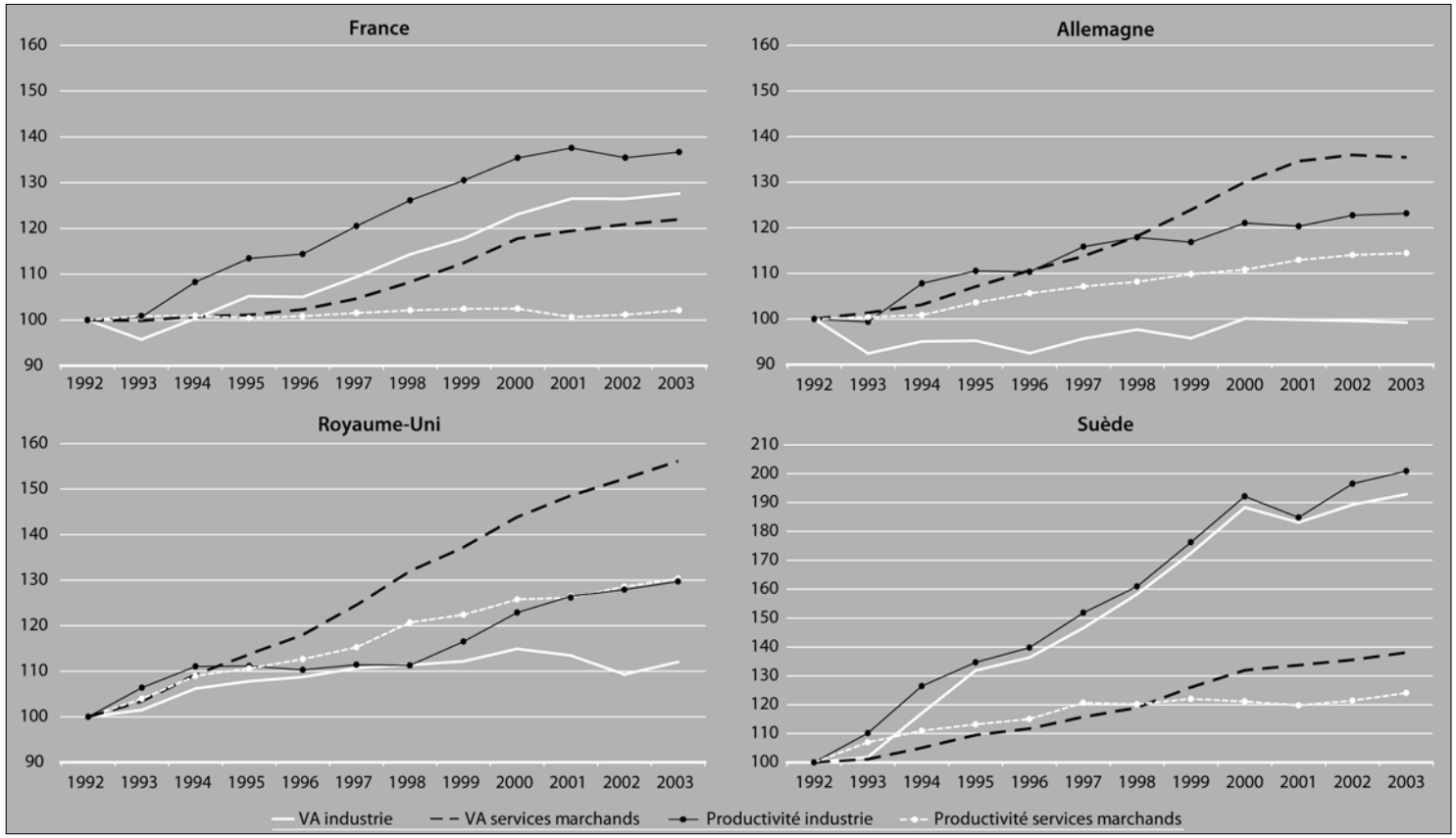
Cette approche souligne le rôle particulier des structures productives dans la dynamique de l'emploi. Mais ce rôle est encore plus net si l'on examine les déterminants de l'emploi dans chaque grand secteur, à savoir la valeur ajoutée et la productivité. Toutes choses égales par ailleurs, la progression de l'emploi sera d'autant plus importante que la croissance nette – autrement dit la différence d'évolution entre la valeur ajoutée et la productivité – sera élevée. Or, les quatre pays offrent de ce point de vue des configurations très différentes.

La Suède est marquée par une croissance très rapide de la valeur ajoutée dans l'industrie. Mais la productivité évolue dans ce secteur à un rythme comparable, de telle sorte que le bilan en emplois est pratiquement

Graphique 18. L'emploi par grands secteurs



Graphique 19. Croissance et productivité par grands secteurs



nul. Et il en va de même dans le secteur des services où valeur ajoutée et productivité progressent à peu près parallèlement.

La France présente une configuration extrême de la productivité qui reste à peu près constante dans les services et progresse dans l'industrie. Mais la progression de la valeur ajoutée est peu différente d'un secteur à l'autre et se situe en position intermédiaire par rapport à l'éventail des productivités. Il en résulte une destruction systématique d'emplois dans l'industrie, et une création d'emplois dans les services reposant sur une productivité à peu près nulle.

L'Allemagne et le Royaume-Uni présentent une troisième configuration où la progression de la productivité est relativement voisine dans les deux grands secteurs, alors que la valeur ajoutée augmente beaucoup plus rapidement dans les services que dans l'industrie.

Les performances d'emploi s'expliquent donc en grande partie par les spécificités productives des différents pays, qui sont fortement marquées. Les différences d'évolution de la productivité par rapport à celle de la valeur ajoutée entre grands secteurs viennent fortement moduler le lien général entre croissance du PIB et emploi. Il convient donc de les analyser au niveau des deux grands secteurs.

Evolution sectorielle de la productivité

La progression de la productivité dans l'industrie fait apparaître une très grande diversité de situations (tableau 15). Sur la période 1991-2003, la France et le Royaume-Uni progressent à peu près à la même vitesse (respectivement 3 % et 2,6 %). L'Allemagne est nettement en retard (1,2 %) alors que la Suède obtient des résultats nettement supérieurs (6,4 %). Ces performances relatives s'inscrivent différemment dans la longue période : d'une décennie à l'autre, la productivité industrielle s'accroît considérablement en Suède (de 2,7 % à 6,9 %), alors qu'elle recule assez sensiblement au Royaume-Uni (de 4,6 % à 2,9 %). On voit apparaître ici le poids des histoires nationales et particulièrement des périodes de restructuration de l'appareil productif. Elle a eu lieu dans les années 1980 au Royaume-Uni, dans les années 1990 en Suède, alors qu'elle ne semble pas s'être produite avec le même impact dans les deux autres pays. Tout se passe comme si les effets des périodes de restructuration (au début des années 1980 au Royaume-Uni, au début des années 1990 en Suède) dopaient la progression de la productivité industrielle, mais que ces gains ne dépassaient pas forcément l'horizon d'un cycle industriel, comme le suggère l'exemple britannique. Si l'on considère que la productivité dans l'industrie est un paramètre essentiel de la compétitivité, on voit alors qu'elle dépend moins de réformes du marché du travail que de restructurations industrielles qui obéissent à une autre logique.

Tableau 15. Croissance de la productivité par grands secteurs

		France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
Iindustrie	1980-1992	2,7	1,7	2,7	4,6
	1992-2003	3,0	1,2	6,4	2,6
Services marchands	1980-1992	1,9	1,9	0,9	1,8
	1992-2003	0,3	-1,0	2,0	2,2
Différentiel	1980-1992	0,8	-0,2	2,2	2,8
	1992-2003	2,7	2,2	4,4	0,4

Taux de croissance - Source : OCDE, banque de données STA N.

Mais c'est l'écart entre l'industrie et les services qui permet de distinguer les pays sous revue de manière encore plus nette. Ce différentiel de productivité permet de distinguer deux cas polaires qui renvoient à ce que l'on pourrait appeler le « paradoxe de la productivité ». Il existe en effet deux grands moyens de créer des emplois. La première voie est celle de la compétitivité qui s'appuie sur des gains de productivité importants. La seconde est celle de l'enrichissement du contenu en emploi de la croissance qui équivaut au contraire à de faibles gains de productivité. Le différentiel de productivité est un indicateur qui permet de mesurer le mix entre ces deux voies.

De ce point de vue le mouvement dominant est un poids croissant de la logique compétitive qui se traduit par une augmentation du différentiel de productivité. Entre les périodes 1980-1992 et 1992-2003, il s'accroît de 1,9 point en France, 2,4 en Allemagne et 2,2 en Suède. Le Royaume-Uni fait exception, avec un recul de 2,4 points du différentiel de productivité.

On peut alors distinguer deux principales configurations selon que la progression de la productivité est plus rapide dans l'industrie que dans l'ensemble de l'économie ou au contraire comparable. On peut ranger la Suède parmi les pays « dualistes » où ce différentiel est important. La France est entrée dans ce groupe dans la seconde décennie et la structure de ses performances de productivité a été nettement infléchie. L'Allemagne entre elle aussi dans ce groupe mais dans un contexte de forte dégradation des performances de productivité. Le Royaume-Uni a quant à lui rejoint le groupe des pays « homogènes », dans la deuxième décennie, où sa productivité industrielle s'est mise à croître à un rythme peu différent du reste de l'économie.

Salaires et productivité

Puisque la productivité évolue de manière très différenciée d'un pays à l'autre, la question qui se pose est de savoir quel est le degré d'autonomie du fonctionnement des marchés du travail par rapport aux structures productives. En d'autres termes, les différences observées en matière de

productivité se retrouvent-elles sur le salaire réel ? Un lien pourrait être établi s'il était possible de montrer que l'évolution du coût du travail expliquait au moins en partie les changements observés dans les structures productives. Dans le secteur exposé à la concurrence mondiale, le coût du travail est un élément essentiel de la compétitivité. Dans le secteur abrité, la modération salariale pourrait favoriser un recours accru à l'emploi. La performance d'emploi dépendrait alors de la capacité à déconnecter l'évolution du salaire dans chacun des grands secteurs, de manière à ce qu'il augmente le moins possible dans le secteur des services. Cette hypothèse approfondit au niveau sectoriel l'idée générale, déjà discutée plus haut, de l'effet positif de la modération salariale sur l'emploi. Pour la tester, il faut donc comparer les évolutions relatives de la productivité et du salaire réel dans chacun des grands secteurs (tableau 16 et graphique 20).

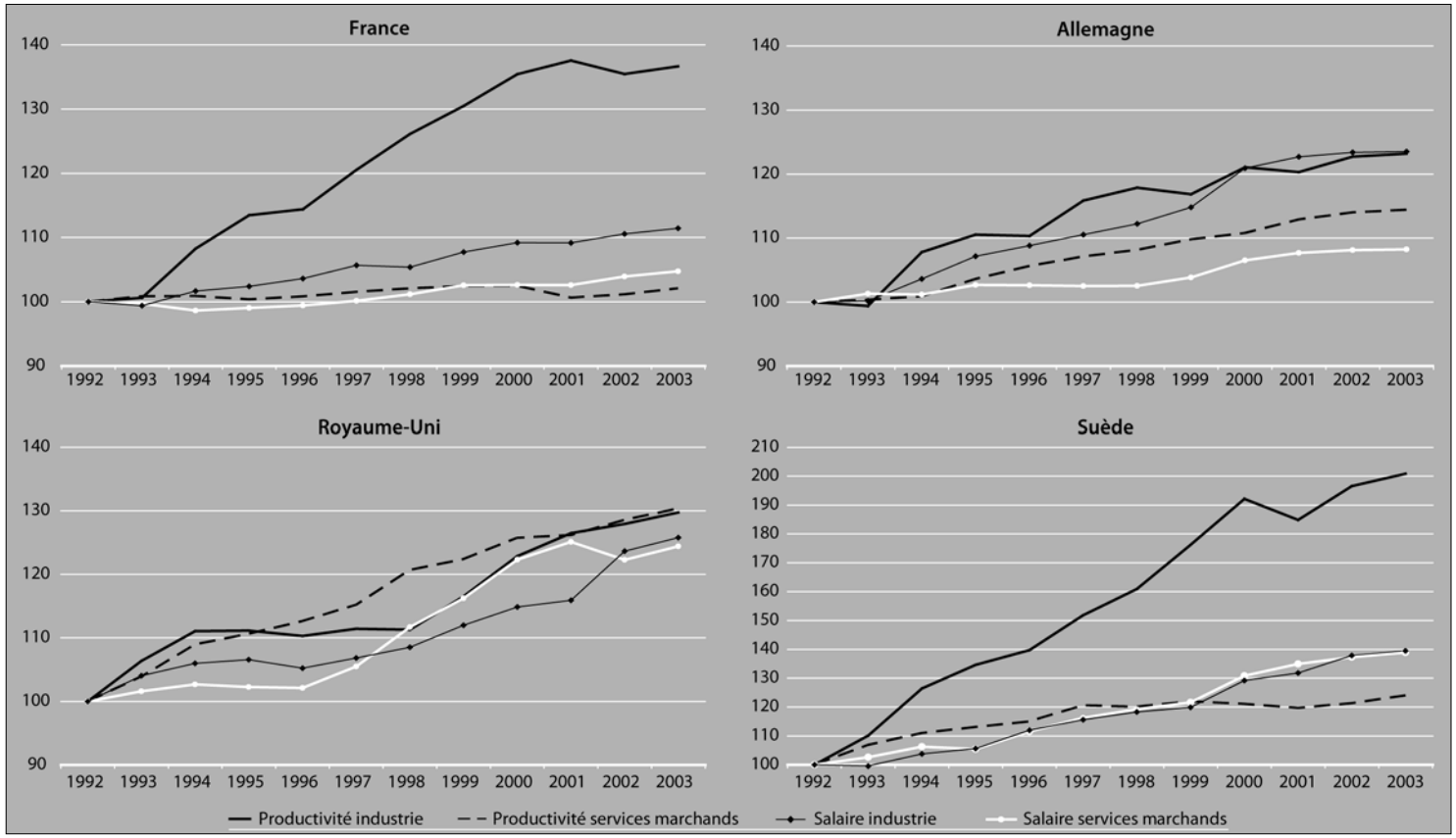
La déconnexion des salaires entre secteurs permet à son tour de distinguer les trajectoires nationales. Elle est à peu près inexistante au Royaume-Uni, où l'évolution du salaire réel diffère peu d'un secteur à l'autre, comme c'est le cas aussi pour la productivité. En Suède, l'évolution du salaire réel est très proche d'un secteur à l'autre, mais elle est tirée vers le bas par l'évolution moins rapide de la productivité dans les services.

Tableau 16. Productivité et salaire et par grands secteurs

	Productivité		
	Industrie (1)	Services (2)	Différentiel (1) – (2)
Allemagne	1,2	-1,0	2,2
France	3,0	0,3	2,7
Suède	2,6	2,0	0,6
Royaume-Uni	6,4	2,2	4,2
	Salaire réel		
	Industrie (1)	Services (2)	Différentiel (1) – (2)
Allemagne	0,3	-0,8	1,1
France	1,0	0,5	0,5
Suède	3,0	2,5	0,5
Royaume-Uni	2,2	1,9	0,3
	Coût salarial unitaire		
	Industrie (1)	Services (2)	Différentiel (1) – (2)
Allemagne	-0,9	0,2	-1,1
France	-2,0	0,2	-2,2
Suède	0,4	0,5	-0,1
Royaume-Uni	-4,2	-0,3	-3,9

Productivité par tête. Salaire déflaté par le prix à la consommation.
Taux de croissance 1992-2003 − Source : OCDE, banque de données STAN.

Graphique 20. Productivité et salaire réel par grands secteurs



Cette grande homogénéité de l'évolution des salaires entre industrie et services rapproche ainsi deux pays dont le fonctionnement du marché du travail est pourtant très différent.

L'Allemagne offre une configuration inverse à peu près pure, où le salaire de chaque grand secteur tend à suivre de près l'évolution de la productivité. La France est le pays qui se rapproche le plus d'un schéma de déconnexion, mais le phénomène y reste d'une ampleur limitée : le salaire réel croît plus vite dans l'industrie mais beaucoup moins que ne le fait la productivité.

Cependant le salaire réel examiné ici est obtenu en déflatant le salaire nominal par le prix de la valeur ajoutée de chaque grand secteur. Cela revient à adopter une optique de coût du travail pour les entreprises. Il faut donc la compléter par l'examen du pouvoir d'achat des salariés, en déflatant cette fois le salaire nominal par l'indice du prix à la consommation. Les résultats ne diffèrent pas sensiblement, sauf dans le cas de l'Allemagne, où le prix à la consommation augmente plus vite que le prix du PIB (+5 % entre 1992 et 2003) réduisant d'autant le pouvoir d'achat des salariés.

La dynamique intersectorielle des prix relatifs et des coûts salariaux unitaires conduit cependant à une évolution différenciée des taux de marge d'un pays à l'autre (graphique 21). En Allemagne et au Royaume-Uni, les taux de marge suivent à peu près la même évolution dans l'industrie et les services. Il n'en va pas de même en France où l'on observe une dérive depuis le milieu des années 1990 au profit du taux de marge dans l'industrie. En Suède, le profil est encore différent : le taux de marge dans l'industrie a augmenté très nettement dans la première moitié des années 1990 ; il évolue depuis en phase avec le taux de marge dans les services.

L'emploi public et les travailleurs indépendants

L'emploi public et le secteur des travailleurs indépendants contribuent de manière significative aux performances d'emploi, tout en échappant en grande partie aux déterminations macroéconomiques ou institutionnelles du marché du travail. Ils occupent une place différente selon les pays. En 2005, la part de l'emploi public dans l'emploi total varie ainsi de 31,2 % en Suède à 10,8 % en Allemagne. Cette faible proportion de l'emploi public en Allemagne peut surprendre, mais elle dépend en partie de définitions spécifiques (voir Audier, Bacache-Beauvallet, 2006 ; Guilloux, Bénard, 2008).

En dépit des différences dans leur niveau, l'Allemagne et la Suède ont en commun un net recul des effectifs entre 1992 et 2005 : de 18 % en Allemagne, et 8 % en Suède. Dans ces deux pays, la contribution de l'emploi public à la croissance de l'emploi total est donc négative. En France, elle est positive, ainsi qu'au Royaume-Uni où l'emploi public s'est mis à croître à nouveau à partir de 2000 (tableau 17 et graphique 22).

Graphique 21. Taux de marge et prix relatifs par grands secteurs

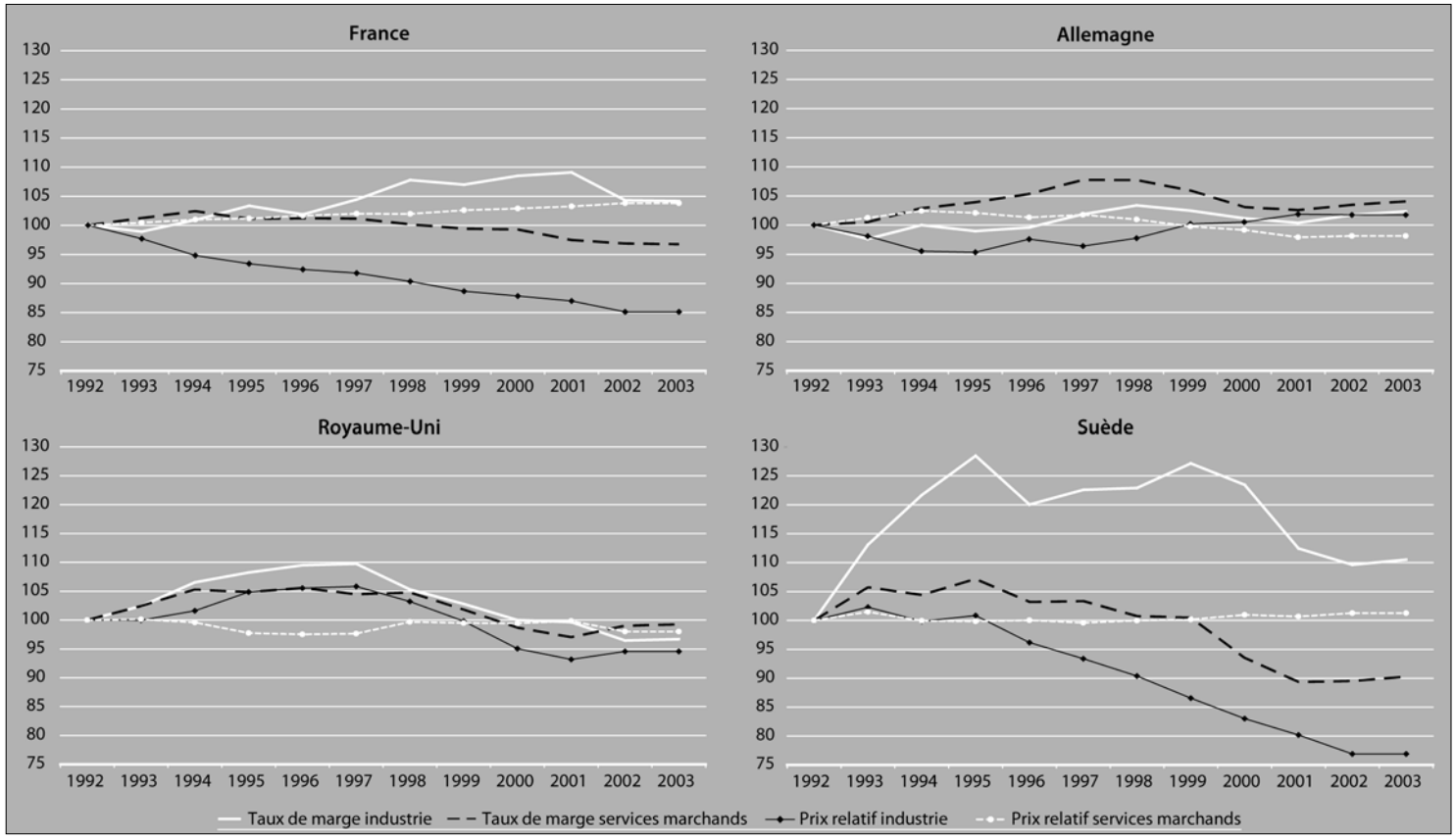


Tableau 17. Evolution de l'emploi 1992-2005

		Total	Salariés		Non salariés
			Privé	Public	
France	Structure 2005	100,0	70,0	22,7	7,3
	Evolution 1992-2005	11,3	16,2	8,1	-14,7
	Contribution	11,3	10,8	1,9	-1,4
Allemagne	Structure 2005	100,0	78,0	10,8	11,2
	Evolution 1992-2005	1,9	3,0	-18,1	21,8
	Contribution	1,9	2,3	-2,4	2,0
Suède	Structure 2005	100,0	62,4	31,2	8,1
	Evolution 1992-2005	1,1	5,8	-8,3	2,2
	Contribution	1,1	3,4	-2,8	0,2
Royaume-Uni	Structure 2005	100,0	67,5	19,1	13,0
	Evolution 1992-2005	12,6	19,6	2,2	4,6
	Contribution	12,6	12,4	0,5	0,6

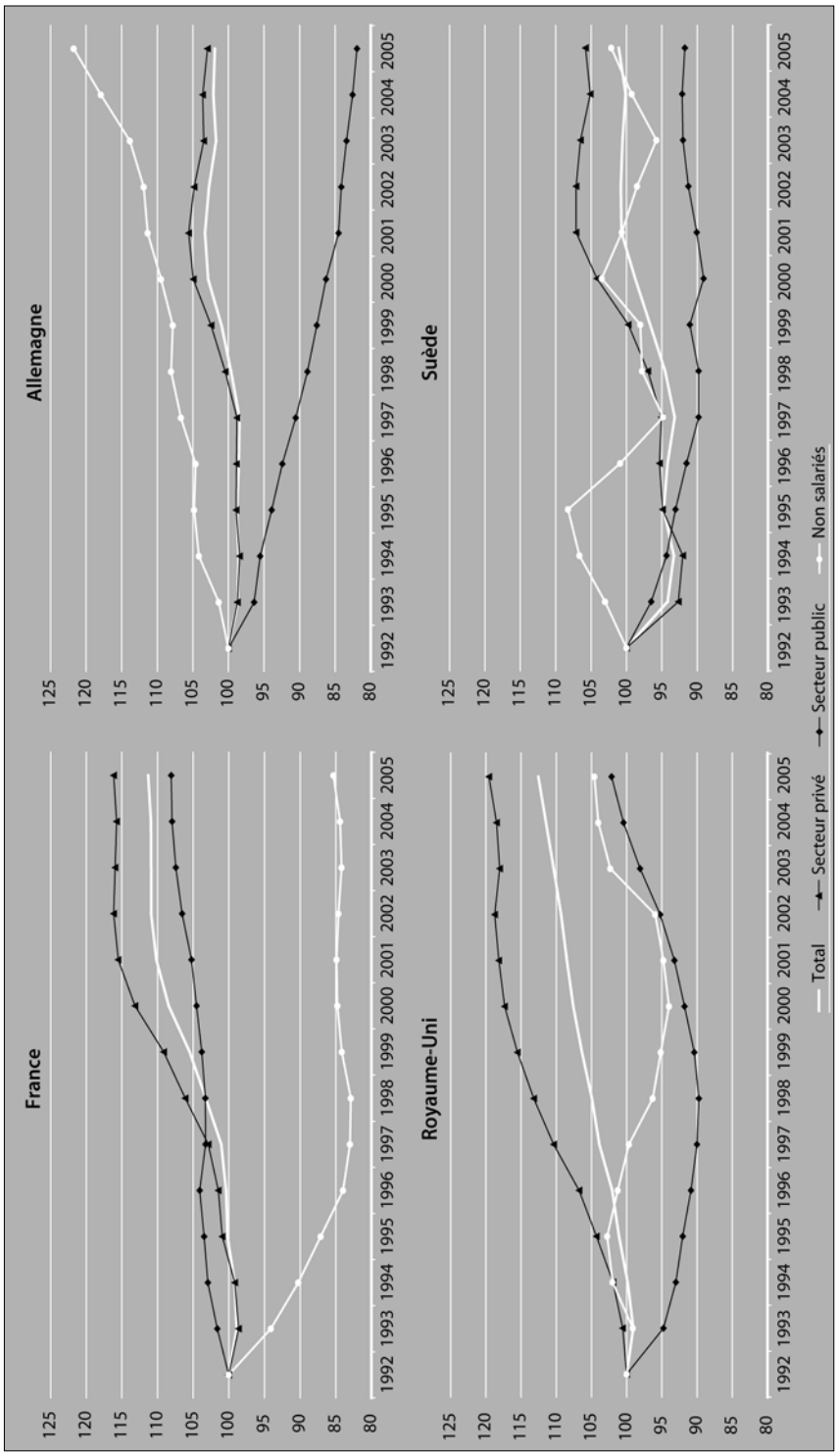
Les travailleurs indépendants représentent entre 7 et 13 % de l'emploi total. La contribution de ce secteur à l'emploi total est faible, voire négative dans le cas français. En revanche, elle est très élevée en Allemagne où la progression des emplois classés comme indépendants tend à se substituer à la baisse de l'emploi public.

Le taux de change

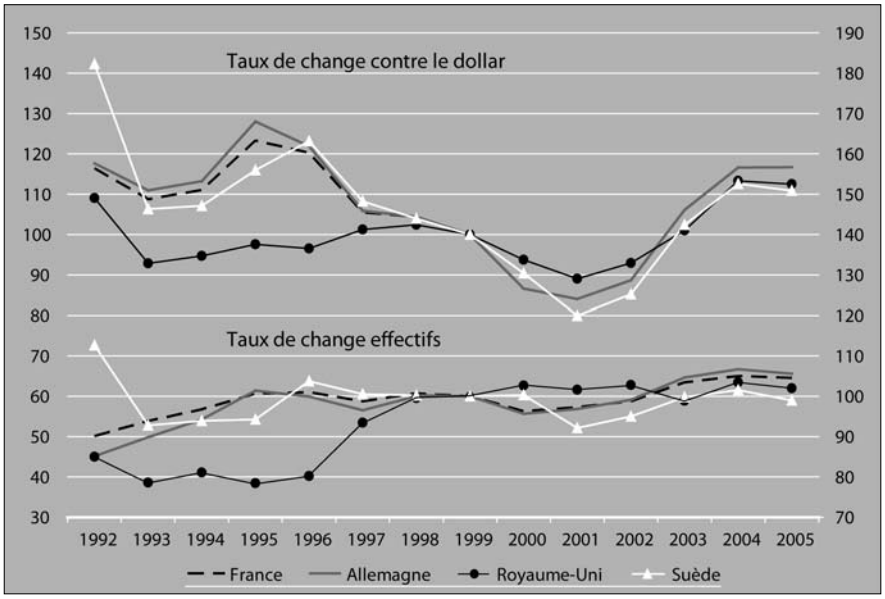
Deux des pays sous revue font partie de la zone euro (Allemagne et France) alors que les deux autres (Suède et Royaume-Uni) sont restés en dehors. La question qui se pose est de savoir si le choix de ne pas entrer dans la zone euro leur a permis de mener une politique de change plus autonome. La réponse est plutôt négative (graphique 23). L'évolution des taux de change par rapport au dollar ne fait pas apparaître de différences significatives, à l'exception de la livre sterling avant la formation de l'euro.

Les taux de change effectifs, qui prennent en compte la structure des exportations de chaque pays, connaissent des fluctuations amorties en raison du commerce intra-européen. Les taux de change effectifs de la Suède et du Royaume-Uni s'écartent alors de celui des deux pays de la zone euro, mais pour d'autres raisons que leur politique de change proprement dite. Il est donc difficile de mettre en lumière un effet différencié de la pression concurrentielle sur les différentes économies, qui passerait par le canal du taux de change et conduirait à une gestion plus ou moins serrée des effectifs.

Graphique 22. Emploi public et privé



Graphique 23. Taux de change



Chômage, croissance et marchés du travail

Peut-on rapporter les performances d'emploi aux réformes du marché du travail ? Pour éclairer cette question, on a commencé par construire un indicateur global de performances d'emploi (tableau 18). Cet indicateur global est défini simplement comme la moyenne des performances réalisées par chacun des pays, mesurées selon quatre indicateurs : croissance de l'emploi, variation du taux de chômage, variation du taux d'emploi, progression du nombre d'heures travaillées. Toutes les variables sont normalisées de manière à les rendre comparables. Selon cet indicateur composite, le Royaume-Uni arrive en tête, la France se situe un peu au-dessus de la moyenne, tandis que l'Allemagne et la Suède réalisent les performances les plus médiocres.

Tableau 18. Indicateur global de performances d'emploi 1991-2005

	France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
Emploi	109,6	100,3	96,1	109,9
Variation du taux de chômage	0,4	4,2	2,9	-4,0
Variation du taux d'emploi	1,8	-1,3	-8,1	2,3
Nombre d'heures travaillées	0,0	-7,1	-1,4	4,2
Performance globale d'emploi	+3	-6	-8	+11

La flexibilité du marché du travail peut être approchée à partir de trois séries décrivant le pourcentage dans l'emploi total des travailleurs indépendants, des contrats à durée déterminée, et du travail à temps partiel (tableau 19). Ces indicateurs sont difficilement comparables en niveau car ils recouvrent des réalités sociales très différentes d'un pays à l'autre ; toutefois leur augmentation au cours de la période équivaut à une plus grande flexibilité, sous forme d'extension du temps partiel, des CDD ou des emplois indépendants. On peut alors construire pour chaque pays un indicateur synthétique qui tient compte du recouvrement possible de ces catégories.

Tableau 19. Indicateurs de flexibilité

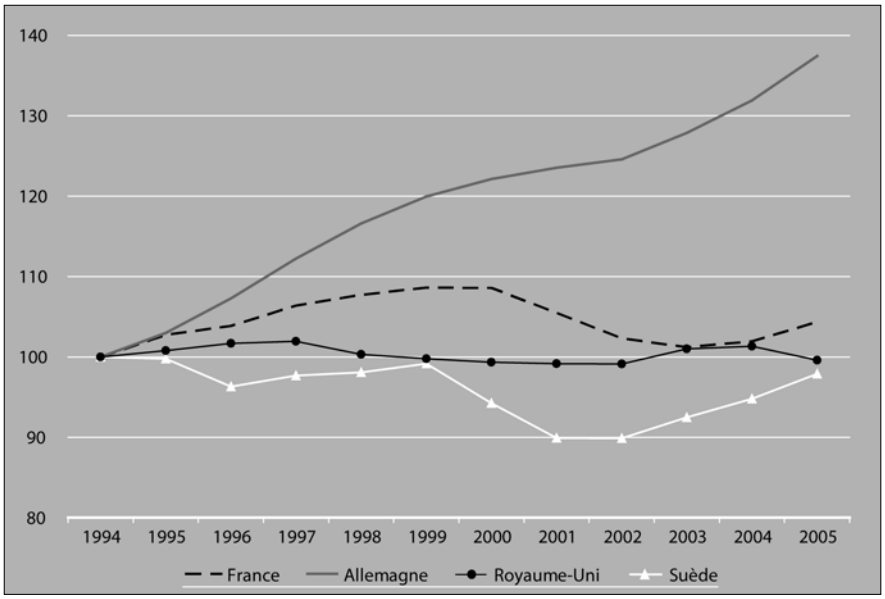
		1994	2005	Variation
France	Contrats à durée déterminée	11,5	13,3	1,8
	Non salariés	11,2	8,9	-2,3
	Temps partiel	14,7	17,1	2,4
Allemagne	Contrats à durée déterminée	10,4	14,2	3,8
	Non salariés	9,9	11,2	1,3
	Temps partiel	17,2	28,9	11,7
Suède	Contrats à durée déterminée	14,1	16,0	1,9
	Non salariés	5,6	4,8	-0,8
	Temps partiel	26,0	24,0	-2,0
Royaume-Uni	Contrats à durée déterminée	6,9	5,7	-1,2
	Non salariés	13,8	12,7	-1,1
	Temps partiel	23,0	24,8	1,7

En % de l'emploi total - Source : Commission européenne (2006).

Cet indicateur synthétique de flexibilité est pratiquement invariant au Royaume-Uni. En France, la progression du temps partiel est en partie masquée par la baisse du nombre de non salariés. En Suède, le recul du temps partiel compense en partie la progression des CDD. Enfin, l'Allemagne se distingue par une progression des trois catégories, et notamment le temps partiel (graphique 24).

Cet indicateur, même grossier, permet de comprendre pourquoi les performances d'emploi ne peuvent être rapportées au degré de flexibilisation. Le pays qui flexibilise le plus son marché du travail est celui qui obtient les plus mauvais résultats en matière d'emploi, alors que le Royaume-Uni est le pays qui réalise les meilleures performances sans augmenter son degré de flexibilisation. On ne retrouve donc pas, en première approche, le résultat selon lequel une plus grande flexibilité des marchés du travail est une condition permettant de créer plus d'emplois pour une croissance donnée. La détermination irait plutôt dans l'autre sens : une amélioration de la

Graphique 24. Indicateur synthétique de flexibilité (1994 = 100)



situation sur le marché du travail permet de faire reculer ou au moins de freiner les formes d'emploi atypiques. Celles-ci se développent au contraire plus vite quand le marché du travail se dégrade.

Peut-on établir un lien entre les différents indicateurs institutionnels et les performances d'emplois ? Pour tenter de répondre à cette question, on a regroupé un certain nombre d'indicateurs institutionnels, rassemblés dans le tableau 20.

Tableau 20. Une sélection d'indicateurs institutionnels

	France	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
EPL moyen (OCDE)	2,9	2,5	2,4	0,8
Indice de compétitivité globale 2006	5,3	5,6	3,0	5,5
Qualité des relations de travail 1999	3,3	5,3	5,9	5,1
Générosité de l'indemnisation du chômage 2002	6,9	7,5	10,6	6,6
Inégalités de salaires 1995	1,6	1,6	1,4	1,8
Précarité 1994-2005	101,9	116,8	99,1	99,4

Sources : OCDE (2004), Philippon (2007), Scruggs (2006), World Economic Forum (2007).

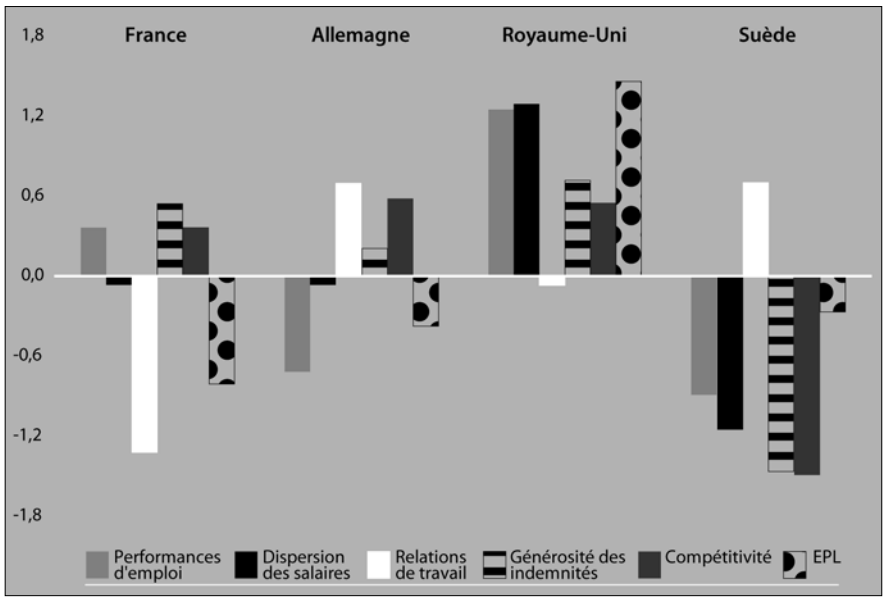
Le graphique 25 montre qu'il n'existe pas de détermination globale cohérente. Le Royaume-Uni constitue un cas d'école, en ce sens que toutes les variables institutionnelles (standardisées sur l'ensemble des quatre pays)

vont dans le bon sens pour expliquer ses meilleures performances, à l'exception des relations de travail dont la qualité se situe un peu en dessous de la moyenne des pays sous revue.

Aucun des trois autres pays ne manifeste le même degré de cohérence. Dans le cas de la Suède, les moindres performances d'emploi correspondent aussi à de moindres scores sur les différents indicateurs, à l'exception de celui qui mesure la compétitivité globale qui la situe à un bon rang. La France réalise d'assez bonnes performances d'emploi en dépit d'un mauvais score en termes de rigidité (EPL) et de qualité des relations de travail. L'Allemagne ne bénéficie pas de bonnes performances d'emploi en dépit d'un bon classement du point de vue de la compétitivité, de l'incitation au travail (faible générosité des indemnités de chômage) et de la qualité des relations de travail.

La conclusion générale de cet examen est qu'il n'existe pas, à l'exception du Royaume-Uni, de lien solidement établi entre les performances d'emplois et les variables décrivant les institutions du marché du travail. Tout se passe comme si chaque pays était un cas d'espèce et ne pouvait s'analyser à partir d'une règle générale. Ce résultat diffère de la littérature des organismes internationaux tels que le FMI ou l'OCDE qui cherchent à établir des relations systématiques entre ces deux ensembles de variables, la dernière en date étant celle de Bassinini et Duval (2006) qui a nourri l'un des chapitres des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE de 2006.

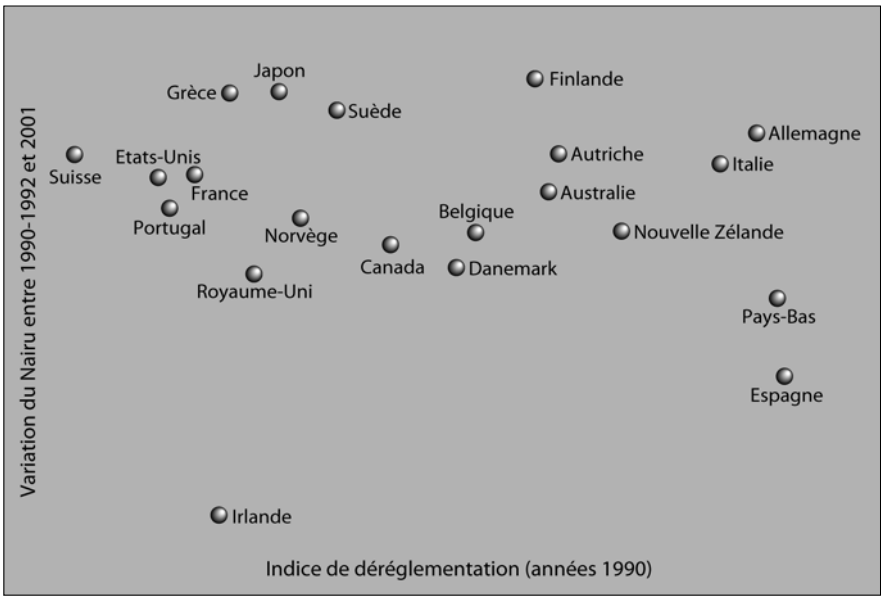
Graphique 25. Performances d'emploi et indicateurs institutionnels



Il en découle une interprétation, aujourd'hui dominante, selon laquelle le chômage de masse en Europe serait dû à la sclérose et aux rigidités du marché du travail. Cette hypothèse de flexibilité impute à des facteurs institutionnels (présence syndicale, négociation salariale centralisée, législation protectrice de l'emploi, impôts, indemnisation du chômage, etc.) les rigidités salariales qui font obstacle aux ajustements du marché du travail. Le chômage en Europe serait en quelque sorte la contrepartie de son Etat-providence. Pour restaurer le plein emploi, il faudrait par conséquent engager ou approfondir des réformes du marché du travail visant à décentraliser la négociation collective, à assouplir les législations protectrices de l'emploi et à baisser les indemnités de chômage et le salaire minimum.

On a vu sur le cas des quatre pays étudiés que cette interprétation n'allait pas de soi. La robustesse des études qui cherche à la fonder est de plus en plus remise en cause. Sur le plan empirique, la méthode consiste à reproduire les tests et à montrer leur fragilité, voire à exhiber une relation inverse. Ainsi, Amable *et al.* (2007) établissent un lien entre l'indicateur EPL de l'OCDE et le taux de chômage qui va à l'encontre du discours dominant. C'est cette méthode qu'utilisent Howell *et al.* (2006). Le graphique 26 extrait de cette étude illustre l'absence générale de lien entre le taux de chômage et l'indice de déréglementation, à laquelle les pays sous revue ne font pas exception. L'Allemagne, la France et la Suède ont enregistré au cours de la décennie 1990 une variation du taux de chômage d'équilibre (NAIRU) relativement voisine, pour des indices de déréglementation très différents.

Graphique 26. Variation du NAIRU et déréglementation du marché du travail



Le seul lien statistiquement significatif qui demeure est celui qui va de l'indicateur de générosité de l'indemnisation vers le taux de chômage. Mais les auteurs discutent l'ampleur de l'effet ainsi repéré et invoquent « une deuxième raison de scepticisme quant à l'applicabilité directe des résultats de la régression [qui] porte sur la chronologie et la causalité. Dans la mesure où les politiques publiques augmentent ou réduisent la générosité de l'indemnisation en fonction de leur perception du besoin de filet de sécurité, l'ajustement statistique ne devrait pas être interprété comme une mesure des effets dissuasifs du régime d'indemnisation. » Les auteurs mobilisent ensuite des tests de causalité de Granger portant sur les *success stories* (Danemark, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni) qui « montrent que, à chaque fois, c'est le taux de chômage qui conduit à de meilleures prestations, exactement à l'inverse du pronostic orthodoxe. »

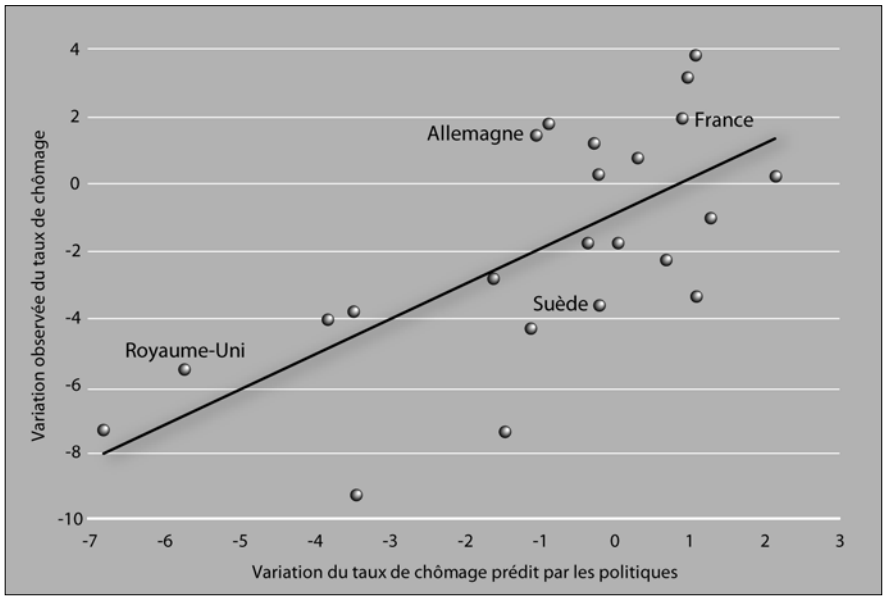
Plus récemment, l'OCDE a repris cette question dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2006 qui s'appuie sur un document de travail (Bassanini, Duval,

Tableau 21. Modélisation du taux de chômage

	Variation du taux de chômage	Expliquée par les réformes	Expliquée par les réformes et l'*output gap*
France	1,9	0,9	1,1
Allemagne	1,4	-1,0	-1,0
Suède	-3,6	-0,2	-3,3
Royaume-Uni	-5,5	-5,7	-8,7

Source : OCDE (2006).

Graphique 27. Evolution du chômage et réformes des politiques



2006), mettant en lumière une forte influence des réformes sur les performances d'emploi. Mais cet exercice n'est pas exempt de critiques (Howell, 2006). En outre, le graphique 27 ci-dessous montre que les quatre pays sous revue se situent assez loin de la droite de corrélation. La variation du taux de chômage non expliquée par les variables institutionnelles est importante pour la Suède (3,4 points), l'Allemagne (2,4 points) et la France (1 point). L'introduction de l'écart de production (*output gap*) comme variable explicative n'améliore pas l'estimation, et même la dégrade, à l'exception de la Suède où elle explique l'intégralité de la variation observée du taux de chômage (tableau 21).

L'hypothèse macroéconomique

Sur un plan plus théorique, ces résultats conduisent à revenir sur l'hypothèse macroéconomique, alternative à celle de la flexibilité (Galbraith, Roy-Chowdhury, 2007). Elle consiste à mettre en avant les politiques macroéconomiques comme déterminant principal de l'évolution du chômage. Cette approche a été notamment développée par Thomas Palley (2001, 2004). L'intérêt de cette contribution originale est de combiner des variables macroéconomiques avec des variables institutionnelles décrivant le marché du travail pour expliquer l'évolution du taux de chômage. Palley (2001) vérifie en premier lieu le rôle important et robuste des variables macroéconomiques telles que la croissance du PIB et le taux d'intérêt réel. Pour ce qui concerne les variables décrivant le marché du travail, « la démonstration pose plus de problèmes : la durée d'indemnisation du chômage comme le taux de syndicalisation sont toujours dépourvus de significativité. Le degré de coordination de la négociation salariale et le taux de couverture conventionnelle ont toujours une influence, mais ils ne conduisent pas forcément à une hausse du taux de chômage s'ils sont correctement combinés avec d'autres mesures. En fin de compte, l'importance d'autres variables microéconomiques (protection de l'emploi, indemnisation du chômage, taux de remplacement, charge fiscale) est instable et n'est pas robuste aux changements de spécification. »

La conclusion générale est que le chômage européen est « principalement le résultat de dysfonctionnements auto-infligés par les politiques macro-économiques. Les politiques européennes ont adopté une orientation de désinflation, de taux d'intérêt réels élevés, et de ralentissement de la croissance qui a conduit à une montée du chômage. Qui plus est, ils ont tous adopté cette orientation en même temps, étendant ainsi, *via* le commerce intra-européen, une dépression à l'échelle du continent qui a encore contribué à la hausse du chômage. »

L'étude suggère même un effet en retour des variables institutionnelles vers les politiques économiques. Palley constate en effet que : « les taux d'intérêt réels ont eu tendance à être systématiquement plus élevés dans les pays à forte densité syndicale en dépit de l'absence de toute preuve qu'un taux

de syndicalisation élevé augmente l'inflation. Cela suggère que les banques centrales ont systématiquement augmenté les taux d'intérêt dans les pays à forte densité syndicale. » Si les politiques macroéconomiques restrictives sont ainsi conçues comme un moyen de discipliner les syndicats au prix d'un chômage croissant, on aurait là un exemple supplémentaire des erreurs commises en établissant un lien direct entre chômage et variables institutionnelles qui revient à court-circuiter la politique macroéconomique.

Afin de prolonger les résultats de Palley sur les quatre pays étudiés, et sur une période plus récente, on utilisera une modélisation très simple, fondée sur l'idée que la rigidité du marché du travail augmente la persistance du chômage. Le résultat obtenu peut être résumé ainsi : l'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE (EPL) contribue à expliquer l'évolution du taux de chômage quand on ne prend pas en compte la croissance. Si l'on introduit cette variable, il perd toute significativité (encadré 3).

Encadré 3

Chômage, croissance et rigidités : une modélisation simple

Le taux de chômage (U) dépend du taux de chômage de la période précédente selon un coefficient qui lui-même varie en fonction de la législation protectrice de l'emploi (EPL) :

$$U_{i,t} = (a + b\ EPL_i)\ U_{i,t-1}$$

Le modèle est estimé en empilant les quatre pays sur la période 1982-2005 (1992-2005 pour l'Allemagne). Le résultat obtenu semble *a priori* confirmer l'hypothèse de flexibilité, même si le coefficient de EPL est tout juste significatif :

$$\underset{\quad}{U_{i,t}} = \underset{(22,1)}{(0,904} + \underset{(1,6)}{0,0186\ EPL_i)}\ U_{i,t-1} + \underset{(2,0)}{0,497}$$

$R^2 = 0,924$

Mais il suffit d'introduire un terme reflétant le taux de croissance du PIB pour obtenir une relation où la variable EPL perd toute significativité (et intervient même avec le mauvais signe) :

$$\underset{\quad}{U_{i,t}} = \underset{(35,6)}{(0,998} - \underset{(0,3)}{0,0026\ EPL_i)}\ U_{i,t-1} - \underset{(10,6)}{1,058}\ \Delta \log Q_{i,t} + \underset{(6,4)}{1,097}$$

$R^2=0,968$

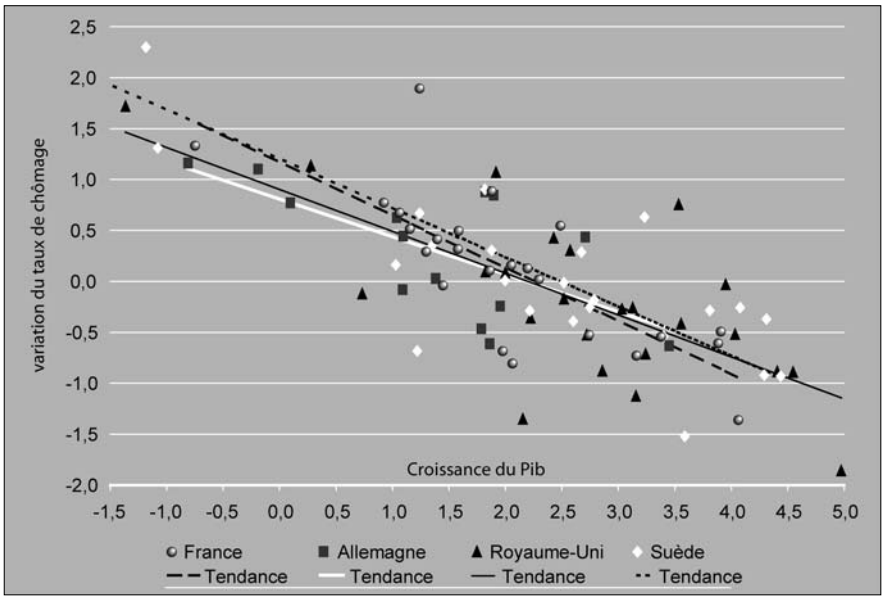
Il ne reste plus qu'une relation entre chômage et croissance :

$$\Delta U_{i,t} = - \underset{(11,3)}{1,058}\ \Delta \log Q_{i,t} + \underset{(10,1)}{1,039}$$

$R^2 = 0,605$

Autrement dit, le lien entre taux de chômage et croissance est tellement robuste qu'il tend à faire disparaître le rôle explicatif des variables institutionnelles. Si l'on différencie cette relation pour chaque pays, on trouve qu'un supplément d'un point de croissance fait en moyenne baisser le taux de chômage de 0,52 point en France, de 0,48 en Suède, de 0,41 au Royaume-Uni de 0,37 en Allemagne (graphique 28). Même si l'écart entre les quatre pays est d'assez faible ampleur, il est à l'avantage de la France et de la Suède, pays pourtant réputés rigides. Cela revient à dire que l'importance accordée aux variables censées quantifier les réformes des marchés du travail résulte de l'omission des variables macroéconomiques. Transposée aux recommandations, cette proposition implique que la focalisation sur les réformes du marché du travail conduit à oublier le poids des déterminations macro-économiques.

Graphique 28. Taux de chômage et taux de croissance



Conclusion

Cet examen des performances de l'emploi a d'abord permis de souligner les spécificités de chacun des quatre pays, que l'on peut résumer comme suit :

- La France a connu une croissance économique moyenne, mais dont les gains en termes d'emplois ont été annulés par les gains de productivité. L'intégralité des créations d'emplois sur la période peut donc être attribuée à la réduction du temps de travail. Mais l'augmentation du taux d'activité a conduit au maintien du taux de chômage à un niveau élevé.

- Le Royaume-Uni a bénéficié de la plus forte croissance des quatre pays étudiés ; il est de plus le seul où la progression de la productivité n'a pas annulés ce potentiel, de telle sorte que l'emploi augmente, tandis que la stagnation du taux d'activité permet au taux de chômage de diminuer fortement.

- La Suède a enregistré une croissance assez élevée, mais aussi des gains de productivité qui en ont annulé les effets sur l'emploi. Comme la Suède est aussi le seul pays où la durée du travail augmente, le résultat sur l'emploi est très négatif puisqu'il diminue de façon absolue, contrairement aux trois autres pays. Cependant la forte baisse du taux d'activité permet de freiner l'augmentation du taux de chômage.

- Enfin, l'Allemagne a connu la plus faible croissance de l'échantillon, très inférieure aux gains de productivité. Le potentiel de création d'emplois est donc négatif, mais il est exactement compensé par la baisse du temps de travail, de telle sorte que l'emploi stagne sur la période couverte. Comme le taux d'activité s'est fortement accru, cela se traduit au final par une forte hausse du taux de chômage.

Au-delà de ce bilan, cette étude conduit à une série de résultats. Le premier est que le taux de chômage n'est pas un indicateur synthétique des performances du marché du travail et doit être combiné avec d'autres indicateurs. Les résultats obtenus diffèrent selon que l'on considère le taux de chômage, le dynamisme des créations d'emploi ou le taux d'emploi. En outre, l'évolution du taux de chômage reflète en partie le degré de morsure des divers dispositifs de traitement statistique du chômage : invalidité, longue maladie, formation, préretraites, etc.

La contribution de la durée du travail au dynamisme de l'emploi est toujours importante et elle se combine avec celle du taux d'activité : c'est dans les pays où le durée du travail a le plus baissé que le taux d'activité a le plus augmenté. C'est le cas de la France et de l'Allemagne, à l'opposé du Royaume-Uni et de la Suède, où la faible réduction du temps de travail, voire son augmentation, vont de pair avec une stagnation, voire un recul du taux d'activité. L'emploi public apporte une contribution importante, et différente d'un pays à l'autre, à l'évolution de l'emploi total.

On ne peut établir de lien univoque entre la modération salariale, censée mesurer la flexibilité du marché du travail, et les performances d'emploi. Le gel des salaires en Allemagne s'est accompagné d'une montée du taux de chômage, alors que le Royaume-Uni combine les meilleurs résultats en termes d'emploi et la progression la plus rapide des salaires. Les indicateurs institutionnels utilisés pour décrire le fonctionnement du marché du travail ne permettent pas non plus d'établir de lien solide avec les performances d'emploi. Leur significativité tend même à disparaître dès qu'on

introduit des indicateurs macroéconomiques parmi les variables explicatives. La spécificité des modèles nationaux apparaît de manière encore plus claire dès lors qu'on dépasse une méthodologie de comparaison transversale statique.

La seule liaison forte que l'on puisse identifier va de la croissance à l'emploi : les pays qui connaissent une croissance plus élevée créent plus d'emplois. Ce résultat peut paraître banal, mais il est oublié le plus souvent par les études qui cherchent à expliquer les différences de taux de chômage entre pays par les seules variables institutionnelles. Les résultats obtenus ici confirment que ces études commettent une double erreur en choisissant le taux de chômage comme seule mesure des performances d'emploi, et en ignorant le lien avec la croissance.

Si la croissance détermine largement l'emploi, on peut cependant s'interroger sur un effet positif de la flexibilité sur la croissance. Autrement dit, la flexibilité ne permettrait pas forcément de créer plus d'emplois pour une croissance donnée, mais elle contribuerait à l'obtention d'un taux de croissance plus élevé qui, à son tour, se traduirait par des créations d'emploi plus importantes. Mais cette interprétation n'est pas confirmée par l'observation. On a vu que la modération salariale ne conduit pas à un supplément de croissance. Mais surtout la croissance relative des différents pays dépend de nombreux facteurs qui sont largement indépendants des caractéristiques du marché du travail, comme la qualité de l'insertion dans le marché mondial, l'évolution du taux de change, les politiques budgétaires et monétaires, les créations ou les suppressions d'emplois publics, le taux d'endettement des ménages ou encore le degré de dépendance énergétique. Ne tenir aucun compte de ces facteurs et chercher à expliquer le dynamisme de l'emploi par une batterie d'indicateurs décrivant le droit du travail et les relations professionnelles constitue une régression de l'analyse économique. La meilleure preuve est que cette approche partielle « à la Layard Nickell » ne pourrait pas être introduite dans un modèle macroéconomique.

Les gains de productivité apparaissent comme l'élément essentiel du dynamisme de la croissance et donc de l'emploi. Mais il existe deux manières de créer des emplois, que l'on peut identifier à partir d'une distinction entre secteur exposé et secteur abrité : dans le secteur exposé, les gains de productivité améliorent la compétitivité et donc la croissance des exportations ; dans le secteur abrité, au contraire, de moindres gains de productivité permettent d'enrichir le contenu de la croissance en emplois. Ce « dilemme de la productivité » peut donner lieu à deux configurations symétriques des salaires et de l'emploi. Le modèle homogène assure une progression uniforme des salaires dans les deux grands secteurs, en fonction de la productivité moyenne de l'ensemble de l'économie. Cela implique que le secteur exposé ne profite pas de l'intégralité des gains de productivité

plus élevés qu'il réalise, et qu'il redistribue une partie de son surplus. Le modèle dual est au contraire celui de la déconnexion : les salaires tendent à progresser dans chaque grand secteur en fonction de la productivité qui lui est propre ; autrement dit, ils augmentent moins vite dans le secteur abrité en raison de son différentiel de productivité avec le secteur exposé. Les marchés du travail pourraient donc influencer les performances globales d'emploi, dans la mesure où leur fonctionnement permettrait une plus ou moins grande déconnexion entre ces grands secteurs.

Ce schéma d'interprétation nécessite cependant un approfondissement en raison de l'évolution très différente de la productivité dans les services marchands : elle progresse de 2 % environ en Suède et au Royaume-Uni, alors qu'elle stagne en France et recule en Allemagne. Ce phénomène, qui a été pris comme une donnée de cette étude, doit être expliqué, notamment par le recours à une nomenclature plus fine des services. Mais le fonctionnement du marché du travail a peu de chances *a priori* d'intervenir dans cette explication compte tenu du rapprochement entre la Suède et le Royaume-Uni. C'est l'intérêt de comparaisons portant sur un nombre réduit de pays que de faire apparaître de telles problématiques qui permettent d'élargir l'approche initiale.

Le modèle dual semble *a priori* disposer d'une plus grande efficacité, puisqu'il gère au mieux le dilemme de la productivité en maximisant la compétitivité du secteur exposé, et le contenu en emplois du secteur abrité. Cependant ce modèle, comme le montre l'expérience allemande, risque de conduire à un étouffement de la demande intérieure, et donc de la croissance. En tout cas, il est par nature inférieur au modèle homogène du point de vue de la cohésion sociale et de l'adéquation aux besoins sociaux. C'est pourquoi la question de la qualité des emplois, qui n'a pas été abordée ici, devrait jouer un rôle croissant dans le débat sur le modèle social optimal.

On peut d'ailleurs considérer que l'objectif des réformes visant à flexibiliser les marchés du travail est de contribuer à la transition du modèle homogène au modèle dual, et donc à la remise en cause du « modèle social européen » dans ses diverses incarnations nationales. De ce point de vue, les pays sous revue se situent différemment par rapport à cette trajectoire, en fonction de leur proximité initiale, de leurs structures productives, de leur mode d'insertion dans l'économie mondiale, et aussi des résistances sociales à ce type de réformes. Voilà pourquoi leurs performances d'emploi peuvent difficilement être rapportées, de manière unidimensionnelle, à leur degré relatif de flexibilité. Voilà aussi pourquoi il n'est pas possible de considérer les pays européens par référence à une norme universelle vers laquelle il s'agirait de tendre. Il n'est donc pas possible d'énoncer des recommandations passe-partout qui ne tiendraient pas compte de l'environnement économique et de la réalité des relations sociales propres à chaque pays.

C'est encore plus vrai si l'on raisonne à l'échelle européenne. La diversité des arrangements nationaux pose la question de la cohérence des choix européens. Les pays occupent des positions différentes sur le marché mondial, et il est donc difficile de mettre en place des politiques coopératives, qui seraient plus favorables à l'emploi global que la mise en concurrence des économies nationales et des modèles sociaux. Celle-ci risque de déboucher sur un jeu à somme nulle où, par exemple, l'Allemagne améliore sa situation en gagnant des parts de marché sur ses partenaires. Plutôt que de chercher à s'aligner sur un modèle unique, les réformes du marché du travail devraient prendre en compte les spécificités nationales et viser à des formes d'harmonisation par le haut. Elles devraient permettre à chaque pays de consolider son modèle social plutôt que d'enclencher un processus sans fin de *dumping* social. Mais c'est une voie exigeante alors que le déclassement général des modèles sociaux représente une solution de facilité.

Références bibliographiques

Amable B., Demmou L., Gatti D. (2007), « Institutions, chômage et inactivité dans les pays de l'OCDE », *Revue économique*, vol.58, n°3 ; voir aussi : *Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question*, IZA Discussion Paper n° 2731, April. http://tinyurl.com/3wmj9c

Ameco (2006), Annual macro-economic database, Commission européenne. http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco _en.htm

Audier F., Bacache-Beauvallet M. (2006), *Emploi dans la fonction publique et fonctions « d'intérêt public », Que nous apprennent les comparaisons internationales ?*, Colloque « Etat et régulation sociale », Matisse, septembre. http://tinyurl.com/446anz

Baccaro L., Rei D. (2005), *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-Section Analysis (1960-98),* International Institute for Labour Studies, Discussion Paper, DP/160/2005, Genève. http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp16005.pdf

Bassanini A., Duval R. (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Social, Emploi And Migration Working Paper n° 35, DELSA/ELSA/WD/SEM(2006)4. http://www.OCDE.org/dataOCDE/47/61/36888714.pdf

Bourlès R., Cette G. (2006), « Les évolutions de la productivité "structurelle" du travail dans les principaux pays industrialisés », *Bulletin de la Banque de France*, n°150, juin. http://tinyurl.com/hussonet8

Commission européenne (2006), *Employment in Europe*. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.htm

Commission européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité*, Juillet. http://tinyurl.com/hussonet7

FMI (2007), « The Globalization of Labor », *World Economic Outlook*, chap. 5. http://tinyurl.com/4zvx84

Galbraith, J.K., RoyChowdhury D. (2007), *The European Wage Structure, 1980-2005: How much flexibility do we have ?*, UTIP Working Paper Number 41, 15 May. http://utip.gov.utexas.edu/papers/utip_41.pdf

Guilloux A., Bénard S. (2008), « Quelles évolutions de l'emploi public dans les pays développés ? », *Lettre de veille* n° 96, Centre d'analyse stratégique, avril. http://gesd.free.fr/eveil96.pdf

Howell D.R. (2006), *The New OCDE Jobs Report: More Reliable Evidence and More Balanced Assessments*, OECD Forum on the New Jobs Strategy, Toronto, 15 June. http://tinyurl.com/5smruz

Howell D.R., Baker A., Glyn A., Schmitt J. (2006), *Are Protective Labor Market Institutions Really at the Root of Unemployment? A Critical Perspective on the Statistical Evidence*. http://tinyurl.com/69lac8

Husson M. (2000), « Pourquoi les taux de chômage diffèrent en Europe », *La Revue de l'IRES*, n°32. http://hussonet.free.fr/caesup.pdf

Layard R., Nickell S., Jackman R. (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press 2005.

OCDE (2004), « EPL summary », *Employment Outlook*. http://tinyurl.com/6ralek

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi*, notamment : http://dx.doi.org/ 10,1787/ 712832215813

Palley T.I. (2001), *The Role of Institutions and Policies in Creating High European Unemployment: The Evidence*, The Levy Economics Institute, Working Paper Number 336, August. http://129,3,20,41/eps/mac/papers/0108/0108007.pdf

Palley T.I. (2004), « The Causes of High Unemployment: Labor Market Sclerosis versus Macroeconomic Policy », *in* Hein E., Heise A. and Truger A. (eds.), *Wages, Emploi, Distribution and Growth*, Palgrave/Macmillan: London, 2006. http://tinyurl.com/57e6mc

Philippon T. (2007), *Le capitalisme d'héritiers*, Paris, Le Seuil.

Scruggs L. (2006), Comparative Welfare Entitlements Dataset. http://sp.uconn.edu/~scruggs/wp.htm

Stockhammer E. (2007), « Wage Moderation Does Not Work: Unemployment in Europe », *Review of Radical Political Economics*, vol.39, n° 3. http://gesd.free.fr/stockham.pdf

Stockhammer E, Onaran Ö., Ederer S. (2007), « Functional Income Distribution and Effective Demand in the Euro Area », *Cambridge Journal of Economics*, 2008. http://tinyurl.com/5c9wy6

World Economic Forum (2007), Global Competitiveness Index. http://www.gcr.weforum.org/