Coûts de main-d'œuvre, compétitivité et emploi : les enseignements d'une comparaison internationale

Pierre CONCIALDI, Christine DANIEL, Carole TUCHSZIRER [1]

La question des coûts de main-d'œuvre fait partie des interrogations qui alimentent de façon récurrente le débat économique et social. A toutes les époques, les employeurs se sont alarmés du coût jugé excessif de la main-d'œuvre et des conséquences que cela pouvait entraîner sur la compétitivité des entreprises. En 1928 déjà, lors de la discussion du projet de loi instituant les assurances sociales, des voix s'élevaient pour s'inquiéter du poids des futures charges sociales et de leur incidence négative sur les secteurs exportateurs [2]. Il ne s'agit donc pas d'un thème nouveau. Mais la permanence du débat ne signifie pas que cette question pourrait – ni devrait – être traitée *in abstracto*, indépendamment du contexte historique et social dans lequel il se situe, bien au contraire.

Les termes du débat : de la compétitivité à l'emploi

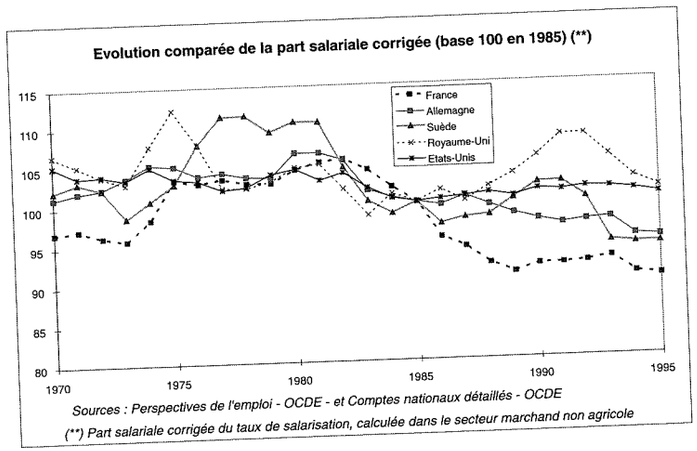
Le débat sur les coûts de main-d'œuvre a resurgi en France avec force après 1982. Alors que la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises (ou part salariale) avait fortement augmenté après le choc pétrolier de 1973 et, dans une moindre mesure, après celui de 1979, la politique d'inspiration keynésienne mise en œuvre par le nouveau gouvernement issu des élections de 1981 a légèrement prolongé cette tendance. En comparaison des autres pays développés, où la part salariale avait généralement culminé dans les années soixante-dix avant de recommencer le plus souvent à diminuer, l'évolution observée en France présentait un caractère singulier. Dans

1. Chercheurs IRES – France.

2. Selon le député Henry Laniel, les charges sociales pourraient provoquer « l'arrêt presque complet de nos exportations particulièrement pour des objets manufacturés dans la fabrication desquels la main-d'oeuvre joue un rôle important. Est-ce à un tel résultat que doit aboutir une bonne loi sur les assurances sociales ? ». JO, Chambre, Débats du 9 mars 1928, cité par Jean-Marc Dupuis, « Le financement de la protection sociale », p. 80, coll. Que sais-je ?, PUF, 1994.

le même temps, la politique de relance menée à contre-courant des autres pays développés contribuait à creuser le déficit conjoncturel du commerce extérieur. C'est dans ce contexte qu'est apparue une interrogation sur la déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment des entreprises, avec pour corollaire une inquiétude sur les conséquences de cette évolution en termes de compétitivité.

A l'issue de la période de blocage des prix et des salaires de 1982, le débat qui a opposé, au sein du gouvernement de l'époque, partisans et opposants du protectionnisme a été tranché en faveur de ces derniers. Le choix d'une France ouverte sur l'extérieur s'accompagnait, sur le plan intérieur, d'une politique de rigueur salariale et de maîtrise des dépenses publiques dont les effets se firent rapidement sentir. A partir du milieu des années quatre-vingt, la part des salaires dans la valeur ajoutée avait retrouvé un niveau voisin de celui du début des années soixante-dix. Mais, là encore, la situation de la France se distingua de celle des autres pays européens. Alors qu'ailleurs la part salariale se redressait – parfois vigoureusement – après 1986, elle continua de diminuer fortement en France pour atteindre son point le plus bas au début des années quatre-vingt-dix. Le débat sur les coûts de main-d'œuvre et la compétitivité perdit alors de son intensité, d'autant que diverses études [3] vinrent à la même époque montrer, d'une part, que la France ne souffrait pas d'un désavantage comparatif particulier concernant le coût moyen de la main-d'œuvre et, d'autre part, que la compétitivité industrielle des pays développés dépendait désormais, dans une large mesure, d'avantages « hors-coûts » (liés à l'innovation, à la qualité des produits, à la spécialisation, etc.).



Sources : Perspectives de l'emploi - OCDE - et Comptes nationaux détaillés - OCDE

(**) Part salariale corrigée du taux de salarisation, calculée dans le secteur marchand non agricole

3. IRES, *La Compétitivité industrielle*, 1988, Dunod, Paris. Asensio et Mazier, « Compétitivité, avantages coûts et hors-coûts et spécialisation », *Revue d'économie industrielle*, n°55, 1er trimestre 1991.

A la charnière des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, le débat sur les coûts de main-d'œuvre s'est alors fortement polarisé, dans un contexte de chômage de masse persistant, sur la question du lien entre le coût de la main-d'œuvre et l'emploi, le niveau trop élevé du coût de la main-d'œuvre étant censé engendrer les déséquilibres observés sur le marché du travail. Mais plus que le niveau *moyen* des coûts de main-d'œuvre – dont il devenait de plus en plus évident qu'il ne constituait pas un handicap pour les entreprises françaises – c'était le coût salarial des plus bas niveaux de qualification qui était ici au centre des interrogations, avec en conséquence l'idée qu'il faudrait abaisser le coût *relatif* des travailleurs les moins qualifiés.

Parmi d'autres, deux constats sont venus nourrir cette idée. Le premier faisait référence au cas des Etats-Unis, où le niveau du chômage – du moins dans sa mesure officielle [4] – est resté à un niveau relativement bas durant les années quatre-vingt, tandis que l'on observait une augmentation spectaculaire des inégalités de salaire. Ce phénomène a conduit certains à l'idée qu'il existerait un arbitrage possible entre le niveau de chômage et celui des inégalités de salaires [5]. Un deuxième constat portait sur la spécificité du système de prélèvements français dont on a commencé à souligner le caractère faiblement progressif, notamment en comparaison des pays étrangers [6]. Au sein des pouvoirs publics, l'idée selon laquelle cette faible progressivité pèserait sur le coût d'emploi des plus bas salaires s'est alors peu à peu imposée. Cette idée a reçu une traduction très concrète en 1993 avec la loi quinquennale sur l'emploi dont la mesure phare est celle concernant les allégements généraux – et non ciblés – de charges sociales pour les bas salaires, et dont l'objectif affiché est de promouvoir l'emploi des salariés les plus faiblement qualifiés.

En résumé, il est possible de repérer un double déplacement dans le débat sur les coûts de main-d'œuvre tel qu'il a évolué en France au cours des quinze dernières années. Sur le plan empirique, on est ainsi passé d'une interrogation macroéconomique sur le partage de la valeur ajoutée et le coût *moyen* de la main-d'œuvre à une question centrée sur le coût *relatif* des différentes catégories de salariés. En outre, dans le même temps, le débat économique a progressivement relégué au second plan la question du lien entre le coût de la main-d'œuvre et la compétitivité. Le débat porte principalement aujourd'hui sur la question du lien entre le coût de la main-d'œu-

4. Les travaux réalisés par le Département du travail américain, comme ceux de l'OCDE, montrent en effet que les comparaisons internationales de taux de chômage sont très sensibles à la définition retenue, de sorte qu'il n'est pas possible de dresser de comparaison pertinente sans s'interroger sur les spécificités du fonctionnement du marché du travail dans chaque pays.
5. C'était notamment l'idée avancée par le rapport sur la France de l'an 2000 (rapport « Minc »).
6. Ce constat a commencé à recevoir un large écho après la publication du onzième rapport du Conseil des impôts en 1990.

vre et l'emploi avec, en corollaire, des préconisations qui portent, non pas sur un abaissement général du niveau du coût de la main-d'œuvre, mais sur une réduction du coût d'emploi des plus bas salaires.

Pour éclairer ces différents débats, cet article propose une double approche. Une première partie est centrée sur la comparaison des coûts de main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière, secteur pour lequel les informations sont relativement riches et robustes. Elle présente les principaux indicateurs de coût de la main-d'œuvre en analysant plus particulièrement la situation de la main-d'œuvre ouvrière. Une seconde partie, qui emprunte une méthodologie différente, tente de prendre une vue plus globale de la hiérarchie des salaires et des coûts de main-d'œuvre et de son évolution au cours des quinze dernières années. Sur chacun de ces points, la situation de la France est analysée à travers une comparaison dont le champ couvre quatre autres pays (Allemagne, Etats-Unis, Royaume-Uni, Suède) avec, dans certains cas, un éventail plus large de pays [7].

1. Les coûts de main-d'œuvre dans l'industrie

La comparaison des coûts de main-d'œuvre nécessite de prendre en compte l'ensemble des éléments qui contribuent à la rémunération des salariés. Or ces derniers sont loin de se limiter au seul salaire, que celui-ci soit mesuré sur une base mensuelle ou sur une base annuelle prenant en compte, par conséquent, les primes non mensuelles. Les compléments du salaire qui contribuent au financement de la protection sociale représentent en effet, dans les pays développés, une part non négligeable de cette rémunération. Cependant, leur importance relative varie fortement selon les pays (cf. encadré). C'est précisément cette diversité de situations qui impose, dans les comparaisons internationales, de raisonner sur un concept homogène d'un pays à l'autre, la rémunération globale des salariés, incluant l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales). Le concept de coût de la main-d'œuvre est un peu plus large que celui de rémunération globale, mais les écarts qui peuvent en résulter dans les comparaisons internationales restent minimes [8].

Dans tout ce qui suit, la notion de coût de main-d'œuvre correspond, en résumé, à la dépense moyenne engagée par l'employeur pour l'emploi

7. Les résultats présentés ici sont extraits d'une étude plus détaillée réalisée par l'IRES pour le compte de l'instance d'évaluation de la loi quinquennale sur l'emploi. Ce rapport, qui a été remis à l'instance au mois de juillet 1996, est disponible sur simple demande auprès de l'IRES.

8. Le concept de coût de la main-d'oeuvre inclut outre la rémunération des salariés, certains frais annexes (frais de formation, taxes éventuelles sur les salaires, prestations de services sociaux d'entreprise,...) dont l'importance n'excède pas, en moyenne, 3 % à 5 % du coût global de la main-d'oeuvre.

d'une unité de travail salarié. Son calcul repose le plus souvent dans les enquêtes statistiques sur le rapprochement de deux éléments :

- la masse des coûts de main-d'œuvre engagés par l'entreprise au cours d'une année, car c'est généralement sur un horizon annuel que sont perçus l'ensemble des éléments de rémunération ;
- le volume de travail salarié effectué durant la même période, ce dernier pouvant être évalué en « équivalents temps complet » ou en nombre d'heures travaillées.

Le rapport de ces deux grandeurs permet de mesurer soit des coûts annuels, soit des coûts horaires de main-d'œuvre, ainsi que le fait Eurostat à travers ses enquêtes régulières pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. Ce sont ces indicateurs qui font l'objet des commentaires les plus fréquents.

1.1. Le niveau moyen du coût de la main-d'œuvre : la France en position médiane

En 1995, la hiérarchie des coûts **horaires** de main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière place la France au sixième rang parmi les pays de l'Union européenne (tableau 1).

– Encadré 1 –

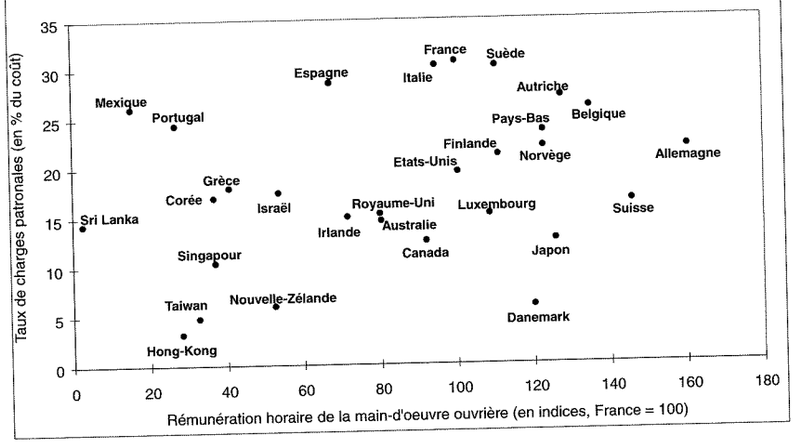
Charges sociales et coût de la main-d'œuvre

Il est devenu banal de souligner l'originalité du système de financement de la protection sociale en France. Celle-ci tient essentiellement à l'importance des cotisations patronales. La comparaison des seuls barèmes légaux de cotisations peut toutefois donner une image assez trompeuse des différences entre pays. D'une part, en effet, les taux des barèmes s'appliquent à des assiettes qui ne sont pas nécessairement comparables d'un pays à l'autre en raison de règles de plafonnement très variables selon les pays. Par exemple, alors que la quasi-totalité des taux de cotisations portent sur l'intégralité du salaire en France, les taux légaux de sécurité sociale ne s'appliquent en Allemagne que jusqu'à un certain plafond de salaire qui représente, selon les risques, entre 1,3 et 1,8 fois le salaire ouvrier moyen. D'autre part, les comparaisons internationales montrent que, d'une manière générale, plus la part des cotisations obligatoires est faible, plus les cotisations facultatives tendent à être développées, si bien que les écarts entre pays sont nettement plus réduits lorsque l'on considère l'ensemble des cotisations sociales patronales plutôt que les seules charges obligatoires. L'exemple le plus caractéristique à cet égard est celui des Etats-Unis où les charges volontaires sont même plus importantes que les charges légales.

.../...

.../...
Une question récurrente du débat concerne l'impact des charges sociales sur le niveau comparé des coûts de main-d'œuvre. Celui-ci est-il plus élevé dans les pays où le taux de charges sociales patronales est le plus important ? Le graphique ci-dessous montre qu'il n'en est rien. Parmi les pays où le taux de charges sociales se situe à un niveau médian, on trouve aussi bien l'Allemagne que le Portugal, c'est-à-dire des pays qui se situent aux extrêmes de l'éventail des coûts de main-d'œuvre au sein de l'Union européenne. Réciproquement, le niveau du coût de la main-d'œuvre est identique au Danemark et en France, pays où le taux de charges sociales est respectivement le plus bas (cas du Danemark) et parmi les plus élevés (cas de la France). Un enseignement analogue ressort d'une comparaison internationale élargie aux pays en voie de développement : l'éventail des taux de charges patronales est aussi ouvert dans les pays à très faible coût que dans les pays développés.

Taux de charges patronales et coût de la main-d'oeuvre ouvrière en 1994



Un tel résultat ne doit pas surprendre. Il traduit pour partie le fait que les écarts entre pays dans le niveau des coûts de main-d'œuvre reflètent pour une large part les différences existant dans le niveau des salaires bruts, lesquels représentent, ne l'oublions pas, l'essentiel des coûts de main-d'œuvre. Entre la France et la Corée, par exemple, les écarts de coûts de main-d'œuvre s'expliquent principalement par le décalage important des niveaux de salaires bruts et, de façon tout à fait secondaire, par l'importance relative des charges patronales. Ce résultat est aussi cohérent avec les enseignements de la théorie économique selon laquelle, ***au sein d'un pays donné***, salaire bruts et cotisations sociales (salariales ou patronales) constituent des éléments de rémunération susbstituables (Kotlikoff & Summers, 1987). Dans le cas français, ce résultat théorique a aussi été corroboré par des estimations économétriques empiriques (Cotis & Loufir, 1990).

Toutes qualifications réunies (ouvriers, employés, cadres), le coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière est nettement plus élevé en Allemagne (+ 27%) qu'en France, où il se situe à un niveau voisin de celui du Danemark, de la Norvège et des pays du Bénélux. En Suède, en Finlande et au Japon, le coût horaire de la main-d'œuvre est inférieur d'un peu moins de 10 % au coût français et cet écart dépasse légèrement 20 % par rapport aux Etats-Unis.

Coût de la main-d'œuvre aux taux de change courants dans l'industrie manufacturière

(en indices, France = 100) – Année 1995

	Coût horaire	Coût annuel en équivalent temps complet
Allemagne (anciens Lânder)	127	127
Belgique	106	104
Norvège	102	nd
Pays-Bas	101	101
Danemark	100	103
France	**100**	**100**
Finlande	93	nd
Japon	91	117
Suède	91	86
Etats-Unis	77	93
Italie	68	74
Espagne	67	69
Royaume-Uni	59	70
Irlande	58	70
Grèce	34	40
Portugal	26	29

Source :Pays de l'Union européenne (sauf Suède) : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre en 1992. Actualisation des auteurs. Pour les Etats-Unis, la Suède et le Japon : estimations des auteurs à partir des sources nationales (cf. rapport IRES)

Le coût de la main-d'œuvre est nettement plus bas qu'en France en Italie et en Espagne (- 30 %) ainsi qu'au Royaume-Uni et en Irlande (- 40 %). La Grèce et le Portugal s'écartent très sensiblement de la moyenne européenne : le coût de la main-d'œuvre y représente entre un tiers et un quart du coût français. L'écart extrême des coûts de main-d'œuvre dans l'Union européenne est de 1 à 5 entre ces pays et l'Allemagne (anciens Länder).

Les écarts entre pays sont plus faibles lorsque les coûts de main-d'œuvre sont exprimés sur une base annuelle, en tenant compte de la durée du travail. D'une manière générale en effet – du moins en Europe – c'est dans les pays à faible coût que la durée du travail est la plus longue. L'éventail des coûts

horaires est, en conséquence, plus ouvert que pour les coûts annuels. Mais l'ordre des pays selon le niveau de leur coût reste le même.

Aux Etats-Unis et au Japon, la durée du travail est nettement plus élevée qu'en Europe. De ce fait, malgré l'infériorité du coût horaire, le coût de la main-d'œuvre exprimé sur une base annuelle est assez proche du coût français aux Etats-Unis, tandis qu'au Japon il dépasse très nettement, de plus de 15 %, le niveau français.

Les indicateurs précédents constituent des moyennes qui sont la résultante de multiples facteurs. D'un point de vue analytique, ces derniers peuvent être regroupés sous deux grandes catégories : ceux qui tiennent aux déterminants des structures d'emploi, d'une part, et de salaires, d'autre part, étant bien entendu qu'il existe une interaction entre ces deux séries de facteurs. Pour une structure d'emploi donnée, le coût moyen de la main-d'oeuvre sera plus ou moins élevé selon que la hiérarchie des salaires et des coûts de main-d'oeuvre qui prévaut dans chaque pays est plus ou moins forte.

Les facteurs qui sont susceptibles d'influer sur les structures d'emploi et de salaires sont nombreux. Il importe cependant de souligner que tous ces facteurs ne s'imposent pas nécessairement aux entreprises, mais qu'ils sont aussi le fruit des décisions que celles-ci adoptent en ce qui concerne, par exemple, les choix technologiques, l'organisation du travail ou les pratiques salariales. Le coût moyen de la main-d'oeuvre apparaît ainsi comme une construction statistique qui reflète au moins autant l'impact de certaines variables exogènes (liées par exemple à la situation du marché du travail ou à la réglementation en vigueur) que les choix propres des employeurs. Identifier quelle est la part respective de ces divers facteurs reste cependant largement hors de portée en raison, d'une part, de la faible disponibilité des données statistiques nécessaires et, d'autre part, des redoutables difficultés méthodologiques qu'implique ce genre d'exercice [9].

Les informations disponibles permettent néanmoins de compléter cette première approche très globale des écarts de coûts de main-d'oeuvre par une analyse spécifique concernant la seule main-d'oeuvre ouvrière, que ce soit au niveau de l'ensemble de l'industrie manufacturière ou à un détail sectoriel relativement fin permettant d'identifier les secteurs à « bas coûts de main-d'oeuvre [10] ».

9. Une analyse détaillée de ces problèmes méthodologiques est présentée dans le rapport de l'IRES déjà cité.
10. La façon dont se structure l'espace des qualifications dans chaque pays met en évidence des effets sociétaux – remarquablement analysés dans l'ouvrage de Maurice et al. – qui limitent la portée des comparaisons que l'on peut effectuer sur la base des nomenclatures nationales de qualification, même en ce qui concerne des catégories a priori relativement homogènes comme les ouvriers. La démarche que nous avons adoptée pour surmonter ces difficultés et valider les résultats obtenus est détaillée dans le rapport précité.

1.2. Pour la main-d'œuvre ouvrière, la France se rapproche des pays à faible coût

Lorsqu'on considère les seuls **ouvriers**, qui représentent suivant les pays entre 50 % et 60 % de la masse totale des coûts de main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière, le classement des pays selon le niveau du coût est assez voisin de celui observé pour l'ensemble des salariés. La seule exception notable concerne la France qui se rapproche sensiblement des pays à faible coût (voir tableau). Ainsi, en 1995, alors que le coût allemand est supérieur en moyenne de 27 % au coût français, l'écart dépasse 60 % pour la seule main-d'œuvre ouvrière. Réciproquement, alors que le coût britannique est, en moyenne, inférieur de 35 % au coût français, cet écart se réduit à moins de 25 % pour les ouvriers. De même, pour les Etats-Unis, le coût horaire de la main-d'œuvre est inférieur, en moyenne, de 20 % au coût français alors que cet écart n'est que de 10 % pour les ouvriers.

Le graphique suivant, qui donne l'indice du coût horaire relatif (par rapport à la France) pour l'ensemble des salariés, d'une part, et pour les ouvriers d'autre part, montre que ce constat se confirme lorsqu'on élargit le champ de la comparaison à un plus grand nombre de pays. Pour tous les pays pour lesquels on dispose d'éléments de comparaison, l'indice du coût ouvrier est supérieur à celui calculé pour la moyenne des salariés. Le décalage est plus ou moins fort selon les pays, mais il est significatif dans tous les cas.

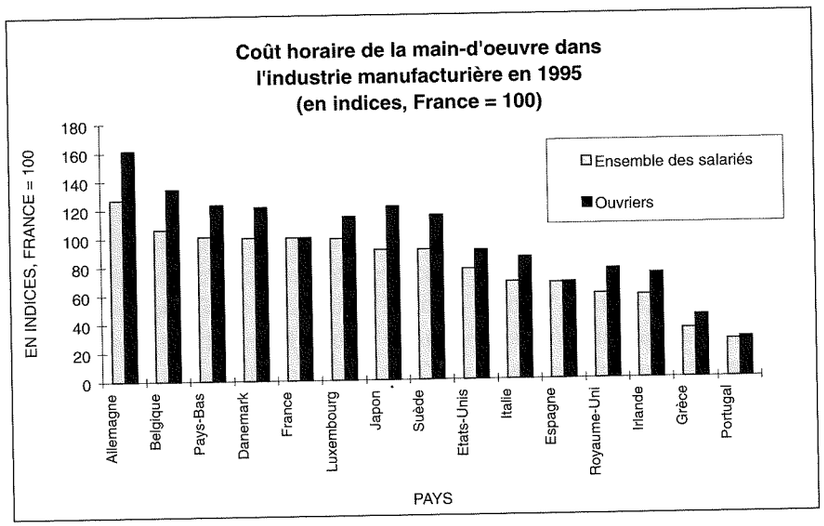
La généralité de ce constat montre qu'il ne s'agit pas là d'un artefact statistique. Relativement à la moyenne des salariés, le coût de la main-d'œuvre ouvrière est plus faible en France qu'ailleurs. Ce phénomène ne résulte pas non plus d'un effet de structure [11].

11. Si le poids de la main-d'oeuvre ouvrière dans les effectifs totaux est plus important dans un pays, cela se traduit, *toutes choses égales par ailleurs*, par un moindre coût pour l'ensemble des salariés, ce qui réduit l'écart entre ce coût moyen (toutes catégories confondues) et le coût ouvrier. A la limite, si la main-d'oeuvre ouvrière représente 100 % des effectifs, il n'y a pas d'écart entre le coût ouvrier et le coût moyen pour l'ensemble des salariés.

Rémunération horaire des ouvriers dans l'industrie manufacturière en 1995
(en indices, France = 100)

Allemagne	161
Belgique	134
Autriche	131
Finlande	123
Pays-Bas	123
Japon	121
Danemark	121
Suède	115
Luxembourg	114
France	**100**
Etats-Unis	90
Italie	85
Royaume-Uni	76
Irlande	73
Espagne	67
Grèce	44
Portugal	28

Source : BLS, données actualisées à 1995.



En fait, la situation particulière de la France s'explique principalement par le fait que l'ampleur des disparités salariales [12] – mesurées à partir de l'écart entre ouvriers et non ouvriers dans l'industrie manufacturière – est dans l'ensemble, plus forte dans notre pays qu'ailleurs. Le rapport du coût non ouvrier au coût ouvrier est d'environ 1,8 en France, alors qu'il se situe entre 1,4 et 1,6 dans les autres pays. La situation particulière de la France traduit, en fait, un phénomène structurel qui avait déjà été établi par de nombreuses études [13].

Dans le cas de la comparaison France-Allemagne, une expertise plus détaillée menée à partir des données nationales confirme la spécificité de la France en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre ouvrière. Même si l'on excluait du champ de la comparaison avec la France les *Arbeiter* allemands les plus qualifiés percevant les plus hauts salaires – lesquels représentent 17 % du nombre total des *Arbeiter* – on aboutirait à un coût moyen ouvrier inférieur de 3 % à 4 % seulement au coût calculé pour l'ensemble des *Arbeiter*, ce qui ne modifierait que très marginalement les résultats de la comparaison.

Enfin, la spécificité française concernant le faible coût de la main-d'œuvre ouvrière par rapport à l'Allemagne ressort également de la comparaison qui peut être établie sur la base des données légales ou conventionnelles concernant les minima de salaires dans chaque pays. On constate ainsi que la très large majorité des *Arbeiter* allemands – entre 75 % et 95 % selon les hypothèses – sont couverts par des conventions collectives où le niveau minimum de salaire se traduit, en 1995, par un coût de la main-d'œuvre supérieur de plus de 20 % à celui d'un ouvrier français rémunéré au niveau du SMIC.

1.3. Les coûts ouvriers dans les secteurs à bas coûts de main-d'œuvre : une spécificité des Etats-Unis

D'une manière générale, la dispersion sectorielle des coûts de main-d'œuvre ouvrière apparaît, sans grande surprise, la plus forte aux Etats-Unis

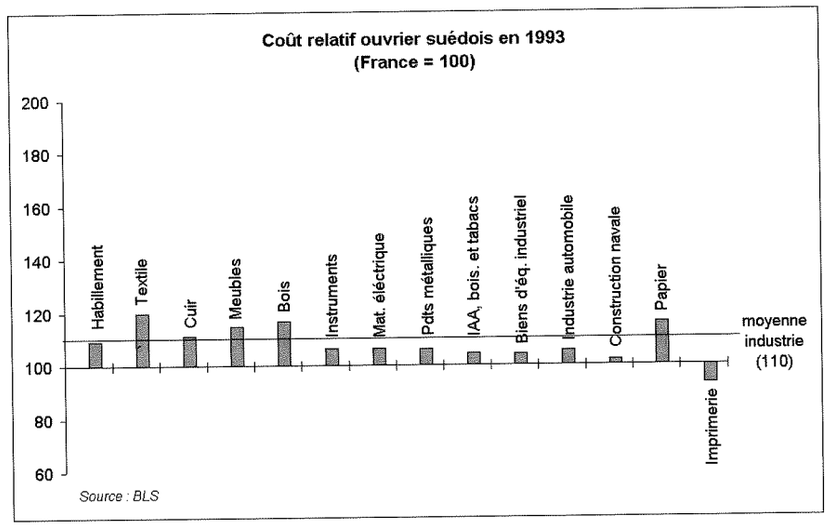
12. L'inégalité des salaires peut être mesurée par l'écart existant entre deux catégories de salariés : on parle alors de disparités salariales. D'autres indicateurs fournissent des mesures plus synthétiques prenant en compte l'ensemble de la distribution des salaires : on parle alors d'indicateurs de dispersion. Les résultats obtenus à travers ces deux approches donnent des éclairages complémentaires, mais pas nécessairement homogènes, sur l'inégalité des salaires.

13. *Salaires et coûts de main-d'oeuvre dans les principaux pays industriels*, **Documents du CERC**, n°106, La Documentation française, 1993. *Les structures de salaires dans la Communauté Economique Européenne*, **Documents du CERC**, n°91, La Documentation française, 1988. *Structure des salaires et des emplois dans les entreprises françaises et allemandes*, **Documents du CERC**, n°23, La Documentation française, 1974. L'ouvrage de Maurice, Sellier et Silvestre (*Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 1982) présente une analyse comparative détaillée des différences dans les processus de formation des qualifications entre la France et l'Allemagne.

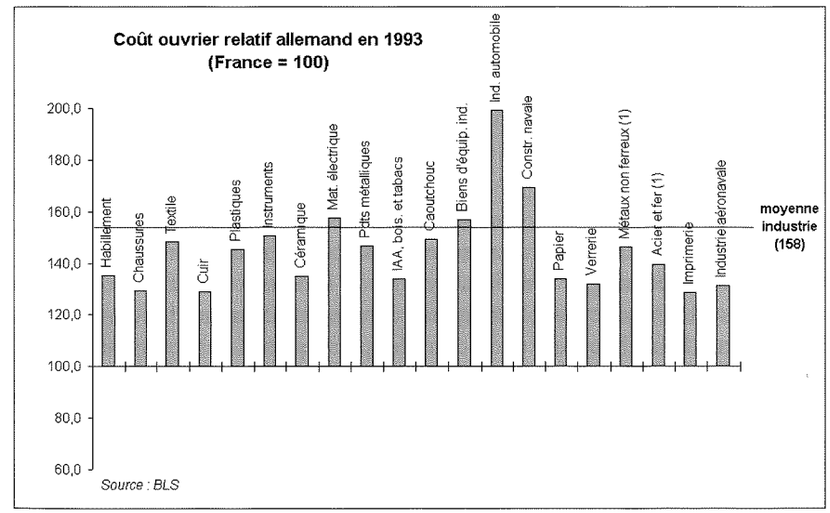
et la plus faible en Suède. Elle se situe en France à un niveau intermédiaire, très voisin de celui observé au Royaume-Uni et légèrement plus faible qu'en Allemagne. Ce constat peut être affiné par l'examen des coûts horaires relatifs (par rapport à la France) concernant les différents secteurs.

Les graphiques suivants présentent, pour chaque pays, le niveau de ces coûts relatifs (en indices, France = 100) dans chaque secteur, ainsi que pour l'ensemble de l'industrie manufacturière. Les secteurs sont classés par ordre croissant du niveau des coûts de la main-d'œuvre ouvrière en France en 1993. Cette présentation permet d'illustrer dans quelle mesure le coût relatif ouvrier est, dans chaque secteur, plus ou moins élevé que l'écart moyen observé pour l'ensemble de l'industrie manufacturière et de repérer, en conséquence, d'éventuelles spécificités sectorielles. Trois configurations nationales peuvent être dégagées.

La Suède : en 1993, les coûts ouvriers suédois apparaissent relativement plus élevés que les coûts ouvriers français dans l'ensemble des secteurs à bas coûts de main-d'œuvre, alors qu'ils sont plus proches des coûts français dans les secteurs à hauts coûts de main-d'œuvre. Ce résultat s'explique principalement par les effets de la politique de solidarité salariale menée à l'initiative des syndicats en Suède depuis le milieu des années 1950, qui a abouti à fortement rapprocher dans ce pays le niveau des salaires offerts dans les différents secteurs de l'économie.

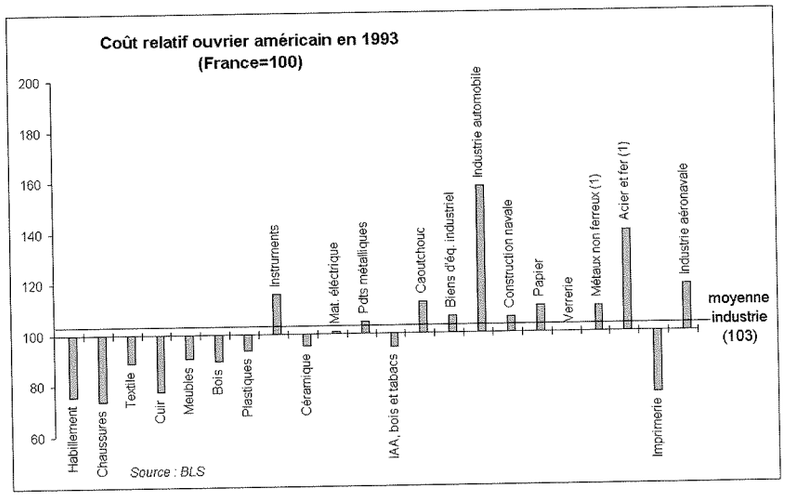


L'Allemagne : par rapport à la France, la principale spécificité apparaît ici pour des secteurs comme l'automobile, ou les biens d'équipement, où les coûts horaires ouvriers allemands sont supérieurs de 60 à 100 % aux coûts ouvriers français en 1993. Ces écarts résultent en partie de la position de ces secteurs en Allemagne, fortement exportateurs et spécialisés sur des produits haut de gamme, utilisant une main-d'œuvre ouvrière qualifiée. De plus, le rôle prédominant du syndicat IG Metall, qui a notamment conduit à une réduction significative de la durée du travail qui pèse sur les coûts horaires, contribue aussi à expliquer l'ampleur des disparités avec la France. Il faut noter que ces secteurs influencent fortement la moyenne de l'industrie étant donné leur poids dans les effectifs totaux (50 % des effectifs totaux de l'industrie manufacturière sont concentrés en Allemagne dans les secteurs de la métallurgie de transformation [14]). L'ensemble des autres secteurs, qu'ils aient des coûts salariaux élevés ou faibles, se situent ainsi entre 30 et 40 % au-dessus des coûts ouvriers français.



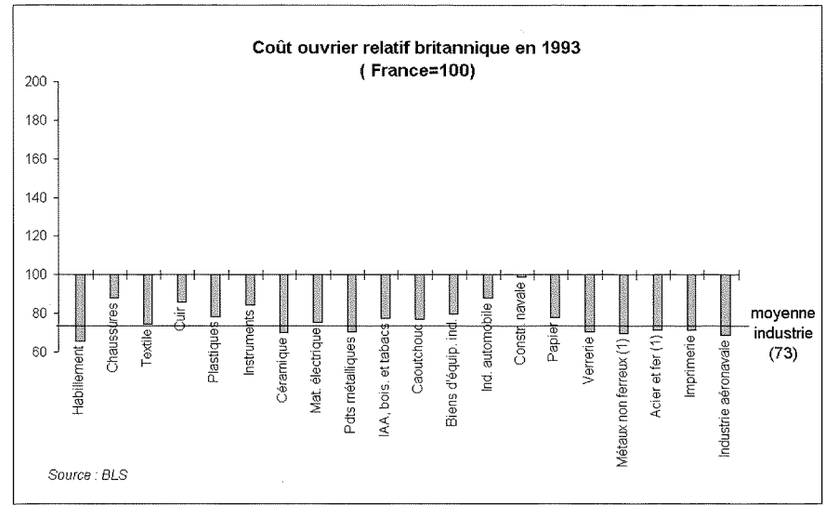
14. Source : OCDE, base STAN.

Les Etats-Unis : si, dans la moyenne de l'industrie, les coûts horaires ouvriers américains et français sont quasi-identiques en 1993, on constate que les coûts ouvriers américains sont inférieurs aux coûts français dans la plupart des secteurs à bas coûts de main-d'œuvre, alors qu'ils sont égaux, ou significativement supérieurs aux coûts ouvriers français dans les autres secteurs de l'industrie manufacturière. Cette spécificité des secteurs à bas coûts de main-d'œuvre traduit une dispersion sectorielle des coûts horaires ouvriers nettement plus forte aux Etats-Unis que dans les quatre autres pays étudiés.



Pour le Royaume-Uni, il est en revanche plus difficile de caractériser, par groupe de secteurs, les écarts de coûts relatifs avec la France, dans la mesure où les décalages avec la moyenne de l'industrie ne s'observent pas de façon systématique pour les secteurs à bas coûts de main-d'œuvre. Ainsi, les secteurs de la chaussure et du cuir, des plastiques et des instruments ont, au Royaume-Uni, des coûts ouvriers relativement plus proches des coûts français que dans la moyenne de l'industrie, ce qui signifie, toutes choses égales par ailleurs, que pour ces secteurs, l'avantage de coût du Royaume-Uni apparaît relativement moins fort. Seul le secteur habillement, où le coût ouvrier britannique est inférieur de plus de 30 % au coût ouvrier français, fait apparaître une différence plus forte que dans la moyenne de l'industrie. Pour les autre secteurs, aucune régularité ne se dégage non plus.

Les coûts relatifs ouvriers britanniques présentent donc un profil sectoriel très différencié par rapport à ceux des Etats-Unis, et aucun schéma aussi net que dans la comparaison avec les autres pays ne se dégage de cette approche.



L'ensemble des indicateurs rassemblés ici pour comparer les coûts dans l'industrie manufacturière permettent donc d'établir trois constats :

- la France ne souffre pas d'un désavantage particulier en ce qui concerne le coût moyen de la main-d'œuvre ;
- il existe en revanche une réelle spécificité du coût de la main-d'œuvre ouvrière, qui apparaît relativement plus faible que dans les autres pays ;
- l'approche sectorielle, quant à elle, met en lumière une spécificité des Etats-Unis, qui se caractérisent par une dispersion sectorielle des coûts de main-d'œuvre plus importante qu'ailleurs, expliquant que les coûts dans les secteurs concentrant les bas salaires (textile-habillement, cuir, meubles et bois), soient relativement plus faibles que dans la moyenne de l'industrie.

1.4. Coût, compétitivité et emploi : des enchaînements complexes

Au regard de ces constats, est-il possible d'établir des corrélations, mêmes grossières, entre les coûts de main-d'œuvre et les performances comparées d'emploi des différentes pays ? C'est à cette question que cherchent à répondre les développements qui suivent. Il convient toutefois ici de préciser le cadre de la démarche proposée. Nous n'avons en effet pas pour objectif de rendre compte de l'abondante littérature économique consacrée aux relations entre le coût du travail et l'emploi, ni des débats qu'elle a pu susciter. Il s'agit ici plutôt de mettre en perspective les principales évolutions

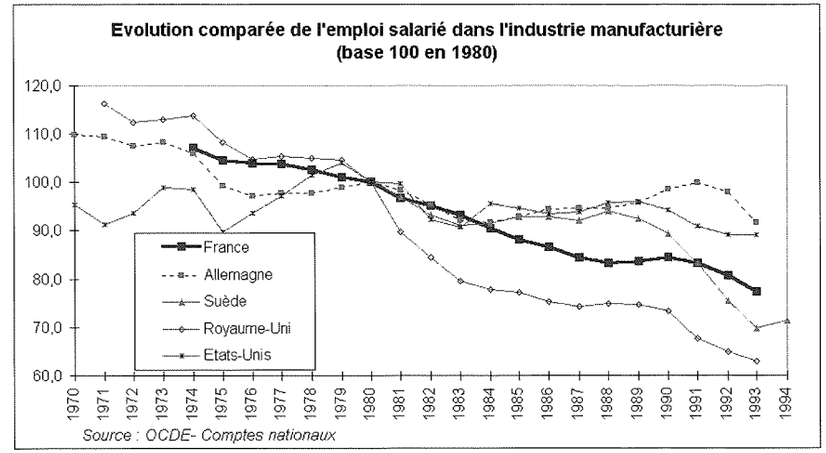
de l'emploi manufacturier sur les vingt dernières années afin d'illustrer la difficulté à établir des liens directs entre ces évolutions et les constats que l'on peut dresser sur les coûts de main-d'œuvre.

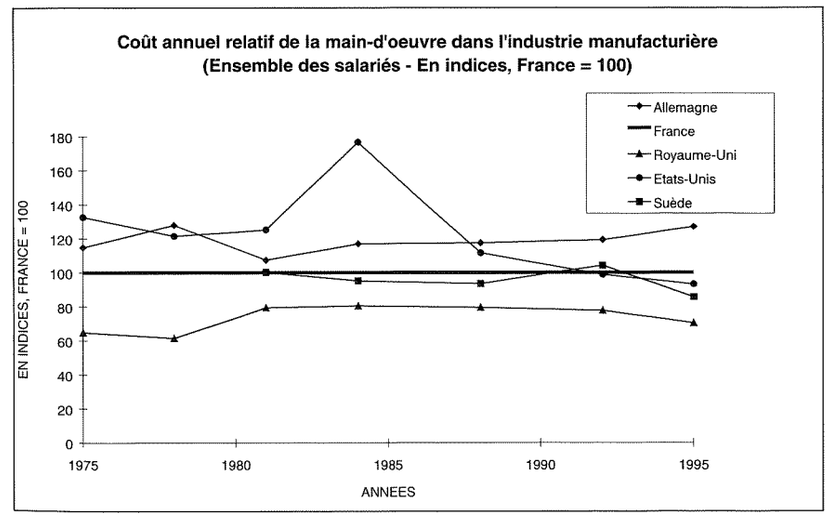
La mesure en niveau des effectifs pose toutefois en comparaison internationale d'importantes difficultés méthodologiques, liées principalement à la difficulté d'appréhender la durée effective du travail et donc des effectifs mesurés en équivalents temps plein, ainsi que les mouvements de personnel en cours d'année. Ces difficultés sont d'autant plus vives que se développent des formes particulières d'emploi, associées par exemple à des durées atypiques du travail (temps partiel notamment). C'est pourquoi sont ici présentées des évolutions comparées de l'emploi manufacturier dans les cinq pays. L'hypothèse faite est que cette comparaison des évolutions à long terme a un sens dans la mesure où une certaine homogénéité existe dans la prise en compte des données au niveau national et dans la mesure où les formes particulières d'emploi demeurent moins développées dans l'industrie que dans les autres secteurs de l'économie.

Le rapprochement de ces données et des résultats sur les évolutions du coût relatif moyen dans l'industrie manufacturière (par rapport à la France) illustrent avec une grande netteté l'impossibilité d'établir des corrélations univoques :

- le Royaume-Uni, est parmi les cinq pays de la comparaison, celui où l'emploi manufacturier se dégrade le plus fortement sur la période. Or il s'agit aussi du pays qui a les coûts moyens les plus faibles et ceux-ci ont de plus tendance à baisser relativement sur les dix dernières années ;
- les Etats-Unis réussissent nettement mieux à maintenir leur emploi manufacturier qu'en France, que ce soit en début de période (notamment pendant les années 1970) ou en fin de période. Ce bon maintien correspond à des évolutions très contrastées du coût moyen relatif, qui reflètent largement les fluctuations du dollar ;
- en Allemagne, l'emploi manufacturier se maintient mieux qu'en France, surtout à partir du milieu des années 1980 ; or, depuis le début des années 1980, on voit que le coût moyen allemand a tendance à augmenter significativement plus vite que le coût moyen français ;
- enfin, si l'on regarde les évolutions de la France et de la Suède, on observe que l'emploi manufacturier se dégrade très rapidement en Suède depuis le début des années 1990, simultanément à une baisse significative du coût moyen relatif – évolutions qui reflètent la très forte récession du début des années 1990 en Suède, accompagnée d'un décrochage de la couronne suédoise.

Ces résultats ne sont pas entièrement surprenants. En effet, en tant que coût de production, le coût de la main-d'œuvre contribue à la formation des

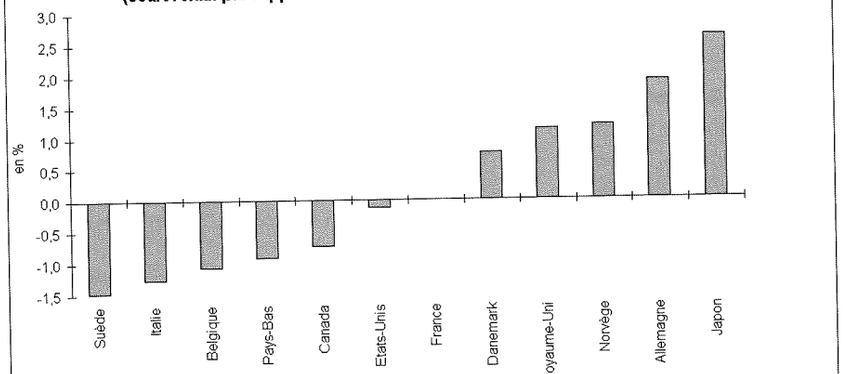




prix et influe de ce fait, toutes choses égales par ailleurs, sur la compétitivité des entreprises. Mais cet effet est loin d'être aussi univoque qu'on pourrait le penser a priori. La productivité constitue un élément tout aussi déterminant, puisqu'elle contribue, avec les coûts de main-d'œuvre proprement dits, à la formation du coût salarial par unité produite (ou coût salarial unitaire) qui constitue, d'un point de vue économique, un indicateur bien plus pertinent de compétitivité-coût.

C'est pourquoi il est plus juste de tenter de rapprocher les différentes performances des pays de l'évolution de cet indicateur. Toutefois, on ne dispose pas, à l'heure actuelle, de comparaison fiable sur les niveaux de productivité, et donc sur les niveaux de coût salarial unitaire. Il est possible, en revanche, de confronter les évolutions de cet indicateur dans différents pays.

Variations du coût salarial par unité produite entre 1975 et 1994
(écart relatif par rapport à la France, en taux de croissance moyen annuel)



Source : Bureau of Labor Statistics

Au cours des vingt dernières années, le coût salarial unitaire en France a augmenté à un rythme annuel très proche de celui observé aux Etats-Unis, ce qui situe ces deux pays dans la moyenne des principaux pays industriels (voir graphique). C'est au Japon et en Allemagne que la progression des coûts salariaux unitaires a été la plus forte (avec un rythme de croissance supérieur de 2 à 2,5 points à celui de la France) tandis qu'elle a été la plus faible en Suède et en Italie.

Ainsi, sur le long terme, il ne semble pas qu'on puisse observer une relation solide entre les variations de prix relatifs et l'évolution des performances enregistrées sur les marchés extérieurs. Les pays où les coûts salariaux unitaires ont progressé le plus rapidement, comme l'Allemagne ou le Japon, sont également ceux qui, au cours des trente dernières années, ont dégagé continûment de très forts excédents commerciaux. Ceci suggère que la compétitivité des pays les plus développés dépend en réalité, dans une large mesure, d'avantages « hors-prix » tels que la qualité des produits, l'innovation, ou l'adaptation aux besoins de la clientèle et, simultanément, d'une orientation vers des produits à forte valeur ajoutée [15].

Si les relations entre le coût unitaire de la main-d'œuvre et la compétitivité d'un pays, notamment sur les marchés extérieurs sont complexes et ne peuvent être limitées aux effets prix, la mise en évidence d'éventuelles corrélations avec les évolutions de l'emploi l'est encore davantage. En effet, à la prise en compte des conditions de l'offre, doivent être ajoutés les effets de demande, notamment l'importance et l'orientation de la demande intérieure et la spécialisation des industries nationales par rapport aux évolutions de la demande internationale ; autant de facteurs qui, par définition, ne sont pas intégrés dans des indicateurs de coût, même lorsqu'ils prennent en compte la productivité.

Ces limites théoriques reçoivent d'ailleurs une illustration dans la mise en parallèle des évolutions de coût unitaire et des performances d'emploi au niveau sectoriel (toujours pour l'industrie manufacturière). En effet, les résultats empiriques montrent que si les coûts salariaux unitaires ont augmenté nettement moins vite aux Etats-Unis qu'en France dans les secteurs à bas coûts de main-d'œuvre, parallèlement à des performances d'emploi relativement meilleures, la comparaison avec les autres pays de l'étude (Allemagne, Suède, Royaume-Uni) ne dégage aucune corrélation univoque [16].

Ainsi, les résultats dégagés pour l'industrie manufacturière, secteur de l'économie largement ouvert à la concurrence internationale, font apparaître non seulement que la France ne souffre pas de désavantage spécifique par

15. *Cf.* IRES, *op. cit.*
16. Les résultats détaillés de la comparaison des évolutions de coûts unitaires relatifs et des évolutions d'emploi qui permettent d'illustrer ce résultat sont présentés dans le rapport de recherche remis en juillet 1996 à l'instance d'évaluation de la loi quinquennale.

rapport à d'autres pays développés, mais aussi, qu'en toute hypothèse, les niveaux comparés des coûts, leurs évolutions ainsi que les évolutions du coût unitaire ne suffisent aucunement à expliquer les performances comparées des économies nationales, tant en termes de performances sur les marchés extérieurs, qu'en termes d'emploi.

La partie qui suit aborde ces mêmes questions, sous un angle différent qui déborde le cadre de l'industrie manufacturière et s'intéresse plus à la structure des coûts d'une part, et au cas particulier des services d'autre part :

- existe-t-il une spécificité française sur la structure des coûts de main d'œuvre, qui tiendrait à l'existence d'une hiérarchie des salaires différentes en France ou aux effets des charges sociales sur les coûts relatifs des différentes catégories de salariés ?
- les évolutions de la structure des coûts dans les différentes pays peuvent-elles être corrélées aux évolutions de l'emploi, que ce soit dans l'ensemble de l'économie, ou dans les services ?

Structure des coûts de main-d'œuvre et emploi : des évolutions largement disjointes.

Face à la convergence des constats dressés sur la question coût-compétitivité, un glissement s'est par la suite opéré dans le débat relatif à l'analyse des causes du chômage. Le problème de l'emploi a depuis le début des années 1990 été présenté sous forme de dilemme à partir d'un « choix » à effectuer entre deux options :

- l'une qui permettrait de maintenir le chômage à un faible niveau mais s'accompagnant de fortes inégalités de salaires et de coûts de main-d'œuvre ;
- l'autre qui privilégierait de plus faibles inégalités de salaire et de coûts de main-d'œuvre mais aurait pour contrepartie l'acceptation, présentée comme inévitable, d'un niveau élevé de chômage.

Dans cette nouvelle optique, le débat sur le niveau des coûts de main-d'œuvre s'est effacé pour laisser place à un questionnement dorénavant centré sur l'examen de la structure des coûts relatifs des différentes catégories de main-d'œuvre. Ce sont désormais les écarts de coûts entre les différents niveaux de qualification qui sont mis en avant pour expliquer les différentes performances des économies en termes de chômage et d'emploi. Ainsi, le problème du chômage, et notamment celui des « bas niveaux de qualification [17] », y est analysé comme la conséquence d'une structure des prix relatifs du facteur travail défavorable à l'emploi de cette catégorie de salariés.

En France, la recherche d'un allégement du coût de la main-d'œuvre centré sur les bas salaires s'inscrit directement dans cette problématique et constitue depuis 1993 une composante de plus en plus importante des politiques d'emploi. Les différentes dispositions adoptées dans le cadre de la loi quinquennale sur l'emploi sont de ce point de vue explicites quant à l'impact attendu d'une réduction des charges sociales sur la demande de travail : l'allégement des charges sur les bas salaires devrait ainsi conduire à une plus forte utilisation de la main d'œuvre peu qualifiée du fait de l'abaissement relatif de son coût au regard du coût du travail plus qualifié. Elle devrait également avoir à plus long terme un effet global sur l'emploi positif. Bien que l'objet de cet article ne soit pas de juger la pertinence théorique d'une telle approche, l'examen de l'évolution de la structure des coûts de main-d'œuvre en France devrait en revanche permettre d'apporter des éléments à ce débat.

Ainsi, on assiste en France, depuis le début des années 1980, à une déformation progressive de la structure des coûts de main-d'œuvre qui aurait dû, si les mécanismes explicités dans la loi quinquennale avaient joué, avoir des effets sur le niveau de l'emploi et notamment sur celui des personnes faiblement qualifiées.

En effet, parmi l'ensemble des cinq pays étudiés, la France est le pays où l'incidence des modifications des barèmes sociaux sur le coût relatif des bas salaires a été, toutes choses égales par ailleurs, la plus forte. Avec le déplafonnement des cotisations sociales amorcé après la réforme de 1967 et dont la mise en œuvre a surtout été sensible dans les années 1980, le coût relatif des plus hauts salaires a, depuis 1984, augmenté plus rapidement que celui des bas salaires. Ce mouvement, qui a été amplifié par la réouverture de l'éventail des salaires, n'a toutefois pas enrayé la tendance à l'érosion des effectifs salariés.

Plus généralement, le recours à la comparaison internationale sur les cinq pays retenus dans l'analyse permet de constater l'absence de relation univoque entre le développement des inégalités de coûts de main-d'œuvre et l'évolution de l'emploi.

---

17. Le rapport du CSERC relatif à l'allègement des charges sociales sur les bas salaires (juillet 1996) établit tout au long de son analyse une sorte d'équivalence entre les concept de bas salaires et de bas niveaux de qualification. Il utilise indifféremment l'un ou l'autre terme entretenant ainsi l'idée que ces deux catégories n'en feraient qu'une. Or, la catégorie des bas salaires ne se confond pas avec celle des bas niveaux de qualification puisqu'elle englobe également des salariés qualifiés. De ce point de vue, une action sur les bas salaires ne produit pas automatiquement d'effet sur l'embauche des populations faiblement qualifiés. Ce constat est encore plus vrai pour les récentes mesures de ristourne dégressive (loi de finance 1996) qui conduisent à ce qu'un salarié à mi-temps payé deux fois le SMIC horaire (soit payé au total un SMIC mensuel) bénéficie à plein de l'abaissement des charges.

2.1. Une évolution des barèmes sociaux aux effets variables sur le coût relatif des différentes catégories de main-d'œuvre

De fortes différences s'observent entre pays dans les modes de financements de la protection sociale et, en particulier, dans l'importance relative des charges patronales dans [18] le coût total. Si le niveau et le rythme de variation des coûts moyens de main-d'œuvre ne dépendent pas de ces différences institutionnelles, les évolutions des barèmes réglementaires ont en revanche contribué à modifier le coût relatif des différentes catégories de main-d'œuvre.

La France : des évolutions réglementaires qui ont plus fortement pesé sur les plus hauts salaires

En France, l'accroissement des prélèvements sociaux a pesé plus fortement sur les plus hauts salaires, et ceci principalement en liaison avec les revalorisations des taux de cotisations sociales employeurs au-dessus du plafond. Les contributions employeurs ont, en effet, évolué différemment en dessous et au-dessus du plafond. Les prélèvements assis sur la part du salaire inférieure au plafond représentaient, en 1970, 35 % des rémunérations brutes contre un peu plus de 10% pour la part comprise entre un et quatre plafonds. En 1995, ces deux taux sont quasi identiques, autour de 44 % du salaire brut. Ce mouvement s'est accentué depuis 1993 sous l'effet des mesures d'allégement de charges sur les bas salaires adoptées depuis la loi quinquennale.

Les Etats-Unis : un renchérissement relatif du coût des plus hauts salaires jusqu'au début des années 1980

Aux Etats-Unis, les cotisations légales sont loin de représenter les seuls compléments du salaires perçus par les salariés.

Concernant la couverture légale, les taux légaux de cotisations sociales sont les mêmes pour l'employeur et le salarié et s'appliquent à un salaire plafonné. Alors que jusqu'au début des années 1970, le niveau relatif du plafond était resté à peu près stable – entre 1,2 et 1,3 fois le salaire annuel moyen –, il a augmenté jusqu'au début des années 1980 et suit désormais quasiment les évolutions du salaire moyen. Il représente aujourd'hui près de 2,5 fois le salaire [19] annuel moyen. Cette évolution s'est donc traduite, toutes choses égales par ailleurs, par un renchérissement du coût relatif des salaires les plus élevés.

---

18. Pour une présentation détaillée de l'évolution des barèmes sociaux et des plafonds applicables dans les différents pays voir le rapport de l'IRES (juillet 1996)
19. Du fait de ce niveau relativement élevé, l'immense majorité (94 %) des salariés américains perçoivent un salaire inférieur à ce plafond.

Le Royaume-Uni : un système progressif qui pèse plus fortement sur les salaires les plus élevés

Au Royaume-Uni, les contributions sociales assises sur les salaires financent principalement les risques vieillesse, invalidité, chômage et les indemnités journalières maladie. Les prestations en nature de l'assurance-maladie sont, elles, gérées dans le cadre du système national de santé et financées par l'impôt.

Une des particularités du système britannique tient au caractère progressif des taux de cotisations, fixés selon un barème qui s'applique au-dessus d'un plancher minimum, avec un plafond qui ne s'applique plus qu'aux cotisations salariés. Cette progressivité du système a été accrue en octobre 1985 : en effet, avant cette date, le taux applicable entre le plancher et le plafond était identique pour tous les salaires compris dans cette tranche ; depuis octobre 1985, des taux progressifs sont appliqués.

Le système britannique conduit donc à rendre relativement moins chère, pour les employeurs, la main-d'œuvre peu payée, et encore moins la main-d'œuvre employée à temps partiel.

La Suède : un système proportionnel, aujourd'hui quasi-identique pour toutes les catégories de salariés

Les taux de contributions sociales en Suède – qui se limitaient, jusqu'à une date récente aux cotisations patronales – sont pour l'essentiel définis par la loi et s'appliquent de façon uniforme à tous les salariés, quels que soient leur secteur d'activité et leurs conditions d'emploi. A ce niveau légal s'ajoute un étage conventionnel, différent pour les cols bleus et les cols blancs. Depuis 1982, plus aucun plafond n'est appliqué sur les cotisations.

Si le taux de cotisation sociale appliqué aux cols blancs y est supérieur à celui des cols bleus, les écarts de taux de cotisations sociales entre cols bleus et cols blancs ont eu tendance à se réduire sur longue période. En 1976, le taux payé pour les cols blancs était supérieur de 6 points à celui des cols bleus, alors que cet écart n'est plus que de 1,6 point en 1995.

L'évolution des barèmes sociaux a donc pesé relativement plus sur les coûts de main-d'œuvre des cols bleus que sur ceux des autres catégories de salariés.

L'Allemagne : des cotisations qui demeurent dégressives

En Allemagne, les taux de cotisations sociales sont les mêmes pour l'employeur et le salarié et résultent, pour une large part, d'obligations légales. Toutefois, la part des cotisations d'origine conventionnelle n'est pas négligeable (20 % dans l'industrie manufacturière). De 1974 jusqu'au milieu des années 1980, les plafonds ont augmenté en proportion du salaire moyen et sont restés à peu près stables depuis.

Pour tous les salariés (exceptés ceux qui travaillent à temps très partiel), les cotisations sont proportionnelles et demeurent donc dégressives pour les salaires les plus élevés du fait de l'existence des plafonds.

En France, et dans une moindre mesure aux Etats-Unis ainsi qu'au Royaume-Uni, l'évolution des barèmes sociaux a donc relativement plus pesé sur les hauts salaires en augmentant leur coût relatif par rapport aux bas salaires. Ce mouvement s'est prolongé en France jusqu'à aujourd'hui, alors qu'il s'est stabilisé aux Royaume-Uni et aux Etats-Unis depuis le milieu des années 1980.

Un constat inverse s'observe en Allemagne du fait du caractère légèrement dégressif des prélèvements sociaux. Quant au cas suédois, l'existence d'un système de financement proportionnel aux salaires n'influence *a priori* pas le coût relatif des différentes catégories de main-d'œuvre.

Ainsi, bien qu'il faille souligner que l'évolution des barèmes sociaux n'exerce pas d'effet mécanique sur la structure des coûts de main-d'œuvre, l'impact final dépendant largement de l'évolution de la hiérarchie salariale, les modifications apportées aux législations sociales nationales depuis une vingtaine d'années ont donc pu, toutes choses égales par ailleurs, influer sur le coût relatif des différentes catégories de main-d'œuvre.

En liaison avec cette observation, l'examen de l'évolution de la structure des salaires et des coûts de main-d'œuvre dans les cinq pays étudiés témoigne de l'existence de configurations nationales très typées. Le rapprochement de ces évolutions avec celle de l'emploi dans les différents pays, outre les problèmes méthodologiques que pose une telle approche, ne permet pas d'établir une quelconque corrélation entre les évolutions des niveaux relatifs des coûts de main-d'œuvre et celles de l'emploi.

2.2. Une tendance générale à l'accroissement des inégalités de coûts de main-d'œuvre

La comparaison des inégalités de salaires entre pays soulève d'importantes difficultés méthodologiques. Certaines d'entre elles tiennent au fait que les statistiques disponibles portent sur des concepts de salaire différents (salaire annuel, salaire mensuel, gains hebdomadaires ou horaires) qui ne tiennent pas toutes compte au même degré des compléments périodiques de salaire perçus par les salariés. En outre, le champ des salariés considérés peut varier d'un pays à un autre suivant les secteurs d'activité considérés (industrie, services, secteur privé ou ensemble des salariés) ou les catégories d'emploi prises en compte (temps complet, temps partiel,...). Pour un même pays, le niveau de la dispersion des salaires varie ainsi dans des proportions importantes selon l'indicateur retenu et ces différences se répercutent sur les comparaisons entre pays. La comparaison des évolutions observées dans la

dispersion des salaires est généralement moins affectée par ces difficultés méthodologiques. C'est donc celle-ci que nous avons privilégiée dans la présente analyse.

En France, une ouverture sensible de l'éventail des coûts de main-d'œuvre depuis 1984

Toutes les données présentées ici concernent les salariés à temps complet pour lesquels nous avons pu disposer, grâce à l'INSEE, de données détaillées sur la hiérarchie des salaires.

On peut appréhender l'évolution de l'éventail des coûts de main-d'œuvre à partir d'un indicateur de dispersion : le rapport interdécile D9/D1 des salaires et des coûts pour les salariés à temps complet. Cet indicateur rapporte le salaire (et ou le coût) au dessus duquel se situent les 10 % de salariés les mieux payés (ou dont le coût est le plus élevé) au salaire au dessous duquel se situent les 10 % de salariés les moins payés (et dont le coût est le plus faible).

Pour fixer quelques ordres de grandeur à ces différents indicateurs, il faut retenir que le salaire du premier décile (D1) est sur longue période très légèrement supérieur à la valeur du salaire minimum. Quant au salaire médian, il représente un peu plus de 80 % du salaire moyen. Les déplafonnements opérés sur la partie du salaire supérieure au plafond affectent donc directement le rapport D9/D5. Ils laissent en revanche inchangé le rapport D5/D1 par ailleurs affecté par les allégements de cotisations sociales sur les bas salaires.

Evolution de la dispersion des salaires et des coûts de main-d'œuvre en France

	1976	1984	1992	1994	Evol 94-76	Evol 84-76	Evol 94/84
Indicateur de dispersion							
Salaire							
D9/D1	3,33	3,04	3,13	3,23	**- 3,0 %**	**- 8,7 %**	**+ 6,2 %**
D9/D5	1,98	1,93	1,97	1,99	**+ 0,5 %**	**- 2,5 %**	**+ 3,1 %**
D5/D1	1,69	1,57	1,59	1,62	**- 4,1 %**	**- 7,1 %**	**+ 3,1 %**
Coût							
D9/D1	3,06	2,89	3,07	3,29	**+ 7,5 %**	**- 5,5 %**	**+ 13,8 %**
D9/D5	1,82	1,84	1,93	1,95	**+ 7,1 %**	**1,1 %**	**+ 6,0 %**
D5/D1	1,69	1,57	1,59	1,69	**0,0**	**- 7,0 %**	**+ 7,6 %**

Source : DADS. Calculs effectués par l'IRES pour les coûts de main-d'œuvre
Note : les rapports interdéciles pour les coûts ont été calculés en appliquant les barèmes de cotisations sur les salaires (source : Direction de la Prévision).
Champ : Salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public.

L'analyse, qui ne concerne que les salariés à temps complet du secteur privé et semi-public, couvre la période 1976-1994, laquelle a connu des évolutions contrastées. Sur l'ensemble de la période, on constate que :

- l'éventail des salaires s'est sensiblement réduit (- 3 %). Ce phénomène résulte essentiellement d'une progression plus rapide des bas salaires par rapport à la médiane ;
- à la différence des salaires, l'éventail des coûts a lui fortement augmenté sur la période (+ 7,5 %). Ce phénomène a résulté des mesures de déplafonnement et des forts relèvements des taux de cotisations sociales patronales au dessus du plafond à partir du début des années 1980, qui ont contribué à l'augmentation de 7,1 % du rapport interdécile D9/D5 ;
- sur longue période, l'écart entre la dispersion des salaires et des coûts diminue donc régulièrement et les rapports D9/D1 se situent à un niveau comparable en fin de période pour les salaires et pour les coûts. En 1994, le rapport interdécile des coûts de main-d'œuvre est même supérieur à celui des salaires nets (respectivement 3,29 et 3,23).

Cette évolution n'a pas été régulière tout au long des vingt dernières années. L'année 1984 constitue à cet égard une date charnière :

- entre 1976 et 1984 l'éventail des salaires et des coûts se resserre nettement (respectivement - 8,7 % et - 5,5 %). La dispersion des coûts de main-d'œuvre diminue donc, mais moins que ne l'aurait autorisé la réduction de l'éventail des salaires et cela en raison de l'évolution des barèmes sociaux ;
- l'année 1984 amorce un retournement de tendance important : l'éventail des salaires et des coûts s'ouvre à nouveau et de façon très sensible entre 1984 et 1994 (respectivement + 6,2 % et + 13,8 %). L'ouverture de la hiérarchie des salaires a été d'une ampleur analogue sur la partie haute et basse de la distribution (+ 3,1 %). Sur le haut de la distribution, elle a eu pour conséquence d'amplifier l'impact du déplafonnement, induisant une augmentation du coût des hauts salaires (+ 6 %). Sur la partie inférieure de la distribution, les allégements de charges sur les bas salaires ont largement contribué à la forte augmentation du rapport des coûts D5/D1 (+ 7,6 %).

En Allemagne et en Suède, l'éventail des coûts de main d'œuvre s'est ouvert, mais plus faiblement qu'en France

Le cas suédois présente quelques similitudes avec celui de la France. On observe une réouverture de la hiérarchie des coûts depuis le début des années 1980, notamment au sein même de la catégorie des « cols blancs ». Celle-ci résulte directement d'une réouverture de la hiérarchie des salaires et non de modifications relatives aux contributions sociales. Elle traduit, au

moins partiellement, la remise en cause par l'organisation patronale SAF de la centralisation de la négociation salariale, qui avait abouti à un resserrement marqué et continu de la hiérarchie des salaires en Suède depuis le milieu des années 1950.

Si l'on intègre sur cette même période les taux des contributions employeurs pour les cols bleus et les cols blancs, les résultats sont légèrement infléchis : entre 1982 et 1991 en effet, la hiérarchie cols blancs/cols bleus se resserre faiblement en termes de coûts de main-d'œuvre (le ratio passe de 1,39 à 1,33), traduisant l'augmentation relative des contributions employeurs pour les cols bleus. En revanche, la légère réouverture de la hiérarchie cols blancs/cols bleus entre 1991 et 1993 s'observe logiquement de la même façon pour les coûts et pour les salaires, les évolutions de la législation sociale ne modifiant pas les tendances sur cette période.

En conclusion, bien qu'il ne soit pas possible d'élaborer des indicateurs comparables à ceux construits pour la France, essentiellement du fait de la séparation entre cols blancs et cols bleus, les données confirment toutefois une réouverture de la hiérarchie des salaires depuis le milieu des années 1980. Ce phénomène semble avoir été d'une ampleur comparable dans ces deux pays.

Le constat est différent quant à l'évolution comparée des coûts. Dans la mesure où, contrairement à la France, l'évolution des barèmes sociaux a relativement plus pesé sur les coûts de main-d'œuvre des cols bleus, l'ouverture des coûts de main-d'œuvre a été nettement plus faible en Suède.

Dans l'ensemble, l'Allemagne se signale par une remarquable stabilité des écarts de salaires entre catégories de salariés depuis le milieu des années 1970.

Les informations, plus limitées, disponibles sur la dispersion des salaires montrent une légère tendance à l'accroissement de la hiérarchie des salaires entre 1983 et 1990. Cette tendance semble surtout avoir caractérisé le haut de la distribution des salaires : le ratio D9/D5 a augmenté légèrement, tandis que le ratio D5/D1 s'est plutôt tassé.

Evolution de la dispersion des salaires en Allemagne

Ensemble des salariés employés à temps complet toute l'année				
	1983	**1984**	**1989**	**1990**
D9/D1	2,55	2,73	2,71	2,67
D9/D5	1,51	1,61	1,65	1,62
D5/D1	1,68	1,69	1,64	1,65
Ensemble des "Cols Bleus" employés à temps complet toute l'année				
	1983	**1984**	**1989**	**1990**
D9/D1	2,10	2,16	2,11	2,14
D9/D5	1,31	1,35	1,36	1,37
D5/D1	1,60	1,61	1,55	1,56

Source : Statistisches Bundesamt

En ce qui concerne les « cols bleus », la dispersion d'ensemble des salaires semble avoir très peu bougé entre 1983 et 1990, mais ce phénomène traduit en fait un double mouvement. Pour les salariés masculins, la dispersion des salaires a très légèrement augmenté, l'accroissement de l'éventail des salaires ayant principalement concerné le haut de la distribution des salaires (ratio D9/D5). Pour les femmes en revanche, la dispersion des salaires a plutôt eu tendance à diminuer.

Si l'on tente de rapprocher ces changements de ceux que l'on observe pour la France, il semble que la dispersion des salaires ait évolué dans un sens identique mais dans des proportions plus faibles en Allemagne qu'en France.

En termes de coût, la dispersion (mesurée par le rapport D9/D1) a sans doute, en revanche, augmenté plus vite en France qu'en Allemagne. On peut en effet raisonnablement faire l'hypothèse que, sur la période considérée, compte tenu des évolutions de la réglementation sociale allemande, la dispersion des coûts de main-d'œuvre a eu en Allemagne un profil comparable à celui de la dispersion des salaires, alors qu'en France, le déplafonnement des cotisations sociales a entraîné une hausse plus rapide de la dispersion des coûts par rapport à celle des salaires.

Le Royaume-Uni et les Etats-Unis se caractérisent par une progression de la dispersion des coûts plus précoce

Les Etats-Unis et le Royaume-Uni se distinguent de la plupart des pays de l'OCDE par le caractère à la fois plus marqué et plus précoce des inégalités de salaires qui s'y sont développées depuis le milieu des années 1970.

Aux Etats-Unis, la dispersion des salaires a augmenté fortement et de façon relativement régulière depuis la fin des années soixante-dix, accentuant un phénomène déjà amorcé au cours des années précédentes.

Le tableau suivant présente les évolutions observées sur deux sous-périodes pour la France et les Etats-Unis. Les données se réfèrent aux salaires et aux coûts de main-d'œuvre en France. Pour les Etats-Unis, elles portent, faute d'informations, sur les salaires. Toutefois, dans la mesure où, aux Etats-Unis, la réglementation sociale n'a plus eu d'incidence sur l'indicateur de dispersion depuis le début des années 1980 on peut penser que l'ouverture de l'éventail des coûts de main-d'œuvre a été d'une ampleur comparable à celle observée pour la hiérarchie des salaires.

Evolution de la dispersion des salaires et des coûts de main d'œuvre annuels en France et aux Etats-Unis (en %)

1987 à 1994			
	D9/D1	**D9/D5**	**D5/D1**
Etats-Unis (salaires)	9,8	5,1	4,5
France (salaires)	3,1	1,0	1,9
France (coûts)	10,9	4,3	6,2
1979 à 1987			
	D9/D1	D9/D5	D5/D1
EtatsUnis (salaires)	10,8	8,6	2,0
France (salaires)	- 2,2	1,5	- 3,0
France (coûts)	1,3	4,5	-3,0

Champ : Salariés à temps complet. Etats-Unis : tous secteurs d'activité ; France : secteur privé et semi-public.
Sources : EU : Paul Ryscavage, données élaborées à partir du Current Population Survey.
France : DADS, données publiées dans INSEE Résultats, n°105,1996.

Sur l'ensemble des secteurs d'activité, le rapprochement des coûts de main-d'œuvre entre ces deux pays fait apparaître deux sous périodes :

- de la fin des années 1970 au milieu des années 1980, les Etats-Unis se distinguent de la France. L'éventail des salaires s'accroît très fortement (augmentation de près de 11 % du rapport D9/D1) – notamment sur le haut de la distribution – à la différence de la France où cette période est caractérisée par une réduction des inégalités salariales (- 2,2 %). La prise en compte des effets du déplafonnement en France ne modifie pas sensiblement ce constat ;
- depuis le milieu des années 1980, on assiste à une évolution convergente des dispersions de coûts de main-d'œuvre entre ces deux pays. Ce rapprochement est lié à la réouverture de l'éventail des salaires qui caractérise la France au cours de cette période ainsi qu'au mouvement de déplafonnement des taux de cotisation qui a contribué également à l'ouverture de la hiérarchie des coûts.

Entre 1987 et 1994, on peut estimer que l'éventail des coûts de main-d'œuvre s'est ouvert dans des proportions voisines dans les deux pays.

Au Royaume-Uni, la dispersion des salaires s'est accrue fortement, comme le montre le tableau suivant.

Evolution de la dispersion des salaires au Royaume-Uni [20]

Année	D5/D1	D9/D5	D9/D1
1970	1,48	1,47	2,19
1976	1,42	1,44	2,06
1979	1,46	1,48	2,17
1982	1,46	1,52	2,23
1988	1,55	1,56	2,43
1990	1,57	1,59	2,49

Source : New Earnings Survey.
Dispersion calculée pour des salaires hebdomadaires de ***salariés manuels masculins à temps plein.***

En évolution la situation par rapport à la France se caractérise par deux points.

- son caractère plus précoce, puisque la dispersion des salaires s'accroît dès le milieu des années 1970 ;
- son caractère nettement plus marqué qu'en France, surtout si l'on considère l'ensemble de la période 1976-1990 (le rapport D9/D1 s'accroît ainsi de 21 % entre 1976 et 1990 au Royaume-Uni pour l'indicateur retenu).

Pour ce qui est de la dispersion des coûts, la complexité du système britannique de cotisations sociales et les importantes évolutions qu'il a connues à la suite des différentes réformes sur les pensions limitent les analyses quantitatives. Toutefois, on peut penser que le renforcement de la progressivité du système introduite en 1985 a plutôt conduit à accroître la hiérarchie des coûts de façon plus importante encore que la hiérarchie des salaires.

Les facteurs susceptibles d'expliquer les différences observées entre pays dans les mouvements de la distribution des salaires et des coûts de main-d'œuvre sont nombreux (voir encadré n°2). En tout état de cause, il est difficile de mettre en évidence un lien univoque entre l'évolution des coûts relatifs des différentes catégories de main-d'œuvre et l'emploi.

20. Tableau repris de « Is the UK Rise in Inequality Different ? », Gregg P. et Machin S., *in* « The UK labour market », Barell R., *Press Syndicate of the University of Cambridge*, 1994.

– Encadré 2 –
La croissance des inégalités de salaires dans les pays développés : constats empiriques et limites théoriques

Depuis la fin des années soixante-dix, un fort mouvement de croissance des inégalités de salaires a été observé aux Etats-Unis : on estime ainsi que la dispersion des salaires est aujourd'hui plus forte dans ce pays qu'elle ne l'a jamais été depuis 1940 (Freeman et Katz, 1995, p. 7). Si le phénomène a été d'une ampleur relativement comparable au Royaume-Uni, ce mouvement est resté, en revanche, beaucoup plus limité dans les autres pays européens. Comment rendre compte de cette croissance des inégalités et des différences observées entre pays ? De nombreux chercheurs, notamment américains, se sont penchés sur cette question pour tenter d'y apporter des éléments de réponse. Les développements qui suivent présentent les principaux enseignements de ces travaux, notamment ceux récemment publiés par le National Bureau of Economic Research dans le cadre d'un programme comparatif international.

Les travaux engagés sur cette question ont d'abord permis de dresser un diagnostic plus précis de la façon dont s'était opéré ce mouvement. Il en ressort trois constats majeurs. Le premier est que, même si l'on n'observe pas dans tous les pays une recrudescence des inégalités de salaires dans les années quatre-vingt, cette période a été généralement marquée par un *retournement des tendances antérieures* : alors que les inégalités de salaires avaient diminué dans les années soixante-dix, celles-ci se sont stabilisées ou ont recommencé à croître plus ou moins fortement dans tous les pays. Le second constat porte sur le fait que, dans la plupart des pays, *l'inégalité salariale a été tirée par le haut* de la distribution des salaires. En d'autres termes, les plus hauts salaires ont progressé, dans l'ensemble, plus vite que la moyenne (ou que la médiane), alors que les mouvements observés dans le bas de la distribution sont nettement moins homogènes. Enfin, troisième et dernier constat, une part importante de la croissance de l'inégalité des salaires provient d'une dispersion accrue au sein même de catégories relativement homogènes (salariés d'un même groupe de qualification, d'un même secteur industriel, d'une même classe d'âge, par exemple). Ce dernier phénomène est, comme nous le verrons, le plus difficile à interpréter.

Les explications peuvent être recherchées, de façon schématique, dans deux directions.

Une première série d'explications met en avant le rôle de l'offre et de la demande relative des différentes catégories de travailleurs sur le marché du travail. Du côté de la demande, un phénomène souvent évoqué est celui de la concurrence des pays à bas salaires dans un contexte d'internationalisation accrue. La plupart des auteurs s'accordent cependant pour estimer que ce facteur n'aurait joué qu'un rôle tout à fait résiduel (Burtless, 1995). Une autre explication, qui semble recueillir un plus large consensus au sein des économistes, avance l'hypothèse d'un « progrès technologique biaisé » qui résulterait, notamment, de la « révolution informatique ». L'avantage de cette hypothèse est qu'elle permettrait de rendre compte des différenciations salariales observées au sein de groupes « fins » de salariés (par exemple les salariés d'un même groupe de qualification travaillant dans le même secteur industriel). Le problème est que cette explication n'est finalement qu'un masque commode pour notre ignorance. Dans la mesure où le changement technologique est difficile à observer, son importance est en effet généralement inférée du rejet des autres hypothèses ou facteurs explicatifs.

En d'autres termes, si un mouvement *général* d'accroissement des inégalités *laisse supposer* l'existence d'un facteur diffus, comme la technologie, un tel constat *ne permet pas de démontrer* qu'un tel facteur est effectivement à l'œuvre. Il s'agit là d'une hypothèses *ad hoc*. La seule certitude est qu'il y a bien eu une tendance à une demande croissante de travail qualifié. Cependant, dans la mesure où ces changements sont probablement d'une ampleur assez voisine dans l'ensemble des pays développés, ce facteur n'est pas susceptible d'expliquer les *différences* observées entre pays dans le mouvement des inégalités salariales (Freeman et Katz, 1995). Les facteurs d'offre semblent en revanche contribuer davantage à l'explication de ces écarts.

Plusieurs auteurs avaient déjà noté que la croissance rapide de l'offre de travail qualifié dans les années 1970 (arrivée sur le marché du travail des cohortes du *baby-boom*, expansion rapide des systèmes d'éducation) pouvait constituer un des facteurs susceptible d'expliquer la réduction des inégalités de salaires observée durant cette période dans les pays de l'OCDE. Un phénomène analogue semble pouvoir expliquer, au moins en partie, les différences observées entre les Etats-Unis et les autres pays au cours des années 1980. Aux Etats-Unis, l'offre de travail qualifié s'est en effet ralentie dans les années 1980 à la différence de ce que l'on observe dans la plupart des autres pays. On a même observé pendant plusieurs années dans ce pays une *baisse* de la part des travailleurs les plus qualifiés dans la population active des jeunes travailleurs masculins. Ce facteur pourrait donc contribuer à expliquer la spécificité américaine.

Les facteurs d'offre et de demande semblent par conséquent pouvoir fournir certains éléments d'explication. Dans un contexte de demande accrue de travail qualifié, les différences observées entre pays dans les rythmes de croissance de l'offre de travail qualifié se seraient ainsi traduits par des déséquilibres, variables selon les pays, entre l'offre et la demande, ce qui expliquerait que la croissance de l'inégalité des salaires ait été d'une ampleur différente entre les Etats-Unis et les autres pays européens (Freeman et Katz, 1995).

Cependant, comme le remarquent ces auteurs, ces facteurs ne permettent pas, loin de là, de rendre compte de l'intégralité de ces différences. D'autres facteurs de nature institutionnelle contribuent aussi, dans une large mesure, à expliquer les changements observés dans les années 1980, même si leur incidence reste difficile à chiffrer. Le recul des procédures centralisées de négociation des salaires et la chute des taux de syndicalisation en sont les signes les plus visibles. Mais on constate aussi une tendance assez générale à un effacement du rôle du salaire minimum. Il est clair, à cet égard, que les Etats-Unis se situent dans une position tout à fait extrême par rapport aux pays européens et que le rôle des forces du marché y est nettement plus important.

Pour autant, il n'est pas évident que le fonctionnement du marché du travail américain soit aussi « efficace » qu'on ne le pense généralement. Une intéressante étude américaine (Mishell et Schmitt, 1995) a ainsi montré que la croissance de l'emploi aux Etats-Unis avait été nettement inférieure à celle que l'on aurait pu attendre de la forte croissance des inégalités de salaires (compte tenu des élasticités de substitution entre travail qualifié et travail moins qualifié). Ce résultat remet notamment en cause l'idée fréquemment avancée selon laquelle il y aurait un « arbitrage » – ou un dilemme – entre fortes inégalités de salaires et emploi, idée qui est également rejetée par d'autres auteurs à partir d'une approche différente (Nickell et Brian, 1996).

2.3. Des effets incertains sur l'emploi

Suède-Allemagne : des évolutions de l'emploi fortement contrastées

La Suède et l'Allemagne, dont la dispersion des coûts de main-d'œuvre a suivi des évolutions comparables, n'affichent pas les mêmes performances sur le front de l'emploi. La Suède a pendant les années quatre vingt un profil d'évolution de l'emploi salarié comparable à l'Allemagne avec même, jusqu'en 1990, un léger avantage sur ce dernier. Depuis cette date, l'emploi connaît en Suède une dégradation très brutale que l'on prenne en compte l'emploi salarié marchand (baisse de 15 % entre 1990 et 1993), l'emploi salarié tous secteurs confondus (baisse de 12,4 %) ou l'emploi total (baisse de 11,1 %).

Evolution comparée de l'emploi salarié et de l'emploi total (indice 100 en 1980)

	1970	1980	1990	1993
Emploi salarié marchand				
– France	92,9	100,0	102,0	98,0
– Allemagne	97,6	100,0	104,9	106,4
– Suède	–	100,0	108,5	92,5
Emploi salarié tous secteurs				
– France	89,8	100,0	105,9	105,1
– Allemagne	92,9	100,0	106,9	108,9
– Suède	–	100,0	109,0	95,5
Emploi total tous secteurs				
– France	95,3	100,0	102,4	100,5
– Allemagne	98,4	100,0	105,6	107,5
– Suède	–	100,0	107,5	95,5

Source : OCDE, Comptes nationaux

Ce retournement se retrouve sur l'ensemble des indicateurs structurels d'emploi. Les taux de salarisation et d'activité traditionnellement élevés en Suède baissent légèrement en fin de période. Ces résultats sont liés à l'importance de la récession du début des années 1990.

Avant la forte récession des années 1990, la Suède est ainsi resté le pays où l'emploi a le plus progressé alors que les inégalités de salaires n'y avaient que très faiblement augmenté. L'inversion de cette tendance depuis le début des années 1990, si elle n'explique pas la dégradation observée sur le marché du travail, témoigne néanmoins des limites d'une stratégie centrée sur la recherche d'une plus grande flexibilité salariale.

L'Allemagne, par rapport à la Suède, a connu une progression plus régulière de ses effectifs salariés sur la décennie 1980. Quel que soit l'indicateur retenu, le niveau de l'emploi a augmenté dans des proportions importantes (plus de 6 % entre 1980 et 1993). Le meilleur maintien de l'emploi en Allemagne est également visible dans la stabilité du taux de salarisation et du taux d'activité sur la période considérée. Ces résultats sont imputables à la stabilité du niveau de l'emploi dans les industries manufacturières, laquelle explique largement le maintien global du niveau de l'emploi salarié. C'est en effet le seul pays parmi les cinq où l'emploi dans ce secteur s'est maintenu en 1992 à son niveau de 1980.

Etats-Unis – Royaume-Uni : des résultats divergents en termes d'emploi

Les Etats-Unis et le Royaume-Uni ont connu, comme on l'a vu précédemment, une évolution relativement convergente de leur hiérarchie salariale. Toutefois, la sensible divergence des évolutions d'emploi conduit à remettre fortement en cause les rapprochements souvent établis entre leur marché du travail, du fait de leur résultat en termes de chômage, et de la structure de leurs coûts salariaux.

Evolution comparée de l'emploi salarié et de l'emploi total (indice 100 en 1980)

	1970	1980	1990	1993
Emploi salarié marchand				
– Royaume-Uni	102,1	100,0	99,9	97,7
– Etats-Unis	79,9	100,0	121,6	122,4
Emploi salarié tous secteurs				
– Royaume-Uni	98,0	100,0	99,6	93,6
– Etats-Unis	81,4	100,0	120,1	120,7
Emploi total tous secteurs				
– Royaume-Uni	97,3	100,0	106,8	99,4
– Etats-Unis	81,5	100,0	119,8	120,6

Source : OCDE, Comptes nationaux détaillés

Note : les évolutions comparées indiquées dans ce tableau portent d'une part sur la période 1980-1990, c'est-à-dire pour des années de conjonctures favorables, et d'autre part sur la période 1990-1993 qui correspond à une phase de dépression conjoncturelle forte. Les évolutions sur l'ensemble de la période ne modifient pas les constats (*cf.* rapport IRES déjà cité).

Depuis le début des années quatre vingt, les Etats-Unis enregistrent des évolutions de l'emploi salarié total nettement plus favorables que les quatre autres pays européens. A l'inverse, c'est au Royaume-Uni que la dégradation de l'emploi salarié est la plus marquée sur l'ensemble de la période. Ce constat traduit une des modifications majeures intervenues dans le fonctionnement du marché du travail, à savoir le recul du salariat. Alors que le Royaume-Uni et les Etats-Unis se caractérisaient tous deux au début des années 1970 par l'existence d'un taux de salarisation très élevé, proche de 90 %, un contraste important est apparu au début des années 1990 entre les Etats-Unis qui ont maintenu leur taux de salarisation à un niveau quasi-constant (90 %), et le Royaume-Uni qui a vu cet indicateur baisser (de 89 % à 82 % entre 1980 et 1990). Autre conséquence du recul de la salarisation, l'emploi dans les services non marchands, stable jusqu'en 1988, a diminué de près de 20 % au Royaume-Uni entre 1989 et 1993 alors qu'il s'est plus que maintenu aux Etats-Unis.

Malgré le déplacement de l'emploi salarié vers l'emploi indépendant, le Royaume-Uni a vu son niveau d'emploi total rester stable sur la période puis diminuer régulièrement depuis le début des années 1990 alors qu'aux Etats-Unis il est en hausse sur toute la période (+ 21 % entre 1980 et 1993). Au Royaume-Uni, l'effet de cette contraction du niveau de l'emploi sur le taux de chômage a été en partie masqué par la réduction sensible du taux d'activité. Au début des années 1970, cet indicateur était plus élevé au Royaume-Uni qu'aux Etats-Unis mais la tendance s'est inversée depuis le début des années 1990 et le taux d'activité britannique (72 %) est devenu inférieur à celui des Etats-Unis (78 %).

Le développement du temps partiel dans les deux pays trace également une ligne de partage entre les Etats-Unis et le Royaume-Uni. Le temps partiel mesuré à partir de son poids relatif dans l'emploi a en effet augmenté nettement plus rapidement au Royaume-Uni qu'aux Etats-Unis entre 1973 et 1993.

Tout semble s'être passé comme si une forme de partage du travail insidieuse s'était ainsi développée outre-Manche (accroissement du temps partiel, réduction du taux d'activité) permettant à l'économie britannique de voir son taux de chômage diminuer depuis le début des années 1990 [21].

En conclusion, il apparaît donc que plusieurs des indicateurs structurels d'emploi évoluent de façon divergente aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, mettant en lumière la difficulté à parler d'un « modèle anglo-saxon » en matière de dynamiques d'emploi. Ainsi, l'existence de structures des coûts de main-d'œuvre dont les évolutions sont souvent rapprochées (rapide progression de la dispersion des salaires dès la fin des années 1970 ou encore poids limité des charges patronales pesant sur le salaire) ne peut suffire à définir des fonctionnements comparables du marché du travail.

21. F. Lefresne, « Le marché du travail britannique crée-t-il des emplois ? », in *Chronique Internationale* n°41, juillet 1996.

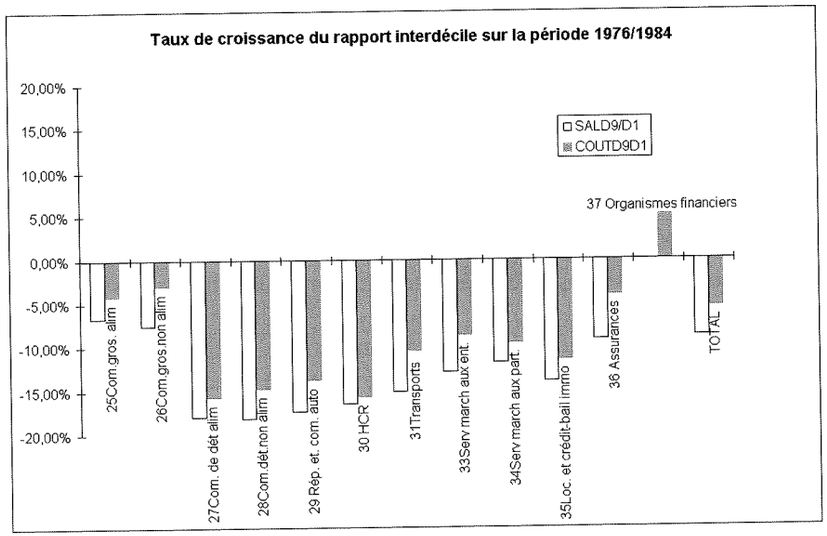
Coûts de main-d'œuvre et emploi dans les services en France : des évolutions difficilement interprétables.

En France, c'est incontestablement dans le secteur des services que le débat sur la relation entre coût de main-d'œuvre et emploi se pose avec le plus d'acuité.

L'évolution des coûts de main d'œuvre dans les services confirme les tendances observées pour l'ensemble du secteur privé. Pour cette exploitation sectorielle les données fournies par l'INSEE ne portent que sur la période 1976-1992.

La période 1976-1984 est marquée par une très nette réduction de l'éventail des salaires particulièrement sensible dans le commerce de détail et le secteur hôtels, cafés, restaurants. Pour les autres secteurs, on constate cette même tendance au resserrement de la dispersion, mais dans des proportions plus faibles (commerce de gros et assurances). Seul le secteur bancaire se démarque du mouvement général, l'éventail des salaires étant resté stable sur la période examinée.

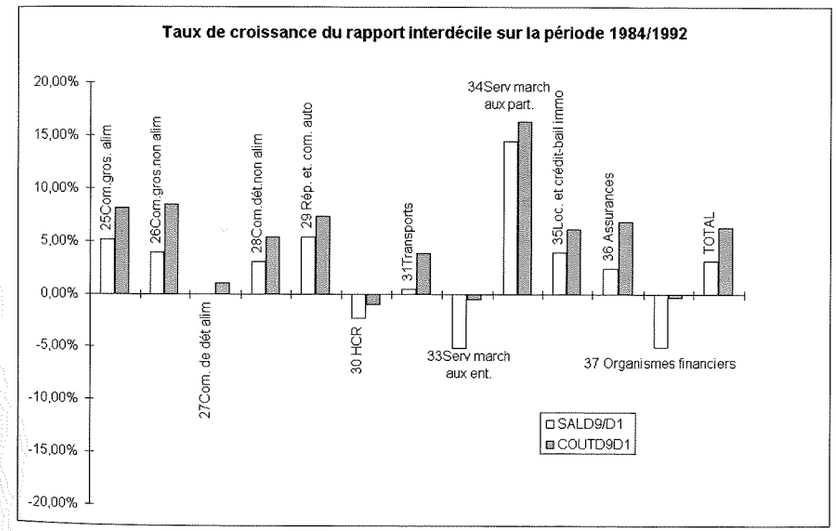
Cette forte réduction de la hiérarchie salariale a largement imprimé son mouvement à l'évolution des coûts : l'éventail des coûts de main-d'œuvre se resserre nettement au cours de cette première période, à l'exception du secteur bancaire (+ 5 %).



L'examen de la décomposition du rapport interdécile, exprimé en coût de main-d'œuvre, montre que cette tendance à la baisse de la dispersion s'est opérée quasi exclusivement dans le haut de la distribution des salaires. Dans le bas, l'évolution est inverse et les écarts se creusent (le rapport D5/D1 augmente sur tous les secteurs).

Il faut toutefois signaler que la période 1976-1984 est la résultante de deux évolutions contrastées. Dans la plupart des secteurs, le rapport des coûts D9/D5 baisse de façon très sensible entre 1976 et 1980. A l'inverse, entre 1980 et 1984, il tend à croître mais plus faiblement. En revanche, le rapport D5/D1 augmente fortement entre 1976 et 1980 pour se resserrer légèrement entre 1980 et 1984.

Dans les services, comme sur l'ensemble de l'économie, l'année 1984 marque en effet une inversion de tendance. Contrairement à la période antérieure, l'éventail des salaires nets s'ouvre de façon sensible dans une majorité de secteurs, à l'exception du commerce de détail alimentaire, des services marchands aux entreprises, du secteur « hôtels, restaurants, cafés » et du secteur bancaire. Le rapport des coûts de main-d'œuvre s'est, lui, accru plus rapidement que l'éventail des salaires sur cette période. C'est dans les services marchands aux particuliers que l'éventail des salaires et des coûts s'est le plus ouvert.



Dans ce secteur, ce résultat provient essentiellement d'une ouverture des rémunérations au bas de l'échelle. Le rapport interdécile D5/D1 augmente de 10,7 % entre 1984 et 1992.

En conclusion sur la période 1984-1992, deux facteurs ont contribué à accroître le coût relatif du travail qualifié : une ouverture de l'éventail des salaires nets dans le bas de la distribution ; un effet lié au déplafonnement des cotisations sociales à l'autre extrémité. Depuis 1984, force est de constater que la structure des prix relatifs des différentes catégories de main-d'œuvre s'est largement transformée. Les modifications apportées par la loi quinquennale – non prise en compte dans la période étudiée – ne font en définitive qu'amplifier une tendance à la réduction du coût relatif du travail non qualifié qui est antérieure.

L'impact de ces changements sur l'évolution de l'emploi est délicate à cerner tant sont multiples et influents les autres paramètres qui déterminent également le niveau de l'emploi.

Comme nous l'avons déjà souligné l'éventail des coûts de main-d'œuvre dans les services s'est accru sensiblement au cours des dix dernières années parallèlement à une croissance relativement soutenue des effectifs. Mais l'analyse sectorielle présentée fait apparaître des effets sur l'emploi pour le moins contrastés :

Evolution des effectifs et des dispersions de coûts de main-d'œuvre dans les services en France sur la période 1984/1992

	Evolution des coûts D9/D1	Evolution des effectifs	Variation des effectifs en valeur absolue
25 Commerce de gros alimentaire	8 %	- 8 %	- 19 220
26 Commerce de gros non alimentaire	8 %	17 %	97 358
27 Commerce de détail alimentaire	1 %	4 %	15 660
28 Commerce de détail non alimentaire	5 %	11 %	51 740
29 Réparation et commerce de l'automobile	7 %	0 %	868
30 Hôtels, cafés, restaurants	- 1 %	37 %	117 873
31 Transports	4 %	11 %	80 408
33 Services marchands aux entreprises	- 1 %	45 %	346 677
34 Services marchands aux particuliers	16 %	30 %	361 188
35 Location et crédit-bail immobilier	6 %	30 %	21 313
36 Assurances	7 %	10 %	12 538
37 Organismes financiers	0 %	6 %	20 575

Source : DADS

Note : la source utilisée limite le champ de l'analyse aux salariés à temps complet.

– les deux activités les plus créatrices d'emplois (en évolution) sur la période sont les services marchands aux entreprises et le secteur « hôtels, restaurants, cafés ». Ces deux secteurs qui représentent en 1992 près du quart des salariés employés dans les services (champ DADS) ont ainsi vu leur effectif croître respectivement de 45 % et 37 % entre 1984 et 1992. Ces deux activités, très hétérogènes du point de vue de la composition de leur main-d'œuvre, ont en commun d'enregistrer sur la période une quasi-stagnation de l'éventail des coûts salariaux ;

– les services marchands aux particuliers et le secteur « location et crédit bail immobilier » affichent un même taux de croissance de l'emploi sur la période (+ 30 %), mais là encore, associé à des évolutions de dispersion de coûts plus contrastées (respectivement + 16 % et + 6 %).

Au regard de ces constats, il apparaît donc difficile d'établir, au niveau sectoriel, une corrélation entre l'évolution de l'emploi et la plus ou moins grande progression de la dispersion des coûts dans les services.

La notable progression de l'emploi dans les services s'est toutefois accompagnée d'une recomposition qualitative de la main-d'œuvre :

– la population ouvrière a ainsi vu ses effectifs diminuer sensiblement dans beaucoup d'activités de services pour lesquels les évolutions en termes de dispersion de coûts ont fortement varié d'un secteur à l'autre ;

– la part des cadres dans la structure des emplois s'est accrue dans tous les services.

L'ouverture de l'éventail des coûts qui tend à renchérir le coût relatif du travail qualifié ne semble donc pas avoir constitué un obstacle majeur à la création d'emplois de cadres. En revanche, elle n'est pas parvenue à enrayer la baisse régulière de l'emploi non qualifié qui dans les services, comme dans le reste de l'économie, a conduit à une nette contraction de la part des ouvriers non qualifiés dans l'emploi total.

Eléments de conclusion

Les analyses qui sont développées dans cet article s'appuient sur une variété d'indicateurs dont il faut souligner la remarquable convergence au regard de nos interrogations initiales. Quatre constats majeurs en ressortent :

- La France ne souffre pas d'un désavantage spécifique en ce qui concerne le coût moyen de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière.

- Il existe, en revanche, une réelle spécificité du coût de la main-d'œuvre ouvrière qui apparaît relativement plus faible que dans les autres pays.

- Depuis le milieu des années quatre-vingt, la baisse du coût relatif de la main-d'œuvre à bas salaires a été relativement forte en France, y compris en comparaison de pays comme les Etats-Unis.

- Au niveau macroéconomique, il n'est guère possible de mettre en évidence une corrélation univoque entre le niveau du coût de la main-d'œuvre, ou son rythme d'évolution, et la situation de l'emploi [22]. De la même façon, il n'est pas possible d'établir de corrélation entre l'accroissement des inégalités de coût de main-d'œuvre et les évolutions de l'emploi.

Ces constats invitent à reconsidérer la question des coûts de main-d'œuvre et de son lien avec la compétitivité et l'emploi.

Sur le lien entre le coût de la main-d'œuvre et la compétitivité, tout d'abord. Comme nous l'avons souligné – à la suite d'autres études – la compétitivité des pays développés dépend, dans une large mesure, d'avantages hors-coûts. Un haut niveau de compétitivité n'est donc pas incompatible avec des coûts salariaux élevés. Dès lors, on peut s'interroger sur les limites et les conséquences à moyen et long terme d'une stratégie qui prendrait comme objectif la baisse prolongée des coûts, notamment des coûts salariaux, au détriment de la dimension qualitative de la compétitivité. Une telle stratégie déterminerait un choix de spécialisation internationale privilégiant les industries de main-d'œuvre abondante et généralement moins qualifiée, au détriment des industries de haute technologie employant une main-d'œuvre qualifiée. Compte tenu des écarts de coûts salariaux entre les pays développés et les pays nouvellement industrialisés, une telle option risque de déboucher sur une course incessante au « moins-disant » salarial et d'enclencher une spirale régressive dont on n'entrevoit guère les effets positifs, au plan économique comme au plan social. Avec le développement des échanges internationaux et la concurrence potentiellement croissante des pays à bas salaires, ne faut-il pas au contraire mettre l'accent sur la formation initiale et continue des salariés et, d'une manière générale, sur les diverses formes d'investissement immatériel ?

La promotion de l'emploi ne passe donc pas nécessairement par un ajustement à la baisse des coûts de main-d'œuvre, que cette baisse soit générale ou plus particulièrement ciblée sur les bas salaires.

22. Ce constat se vérifie aussi au plan microéconomique. *Cf.* l'article de Catherine Sauviat dans ce même numéro.

En outre, comme nous l'avons vu, l'opposition souvent évoquée entre les Etats-Unis et les pays européens ne permet pas d'apporter de légitimité à une telle politique. L'abondante littérature produite sur ce sujet met ainsi en évidence deux phénomènes. D'abord, les institutions qui encadrent le fonctionnement du marché du travail en Europe ont certainement permis, d'une manière générale, de mieux contenir la montée des inégalités qu'aux Etats-Unis. Ensuite, le décalage observé entre les Etats-Unis et l'Europe sur la croissance des inégalités de salaires provient en partie d'un effet lié à l'offre de travail qualifié, dont le rythme de croissance a été moindre aux Etats-Unis qu'en Europe, ce qui n'est pas sans lien avec la faiblesse du système éducatif américain. Dans la mesure en effet où la demande relative de travail qualifié (par rapport au travail non qualifié) aurait crû dans tous les pays dans des proportions voisines, le déséquilibre qui en est résulté sur le marché du travail a été plus important outre-Atlantique, ce qui a engendré une pression à la hausse plus importante qu'en Europe sur les plus hauts salaires [23]. Dans ces conditions, l'hypothèse d'un dilemme entre inégalités de salaire et chômage nous semble devoir être rejetée.

D'une manière générale, enfin, il ressort de la comparaison des évolutions de coût de main-d'œuvre et d'emploi une difficulté certaine à soutenir la thèse selon laquelle une baisse du prix du travail influence positivement le volume de main-d'œuvre échangé sur le marché du travail. Plus encore, l'examen de la situation française sur longue période a montré que l'accroissement du coût relatif de la main-d'œuvre à hauts salaires s'est opéré parallèlement à une recomposition des effectifs salariés davantage favorable à l'emploi des cadres. Peu d'effets de substitution se sont produits entre les diverses catégories de main-d'œuvre, si bien qu'une action visant à modifier la structure des coûts relatifs du travail n'apparaît pas comme étant la réponse appropriée au problème de l'emploi des salariés les moins qualifiés. Toutefois, la question de la réinsertion professionnelle de cette catégorie de main-d'œuvre reste posée tant il est vrai que le fonctionnement du marché du travail tend à les écarter de l'emploi.

23. Freeman & Katz, *op. cit.*

Références bibliographiques

Abraham K. G. & Houseman S. N. (1995),« Earnings Inequality in Germany », *in* Freeman R. B. et Katz F. L. eds, *Differences and Changes in Wage Structures*, The University of Chicago Press, pp. 371-403, Chicago.

Antos J. R. (1986), « Analysis of Labor Cost : Data Concepts and Sources », in *The Measurement of Labor Cost,* Triplett Jack E. (ed), NBER Annual.

Burtless G. (1990), *A Future of Lousy Jobs ? The Changing Structure of US Wages*, The Brookings Institution, Washington.

Burtless G. (1995), « International Trade and the Rise in Earnings Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIII, pp. 800-816, June.

CERC (1974), *Structures des salaires et des emplois dans les entreprises françaises et allemandes*, Documents du CERC, n°23, La Documentation française, Paris.

CERC (1988), *Les structures de salaires dans la Communauté Economique Européenne*, Documents du CERC, n°91, La Documentation française, Paris.

CERC (1993), *Salaires et coûts de main-d'œuvre dans les principaux pays industriels*, Documents du CERC, n°106, La Documentation française, Paris.

CERC-Association (1993), « Tendances de la distribution des revenus dans une perspective internationale », *La Note de CERC-Association*, n°1.

Concialdi P. (1995) « Charges sociales et compétitivité », *Entreprises et histoire*, n°5, juin.

Cotis J-Ph. & Loufir A. (1990), « Formation des salaires, chômage d'équilibre et incidence des cotisations sur le coût du travail », *Economie et prévision*, n°s 92-93.

Durand M. & Giono C. (1987), « Les indicateurs de compétitivité internationale : aspects conceptuels et évaluation », *Revue économique de l'OCDE*, n°9.

Elliott R. F. & Whithe M. J. (1993), « Recent Developments in the Industrial Wage Structure of the UK », *Cambridge Journal of Economics*, n°17, pp. 109-129.

Freeman R. B. & Katz F. L. eds, (1995), *Differences and Changes in Wage Structures*, The University of Chicago Press, Chicago,.

Green G., Coder J.& Ryscavage P. (1992), « International Comparisons of Earnings Inequality for Men in the 1980s », *The Review of Income and Wealth*, pp. 1-15, series 38, number 1, March.

Grubb W. N. & Wilson R. H. (1992), « Trends in Wage and Salary Inequality, 1967-88 », *Monthly Labor Review*, June, pp. 23-39.

Harrisson B. & Bluestone B. (1990), « Wage Polarisation and the US "Flexibility" Debate », *Cambridge Journal of Economics*, n°14, pp. 351-373.

Howell D. R. & Wolff E. N. (1992), « Technical Change and the Demand for Skills by US Industries », *Cambridge Journal of Economics*, n°16, pp. 127-146.

Katz L. F. & Murphy K. M. (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987 : Supply and Demand Factors », *Quarterly Journal of Economics*, Volume CVII, MIT Press.

Katz L.F., Loveman G. W., & Blanchflower D. G. (1995), « A Comparison of Changes in the Structure of Wages in Four OECD Countries », *in* Freeman R. B. et Katz F. L. eds, *Differences and Changes in Wage Structures*, The University of Chicago Press, pp. 25-65.

Kotlikoff L. J. & Summers L. H. (1987), « Tax incidence », *in* A. J. Auerbach & M. S. Felsdstein (eds), *Handbook of Public Economics*, vol. 2, Amsterdam, North-Holland.

Levy F. & Murnane R. J. (1992), « US Earnings Levels and Eranings Inequality : A Review of Recent Trends and Proposed Explanations », Journal of Economic Literature, pp. 1333-1381, Volume XXX, number 3, .

Mathis J., Mazier J. & Rivaud-Danset D. (1988), *La compétitivité industrielle*, Dunod, Bordas, Paris.

Maurice M., Sellier F. & Silvestre J. J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Coll. Sociologies, Paris.

Mishel L. & Bernstein J. (1994), *The State of Working America*, 1994-95, Economic Policy Institute, M. E. Sharpe, Washington.

Mishel L. & Schmitt J. (1995), *Beware the US Model*, Economic Policy Institute, , Washington.

Murphy K. M. & Welch F. (1993), « Inequality and Relative Wages », *American Economic Review*, pp. 104-109, May.

Murphy K. M. & Welch F. (1993), « Occupational Change and the Demand for Skill, 1940-1990 », *American Economic Review*, pp. 122-126, May.

Nickell s. & Bell B. (1996), « Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Contries », *American Economic Review*, pp. 302-308, May.

Ryscavage P. (1995), « A Surge in Growing Inequality », *Monthly Labor Review*, pp. 51-61, August.

Ryscavage P. & Henle P. (1990), « Earnings Inequality Accelerates in the 1980's », *Monthly Labor Review*, pp. 3-15, December.

Schmitt J. (1995), « The Changing Structure of Male Earnings in Britain, 1974-1988 », *in* Freeman R. B. et Katz F. L. eds, *Differences and Changes in Wage Structures*, The University of Chicago Press, pp. 177-204, Chicago.

Triplett Jack E. (1986), ed., *The Measurement of Labor Cost*, NBER Annual.