

Michel Husson

## Les coordonnées macro-économiques de la nouvelle conflictualité

*L'année sociale 2002* (dir. S.Bérout et R.Mouriaux), Syllepse.

Rédaction achevée le 18 décembre 2001

La période récente (1997-2001) combine plusieurs phénomènes : embellie de l'emploi, 35 heures, et remontée de la conflictualité sociale. Elle est dominée par deux paradoxes qui n'en font peut-être qu'un. Au niveau politique, les dernières élections municipales ont montré que le gouvernement était privé des profits qu'il pouvait raisonnablement attendre d'une incontestable amélioration de la situation sur le front de l'emploi. Sur le plan social, les luttes contre les licenciements ont acquis une vigueur et une légitimité renouvelés alors même que le nombre de ces licenciements n'a jamais été aussi bas depuis au moins quinze ans. C'est ce dernier paradoxe que nous voudrions éclairer en montrant comment la nouvelle conflictualité peut s'analyser en relation avec les aspects contradictoires de la conjoncture et des politiques économiques menées.

### L'embellie de l'emploi

L'amélioration quantitative est indéniable. Dans le secteur privé (hors administrations et agriculture) les effectifs salariés ont augmenté de 284 500 en 1998, 407 300 en 1999, 540 700 en 2000 et de 166 200 sur la première moitié de l'année 2001. Pour l'ensemble de l'économie, on peut évaluer à 1 600 000, le nombre de créations d'emplois depuis juin 1997.

La progression enregistrée en 2000 – de 3,6 % en un an – constitue un record absolu pour le dernier demi-siècle. Elle est particulièrement vive dans le secteur de la construction (+ 4,8 %) et dans le tertiaire (+4,3 %) mais ne laisse pas les industries à l'écart. Dans ce secteur, les effectifs, pour la première fois depuis trois décennies, ont cessé de reculer et ont même enregistré une progression, avec 70 000 emplois créés (+1,7 %).

Grâce à ce dynamisme de l'emploi, le taux de chômage a été ramené de 12,6 % en juin 1997 à 9% en janvier 2001. Alors que celui-ci oscillait autour de trois millions de personnes au cours des années 1995-1997, les effectifs concernés ont baissé à un rythme accéléré. La diminution a été de 126 600 en 1998, de 339 400 en 1999, et de 421 600 en 2000. Entre le sommet de juin 1997 (3 137 500 demandeurs d'emploi) et le point bas d'avril 2001 (2 063 100 demandeurs d'emploi), la baisse totale aura été de plus d'un million de personnes. Le niveau du chômage en avril 2001 était à son niveau le plus bas depuis janvier 1984.

L'ampleur du recul du chômage est sans doute surestimée par l'indicateur officiel de l'ANPE, dans la mesure où les autres catégories de demandeurs d'emploi ont continué à augmenter plus rapidement. Entre juin 1997 et juin 2001, le nombre de personnes demandant un emploi à temps partiel ou en CDD, ou qui travaillaient plus de 78 heures par mois, a augmenté de 371 400, réduisant d'autant le recul du chômage toutes catégories confondues. Si l'on ajoute à ce phénomène les radiations d'emplois, et le temps partiel contraint, on constate que l'indicateur officiel ne représente que 47 % de l'ensemble des personnes en sous-emploi ou en chômage contre 61 % en 1996 et 75 % en 1981 (CERC-Association 2001).

Cette baisse du chômage est relativement homogène, avec cependant un certain avantage aux hommes (baisse de 17,5 % du chômage en 2000, contre 16,4 % pour les femmes) et un désavantage pour les plus de 50 ans (baisse de 12 % contre 17,8 % pour les autres catégories). Pour le reste, la baisse du chômage s'accompagne d'une certaine amélioration de la structure du chômage. Ainsi, le chômage des jeunes a reculé au même rythme que celui des adultes de moins de 50 ans. Le nombre de chômeurs de longue durée a baissé plus vite que la moyenne (- 27% en trois ans contre - 23%).

## L'animation du marché du travail

Du côté de l'emploi aussi, la reprise a entraîné des modifications structurelles. Le phénomène le plus spectaculaire est la montée du travail intérimaire. Entre mars 1997 et 2001, l'enquête emploi de l'INSEE fait apparaître un quasi-doublement des effectifs concernés, qui passent de 330 000 à 605 000 personnes. L'intérim est la figure emblématique de la flexibilité nouvelle du marché du travail, car il permet des délais de réaction à peu près nuls. Cette propriété fonctionne d'ailleurs dans les deux sens, et les effectifs de l'intérim baissent très rapidement depuis le retournement de conjoncture : plus de 100 000 emplois en moins entre janvier et juin 2001.

Cependant, et c'est une grande nouveauté, les autres formes d'emploi dit atypique ont plutôt tendance à reculer et ce phénomène mérite qu'on s'y arrête (tableau 1). Si l'on raisonne sur les emplois nets nouvellement créés dans le secteur privé au cours de cette période, on constate que la part des CDI est prépondérante (78 %), ce qui renverse la proportion observée lors de la période de faible croissance 1990-1997. La part du travail à temps partiel, qui était passée de 11,9 % à 16,6 % entre 1990 et 1997, se stabilise à ce niveau. Une étude plus fine montre que la proportion de salariés à temps partiel qui déclarent vouloir travailler davantage a amorcé une baisse, plus marquée pour les hommes et pour les emplois de durée courte.

**Tableau 1. Evolution des structures de l'emploi. France 1990-2000**

	1990	variation	1997	variation	2001
Emploi total	22322	110	22432	1326	23758
<u>Selon les statuts</u>					
Non salariés	3460	-596	2864	-282	2582
CDI secteur privé	12468	164	12632	1325	13957
Non-CDI secteur privé	1324	507	1831	371	2202
dont : intérim	232	98	330	275	605
Apprentis	223	11	234	26	260
CDD	593	256	849	80	929
Stagiaires et emplois aidés	276	142	418	-10	408
Secteur public (+ contingent)	5070	35	5105	-88	5017
<u>Selon la durée</u>					
Temps partiel	2650	1077	3727	168	3895
Temps plein	19672	-967	18705	1158	19863
<u>Selon le sexe</u>					
Hommes	12912	-359	12553	552	13105
Femmes	9410	469	9879	774	10653
Chômage BIT	2254	898	3152	-867	2285

Source : INSEE, Enquête emploi. En milliers.

En règle générale, l'évolution favorable des effectifs salariés a des effets positifs sur la situation plus qualitative du marché du travail, et cette période de reprise ne fait donc pas exception. La stabilisation des formes d'emplois précaires s'accompagne d'une accélération de la rotation de la main-d'œuvre (tableau 2). Le taux de rotation est défini comme la demi-somme des taux de création et de destruction d'emplois (« entrée » et « sortie »). Ce taux fluctue habituellement avec la conjoncture : quand l'emploi s'améliore, on enregistre à la fois plus d'entrées dans les effectifs des entreprises, mais aussi plus de sorties. Le grand ballet des emplois s'accélère en effet des deux côtés. Du côté des entrées, c'est logique et on doit s'interroger surtout sur la nature des emplois. C'est moins évident, mais tout aussi net, du côté des sorties.

Le tableau 2 permet d'opposer deux configurations différentes, selon qu'on se trouve en phase de récession ou d'expansion. Il compare le 1<sup>er</sup> trimestre de 1992, année de recul de l'emploi (juste avant l'année noire que fut 1993) et le 1<sup>er</sup> trimestre de 2000, année d'expansion. Au cours de ce trimestre, le nombre de créations nettes d'emploi atteint le chiffre record de 129 600, alors que les effectifs salariés avaient baissé de 81 300 sur le même trimestre de 1992. Cette évolution globale

fait apparaître des mouvements sous-jacents importants. Les créations de CDI sont évidemment plus dynamiques quand l'emploi va mieux. La rotation des CDD s'accélère : plus d'entrées mais aussi plus de sorties, et des créations nettes elles aussi plus importantes.

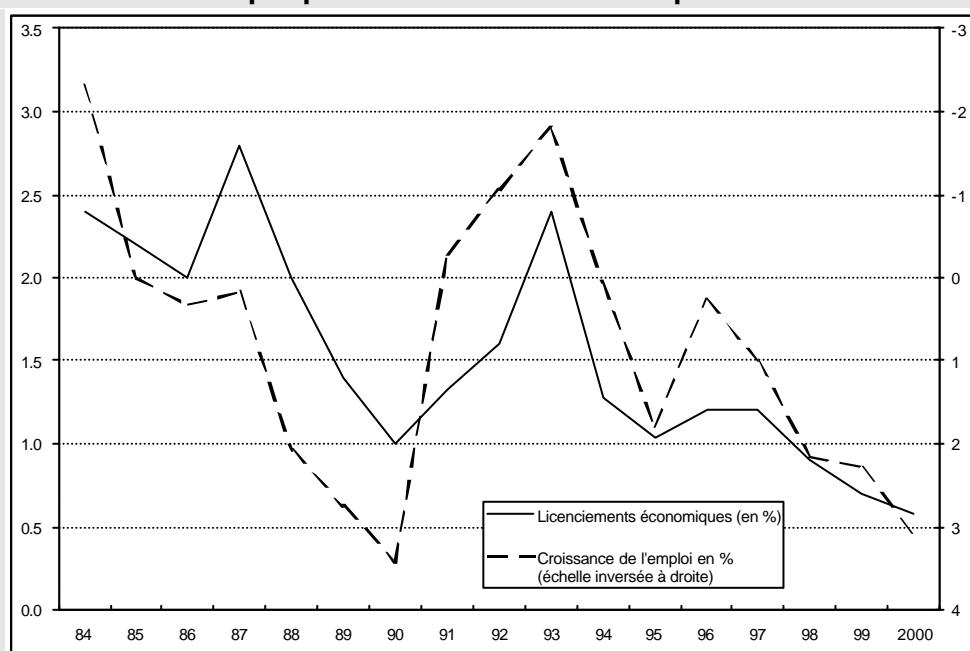
**Tableau 2. Créations et destructions d'emplois**

	1992		2000	
	niveau	%	niveau	%
Emploi total	- 81 300	-0,6	129 600	0,9
dont : entrées CDI	257 500	1,9	374 400	2,6
entrées CDD	609 800	4,5	1 022 400	7,1
fins CDD	- 501 400	-3,7	806 400	-5,6
démissions	- 203 200	-1,5	244 800	-1,7
lic.éco.	- 54 200	-0,4	21 600	-0,15

Source : DARES

Parmi les causes de sorties de l'emploi, les démissions tendent à augmenter, et les licenciements économiques reculent avec la progression de l'emploi (graphique 1). Au cours d'une « bonne année » comme 2000, le nombre de licenciements économiques atteint au plus 120 000, contre 200 000 pour une mauvaise année comme 1992 – et environ 320 000 pour une année noire comme 1993. Ces variations s'inscrivent dans une tendance à la baisse, de telle sorte que le nombre de licenciements au début de 2001 n'a jamais été aussi faible au cours des 15 dernières années.

**Graphique 1. Licenciements et emploi total**



Source : DARES

Le nombre de démissions augmente, surtout si l'on considère les entreprises de 10 à 50 salariés, où elles représentent 3 % des effectifs chaque trimestre, soit un taux de sortie considérable, de 12 % par an. Les salariés profitent de la reprise pour quitter ces entreprises et chercher de meilleures conditions d'emploi dans les plus grandes. Au total, ce tableau rapidement esquissé met à mal l'opposition classique entre le marché du travail français et le marché du travail des Etats-Unis du point de vue de l'importance de cette rotation des emplois : elle est plus élevée en France qu'on ne le considère en général.

De manière plus générale, le bilan qui vient d'être dressé constitue une réfutation pratique du discours dominant. La baisse du chômage de longue durée, plus rapide même que celle de l'ensemble des chômeurs, est un argument pratique contre l'interprétation du chômage en termes d'« hystérèse ». Derrière ce concept pompeux se dissimule une théorie triviale, selon laquelle les chômeurs de longue durée, trop éloignés de l'emploi, perdraient leurs compétences et deviendraient « inemployables », de manière irréversible. Ainsi le chômage passé expliquerait le chômage futur, et les politiques économiques conjoncturelles seraient largement sans effet sur cette frange du chômage. Le recul du chômage de longue durée vient ruiner cette théorie, et rappeler que la supposée « employabilité » des individus est une notion élastique, qui varie en fonction des besoins de main-d'œuvre des entreprises.

La stabilisation des formes précaires d'emplois met à mal un second volet du discours patronal selon lequel il ne serait plus possible de créer des emplois, sinon des emplois à statut diminué. Certes, on est loin d'un retour à l'emploi standard, mais le panorama qui se dégage est tout aussi éloigné de la philosophie néo-libérale, telle qu'elle est énoncée par exemple dans la « Stratégie pour l'emploi » de l'OCDE. Son interprétation de la période consisterait à dire que l'on a créé beaucoup d'emplois, parce que l'on a suivi ses recommandations en matière de flexibilité accrue. La réalité montre que les choses fonctionnent de manière différente : loin de s'appuyer sur une précarisation accrue, la reprise de l'emploi permet au contraire d'infléchir les tendances antérieures.

Les choses sont donc loin de se passer conformément à la vulgate néo-libérale. La manière dont se combinent la reprise de la croissance et celle des emplois ne met pas en œuvre les enchaînements qui devraient conduire de la modération salariale et de la flexibilisation aux créations d'emplois. On retrouve ici, dans une autre dimension, les conclusions négatives de deux rapports récents du Conseil d'Analyse Economique, qui montrent qu'il n'existe pas en Europe de corrélation entre l'application des recommandations de l'OCDE et les performances d'emplois (Fitoussi et Passet 2000, Freyssinet 2000).

### **Le discours sur les pénuries d'emploi**

Parmi les paradoxes de la nouvelle période, il faut signaler les plaintes du patronat sur la difficulté à embaucher alors même que le nombre officiel des chômeurs n'est jamais descendu en dessous des deux millions. Les indicateurs de tension élaborés par la direction de la recherche du Ministère de l'Emploi – la DARES – ont effectivement fait apparaître des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi dans un certain nombre de secteurs d'activité : informatique, hôtels-café-restaurants, construction, industrie, transports.

Une autre enquête de l'INSEE montre que dans l'industrie, 52 % des chefs d'entreprise rencontrent des difficultés de recrutement en octobre 2000 alors qu'ils étaient 29 % dans ce cas en juillet 1999. Mais l'indicateur utilisé, qui mesure le « pourcentage d'entreprises industrielles éprouvant des difficultés de recrutement », est construit sur une base déclarative. Il n'est alors pas étonnant de constater son caractère pro-cyclique : lors de la reprise de la fin des années quatre-vingt, l'indicateur en question avait rapidement augmenté et on avait déjà entendu le même discours de la part du patronat. Il y ajoute cette fois une dimension nouvelle avec le passage aux 35 heures qui aurait particulièrement accru les tensions sur le marché du travail.

Sur cette question, le patronat fait feu de tout bois, ne craignant pas les contradictions. Son premier argument repose sur la fable selon laquelle la RTT, cette mesure « malthusienne », aurait fait baisser, non seulement la durée de travail individuelle mais aussi le volume d'emploi total. La DARES a facilement contredit cette analyse en montrant que le nombre total d'heures travaillées par les salariés est en hausse continue depuis 1997 (Passeron 2000), et que cette hausse ne s'est pas démentie. Ni les thèses sophistiquées sur la « fin du travail », ni la grosse artillerie du patronat ne résistent donc à l'examen.

Jamais à cours d'argument, les patrons mettent maintenant en avant la responsabilité des 35 heures dans les difficultés de recruter : ils y voient une raison supplémentaire pour élargir le volant autorisé d'heures supplémentaires et faciliter l'annualisation et en prennent prétexte pour leur campagne contre l'extension des 35 heures aux PME. Le rapport Pisani-Ferry sur le plein emploi (2000) abonde en leur sens, en recommandant une « application souple de la réglementation ». Pas de chance là non plus, car les données statistiques démentent un tel lien entre réduction du temps de travail et difficultés de recrutement. La DARES a publié en octobre 2000 une note mettant en parallèle, pour chaque famille professionnelle, le ratio offres d'emploi/demandes d'emploi et la proportion de salariés passés à 35 heures : les professions « à tension » ne sont pas plus nombreuses parmi celles qui sont passées majoritairement à 35 heures. Les secteurs les plus touchés par les « pénuries » concernés (BTP et hôtels-café-restaurants) sont justement des secteurs où il y a « peu de RTT » et beaucoup de PME, sans compter un patronat particulièrement rétrograde et peu soucieux d'offrir des salaires et des conditions de travail attractifs.

Le rapport Pisani-Ferry a immédiatement fait écho à ces plaintes en leur donnant un tour théorique : « Les difficultés de recrutement actuellement rencontrées par les entreprises françaises indiqueraient que l'on se rapproche du taux de chômage d'équilibre ». Ce cri d'alarme est dénué de tout fondement sérieux et Pisani-Ferry lui-même en livre la raison : « après une période de fort chômage, les entreprises ont perdu l'habitude d'un marché du travail normalement tendu ». Autrement dit, si les patrons disent avoir « du mal à recruter », c'est par comparaison avec la situation moyenne de la décennie écoulée, où ils bénéficiaient d'une avalanche de candidatures pour chaque offre d'emploi, avec une forte proportion de demandeurs d'emploi surqualifiés par rapport au poste proposé et peu exigeants sur les salaires et les conditions de travail. Dans ces conditions, le moindre effort d'anticipation des besoins, de formation et d'adaptation des salariés à leurs postes de travail, apparaît superflu. Il est bien plus simple de recourir à l'intérim ou à des embauches de surdiplômés pour économiser tout frais de formation interne.

Le discours sur les pénuries d'emploi est ainsi un formidable révélateur de la gestion étriquée de l'emploi qui est celle du patronat français depuis 20 ans. Ce discours est d'autant plus insupportable que, contrairement à l'idéologie en cours, on ne recrute pas que des super-qualifiés. Sur les 15 dernières années, les plus fortes créations d'emplois ont concerné des métiers comme cuisiniers, comptables, enseignants, infirmières, plombiers, chauffeurs routiers, secrétaires, vendeurs et policiers. Il ne s'agit donc pas là de compétences radicalement nouvelles. La reprise de l'emploi n'a pas pour autant infléchi de manière significative les pratiques de déclassement à l'embauche : elles continuent de s'aggraver jusqu'en 2000, pour les titulaires de CAP, de BEP, de bacs techniques et de bacs généraux, et même pour les diplômés du second cycle universitaire ; seuls les titulaires de BTS voient leur situation s'améliorer (Gautié et Nauze-Fichet 2000). Autrement dit les entreprises sont encore en mesure de contraindre des jeunes diplômés à des embauches sous qualifiées : on est donc bien loin de « pénuries de main-d'œuvre » ou même de réelles difficultés de recrutement.

Une autre raison pour laquelle il est difficile de prendre au sérieux les lamentations sur les « tensions », est que les salaires continuent malgré tout à croître moins vite que la productivité. Etant donné le rapport de forces initial sur le marché du travail, les salariés ont dû accepter des blocages de salaires sur deux ou trois ans lors du passage à 35 heures. Alors que le taux de chômage des ouvriers non qualifiés est encore de 19%, les employeurs affirment manquer de bras, mais refusent toute hausse de salaire, au point que le gouvernement a dû mettre en place un impôt négatif (rebaptisé « prime pour l'emploi ») afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ces salariés. De deux choses l'une, comme le fait remarquer la Fondation Copernic (2001a) : « soit le chômage continue à dissuader toute revendication salariale (ce qui signifie que nous sommes encore nettement au-dessus du niveau du « chômage d'équilibre »), soit les salariés ont spontanément modéré leurs revendications (ce qui veut dire que le « chômage d'équilibre » a baissé). Dans les deux cas le diagnostic des « tensions réelles sur l'offre » a sérieusement du plomb dans l'aile ».

## Baisse du coût du travail et structures de l'emploi

Le paradoxe qui sert ici de fil conducteur se retrouve si l'on examine les débats récents entre économistes. Alors que les mobilisations se développent face aux licenciements, la principale question qu'ils se posent est de comprendre l'ampleur des créations d'emplois depuis quatre ans. Elles s'expliquent évidemment par la reprise économique enregistrée sur cette même période, mais cela ne suffit pas. La croissance actuelle, comparée à la reprise précédente de la fin des années quatre-vingt, apparaît en effet comme particulièrement « riche en emplois ». La croissance au-delà de laquelle on crée des emplois est passée en moyenne de 2,3 % dans les années quatre-vingt à 1,3 % dans les années quatre-vingt-dix. L'explication spontanée des économistes libéraux est d'y voir l'effet de la baisse du coût du travail. Ainsi, les exonérations mises en place depuis le milieu des années quatre-vingt-dix auraient finalement porté leurs fruits, sous forme d'un « enrichissement en emplois » de la croissance.

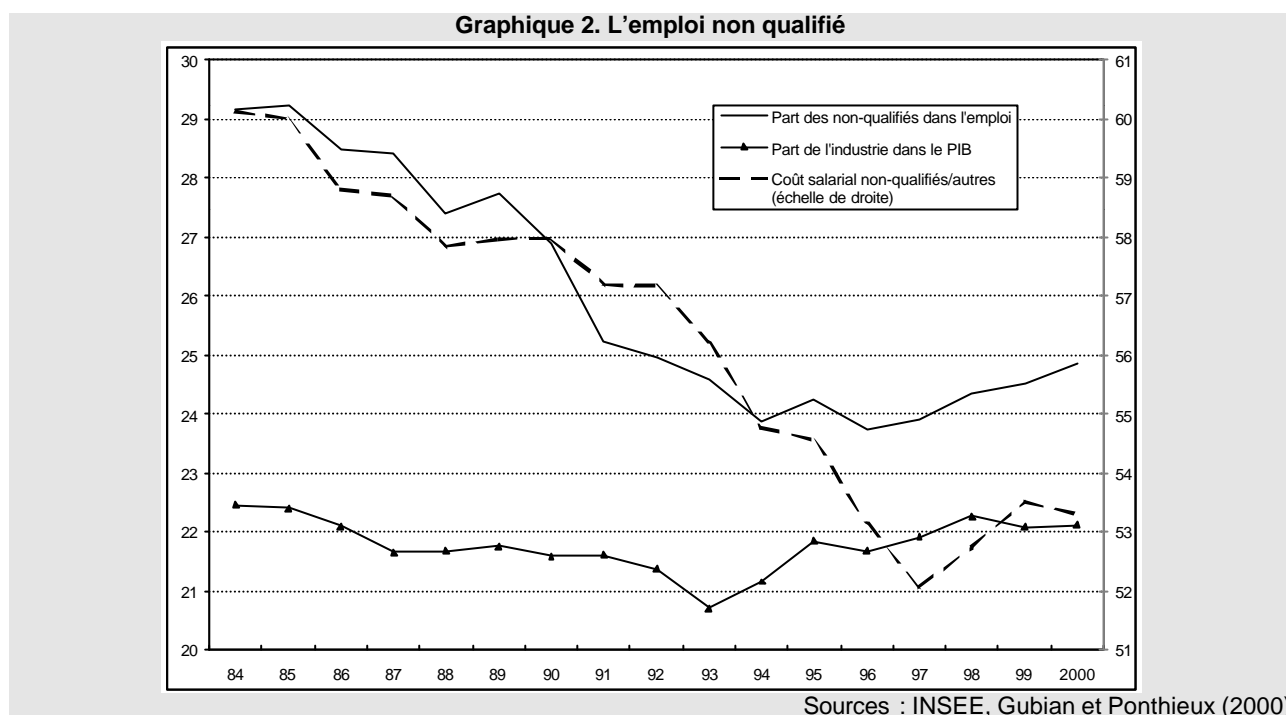
Cette interprétation doit être vigoureusement récusée, pour toute une série d'arguments que l'on rappellera brièvement ici. En premier lieu, si la liaison entre coût du travail et emploi est fortement documentée sur le plan théorique, elle n'a jamais été solidement établie empiriquement. Les partisans de cette interprétation en sont réduits à des évaluations *ex ante* qui font a priori l'hypothèse qu'une baisse de 10 % du coût salarial conduit à 6 % de créations d'emplois sans être capable de repérer empiriquement cette influence. Une étude de la DARES (Lerais 2001) évalue ainsi l'effet des allègements de charge à 170 000 créations d'emploi à la fin 1999, pour une somme atteignant 40 milliards de francs cette année-là. On voit donc que, malgré les hypothèses les plus favorables à cette interprétation, le compte n'y est pas, comme l'a également confirmé, à sa manière, le rapport Pisani-Ferry sur le plein emploi.

Depuis, des interprétations plus subtiles ont mis l'accent sur la structure des qualifications. Le cinquième des dix commandements de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (1994) stipule qu'il faut « accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualifications de chacun, en particulier des jeunes travailleurs ». Cette idée a été largement relayée en France où une sorte de consensus s'est créée autour de l'idée qu'il serait positif de baisser le coût du travail des emplois non qualifiés. Autant la controverse existe quant à l'intérêt d'une modération généralisée, autant l'accord est assez large en ce qui concerne les bas salaires. Cette politique est entrée dans les faits et a pris la forme d'une succession de mesures d'allègement des cotisations sociales prises principalement en 1993, 1995 et 1996. Par ailleurs, les suppléments accordés à la progression du SMIC (salaire minimum) ont été limités, et les dérogations de fait se sont multipliées par l'extension de statuts spéciaux.

Le résultat est assez net : alors que le coût salarial d'un emploi non qualifié représentait en moyenne 60 % du coût d'un emploi qualifié en 1984, cette proportion était tombée à 52 % en 1997 (Gubian et Ponthieux, 2000). Mais l'impact de ces mesures n'a pas donné lieu à une évaluation empirique convaincante. Ici encore, les principaux travaux disponibles ne proposent que des évaluations *ex ante* à partir de maquettes formalisées (CSERC 1996, Malinvaud 1998). Cependant l'appréciation la plus répandue, et dont on trouve aussi les échos dans le rapport Pisani-Ferry, est que cela fonctionne, sur la base d'un constat portant sur la part des emplois non qualifiés. Plusieurs études (Audric, Givord, Prost 1999, L'Horty 2000) ont effet montré que la part des emplois non qualifiés, qui baissait régulièrement depuis le début des années quatre-vingt, se stabilise au milieu des années quatre-vingt-dix. Cette « coïncidence », pour reprendre le terme de L'Horty, se transforme assez rapidement en une détermination causale. Pour expliquer cette stabilisation de la part des non qualifiés il faut en effet trouver une rupture qui aurait eu lieu à partir de 1994. L'Horty ne voit que « deux candidats qui respectent de telles contraintes » : le développement du temps partiel, et les exonérations de charges sociales.

Cependant, un graphique ne fait pas une théorie, et ce rapprochement se heurte à deux objections qui découlent précisément de l'observation de la période la plus récente. De 1984 à 1996, le coût salarial des non qualifiés a effectivement baissé, mais il s'est stabilisé depuis

(graphique 2). De 1984 à 1997, la part du travail à temps partiel a régulièrement progressé, passant de 8 à 14 %, mais s'est, elle aussi, stabilisée lors de la reprise récente. Tout se passe donc comme si les choses fonctionnaient à l'envers : la part des non-qualifiés ne serait pas « expliquée » par le coût salarial relatif ou le temps partiel, mais ce serait plutôt l'inverse, ou au moins les deux phénomènes seraient le fruit d'une détermination commune.



Car il est une autre manière d'expliquer les structures d'emploi qui renvoient aux transformations autonomes des processus productifs et à la composition sectorielle de la demande finale. C'est ce que suggèrent les travaux de Goux et Maurin (1997) : « le déclin de la part des salariés faiblement diplômés dans l'emploi s'explique en France en premier lieu par le manque de dynamisme de la demande domestique s'adressant aux secteurs d'activité où ils sont proportionnellement nombreux ». Ce facteur expliquerait environ les deux tiers de la baisse observée entre 1970 et 1993 (Goux et Maurin, 2000). Sur la période récente, les données des Enquêtes emploi de l'INSEE conduisent au tableau 3 ci-dessous.

**Tableau 3. Evolution de l'emploi non qualifié**

	1989-1994	1994-2000
Industrie et construction	-593	-55
Tertiaire	185	535
Ouvriers	-511	171
Employés	103	309
Temps complet	-541	229
Temps partiel	133	250
Total	-408	480

Champ : emploi non qualifié du secteur privé.

Source : Gubian et Ponthieux (2000)

La comparaison entre les deux sous-périodes fait apparaître de forts mouvements de chassé-croisé, pour une création nette d'emplois non qualifiés relativement faible sur la décennie. Ainsi, le nombre d'ouvriers non qualifiés, qui avait baissé de 511 000 entre 1989 et 1994 se remet à augmenter, de 171 000, entre 1994 et 2000. Cette observation suggère une sensibilité de l'emploi non qualifié au poids de l'industrie dans la demande finale, et cette interprétation peut être validée

économétriquement par une équation simple (encadré 1). Cette équation rend correctement compte de l'inflexion constatée et, malgré son caractère très dépouillée, on ne peut y faire apparaître l'impact du coût du travail. Autrement dit, ce dernier n'a pas contribué significativement aux créations d'emplois, même par l'intermédiaire de la déformation des structures d'emplois.

#### Encadré 1. Equation de part de l'emploi non qualifié

$$NQ = 0,427 NQ(-1) + 0,825 INDU - 0,627 TT + 0,450 DQ$$

(2,8)                      (3,7)                      (3,3)                      (1,5)

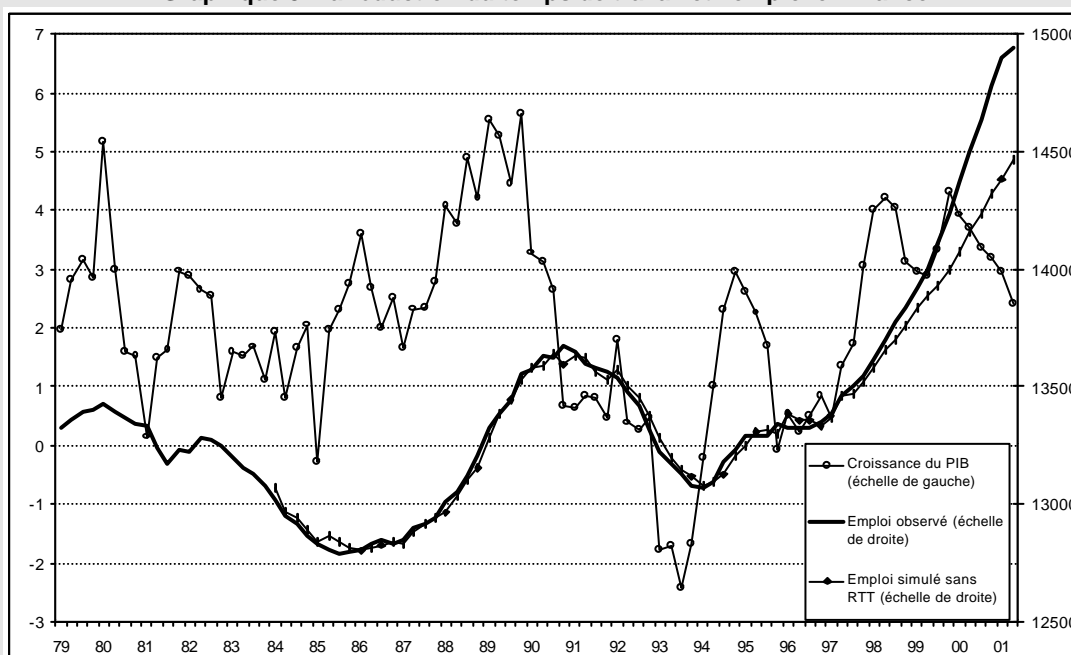
1979-2000       $R^2=0,98$       StError=0,015                      DW=2,2

NQ	part des emplois non qualifiés dans l'emploi total (logarithme)
INDU	part de l'industrie dans le PIB (logarithme)
TT	temps
DQ	taux de croissance du PIB

### Le rôle des 35 heures

Contrairement aux scepticismes de tous bords, la réduction du temps de travail fonctionne comme prévu et permet de rendre compte du dynamisme particulier de l'emploi au cours des quatre dernières années. Son potentiel initial était – pour 14,5 millions de salariés du privé passant de 39 à 35 heures – de l'ordre de 1,5 millions. Comme un tiers des salariés (notamment ceux des entreprises de moins de 20 salariés) n'est pas encore concerné par la réduction du temps de travail, la durée moyenne a baissé d'environ 7 %, passant de 38,89 heures en 1997 à 36,15 en 2001. Cette baisse correspond à un potentiel d'un million d'emplois supplémentaires. Une approche macro-économique permet d'évaluer à 500 000 le nombre d'emplois imputables aux 35 heures sur la période (Husson 2001c). Pour ce faire, on compare l'évolution de l'emploi observée à son évolution simulée en dehors de toute réduction du temps de travail (graphique 3). Au total, le potentiel initial s'est donc réparti en trois tiers : un tiers correspond au champ de la loi qui ne s'étendra aux entreprises de moins de 20 salariés qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ; un second tiers correspond à une récupération de l'effet emploi par une augmentation très nette de la productivité horaire ; le dernier tiers, enfin, correspond à des embauches nouvelles.

Graphique 3. La réduction du temps de travail et l'emploi en France



Source : INSEE, Husson 2001c



Ce pronostic favorable est pris en tenailles entre les critiques adressées à la réduction du temps de travail, de deux points de vue radicalement opposés. Pour le patronat, les 35 heures sont « antiéconomiques » par nature, et il est exclu de leur reconnaître le moindre effet favorable. Pour certaines critiques venant de l'extrême-gauche, la loi aurait exclusivement profité au patronat sous forme d'intensification et de flexibilité accrue du travail. Globalement, on a vu que le bilan se situait à mi-chemin, mais la diversité des situations conduit à des appréciations extraordinairement diversifiés.

Une enquête de la DARES auprès des salariés permet de pointer ces ambiguïtés (Estrade Méda et Orain 2001). En ce qui concerne les conditions de vie en dehors du travail, les appréciations sont plutôt positives, puisque 59 % des salariés déclarent que celles-ci se sont plutôt améliorées, 13 % plutôt dégradées, 28 % considérant que « cela n'a rien changé ». Le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les conditions de travail : pour 46 % des salariés interrogés, la réduction du temps de travail ne les a pas modifiées ; un quart des salariés déclarent avoir connu plutôt une amélioration dans ce domaine et un quart plutôt une dégradation. Ces résultats sont modulés en fonction de la catégorie sociale, particulièrement chez les femmes. Ainsi, près de trois femmes cadres sur quatre évoquent une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors), alors que c'est le cas de 40 % des employées et ouvrières. Ce tableau flou, et très différent d'un secteur à l'autre, obscurcit le panorama et conduit à une sous-estimation systématique des vertus de la réduction du temps de travail. Cela contribue à expliquer pourquoi les salariés ont très inégalement ressenti une amélioration du marché du travail pourtant indéniable.

### **Une gestion « financiarisée » de l'emploi ?**

Le paradoxe d'entreprises fortement bénéficiaires qui procèdent à des réductions d'effectifs a conduit à parler de licenciements boursiers, ou encore de « licenciements de convenance boursière », pour reprendre la formule d'un récent document d'Attac (2001). Mais ce terme est sur le fond ambigu. La représentation qu'il suggère est certes répandue : la mondialisation des groupes et leur financiarisation ont modifié leur mode de gestion, en particulier de l'emploi. Tout fonctionne en somme à l'envers : il faut 15 % de rentabilité des fonds propres et on en déduit les effectifs. C'est l'appétit insatiable des actionnaires qui forceraient les groupes à licencier, pour tenir ce fameux objectif.

Cette construction apparemment cohérente est discutable : en s'en tenant à la surface des choses et aux représentations courantes, elle ne permet pas de comprendre les transformations à l'œuvre et risque de dévier la critique du capitalisme vers une critique de ses excès financiers. Cette lecture donne l'impression que le capitalisme contemporain serait beaucoup plus avide de profit que le capitalisme « fordiste » des années de forte expansion. Ce dernier, rétrospectivement, apparaît chargé de valeurs positives : il aurait été soucieux de l'emploi et doté d'une vision à moyen ou long terme, à l'encontre des licenciements et des « court-termistes » d'aujourd'hui. Que le capitalisme fonctionne selon des règles en grande partie différentes de celles qui prévalaient il y a un quart de siècle, c'est exact. Mais on ne peut pour autant présenter la recherche du profit maximum comme une nouveauté !

Cette illusion d'optique provient de deux transformations qui n'ont pas principalement à voir avec la finance. La première porte sur la norme salariale : il y a 25 ans, la règle était une progression du salaire réel équivalente à celle des gains de productivité. Pour 5 % de productivité, le pouvoir d'achat augmentait de 5 %. Aujourd'hui, la norme est le simple maintien du salaire réel, et l'on tourne autour de 2 % de gains de productivité et 0 % de progression du salaire réel. Dans le premier cas, le taux d'exploitation tend à rester constant, dans le second cas, il augmente régulièrement, tandis que la part des salaires baisse tout aussi régulièrement. Le véritable basculement est donc le passage d'un régime à l'autre. Il traduit une défaite rampante du travail à l'égard du capital qui prend la forme d'une dévalorisation relative du salaire. La montée de la finance est un effet corollaire de cette transformation : dans la mesure où le taux de profit ainsi

dégagé ne s'accumule pas, il est redistribué sous forme de revenus financiers. La différence ne résulte pas principalement d'une gestion plus ou moins laxiste des effectifs. La périodisation qu'il faut retenir de ce point de vue est assez différente. On peut en effet distinguer trois phases :

- de 1964 à 1977, l'emploi salarié dans le secteur privé progresse à un rythme annuel de 1,3 % par an, dans un environnement de croissance forte : le PIB marchand progresse de 4,8 % par an en moyenne ;
- de 1977 à 1987, les effectifs salariés reculent de 0,3 % par an dans un contexte de croissance ralentie (2 % de croissance du PIB marchand) ;
- de 1987 à 2000, la progression des effectifs salariés reprend à un rythme moyen de 1,2 % par an, avec une croissance qui reste modeste (2,4 %) par an.

Autrement dit, la forte croissance des années d'expansion a pu masquer le fait que la gestion de l'emploi était en un sens très serrée, en raison d'une forte progression de la productivité. Cette configuration était marquée par un meilleur rapport de forces des salariés, par une forte croissance de la productivité, et une autre règle de distribution de la richesse créée. Et cet ensemble permettait tout à la fois de protéger le niveau du taux de profit et d'assurer les débouchés. Le marché du travail créait relativement peu d'emplois globalement, mais le dynamisme de l'économie permettait de gérer sans trop de friction une extraordinaire rotation des emplois. En particulier, on a assisté à un mouvement très puissant de salarisation, puisque la part des non-salariés dans l'emploi total est passé de 25,5 % en 1964 à 16,6 % en 1977, ce mouvement correspondant principalement au recul du nombre de paysans. A l'intérieur même du secteur privé, on a pu assister à des phénomènes massifs de transferts de l'industrie lourde vers l'industrie de transformation, puis de l'industrie vers les services. La mobilité des emplois était donc très élevée à cette époque. La période récente se caractérise quant à elle par un contenu de la croissance riche en emplois qui ne cadre pas facilement avec le discours dominant sur la gestion des effectifs.

On invoque aussi les mutations technologiques, comme si elles exigeaient en tant que telles une gestion plus serrée de l'emploi, alors qu'elles sont plutôt un prétexte invoqué pour accroître la flexibilité du travail. On ne peut non plus s'en tenir à l'idée que les transformations des politiques sociales du patronat seraient la simple traduction des injonctions boursières, comme le montre une étude récente fondée sur un travail de terrain minutieux (Montagne et Sauviat, 2001). Certes, le recours à la précarité permet un ajustement plus serré des emplois aux besoins de main-d'œuvre et contribue ainsi à un retour du cycle. Mais la grande différence se trouve plutôt dans le contexte de faible croissance : les possibilités de reconversion sont limitées et le chômage pèse à la fois sur la norme salariale et sur ce que l'on pourrait appeler la norme d'emploi. Autrement dit, la montée de la précarité renforce le gel des salaires et tend à reproduire le rapport de forces dégradé au détriment des salariés.

Il faut donc se garder de prendre pour argent comptant les manuels de gestion. A en croire les nouvelles théories à la mode, les capitalistes viendraient juste de relire *Le Capital* et de redécouvrir le taux de profit, sous la forme renouvelée de la « valeur pour l'actionnaire ». Ce concept est défini comme la différence entre le chiffre d'affaires et des coûts de production, ces derniers incluant non seulement les achats et la main-d'œuvre, mais aussi une rémunération moyenne des capitaux investis. La valeur pour l'actionnaire est donc une version moderne de la « plus-value extra », autrement dit de la différence entre la rentabilité d'un capital individuel et la norme de rentabilité de l'ensemble des capitaux. Cette norme de gestion ne fait que retrouver l'essence même du capitalisme à savoir la concurrence entre capitaux privés. Ce qu'exprime la référence à l'actionnaire, ce n'est donc pas un poids accru du capital financier, mais une réaffirmation de la loi d'airain de la concurrence. Ce durcissement de la concurrence est une caractéristique du capitalisme néolibéral mais, encore une fois, ce n'est pas un sous-produit de la finance. C'est un résultat, et en premier lieu un objectif, du processus de libéralisation. La mondialisation, de ce point de vue, doit être analysée comme un processus visant à faire sauter tout ce qui protégeait un ensemble de capitaux privés d'une exposition directe à la concurrence de

tous les autres capitaux. Cette extension du domaine de la concurrence correspond exactement au processus de construction du marché mondial qui vise à étendre et homogénéiser l'espace de détermination du travail socialement nécessaire (Husson 2001b).

## Une modélisation simple de la conflictualité

Modéliser la conflictualité comme on modélise par exemple la consommation des ménages peut sembler une gageure. Il est cependant possible de réduire la variabilité intrinsèque de ce phénomène en le reliant à des déterminants de type macro-économiques, autour de deux idées.

La première idée, commune d'ailleurs à l'ensemble des paradigmes économiques, consiste à faire du taux de chômage un indicateur pertinent du rapport de forces entre capital et travail. La conflictualité serait donc inversement proportionnelle au taux de chômage, et cette corrélation est aisément vérifiée.

La seconde idée consiste à examiner le lien entre le salaire et la conflictualité. On teste ici l'idée selon laquelle les mouvements sociaux réagissent à l'écart entre le salaire et un salaire « normal » qui dépend positivement des gains de productivité et négativement du taux de chômage.

Ces deux idées sont assez bien vérifiées économétriquement (encadré 2) et permettent de restituer raisonnablement l'évolution de l'indicateur de conflictualité retenue, à savoir le nombre de journée individuelles non travaillées (graphique 4). Cet exercice ne prétend évidemment pas à rendre compte du mouvement de 1995, qui sort des limites d'une conflictualité « normale ». En revanche, l'approche modélisée ainsi esquissée a le mérite de suggérer une interprétation particulière de la période actuelle, marquée par le passage aux 35 heures. En effet, la réduction du temps de travail a eu pour double conséquence un recul du taux de chômage et un gel des salaires, engendrant ainsi un *mix* favorable à la conflictualité sociale : la baisse du taux de chômage améliore le rapport de forces en faveur des salariés, le gel des salaires fabrique de la revendication. Le mélange est d'autant plus explosif que les modalités mêmes de la réduction du temps de travail constituent une source autonome de conflictualité.

### Encadré 2. Une modélisation de la conflictualité

#### Equation 1 : le salaire réel

$$\text{sal} = 0,62 * \text{sal}_{-1} + 0,15 * \text{prod} + 0,40 (\text{prod} - \text{prod}_{-1}) - 0,37 \text{tcho} + 1,97$$

(3,4)            (2,4)            (1,8)            (2,3)            (2,2)

1985-2000     $R^2 = 0,94$     erreur moyenne = 0,6%

sal            salaire réel (logarithme)  
 prod        productivité du travail par tête (logarithme)  
 tcho        taux de chômage

#### Equation 2 : les journées individuelles non travaillées

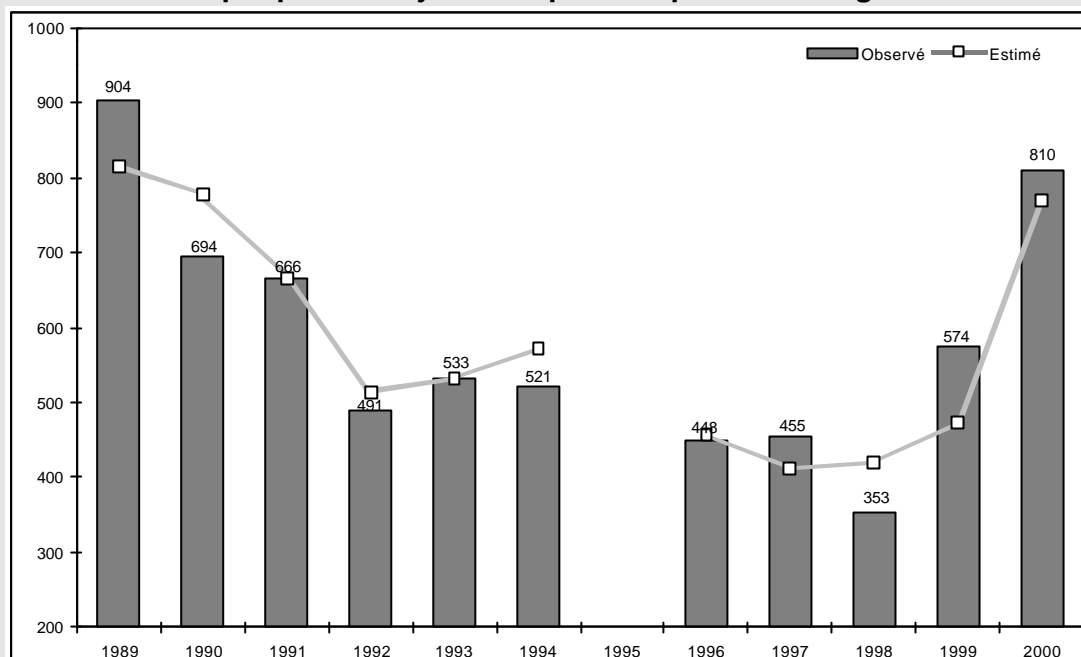
$$\text{confli} = - 106 * \text{tcho} - 138 * \text{deltasal} + 1776$$

(6,8)            (3,6)            (10,3)

1989-2000 (1995 exclu)     $R^2 = 0,87$     erreur moyenne = 66

confli            journées individuelles non travaillées, hors fonction publique (milliers)  
 tcho            taux de chômage  
 deltasal        écart en % entre le salaire et le salaire « normal » calculé selon l'équation 1

**Graphique 4. Les journées perdues pour faits de grève**



Source : DARES

Ce climat général entraîne une perte d'efficacité très rapide des modes de légitimation de la gestion patronale. L'indice le plus frappant est l'accord très majoritaire des salariés pour juger inacceptables les licenciements réalisés par des entreprises bénéficiaires. Ce rejet sanctionne la rupture d'un contrat implicite qui se trouvait à la racine de bien des discours, selon lesquels l'austérité d'aujourd'hui serait la condition de l'amélioration, demain, du sort des salariés. Seule la première partie de la proposition a bien fonctionné, et les salariés ont de fait renoncé à leurs droits sur la richesse nouvellement produite. Ils n'ont eu en partage que salaires gelés, durée moyenne du travail bloquée à 39 heures, et montée de la précarité. Mais il s'agissait, leur disait-on, de conditions économiques nécessaires au rétablissement des conditions de la croissance : il fallait assainir les comptes, rétablir la compétitivité, satisfaire aux conditions de Maastricht. La contrepartie implicite de ces sacrifices était la promesse d'un retour à un partage équitable des fruits de la croissance, dès que l'économie aurait retrouvé son dynamisme.

La croissance est revenue depuis 1997, sans que le partage du revenu soit le moins du monde infléchi. Certes, le surcroît d'embauches a compensé le gel des salaires et permis que la masse salariale progresse à un rythme voisin de celui du PIB, mais cette amélioration s'est faite dans un climat d'intensification du travail et de stagnation, voire de dégradation, des situations individuelles. Dans le même temps, le discours euphorique officiel exaltait la réussite des patrons et des aventuriers de la Bourse, présentés comme les héros de la « nouvelle économie ». Dans ce climat très particulier, l'annonce du moindre licenciement a pu apparaître comme insupportable et dépourvue de toute justification. Il n'est donc pas surprenant que la nouvelle conflictualité prenne des formes résolues et même violentes. De Michelin à Cellatex, de Danone à Moulinex ou Bata, les luttes sont portées, non pas seulement par le désespoir, mais par une forme de révolte morale.

### **Une conjoncture sans légitimité**

Le retournement conjoncturel esquissé il y a quelques mois vient modifier assez largement les perspectives. Les plans sociaux annoncés au printemps dernier, y compris par des entreprises réalisant de bons résultats, avaient déclenché des mobilisations prenant des formes relativement inédites. D'une certaine manière, l'ensemble des acteurs sociaux anticipaient déjà un

retournement qui semble encore plus inéluctable après le 11 septembre. Les employeurs font preuve d'une capacité d'anticipation et d'une réactivité plus grande que par le passé, en utilisant notamment les possibilités d'ajustement très rapide offertes notamment par le recours à l'intérim. Le patronat invoque ensuite les aléas de la conjoncture pour faire pression sur deux points sensibles. Il cherche à réduire l'impact du passage aux 35 heures qui doit intervenir dans les entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il s'efforce par ailleurs de pérenniser le gel des salaires qui a accompagné le passage aux 35 heures et d'amoindrir son effet sur la fixation du salaire minimum.

Face aux signes avant-coureurs du retournement, le gouvernement a de son côté réagi en prenant deux sortes de mesures de soutien à l'emploi. La ministre de l'Emploi, Elisabeth Guigou, a annoncé un plan de relance de l'emploi prévoyant la création de nouveaux emplois aidés : 30 000 CES (contrats emploi-solidarité), et 20 000 SIFE (stages d'insertion et de formation). Elle a par ailleurs garanti une application peu contraignante des 35 heures dans les petites et moyennes entreprises. Le ministre des Finances, Laurent Fabius, a quant à lui confirmé sa logique de soutien fiscal à la demande, en annonçant le doublement du « crédit d'impôt » alloué aux salariés pauvres. Ce retour au traitement social du chômage résume à lui seul la fin d'une certaine euphorie et la réapparition des sujets d'inquiétude. Les débats autour du rapport Pisani-Ferry sur le plein emploi ont permis de faire apparaître clairement deux analyses divergentes des bonnes performances 1997-2001 et donc des moyens de les consolider. Selon qu'on met l'accent sur les vertus respectives de la réduction du temps de travail et de la baisse du coût du travail, on proposera des mesures conjoncturelles à peu près diamétralement opposées, et on ne privilégiera pas les mêmes instruments de politique économique.

Enfin, les incertitudes s'étendent au niveau européen, et la question posée est celle de la manière d'appliquer le Pacte de stabilité et de croissance conclu en même temps que le traité d'Amsterdam, en juin 1997. Quel est le bon dosage entre la politique de lutte contre l'inflation de la Banque Centrale Européenne et une coordination des politiques budgétaires ? C'est de la réponse à cette question centrale que dépendra finalement l'évolution conjoncturelle des mois à venir, vers un ralentissement durable accompagné d'une dégradation durable de l'emploi ou un rebond qui permettrait de conserver l'essentiel des résultats acquis depuis quatre ans en matière d'emploi et de chômage.

Dans un tel contexte, une hypothèse prend forme, qui peut servir de conclusion à cette investigation, où nous avons cherché à jeter quelques passerelles entre situation de l'emploi et conflictualité sociale. Il se pourrait bien que le déficit de légitimité des politiques néolibérales soit un trait durable de la période. De même que les économistes parlent de persistance du chômage, il faut envisager une possible permanence de la conflictualité, relativement déconnectée de l'évolution de la conjoncture. L'embellie de la fin du siècle aura en effet conduit à un certain épuisement des capacités justificatives du discours de l'économie dominante. Plus personne ne pense vraiment que le chômage est la faute des immigrés, la sanction d'une réhabilitée inemployabilité qui frapperait « naturellement » 9 ou 10 % de la population, le résultat de formations inadaptées (depuis un quart de siècle !) ou encore l'effet pervers d'un marché du travail trop rigide. L'expérience de ces quatre dernières années aura contribué à dissiper un certain nombre d'illusions, de telle sorte que les salariés évincés ou mal traités savent que la dégradation ou la stagnation de leur condition de salarié n'est pas une loi de l'économie naturelle, mais la source de l'enrichissement d'une couche sociale assez étroite. Cette lucidité ne fonde pas forcément un projet de transformation sociale, mais modifie les conditions idéologiques et politiques de la mobilisation sociale. La conflictualité risque de ne pas se retourner avec la conjoncture. L'annonce des prochains plans sociaux devrait être de plus en plus difficile, et il se pourrait même que, dans les mois à venir, plus aucun licenciement n'apparaisse comme légitime.

## Références

- ATTAC (2001), « Face aux licenciements de convenance boursière », <<http://attac.org/fra/asso/doc/odc58.htm>>
- AUDRIC Sophie, GIVORD Pauline et PROST Corinne (1999), « Evolution de l'emploi et des coûts par qualification entre 1982 et 1996 », *Document de travail* de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques, G9919, INSEE, décembre.  
<[http://www.insee.fr/fr/ppp/doc\\_travail/docs\\_doc\\_travail/G9919.pdf](http://www.insee.fr/fr/ppp/doc_travail/docs_doc_travail/G9919.pdf)>
- CERC-Association (2001), « Des chômages de plus en plus invisibles », *La Note de CERC-Association* n°10, juin 2001 <<http://membres.tripod.fr/CERCA/note10f.pdf>>
- COUTROT Thomas (2001), « Une nouvelle période pour la conflictualité sociale ? », *Les Cahiers français* n° 304, La Documentation française.  
<<http://www.attac.org/fra/list/doc/coutrot2.pdf>>
- CSERC [Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts] (1996), *L'allégement des charges sociales sur les bas salaires*, La Documentation française, Paris.
- ESTRADE Marc-Antoine, MEDA Dominique et ORAIN Renaud (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses* n°21.1, mai.  
<<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1406/integral/2001.05-21.1.pdf>>
- FITOUSSI Jean-Paul et PASSET Olivier (2000), « Réformes structurelles et politiques macroéconomiques : les enseignements des modèles de pays », dans *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française.  
<<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/004001471/0000.pdf>>
- FONDATION COPERNIC (2001a), « Pour un plein emploi de qualité. Critique du social-libéralisme, à propos du rapport Pisani-Ferry »  
<<http://www.attac.org/fra/toil/doc/copernic.pdf>>
- FONDATION COPERNIC (2001b), *Un social-libéralisme à la française ? Regards critiques sur la politique économique et sociale de Lionel Jospin*, La Découverte.
- FREYSSINET Jacques (2000), « La réduction du taux du chômage : les enseignements des expériences européennes » dans *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française.  
<<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/004001471/0000.pdf>>
- GAUTIE Jérôme et NAUZE-FICHET Emmanuelle (2000), « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi », annexe au rapport Pisani-Ferry sur le plein emploi.
- GOUX Dominique et MAURIN Eric (1997), « Le déclin de la demande de travail non qualifié », *Revue économique*, vol.48, n°5, septembre, p. 1091-1114.
- GOUX Dominique et MAURIN Eric (2000), « The decline in demand for unskilled labor : an empirical analysis method and its application to France », *The Review of Economics and Statistics*, Novembre 2000, 82(4): 596–607
- GUBIAN Alain et PONTHEUX Sophie (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allégement du coût du travail », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n°51.1, décembre.  
<<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1314/integral/2000.12-51.1.pdf>>

HUSSON Michel (1999), *Les ajustements de l'emploi. Pour une critique de l'économétrie bourgeoise*, Editions Page Deux, Lausanne, 1999. <<http://hussonet.free.fr/ajuste.pdf>>

HUSSON Michel (2001a), « La grande surprise de l'emploi », *La Revue de l'IRES* n° 36, 2001/2 <<http://www.ires-fr.org/files/publicat/revue/r36/r363.pdf>>

HUSSON Michel (2001b), « Le fantasme du marché mondial », *Contretemps* n°2, Editions Textuel. <<http://hussonet.free.fr/imperial.pdf>>

HUSSON Michel (2001c), « La réduction du temps de travail fonctionne comme prévu », document de travail provisoire, <<http://hussonet.free.fr/travemp.pdf>>

LERAIS Frédéric (2001), « Une croissance plus riche en emplois », DARES, *Premières informations et Premières synthèses*, février.

<<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1342/integral/2001.02-07.1.pdf>>

L'HORTY Yannick (2000), « Vertus et limites des allègements de charges sur les bas salaires », CSERC, Document de travail n°2000-01.

MALINVAUD Edmond (1998), *Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique*, Rapport du CAE, n° 9, La Documentation française, Paris.

<<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/984001443/0000.pdf>>

MONTAGNE Sabine et SAUVIAT Catherine (2001), « L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises : le cas français », *Travail et emploi* n°87, juillet.

OCDE (1994), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*.

PASSERON Vladimir (2000), « Poursuite de la croissance du nombre d'heures travaillées au premier semestre 2000 », DARES, *Premières Informations et Premières Synthèses* n°48.2, novembre.

<<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1271/integral/2000.11-48.2.pdf>>

PISANI-FERRY Jean (2000), *Plein emploi*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française. <<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/014000051/0000.pdf>>