

IRES

Institut de recherches économiques et sociales

PERFORMANCES D'EMPLOI EN EUROPE : LES MODALITES DU SUCCES

Michel HUSSON

Annie JOLIVET

Christèle MEILLAND

Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique
Juin 1999

Michel.HUSSON@ires.enpc.fr
Christele.MEILLAND@ires.enpc.fr

Annie.JOLIVET@ires.enpc.fr

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE. LES PERFORMANCES D'EMPLOI EN EUROPE

1.1. L'IDENTIFICATION DES PERFORMANCES

- 1.1.1. Le choix de l'indicateur
- 1.1.2. Le choix de la période
- 1.1.3. Un classement des performances
- 1.1.4. Le cas particulier du Royaume-Uni
- 1.1.5. La convergence des taux de chômage ... vers le haut

1.2. UNE DECOMPOSITION COMPTABLE DES PERFORMANCES

- 1.2.1. La faible influence des variables démographiques
- 1.2.2. Le lien rétabli entre emploi et croissance

SECONDE PARTIE. LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI

2.1. LA REGLEMENTATION DE L'EMPLOI

- 2.1.1. Mesures du degré de réglementation
- 2.1.2. Réglementation de l'emploi et performances du marché du travail

2.2. LES MODES DE FIXATION DES SALAIRES

- 2.2.1. L'impact du niveau de négociation
- 2.2.2. Indicateurs de centralisation et difficultés méthodologiques
- 2.2.3. Les systèmes de négociation en Europe
- 2.2.4. Négociations salariales et performance du marché du travail
- 2.2.5. Salaire minimum et dispersion des salaires

2.3. LA DUREE DU TRAVAIL

- 2.3.1. Profil des pays et classements
- 2.3.2. Profils moyens par âge et par sexe
- 2.3.3. Le travail à temps partiel
- 2.3.4. Insuffisance de la notion du temps partiel
- 2.3.5. Les durées de travail atypiques

2.4. LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI

- 2.4.1. Le cadre théorique d'analyse
- 2.4.2. Politiques actives d'emploi et performance du marché du travail

2.5. LES MODALITES DE L'AJUSTEMENT DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE L'EMPLOI

- 2.5.1. L'ajustement de l'emploi
- 2.5.2. L'ajustement des salaires

TROISIEME PARTIE. LE TOP4 OU LES MODALITES DU SUCCES

3.1. L'OUVERTURE COMMERCIALE

- 3.1.1. La contribution du commerce extérieur
- 3.1.2. Les modalités de la compétitivité
- 3.1.3. L'effet de taille
- 3.1.4. La dimension régionale
- 3.1.5. La part de l'énergie

3.2. SALAIRE ET « FONCTION DE PRODUCTION »

- 3.2.1. Contenu de la croissance en emploi
- 3.2.2. La « fonction de production »
- 3.2.3. La modération salariale

3.3. SPECIFICITES NATIONALES

- 3.3.1. Danemark : population active et politique industrielle
- 3.3.2. Irlande : le Tigre celtique ?
- 3.3.3. Pays-Bas : croissance et population active
- 3.3.4. Norvège : des gisements d'emplois ... pétroliers.
- 3.3.5. Royaume-Uni : après le boom de l'emploi des années 80

QUATRIEME PARTIE. UNE MODELISATION DU TAUX DE CHOMAGE

- 4.1. La question de la modération salariale
- 4.2. L'affectation des gains de productivité
- 4.3. Le modèle de référence de Layard et Nickell
- 4.4. La modélisation retenue
- 4.5. La forme du modèle
- 4.6. Les enseignements de la modélisation
- 4.7. Une synthèse comparative
- 4.8. Prolongements pour une comparaison Europe/Etats-Unis

ANNEXES

REFERENCES

RESUME

Les performances économiques de l'ensemble de l'Europe sont très médiocres sur le dernier cycle : le taux de chômage moyen est en effet passé de 8 % de la population active en 1990 à 10,9 % en 1998. Ces performances sont évidemment diversifiées, mais seuls quatre pays ont réussi à faire baisser leur taux de chômage sur la période. Ce sont le Danemark (-2,7 points) l'Irlande (- 3,6) la Norvège (-1,9) et les Pays-Bas (-0,9). D'autres indicateurs confirment cette réussite, et c'est pourquoi ces quatre pays (désignés sous l'expression *Top4*) ont été retenus, à côté du Royaume-Uni dont le taux de chômage a reculé de trois points depuis 1992.

La décomposition des performances fait apparaître la faible incidence des facteurs démographiques. Le *Top4* voit le chômage reculer en dépit d'une croissance de la population active plus rapide que la moyenne. C'est seulement au Danemark que le recul du taux de chômage peut, comme au Royaume-Uni, être expliqué en partie par le ralentissement de la population active.

Les pays européens ne font pas apparaître de grandes différences quant à l'évolution de la productivité du travail, dont l'inverse définit ce qu'il est convenu d'appeler le contenu en emploi de la croissance. Les pays qui réussissent mieux ne le font pas sur la base d'un enrichissement de la croissance en emplois, sauf le Royaume-Uni entre 1987 et 1991.

Les performances du *Top4* en matière d'emploi renvoient pour l'essentiel à un différentiel de croissance en leur faveur. Entre 1991 et 1997, la croissance moyenne a été de 1,7 % par an dans l'Union européenne et de 3,2 % dans le *Top4*. De manière générale, le cycle 1990-1998 se caractérise par une corrélation plus étroite que durant le cycle précédent des performances de croissance et d'emploi.

Les caractéristiques institutionnelles du marché du travail (réglementation de l'emploi, système de négociation collective, existence et niveau relatif d'un salaire minimum, configuration du temps de travail, politiques actives d'emploi) ne font pas apparaître de similitudes entre les pays du *Top4*, le Royaume-Uni se démarquant très nettement sur tous ces aspects. A l'exception des systèmes de négociation collective, aucune relation stricte ne peut être établie entre aspects institutionnels et performances d'emploi. Enfin, il n'y a pas de comportement spécifique des pays quant à l'ajustement des salaires et de l'emploi.

Dans la croissance supérieure des pays du *Top4*, la contribution du commerce extérieur occupe une place importante. Il s'agit en effet de pays dont le degré d'ouverture est très nettement supérieur à celui de l'Union européenne, et dont la part dans les exportations européennes s'est accrue. Mais ce résultat ne repose pas, sauf dans le cas de l'Irlande, sur un effort particulier de modération salariale ou sur une dépréciation réelle de la monnaie. Les exportations de ces pays ont notamment « mordu » sur la part des exportations allemandes qui a brusquement baissé au moment de l'unification. Elles ont aussi bénéficié de la reprise des exportations d'énergie après la guerre du Golfe.

La nature des performances enregistrées suggère un effet de taille, chacun de ces petits pays réussissant à se positionner pour capter une part de marché relativement minime dans l'absolu, mais importante en rapport avec leur taille.

Ce constat a conduit à examiner les performances régionales. Les régions où le taux de chômage a baissé sur la période considérée dessinent clairement une double façade. La première façade

regroupe l'Irlande, le pays de Galles et le Nord de l'Angleterre : les taux de chômage baissent sensiblement, mais à partir de niveaux plutôt supérieurs à la moyenne. La seconde façade regroupe la Norvège, le Danemark, deux régions allemandes voisines (Schleswig-Holstein et Hambourg) et les Pays-Bas. Dans cette zone, les taux de chômage reculent à partir de niveaux déjà modérés.

Les pays du *Top4* ne fondent pas leur réussite sur une flexibilité accrue du marché du travail. Le contenu en emploi évolue comme la moyenne, le recours au temps partiel est certes plus élevé mais n'augmente pas plus rapidement, et il en va de même en ce qui concerne le recours aux emplois à durée déterminée, le salaire ou la part des salaires. La durée du travail baisse un peu plus vite que dans le reste de l'Europe mais cette différenciation n'est pas très marquée.

Au lieu de trouver un lien entre modération salariale et performances d'emploi, on trouve plutôt une corrélation inverse entre emploi et profit : le taux de chômage a augmenté plutôt plus vite là où le taux de profit s'est rétabli. Les pays du *Top4* constituent cependant une exception à ce dernier principe précédent dans la mesure où ils ont réussi à faire reculer le chômage tout en rétablissant très nettement leur rentabilité par rapport au reste de l'Europe. La raison en est que cette augmentation du profit n'est pas obtenue par une baisse de la part des salaires plus marquée qu'ailleurs, mais en raison d'une amélioration de l'efficacité du capital. Les pays du *Top4* obtiennent la même productivité du travail pour une substitution capital-travail beaucoup moins marquée, empruntant en cela l'un des traits du modèle américain.

L'ensemble de ces observations débouche sur une modélisation économétrique qui permet d'objectiver un certain nombre de résultats que l'on peut ainsi énoncer : (1) les performances relatives d'emploi dépendent principalement de la croissance, de la rentabilité et du capital par tête ; (2) ces déterminations sont plus fortes, et plus significatives au cours du dernier cycle, caractérisé notamment par un resserrement du lien emploi-croissance ; (3) les performances relatives du *Top4* s'expliquent essentiellement par une croissance plus rapide et plus économe en capital ; (4) cette interprétation est cohérente avec les performances relatives enregistrées au Japon et aux Etats-Unis par rapport à l'Europe.

On voit donc apparaître une nette différenciation entre les deux cycles. Le cycle des années quatre-vingt est marqué par une profonde réorganisation des marchés du travail en Europe, qui explique une relative déconnexion entre l'emploi et la croissance, particulièrement spectaculaire au Royaume-Uni, avec la montée du travail indépendant. Le cycle des années quatre-vingt-dix marque un retour à une régulation plus étroite de l'emploi par la croissance. Tout se passe comme si les moyens de faire plus d'emploi avec autant de croissance avaient été épuisés par chaque pays dans sa spécificité.

Les performances des pays du *Top4* s'expliquent par une croissance opportuniste stimulée par le repli des exportations allemandes et par un mode de rétablissement du profit qui s'accommode d'une croissance suffisante du marché intérieur. Cette configuration s'oppose par exemple à celle de l'Italie qui a réalisé de bonnes performances à l'exportation mais en utilisant des artifices provisoires (le taux de change) ou bien des méthodes défavorables à l'emploi. En Italie, la part des salaires est brutalement passée de 73 % en 1991 à 66,5 % en 1995, et cette chute a bloqué la demande intérieure et par suite l'emploi.

Chacun des pays du *Top4* a su en outre mobiliser des atouts spécifiques, par exemple l'investissement étranger et les fonds structurel européens dans le cas de l'Irlande, les ressources énergétiques et les niches d'exportation. Il paraît donc difficile d'interpréter les succès du *Top4* comme l'application réussie d'une flexibilité accrue du marché du travail, dans la mesure où ils

résultent principalement de la captation par de petits pays d'une fraction de la croissance européenne dont le niveau est insuffisant pour obtenir la stabilisation du taux de chômage sur l'ensemble du cycle récent.

Si cette interprétation est correcte, il faut alors en conclure que les modèles – si modèle il y a – ne sont pas transférables puisqu'ils résultent en somme d'un détournement de la croissance qui ne s'appuie pas sur une modification qualitative de la compétitivité globale des pays en question. Plutôt que l'efficacité en termes d'emploi de marchés du travail flexibilisés, l'observation des performances des pays du *Top4* souligne le relatif épuisement des gains à attendre de telles politiques et, par conséquent, la nécessité de mettre en place les conditions macroéconomiques d'une croissance plus soutenue dans l'ensemble de l'Europe.

INTRODUCTION

Deux rapports récents viennent mettre en lumière les limites d'un certain cadre d'analyse. Dans ses dernières *Perspectives de l'emploi*, l'OCDE écrit que « *les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible taux de chômage n'ont pas été éclaircies* ». Dans sa dernière livraison de *L'emploi en Europe*, la Commission européenne (1999) exprime une semblable perplexité : « *il faut donc en conclure que les faibles taux de rémunération et les fortes dispersions de salaires ne s'accompagnent pas automatiquement de forts (ou de faibles) taux d'emploi dans l'Union. Si ce lien existe effectivement, il est masqué par d'autres facteurs – tels que les niveaux relatifs de productivité qui devraient être pris en compte dans toute évaluation des effets du niveau des salaires sur l'emploi – qui, combinés, ont une influence plus forte que celle de la dispersion des salaires* ».

Robert Solow (1998) a décrit, non sans cruauté, ce qu'il appelle un réflexe : « *Measured unemployment has been very high in Europe for more than a decade, as compared both with the period before 1975 and with the United States currently. Almost uniformly, in public discussion of what is after all a high-visibility issue, the blame for this failure falls on "rigidities in the labour market." That response has already achieved the status of a reflex, exhibited by any central banker you might care to ask. The same knee-jerk reaction appears also as the conclusion of the OECD Jobs Study (though it might more appropriately be described as the assumption of the OECD Jobs Study).* »

« *Notre analyse confirme que la rigueur de la réglementation a peu ou pas d'influence sur le niveau global du chômage* » reconnaît encore l'OCDE, qui va jusqu'à suggérer une relation fonctionnant en sens inverse de l'un des postulats fondateurs de sa stratégie pour l'emploi : « *ce qui ressort le plus nettement et le plus constamment, c'est une relation négative entre la rigueur de la protection de l'emploi et le taux d'entrée au chômage* ».

Ces constats récents confirment la validité d'une démarche qui a consisté à ne pas postuler a priori que la réussite des pays du *Top4* ne pouvait reposer que sur une application résolue des préceptes les plus répandus sur la flexibilisation du travail. Nous avons au contraire privilégié une démarche visant à épuiser les enseignements d'une décomposition raisonnée des performances établissant une distinction entre les déterminants « économiques » (croissance de la demande et contenu en emploi) et « socio-démographiques » (population et taux d'activité). L'idée d'une corrélation très forte entre croissance et performances d'emploi est un lieu commun occulté par le paradigme de la flexibilité qui se justifiait sans doute dans les années 80, quand le lien entre PIB et emploi s'était grandement distendu. C'est le résultat essentiel de la première partie, consacrée au repérage des performances.

La seconde partie examine ensuite l'effet des institutions du marché du travail sur les performances d'emploi. Cinq grandes têtes de chapitres sont prises en considération : réglementation de l'emploi, formation des salaires, durée du travail, politiques de l'emploi, ajustement dynamique des salaires et des effectifs. Cette partie poursuit deux objectifs. Il s'agit d'abord d'examiner la littérature théorique pour mieux comprendre l'articulation entre caractéristiques des marchés du travail et créations d'emplois. Le second objectif est d'appliquer ces grilles de lecture théorique de manière à éclairer des caractéristiques spécifiques des pays réalisant les meilleures performances. Le résultat principal de cette investigation est plutôt négatif : on ne voit apparaître aucune liaison marquée entre marchés du travail et performances d'emploi, que ce soit en général ou en ce qui concerne les seuls pays « à réussite ».

La troisième partie cherche à approfondir les modalités de ce succès. L'intention est ici de jeter un pont entre les résultats précédents, autour d'une question implicite qui est la suivante. Si l'emploi semble très dépendant de l'évolution du PIB, peut-on envisager que le différentiel de croissance dont ont bénéficié les pays du *Top4* ait pu être acquis sur la base d'une transformation de leurs marchés du travail ? Cette thèse suppose que soient identifiés les canaux de transmission. Ils peuvent passer par la compétitivité sous tous ses aspects et plus particulièrement par la modération salariale. Cette troisième partie conclut plutôt à une croissance « opportuniste » qui doit beaucoup aux positionnements particuliers des pays du *Top4* et peu à une modération salariale particulièrement marquée (à l'exception sans doute de l'Irlande).

La quatrième partie propose une modélisation permettant de vérifier la cohérence de l'interprétation avancée. Elle passe par une prise de distance à l'égard des modèles comme celui de Layard et Nickell, dont la logique d'équilibre est paradoxalement mal adaptée à l'analyse de l'évolution du taux de chômage. Un grand nombre des pistes initiales sont corroborées et une explication analytique des performances relatives des pays du *Top4* est finalement avancée. Les principales conclusions de la présente étude sont rassemblées dans le résumé qui en a été proposé en exergue.

PREMIERE PARTIE

LES PERFORMANCES D'EMPLOI EN EUROPE

Périodiquement, un pays ou un groupe de pays, qui réalise de meilleures performances en matière d'emploi, accède au rang de « modèle ». On en extrait un ou deux traits particuliers et on en fait une recommandation possible de politique d'emploi. La Suède, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, le Danemark ont tour à tour joué ce rôle de modèle. L'expérience accumulée à l'IRES en matière de comparaison internationale laisse à penser que ces engouements successifs font souvent l'économie d'un examen attentif et suggèrent des imputations discutables. C'est de ce point de vue que seront analysées les performances respectives des pays européens, en introduisant une dimension de comparaison avec les Etats-Unis et le Japon, et en apportant une attention toute particulière aux pays européens qui réussissent le mieux. Cette première partie a une fonction principale de repérage et de calibrage des réussites.

1.1. L'IDENTIFICATION DES *SUCCESS STORIES*

L'apparition et la disparition de « modèles » suffit à rappeler que les performances sont changeantes et posent par conséquent des problèmes de mesure. Nous présentons ici une exploration préliminaire du choix de l'indicateur et de la période.

1.1.1. Le choix de l'indicateur

Trois indicateurs de base peuvent a priori être envisagés, qui sont le taux d'emploi, le taux de chômage et le dynamisme de l'emploi. On a commencé par les appliquer à l'ensemble de l'Union européenne, dans une comparaison globale avec les Etats-Unis.

TABLEAU 1.1. UNE COMPARAISON GLOBALE EUROPE/ETATS-UNIS

		1970	Δ 70-80	1980	Δ 80-90	1990	Δ 90-97	1997
Emploi	Europe	131,5	0,4	136,6	0,5	143,9	0,4	148,3
Taux de chômage	Europe	2,3	3,4	5,6	2,2	7,8	3,3	11,2
Taux d'emploi	Europe	64,8	-1,9	62,9	-1,2	61,7	-2,3	59,4
Emploi	USA	78,7	2,4	99,3	1,8	118,8	1,2	129,6
Taux de chômage	USA	5,0	2,2	7,2	-1,6	5,6	-0,7	4,9
Taux d'emploi	USA	61,9	3,9	65,9	6,3	72,2	1,6	73,8

TCAM (taux de croissance annuel moyen) pour l'emploi, différence pour les taux.

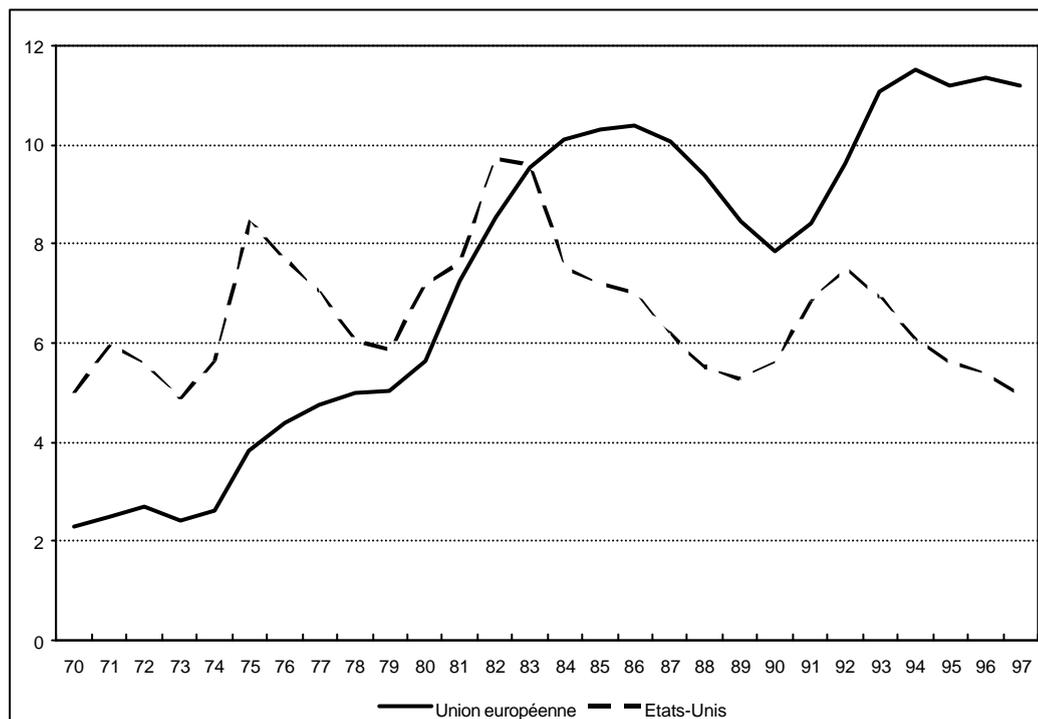
Source : OCDE¹

Ce tableau fait apparaître des performances supérieures des Etats-Unis en matière d'emploi. Si on se concentre sur la dernière période 1990-1997² on constate que les effectifs employés ont augmenté rapidement aux Etats-Unis (1,2 % en moyenne chaque année), bien plus rapidement que l'Union européenne où cette progression n'est que de 0,4 % par an, malgré l'effet a priori favorable de l'unification allemande. Cette supériorité est une constante des trente dernières années : on la retrouve en sur chacune des sous-périodes antérieures.

¹ Sauf mention contraire, les données utilisées tout au long de ce rapport proviennent des *Perspectives économiques* de l'OCDE

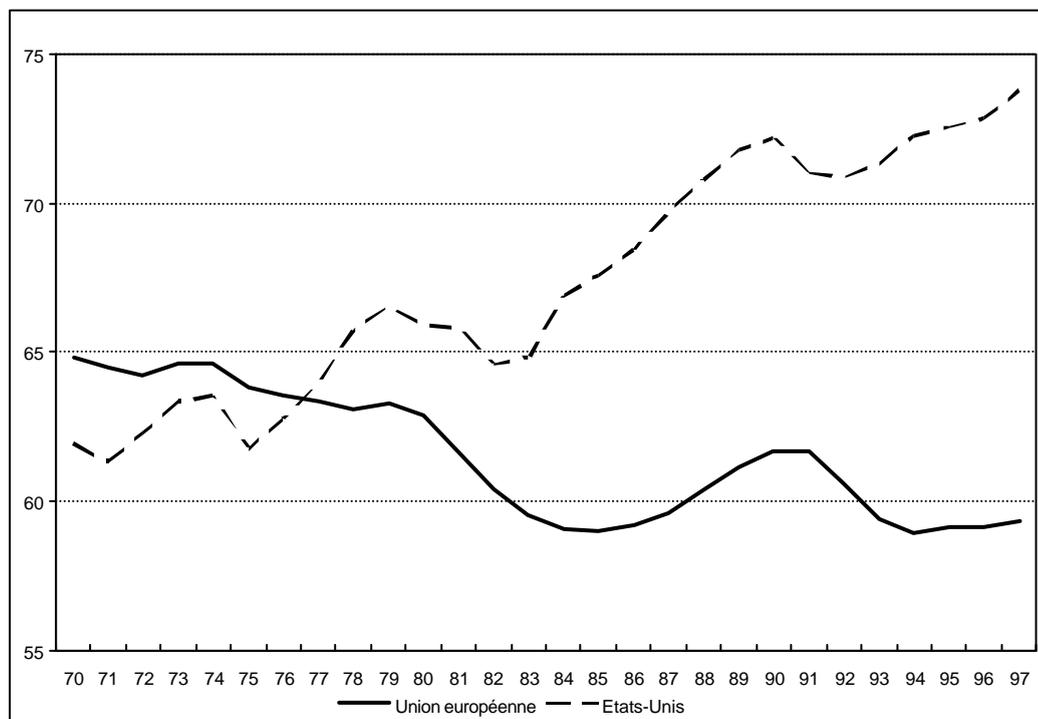
² 1997 est la dernière année pour laquelle l'intégralité des données nécessaires est disponible.

GRAPHIQUE 1.1. TAUX DE CHOMAGE EN EUROPE ET AUX ETATS-UNIS



On n'obtient pas de constat bien différent à partir du taux de chômage. Sur la période récente, il a augmenté de 3,3 points en Europe et baissé de 0,7 point aux Etats-Unis. Le niveau même du taux de chômage est largement supérieur à celui des Etats-Unis. Cela n'a pas toujours été le cas et l'examen du graphique 1.1 montre que, du point de vue de cet indicateur, la comparaison conduit à des conclusions différentes selon la période retenue.

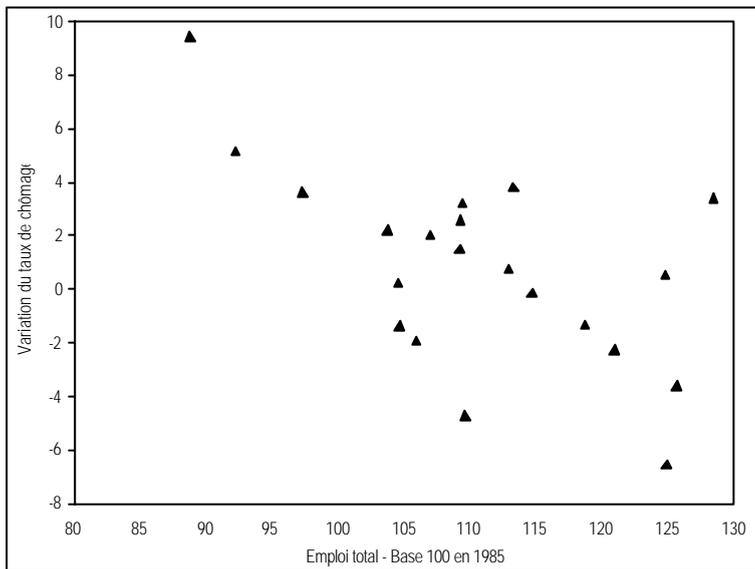
GRAPHIQUE 1.2. TAUX D'EMPLOI EN EUROPE ET AUX ETATS-UNIS



Le taux d'emploi, qui rapporte l'emploi à la population en âge de travailler (15-64 ans), représente une mesure très globale de la capacité d'une économie à créer des emplois. Cet indicateur permet par exemple de départager deux pays qui obtiendraient des résultats comparables du point de vue du taux de chômage, mais l'un par créations d'emplois et l'autre par baisse de la population active. Le taux d'emploi fournit donc des indications complémentaires et ici convergentes. Le taux d'emploi a en effet régulièrement progressé aux Etats-Unis, pour atteindre 74 % en 1997 alors que l'Europe a enregistré une évolution inverse qui l'a amené à un taux d'emploi de 59,4 % en 1997 (graphique 1.2.).

Cette présentation générale, à partir du couple Europe et Etats-Unis, souligne d'entrée que tout exercice de comparaison doit choisir soigneusement les indicateurs et les périodes retenues qui peuvent conduire à des appréciations différentes. Cette précaution va être encore plus nécessaire, dès lors que l'on va examiner l'ensemble des pays européens. Le graphique 1.3 montre qu'il existe malgré tout une bonne corrélation entre les créations d'emploi et les variations du taux de chômage, mais celle-ci souffre un certain nombre d'exceptions.

GRAPHIQUE 1.3. EMPLOI ET CHOMAGE DE 1985 A 1997 (21 PAYS)



1.1.2. Le choix de la période

Quel que soit l'indicateur retenu, le classement dépend en grande partie de la période choisie. La première raison est l'existence de cycles conjoncturels dont l'amplitude et le profil diffèrent d'un pays à l'autre. La comparaison entre la France et le Royaume-Uni est particulièrement sujette à une telle variabilité (Husson 1999) dont on peut donner un exemple simplifié à partir des statistiques de l'emploi en 1998. Si on prend 1988 comme année de référence, alors l'emploi atteint le même indice 103 au Royaume-Uni et en France de telle sorte que les performances sont indiscernables sur cette période de dix ans. Mais si on déplace le point de vue de cinq années supplémentaires, alors les indices de progression sont respectivement de 114 et de 104 et le Royaume-Uni fait croître son emploi de 0,6 points de plus chaque année. Il faut donc examiner les profils cycliques par pays afin de déterminer une périodisation propice à la comparaison, qui peut d'ailleurs ne pas être identique d'un pays à l'autre. Si l'on veut effacer les effets de la cyclicité et raisonner de cycle à cycle, il peut être impossible de trouver une période de recouvrement satisfaisante.

On doit ensuite introduire un nouvel élément de choix, cette fois entre niveau et variation. Si le taux de chômage est l'indicateur retenu, va-t-on classer les pays en fonction de leur taux de chômage moyen sur une période, ou de la variation de ce taux de chômage ? Dans le premier cas, on mesure une performance absolue, qui va souligner le maintien d'un taux de chômage relativement faible dans certains pays comme l'Autriche, la Suisse, la Norvège, la Suède et la Finlande au moins jusqu'aux années quatre-vingt-dix. Dans le second cas, on mesure la capacité d'un pays à faire reculer le chômage et c'est donc la variation du taux de chômage qui compte. Dans ce cas, on mettra au tableau d'honneur des pays comme les Pays-Bas, le Danemark ou le Royaume-Uni sur la dernière période.

Selon la solution retenue, le classement des pays pourra être profondément modifié. On a ainsi classé les pays de l'OCDE selon deux indicateurs différents : d'une part le niveau moyen du taux de chômage sur la période 1983-1998 et, d'autre part, la variation du taux de chômage entre 1983 et 1998. On constate alors une absence de corrélation à peu près parfaite, rarement observée, entre les deux classements (coefficient de corrélation $R^2=0,04$!). On obtient le même résultat à partir d'un indicateur de variation relative rapportant la variation du taux de chômage au taux de chômage moyen de la période antérieure.

On constate une claire déconnexion des deux indicateurs. Le cas le plus exemplaire est la Suisse qui se situe au premier rang pour le taux de chômage moyen, mais qui enregistre une très mauvaise performance du point de vue de la variation du taux de chômage. Il ne s'agit évidemment pas ici de simple technique statistique. Ce qui est en jeu, c'est une articulation entre les propriétés structurelles d'un pays, plutôt repérées par le niveau du taux de chômage, et l'efficacité des politiques menées, appréciée en fonction de l'évolution du taux de chômage.

1.1.3. Un classement des performances

Comme l'objectif de ce travail est d'identifier et analyser les *success stories*, on a choisi de raisonner sur un indicateur central qui est la variation du taux de chômage. Les pays les plus fréquemment cités pour leur réussite le sont parce qu'ils ont fait baisser leur taux de chômage. On a ensuite retenu, pour des considérations portant sur la cyclicité des économies, deux sous-périodes : le cycle actuel 1990-1997 et le cycle précédent qui coïncide de manière raisonnable avec la décennie 1980-1990. La période récente sera évidemment privilégiée, mais des comparaisons avec la précédente seront utiles. On obtient alors le tableau 1.2 des performances.

A l'intérieur de l'Union européenne, on voit apparaître trois catégories de pays. Le premier, qui sera dorénavant appelé *Top4* par commodité regroupe quatre pays qui ont réussi à faire baisser leur taux de chômage au cours des années quatre-vingt-dix. Ce sont l'Irlande, le Danemark, la Norvège et les Pays-Bas. Le Royaume-Uni, si l'on s'en tient aux statistiques de l'OCDE, ne fait pas reculer son taux de chômage mais on peut considérer qu'il réalise de ce point de vue une performance satisfaisante.

A l'autre bout de la chaîne, on trouve les lanternes rouges dont le taux de chômage a augmenté de plus de quatre points sur ces mêmes années. Sont rangés dans ce groupe de pays la Finlande (+11 points de chômage !), la Suède (+6,3 points), l'Allemagne (+5,2 points) l'Espagne (+5,1 points) et la Suisse (+4,3 points).

Entre les deux se trouve le « peloton » des pays qui se situent autour de l'augmentation moyenne du taux de chômage, à savoir l'Autriche, le Portugal, le Luxembourg, l'Italie, la Grèce, la France et la Belgique où l'augmentation du taux de chômage est comprise entre 1,5 et 4 points.

TABLEAU 1.2. UN CLASSEMENT DES PERFORMANCES D'EMPLOI

	TCHO90	TCHO97	ΔTCHO	TEMP	CHO90	CHO97	ΔCHO
Irlande	12,9	10,2	-2,7	103,1	172	156	-16
Danemark	9,4	7,6	-1,8	102,0	272	220	-52
Norvège	5,2	4,1	-1,1	101,2	112	94	-18
ETATS-UNIS	5,6	4,9	-0,7	100,7	7061	6728	-333
Pays-Bas	6,0	5,6	-0,4	100,4	358	375	17
TOP4	7,4	6,3	-1,1	101,2	914	845	-69
Royaume-Uni	5,9	6,9	1,0	98,9	1685	1993	309
CANADA	8,2	9,2	1,0	98,9	1168	1410	242
JAPON	2,1	3,4	1,3	98,7	1340	2302	962
Autriche	4,7	6,2	1,5	98,4	166	228	62
Portugal	4,7	6,7	2,0	97,9	220	310	90
Luxembourg	1,3	3,6	2,3	97,6	210	640	430
Italie	9,1	12,3	3,1	96,6	2111	2804	693
UNION EUROPEENNE	7,8	11,2	3,3	96,4	12255	18674	6419
Grèce	7,0	10,4	3,4	96,4	281	456	175
France	8,9	12,4	3,6	96,1	2203	3198	994
Belgique	8,8	12,7	3,9	95,8	364	541	177
Suisse	0,5	4,7	4,3	95,7	18	189	171
Espagne	15,7	20,8	5,1	93,9	2400	3356	956
Allemagne	6,2	11,4	5,2	94,4	1883	4381	2497
Suède	1,6	8,0	6,3	93,5	75	340	265
Finlande	3,5	14,5	11,0	88,6	88	366	278

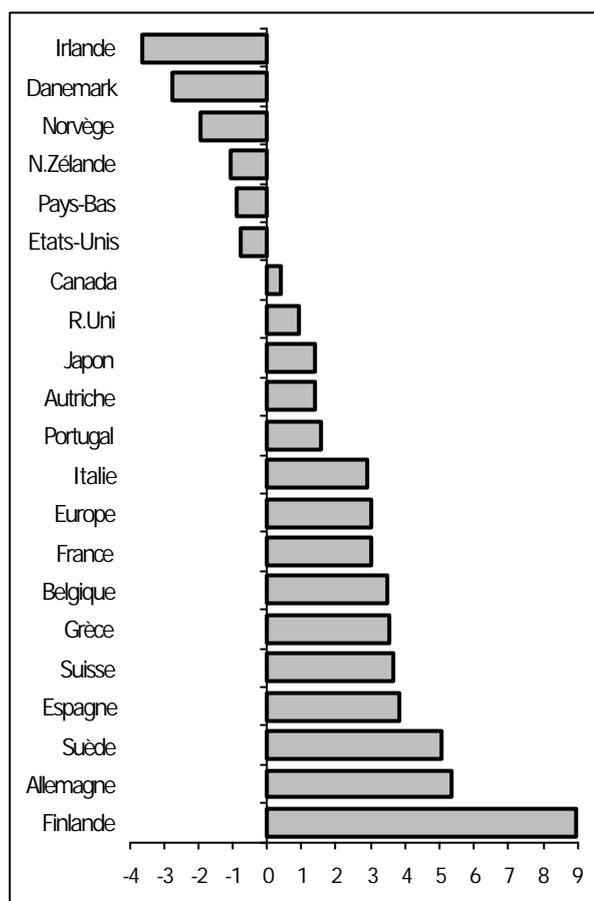
TCHO	Taux de chômage en %
ΔTCHO	Variation du taux de chômage entre 1990 et 1997
TEMP	Progression relative du « taux d'emploi » 1990-1997
CHO	Chômage (en milliers)
ΔCHO	Variation du chômage entre 1990 et 1997
Top4	Danemark, Irlande, Pays-Bas, Norvège.

Les pays qui font baisser leur taux de chômage se distinguent clairement du lot (graphique 1.4, partie A) mais il faut bien voir à quel point ces réussites sont « noyées » dans la montée générale du chômage si on raisonne en nombre absolu de chômeurs. Entre 1990 et 1998, le chômage augmente de près de 6 millions dans l'Union européenne (dont 2,5 millions en Allemagne. Sur la même période, le nombre de chômeurs a baissé de 11 000 aux Pays-Bas, de 26 000 en Irlande, de 36 000 en Norvège et 77 000 au Danemark. Cette baisse globale de 150 000 compense la progression du chômage d'un pays comme la Belgique (163 000) ou la Suisse (145 000) et apparaît donc microscopique à l'échelle de la montée du chômage (graphique 1.4, partie B).

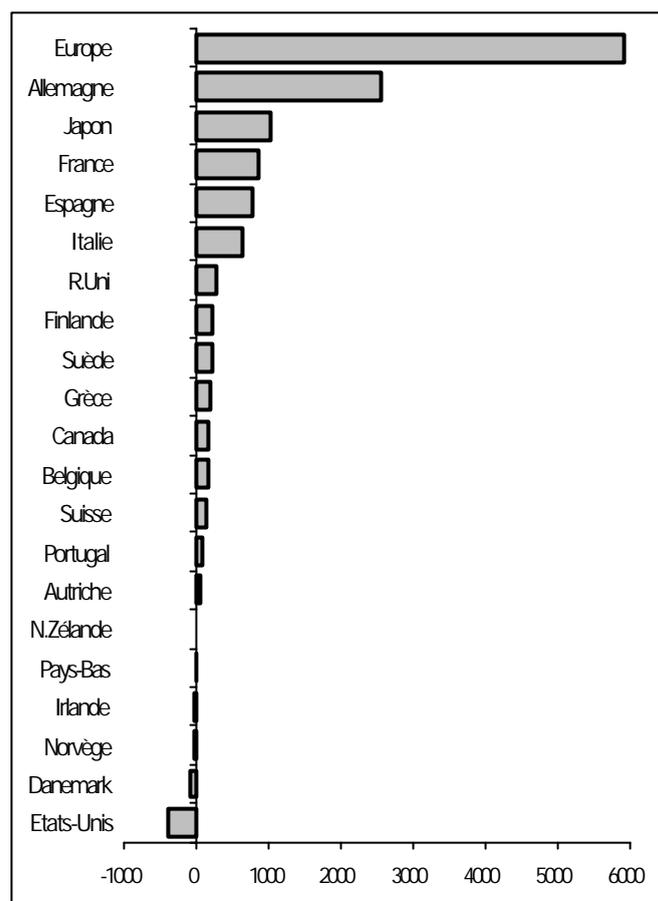
Dans les pays baptisés « lanternes rouges » c'est de près de 4 millions que progresse le nombre de chômeurs. Les pays du « peloton » font à peine moins mal, avec une progression de près d'un tiers du nombre de chômeurs, soit plus de 2 millions de personnes (tableau 1.2bis).

GRAPHIQUE 1.4. VARIATION DU DE CHOMAGE ENTRE 1990 ET 1998

A. TAUX DE CHOMAGE



B. NOMBRE DE CHOMEURS



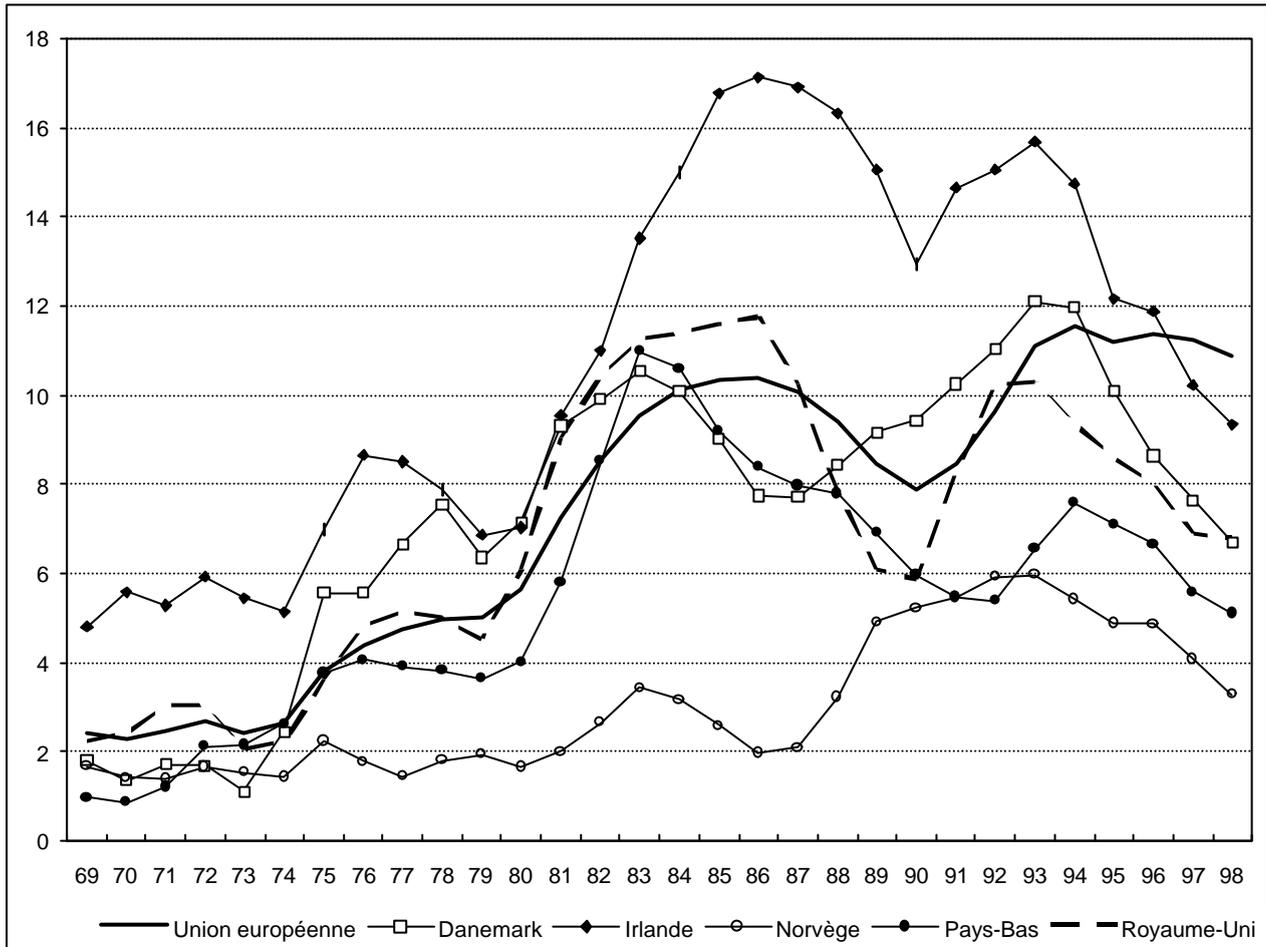
Les performances favorables des pays du *Top4* doivent être alors relativisées, d'autant plus qu'une telle disproportion est évidemment indépendante des variations qui pourraient résulter de changements dans la période précise d'observation qui ne sauraient modifier le diagnostic d'ensemble, celui d'une montée généralisée du chômage en Europe sur le dernier cycle. Au vu de ses résultats, on pourrait se demander s'il y a un sens à s'interroger sur l'écume des petits pays à succès plutôt que sur cette vague de fond.

TABLEAU 1.2BIS

	Chômage 1990	Chômage 1998	Δ1990-1998
« TOP4 »	914	764	-150
« PELOTON »	6900	9067	2167
« LANTERNES ROUGES »	4464	8380	3916
UNION EUROPEENNE	12278	18211	5933

Milliers

GRAPHIQUE 1.5. EVOLUTION DES TAUX DE CHOMAGE



Si l'on entre dans le détail de cette présentation générale, plusieurs objections peuvent lui être adressées. Outre l'ambiguïté des limites de classements, on peut contester le fait de rapprocher des pays dont les taux de chômage sont très dissemblables. La Suisse voisine ainsi avec l'Espagne au sein des « lanternes rouges » alors que son taux de chômage est quatre fois moins élevé. Cette remarque est légitime et conduit à préciser le choix qui a été fait ici d'apprécier les performances d'un point de vue dynamique. Lorsque le taux de chômage passe en quelques années de 0,5 à 4,3 %, on est en droit d'affirmer que la situation du marché du travail en Suisse se détériore, car cette augmentation révèle un subit dysfonctionnement. En sens inverse, l'évolution constatée en Irlande est très positive, même si le taux de chômage reste élevé. La possible objection ne remet donc pas en cause le choix des pays composant le *Top4*. On aurait pu y inclure l'Autriche et le Portugal parce que leurs niveaux de taux de chômage restent inférieurs à la moyenne européenne. Mais, depuis quinze ans, le Portugal maintient un différentiel de taux de chômage sans l'améliorer, alors que le taux de chômage autrichien augmente régulièrement tout en restant à des niveaux inférieurs à la moyenne européenne. On a donc choisi de braquer le projecteur sur les pays qui ont su infléchir l'évolution de leur taux de chômage au-delà des fluctuations cycliques (graphique 1.5).

1.1.4. Le cas particulier du Royaume-Uni

La comparaison internationale est un art difficile et l'appréciation des performances du Royaume-Uni en fournit un exemple classique³. Ce pays est souvent présenté comme un exemple de réussite en matière de recul du taux de chômage. Le graphique 1.5 montre toute la difficulté de la comparaison avec la moyenne européenne. En premier lieu, les cycles économiques sont manifestement décalés ce qui devrait interdire de mener une comparaison sur une période trop réduite. En second lieu, le taux de chômage connaît au Royaume-Uni des fluctuations extrêmement marqués sans commune mesure avec la moyenne européenne. Enfin, le Royaume-Uni se caractérise par une évolution très particulière de la population active qui vient s'intercaler entre l'emploi et le taux de chômage.

Sur les dernières années, le Royaume-Uni a fait reculer son chômage de plus de 10 % à un peu moins de 7 % (graphique 1.5). Cette baisse, entre 1992 et 1998, succède cependant à une hausse très rapide entre 1990 et 1992. Le taux de chômage est donc plus élevé en 1998, avec 6,8 %, qu'en 1990 où il était descendu à 5,9 %. Sur cette même période, le nombre de chômeurs a augmenté de 284 000 personnes, ce qui range le Royaume-Uni dans le « peloton ».

Mais il est vrai qu'en élargissant la perspective et en raisonnant sur deux cycles, on voit apparaître une évolution à moyen terme qui se distingue nettement de la moyenne européenne : entre 1986 et 1998, le taux de chômage a baissé de cinq points (de 11,8 % à 6,8 %) et le nombre de chômeurs a reculé de 1,3 million de personnes. C'est ce qui justifie de faire figurer le Royaume-Uni à côté du *Top4* car il permettra de mieux prendre en compte ces effets de périodisation.

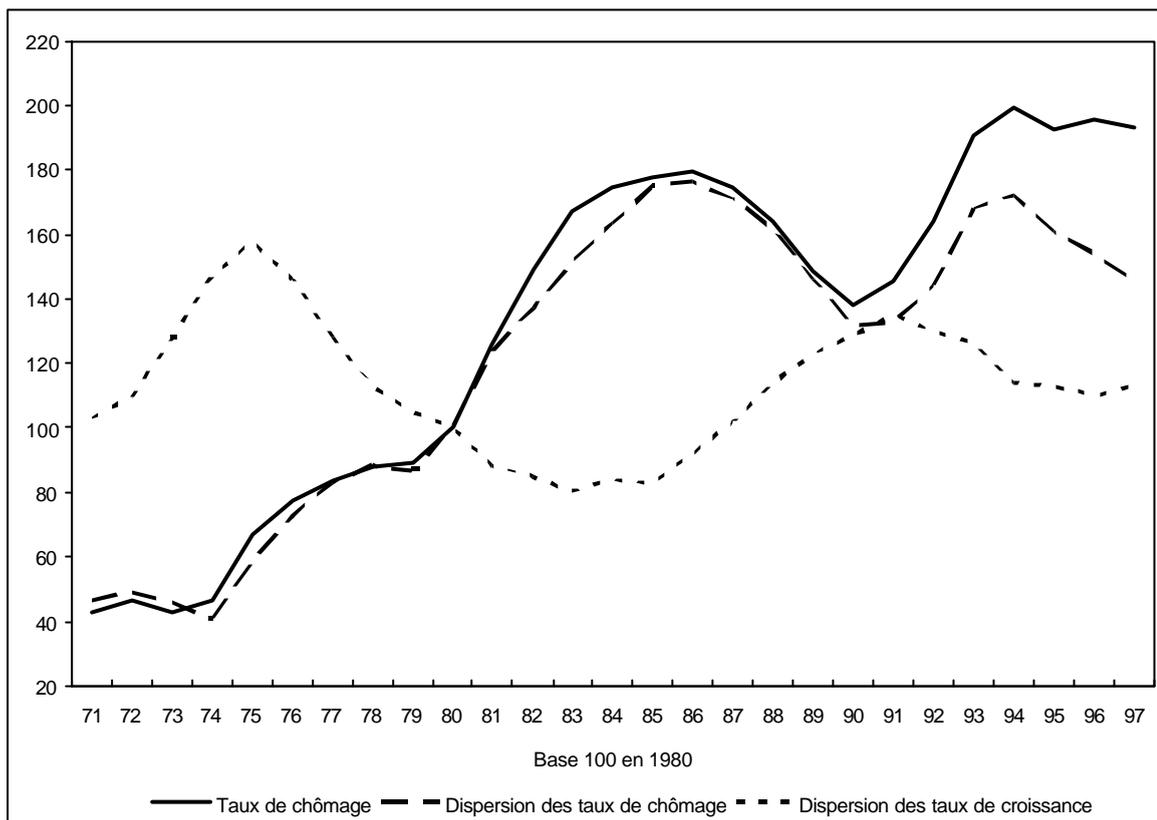
1.1.5. La convergence des taux de chômage ... vers le haut

Le processus d'unification européen a-t-il conduit à une convergence des performances ? Pour répondre à cette question, on a confronté l'évolution moyenne du taux de chômage en Europe et celle d'un indicateur de dispersion des taux de chômage qui n'est rien d'autre que l'écart-type des taux de chômage. Le graphique 1.6 montre que ces deux grandeurs sont corrélées. Autrement dit, l'éventail des taux de chômage européens s'ouvre quand le taux de chômage augmente et se réduit quand il diminue. Si l'on compare la dispersion moyenne sur les deux derniers cycles on vérifie que cette dispersion reste à peu près la même : l'écart moyen est de 4,6 points sur 1980-89 et de 4,7 points sur 1990-1997. On ne voit donc pas apparaître de tendance à une convergence des taux de chômage en Europe.

Un indicateur de convergence calculé de la même manière sur les taux de croissance du PIB fournit des indications complémentaires. Il varie en sens inverse de l'indicateur de dispersion du taux de chômage (et du chômage lui-même) ce qui revient à dire que l'éventail des taux de croissance s'ouvre en période de reprise (par exemple entre 1984 et 1991) et tend à se refermer en période de ralentissement. Au-delà des ces évolutions cycliques, on ne peut non plus identifier de processus de convergence des taux de croissance, et on peut discerner plutôt une tendance à la hausse de l'indicateur de dispersion depuis 1983.

³ Voir numéro spécial de la *Revue de l'Ires* n°28, automne 1998.

GRAPHIQUE 1.6. LA DISPERSION DU CHOMAGE ET DE LA CROISSANCE EN EUROPE



1.2. UNE DECOMPOSITION COMPTABLE DES PERFORMANCES

L'intérêt du taux de chômage retenu ici comme indicateur synthétique des performances d'emploi est qu'il peut se décomposer en plusieurs éléments. Il suffit de considérer le « taux d'emploi » pour obtenir la formule générale qui figure dans l'encadré 1.1 ci-dessous.

ENCADRE 1.1. DECOMPOSITION DU TAUX DE CHOMAGE

			TCHO	taux de chômage
			N	emploi
	N	PIB . CONT	POPAC	population active
1 - TCHO =	-----	-----	PIB	niveau du PIB
	POPAC	TAC . POP	CONT	contenu en emploi la croissance
			TAC	taux d'activité
			POP	population

Cette formule montre que le taux de chômage est à l'intersection de déterminants socio-démographiques (population et taux moyen d'activité) et économiques (croissance et contenu en emploi de cette croissance). Il a l'avantage de pouvoir être décomposé de manière à imputer cette performance globale à ses différentes composantes.

Les résultats en matière d'emploi peuvent ainsi être situés à l'intersection de deux séries de détermination. On examinera d'un côté l'évolution de la population active et son partage entre emploi et chômage, afin de vérifier le résultat de précédents travaux selon lequel les performances d'emploi ne renvoient pas principalement à des facteurs socio-démographiques. On pourra ensuite passer au repérage des performances d'emploi et à leur décomposition entre croissance et contenu en emploi de la croissance.

La décomposition comptable permet d'évaluer les contributions relatives de la croissance, de la productivité, du taux d'activité et de la démographie à l'évolution du taux de chômage et passer du repérage aux schémas explicatifs. On utilisera la forme suivante :

$$EMP = PIB . CONTENU . POP^* . ACTI^*$$

Les différentes grandeurs examinées sont des indices de progressions 1990-1998 normées par la progression moyenne de l'Union Européenne.

EMP désigne la performance mesurée en « taux d'emploi », autrement dit la progression de 1-U. PIB désigne la progression relative du PIB et CONTENU celle de l'inverse de la productivité apparente du travail.

POP* et ACTI* sont signalées par un astérisque parce que ces variables désignent l'inverse des progressions relatives de la population en âge de travailler et du taux d'activité global. On a inversé ces grandeurs de manière à obtenir une décomposition multiplicative directe. Les résultats sont consignés dans le tableau 1.3. On trouvera en annexe des tableaux récapitulatifs similaires calculés en progression absolue et sur les deux cycles considérés.

TABLEAU 1.3. DONNEES 1990-1998 EN RELATIF PAR RAPPORT A L'UNION EUROPEENNE

	EMPLOI PIB		CONTENU POPULATIO	ACTIVIT	
			N	E	
Allemagne	97,5	108,4	106,1	84,1	100,8
Australie	102,1	108,4	96,6	97,9	99,7
Autriche	101,8	100,3	98,8	101,6	101,1
Belgique	99,4	96,9	99,2	106,7	97,0
Canada	102,9	99,8	104,4	96,6	102,3
Danemark	106,5	104,4	95,8	104,4	102,0
Espagne	98,6	99,8	98,1	103,8	97,1
Etats-Unis	104,2	102,6	103,8	99,5	98,3
Finlande	93,8	94,8	91,3	105,0	103,2
France	99,9	96,4	100,3	104,4	98,9
Grèce	99,4	99,4	103,0	101,6	95,5
Irlande	107,6	142,2	83,0	95,0	96,0
Islande	101,6	102,1	99,8	100,5	99,2
Italie	100,1	94,3	97,8	106,4	102,0
Japon	101,9	95,8	105,3	106,5	94,8
Nouvelle Zélande	104,5	104,8	105,9	96,0	98,1
Norvège	105,5	115,5	91,9	103,5	96,0
Pays-Bas	104,3	104,6	105,3	103,6	91,4
Portugal	101,6	101,2	92,9	102,7	105,2
Royaume-Uni	102,3	97,7	98,5	105,3	101,0
Suède	98,1	92,3	91,6	104,6	110,9
Suisse	99,6	86,8	110,5	102,1	101,7
Top4	105,3	109,9	98,3	102,6	95,1
Union Européenne	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pour lever toute ambiguïté, on détaille ici la ligne qui concerne la France dont les résultats sont repris (tableau 1.3 bis). Entre 1990 et 1998, son « taux d'emploi » a augmenté de manière très voisine à la moyenne européenne (99,9). Cette performance peut être décomposée en :

- une croissance du PIB inférieure à la moyenne (96,4) ce qui équivaut à un différentiel moyen de 0,46 point annuel de PIB ;
- une évolution du contenu en emploi comparable à la moyenne (100,3) ;
- une évolution moins rapide de la population en âge de travailler (et donc « favorable à l'emploi ») qui se reflète dans une valeur de l'indicateur de population supérieure à 100 (104,4) ;
- une évolution du taux d'activité implicite un peu supérieur à la moyenne qui se traduit par un indicateur un peu inférieur à 100 (98,9).

TABLEAU 1.3 BIS. DONNEES 1990-1998. FRANCE

Indicateur	EMPLOI	PIB	CONTEN	POPULATION	ACTIVITE
			U		
Mode de calcul	N/POPAC	PIB	N/PIB	1/POP	1/TAC
Valeur	99,9	96,4	100,3	104,4	98,9

Cette décomposition générale va permettre de souligner deux résultats importants. Le premier est que les variables socio-démographiques ne jouent pas un rôle essentiel dans l'obtention des performances. Le second est le rétablissement assez spectaculaire du lien entre emploi et croissance.

1.2.1. La faible influence des variables démographiques

Bon nombre de débats posent aujourd'hui la question de l'impact de la démographie sur l'évolution des marchés du travail dans les pays de l'OCDE. La progression de la population en âge de travailler a ralenti, et cette évolution ne peut manquer de modifier profondément le volume et la structure d'offre de travail et par suite le fonctionnement des marchés du travail. Baisse du taux de fécondité et/ou de la natalité, allongement de l'espérance de vie, ces différentes évolutions constituent les principales tendances démographiques de la majorité des pays de l'OCDE, même si tous les pays de l'OCDE ne sont pas concernés de façon identique.

Population active et population en âge de travailler : des évolutions tranchées

Au cours des trente dernières années, la population active a connu dans tous les pays de l'OCDE une progression quasi continue et ce même si de fortes disparités se révèlent entre pays. Mis à part le cas exceptionnel de l'Allemagne qui a vu sa population active augmenter quasiment de 50 % du fait de la réunification, d'autres pays ont connu une hausse continue de leur population active : c'est le cas de la France, des Pays-Bas, de la Belgique, du Luxembourg, de l'Espagne, de la Grèce, du Portugal, des USA, de la Norvège et de l'Autriche. Dans d'autres pays, au contraire, on note un fléchissement très net de croissance de la population active : c'est le cas en Italie et au Danemark, par exemple, où la croissance de la population active faiblit en 1993 pour stagner ensuite. Dans d'autres pays encore, la diminution de la croissance de la population active a eu lieu plus tôt (1990 pour la Suède et 1989 pour la Finlande) et reprend soit en 1993 soit en 94. Enfin, le Royaume-Uni et l'Irlande connaissent des croissances soit très modérée (UK) soit peu régulière (Irlande).

L'analyse de la croissance de la population en âge de travailler dans les pays de l'OCDE met en avant différents éléments communs avec l'analyse de la population active (notamment dans le cas de l'Allemagne). Toutefois la croissance de la population en âge de travailler dans les pays de l'OCDE apparaît beaucoup plus régulière et constante et ce quel que soit le pays. Les pays qui ont connu la plus forte progression de la population active de 1970 à nos jours ne sont pas forcément ceux qui ont connu la plus forte progression de la population en âge de travailler.

Pour compléter cette analyse population active/population en âge de travailler, nous avons comparé les taux de croissance de ces deux indicateurs entre 1970 et 1980 et entre 1990 et 1995. Cette comparaison permet de distinguer les pays où la croissance de la population en âge de travailler a diminué entre 1990 et 1995 : c'est le cas du Danemark, du Portugal, de la Suède et de l'Italie. Dans le cas de ce dernier pays, il faut remarquer qu'à l'instar des autres pays, il voit aussi la croissance de sa population active diminuer entre 90 et 95. L'intérêt de la mise en parallèle de ces deux périodes est de montrer que la population en âge de travailler a continué d'augmenter fortement jusqu'au milieu des années 80, notamment grâce à l'arrivée sur le marché du travail des générations nombreuses d'après-guerre mais que depuis cette date, cette évolution est beaucoup moins forte et accompagne de fait un vieillissement de la population active.

Cette analyse de la démographie de la population active et de la population en âge de travailler dans les pays de l'OCDE, si elle fait bien ressortir la diversité des modèles démographiques internationaux, n'apporte pas d'éléments explicatifs quant à la situation différenciée des pays de l'OCDE vis-à-vis de l'emploi. Dans cette analyse démographique, le *Top4* n'apparaît pas comme un groupe homogène et ne se singularise pas au niveau de sa démographie. Ainsi, si depuis

1970, l'Irlande et les Pays-Bas ont connu une forte progression de leur population en âge de travailler, la Norvège et le Danemark n'ont pas pour leur part connu la même évolution.

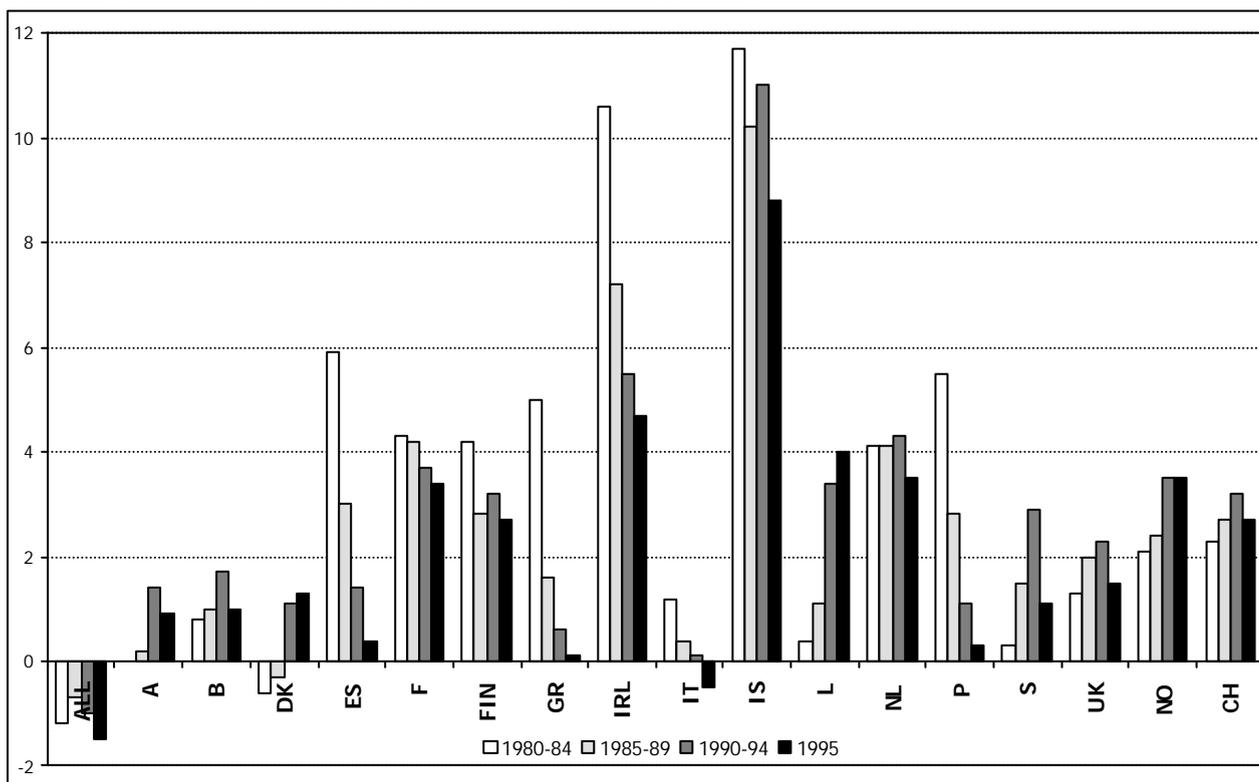
De même les positions de ces quatre pays dans le classement du taux de croissance de la population active sont très différentes. En fait, l'analyse démographique souligne essentiellement l'hétérogénéité des pays de l'OCDE.

Ralentissement de l'accroissement naturel

Les tendances démographiques observées dans les différents pays de l'Union européenne présentent ici aussi de nettes différences. Malgré tout, une tendance commune se fait jour ; c'est la baisse de la croissance démographique illustrée sur le graphique 1.7 par le recul général du taux d'accroissement naturel entre 1980 et 1995.

Cette réduction du taux d'accroissement naturel a été la plus forte dans les pays du Sud de l'Union européenne. Ainsi, si au début des années 80, les taux d'accroissement naturel en Espagne, Grèce et Portugal étaient largement supérieurs à la moyenne des pays de l'Union européenne, dans les années 90, ces taux d'accroissement naturel ont largement décliné en dessous de la moyenne européenne. En Italie, ce taux est même devenu négatif à partir de 1995.

GRAPHIQUE 1.7. TAUX D'ACCROISSEMENT NATUREL 1980-1995



En pour mille. Source : Eurostat (1997d)

Comme les autres pays du Sud de l'Europe, l'Espagne est aussi fortement touchée par cette réduction du taux d'accroissement naturel : ainsi l'année 1995 enregistre le plus faible accroissement démographique naturel de ce pays. Un tel ralentissement de la croissance de la

population espagnole est la conséquence d'une baisse constante et considérable de la fécondité depuis la fin des années 70 (en 1995, l'indicateur conjoncturel de fécondité était estimé à 1,24 enfants par femme contre 2,2 en 1980).

Ce taux d'accroissement naturel est positif dans quasiment tous les pays de l'Union européenne : ainsi, au Danemark, après un épisode négatif entre 81 et 88, il est redevenu à nouveau positif. Seuls deux pays connaissent une diminution naturelle : l'Allemagne et l'Italie. Cette situation s'explique par les taux extrêmement bas des indicateurs conjoncturel de fécondité (1,2 pour l'Italie et 1,3 pour l'Allemagne) et les taux bruts de natalité (9 et 10 pour mille pour ces deux pays).

Les pays qui maintiennent le mieux leur taux d'accroissement naturel sont : l'Irlande, les Pays-Bas et la Norvège, la France et la Finlande. En fait trois des pays du *Top4* (sauf le Danemark, en effet, qui toutefois connaît depuis le début des années 90 une reprise de son taux d'accroissement naturel) sont parmi les mieux placés au niveau de la croissance démographique en Europe.

Le rôle des migrations

Les mouvements de personnes constituent l'une des formes d'adaptation des marchés du travail à l'évolution de la situation économique. Or, l'importance des flux migratoires est tel que, pour beaucoup de pays, ils vont constituer dans les prochaines années, avec la chute de la natalité et le ralentissement de l'accroissement naturel de la population, l'un des moyens de garantir une source de croissance de la population.

Dans les années 90, les flux nets d'immigration⁴ vers les pays de l'Union européenne ont ainsi représenté les deux tiers de l'accroissement de la population. L'essentiel de la croissance démographique des années 90 est due aux flux migratoires et cette tendance ne pourra que s'affirmer pour les années à venir. On voit donc que le solde migratoire peut jouer un rôle tout à fait considérable dans l'équilibre des marchés du travail locaux, compte tenu des évolutions démographiques des pays et des évolutions politiques et sociales.

Particulièrement dans certains pays (Allemagne, Autriche et Italie notamment), l'immigration nette représente – surtout entre 1985/94 pour l'Allemagne, entre 1988/93 pour l'Autriche et depuis 1991 pour l'Italie – une contribution notable à l'augmentation de la population totale (graphique 1.8). L'examen du rapport du solde migratoire sur la population totale permet d'approfondir l'étude du solde migratoire dans les pays de l'Union européenne et son impact au niveau de la démographie. Il fait ainsi ressortir les différents pays dans lesquels l'apport migratoire est loin d'être négligeable.

En Allemagne et en Italie, l'apport migratoire est essentiel : il est supérieur à l'accroissement total car le mouvement naturel (naissances moins décès) est négatif. D'ailleurs la position de l'Allemagne est très particulière et prouve l'importance des flux migratoires pour certains pays : en Allemagne la contribution du solde migratoire a plus que compensé le déclin naturel de la population. L'exemple de l'Italie est intéressant principalement : depuis 1991, en effet, l'accroissement de la population italienne résulte entièrement du solde migratoire. Alors qu'en 85,

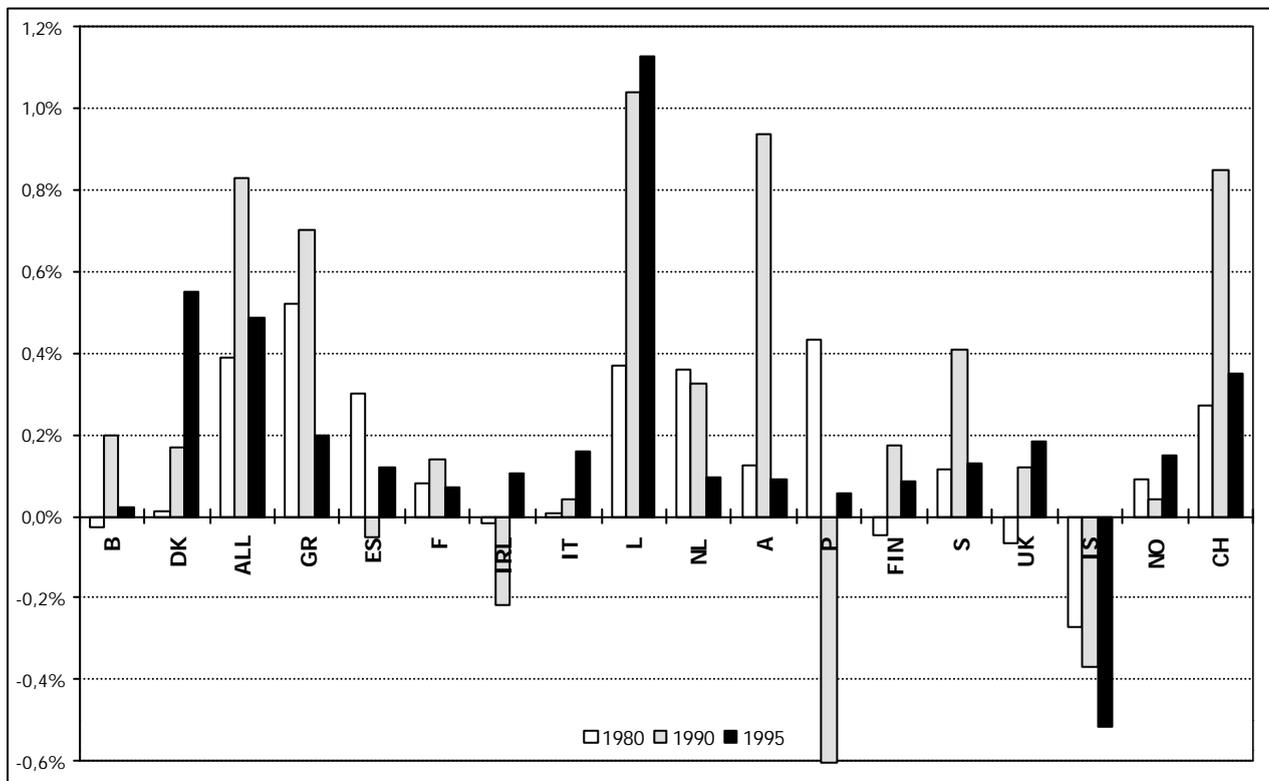
⁴ Il faut toutefois préciser que les personnes immigrant vers les pays de l'Union européenne sont en grande partie des ressortissants revenant dans leur pays d'origine de même qu'une proportion similaire de ceux qui émigrent rentrent également dans leur pays.

L'Italie affichait un excédent de plus de 40 000 naissances la balance affiche en 1995 un déficit de 29000 unités, ce qui représente un véritable recul.

L'Irlande, l'Espagne et le Portugal sont les seuls pays à avoir enregistré des soldes migratoires négatifs dans les années 80. Au Portugal d'ailleurs les retombées de cette émigration nette ont quasiment gommé la croissance naturelle démographique.

Beaucoup d'autres pays se distinguent : notamment les Pays-Bas qui voient depuis 1995 le solde migratoire baisser très fortement mais aussi l'Autriche dont l'augmentation du solde migratoire est essentiellement due aux réfugiés de Bosnie-Herzégovine. Au Danemark, 1995 marque un tournant : en effet si en 95, la population a augmenté de 35000 personnes, cet accroissement est principalement dû pour 80% à l'immigration nette.

GRAPHIQUE 1.8. RAPPORT SOLDE MIGRATOIRE/POPULATION TOTALE



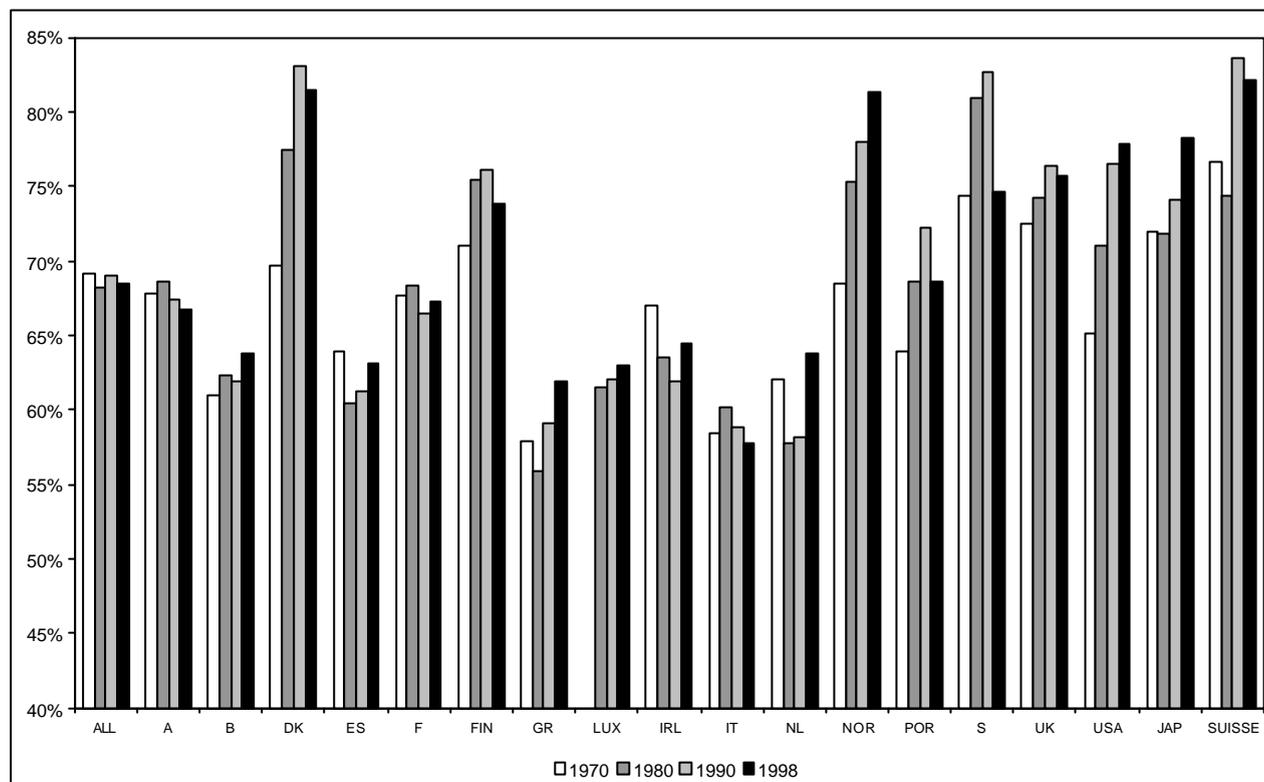
Source : Eurostat (1997d)

La Suisse reste un pays fortement marqué par l'influence du solde migratoire même si cette influence ne cesse de décroître ces dernières années. En effet, si pendant la période 91-95 l'excédent d'immigration est à l'origine de 65% de l'accroissement global, il faut toutefois noter que pendant ce laps de temps le solde migratoire est passé de 68509 en 91 à quelques 24500 en 95. Ainsi, depuis 91, le solde d'immigration est en baisse constante. Reste que pour bien comprendre la situation du marché du travail en Suisse, il faudrait tenir compte non seulement des flux migratoires mais aussi des travailleurs saisonniers et des travailleurs frontaliers. Enfin des pays comme le Luxembourg restent essentiellement des pays où l'immigration nette est toujours importante. Mais, depuis le début des années 90, l'évolution du solde migratoire va en régressant et ce pour beaucoup de pays (excepté le Royaume-Uni et l'Espagne).

Les taux d'activité

Le taux d'activité est ici défini globalement comme le rapport entre la population active et la population en âge de travailler. Le graphique 1.9. donne un aperçu synthétique de la diversité des situations, qu'il s'agisse des niveaux ou des évolutions.

GRAPHIQUE 1.9. TAUX D'ACTIVITE DANS LES PAYS DE L'OCDE



Source : Eurostat (1997d)

Cette diversité se retrouve sur la période plus récente 1990-1997,) pour laquelle le taux d'activité reste à peu près constant pour l'ensemble de l'Union européenne (tableau 1.4). Le *Top4* se situe plutôt du côté des pays où le taux d'activité augmente sensiblement, à l'exception du Danemark qui partage avec le Royaume-Uni la particularité d'un taux d'activité en baisse. Ces résultats ont été ensuite mobilisés pour examiner s'il existait une liaison directe entre le taux d'activité et la progression de la population, d'une part, avec les performances d'emploi, d'autre part. Les graphiques 1.10 et 1.11 illustrent la réponse négative qui doit être apportée à cette double question.

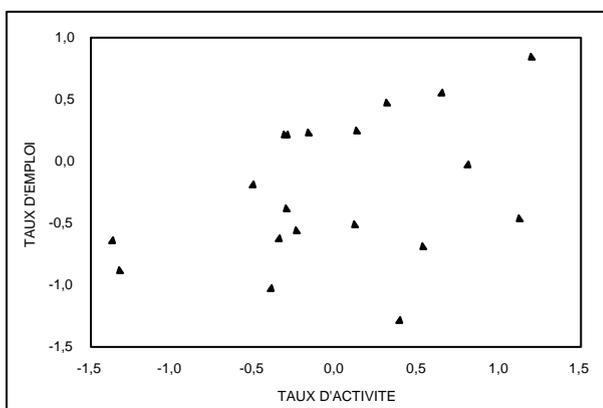
Entre l'évolution de la population en âge de travailler et les performances d'emploi, le lien est strictement inexistant avec un coefficient de corrélation extraordinairement faible (0,08). Dans le cas du taux d'activité, on trouve un lien faiblement positif ($R^2=0,16$) mais qui fonctionne en sens inverse de ce que pouvait suggérer la décomposition comptable. Ce lien peut être interprété ainsi : plutôt que d'être le produit d'un ralentissement de la population active, les performances d'emploi induisent une augmentation du taux d'activité. Une partie du potentiel d'emploi est consacré à une croissance plus rapide de la population active, de telle sorte que son effet sur le taux de chômage est en partie réduit.

Tableau 1.4. Taux d'activité. Progression 1990-1997

Pays-Bas	108,4
Japon	105,3
Top4	104,4
Grèce	104,0
Norvège	103,7
Irlande	103,4
Belgique	102,6
Espagne	102,3
USA	101,5
France	101,0
Luxembourg	100,7
Union européenne	99,6
Suisse	99,3
Allemagne	99,3
Autriche	98,9
Italie	98,0
Royaume-Uni	97,6
Danemark	97,6
Canada	97,5
Finlande	97,0
Portugal	94,4
Suède	91,1

Ce dernier effet peut être repéré de manière très nette en Irlande et aux Pays-Bas. Dans ces deux pays, la population active a augmenté plus rapidement que la moyenne européenne, respectivement de 17,8 % et 13,4 % entre 1990 et 1998, contre 7,4 % en Europe. La différence est moins nette pour la Norvège (+8,1 %). Les performances d'emploi de ces trois pays ne sauraient donc être imputées à une moindre progression de la population active, c'est même plutôt l'inverse qui est vrai. Il en va différemment pour deux pays, le Danemark et le Royaume-Uni sur lequel on reviendra dans la troisième partie.

GRAPHIQUE 1.10. TAUX D'EMPLOI ET TAUX D'ACTIVITE D'AGE ACTIF

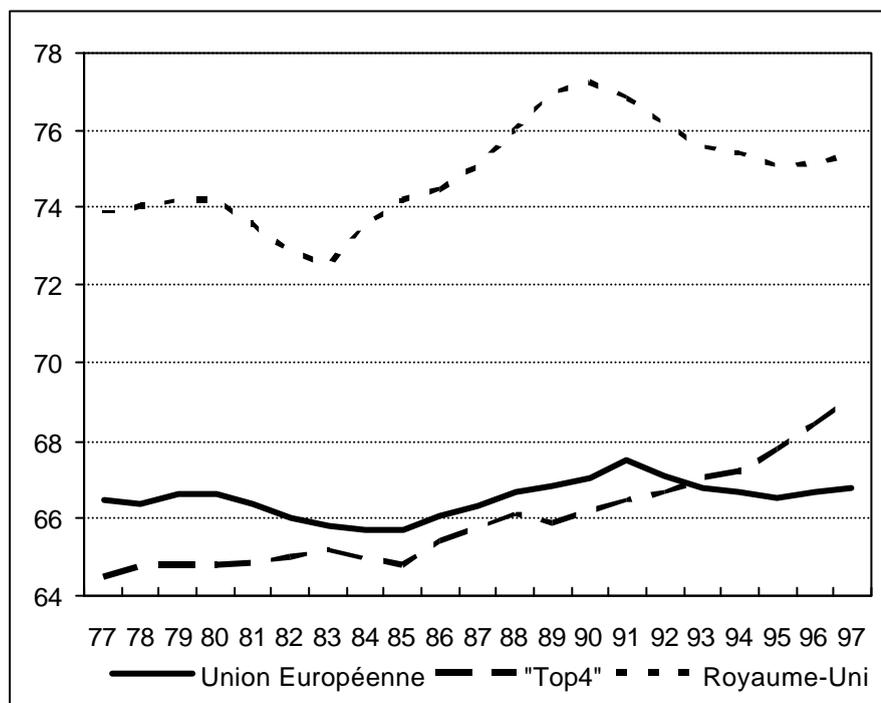


GRAPHIQUE 1.11. TAUX D'EMPLOI ET POPULATION



Le graphique 1.12 récapitule finalement les évolutions du taux d'activité et souligne les différences d'évolution entre le *Top4* et le Royaume-Uni, ainsi que les différences de niveaux. Cette grande diversité de configuration conduit à la conclusion selon laquelle les performances relatives des pays ne s'expliquent pas de manière univoque par des facteurs socio-démographiques. C'est à un constat très différent que conduit l'examen du lien avec les taux de croissance.

GRAPHIQUE 1.12. POPULATION ACTIVE EN % DE LA POPULATION D'AGE ACTIF



1.2.2. Le lien rétabli entre emploi et croissance

Si on classe les pays en fonction de l'indicateur retenu (le « taux d'emploi ») on obtient un *hit parade* que l'on peut rapprocher de celui qui résulte des performances enregistrées du point de vue de la croissance économique. Le tableau obtenu fait apparaître une corrélation étroite entre les deux classements. Les pays retenus se détachent nettement du lot en ce qui concerne l'emploi en Europe. On trouve, dans l'ordre : l'Irlande, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

TABLEAU 1.5. PERFORMANCES D'EMPLOI ET DE CROISSANCE

	EMPLOI		PIB
<i>Irlande</i>	107,6	<i>Irlande</i>	142,2
<i>Danemark</i>	106,5	<i>Norvège</i>	115,5
<i>Norvège</i>	105,5	Australie	108,4
Nouvelle Zélande	104,5	Nouvelle Zélande	104,8
<i>Pays-Bas</i>	104,3	<i>Pays-Bas</i>	104,6
Etats-Unis	104,2	<i>Danemark</i>	104,4
Canada	102,9	Etats-Unis	102,6
Royaume-Uni	102,3	Islande	102,1

Du côté de l'indicateur de croissance, on retrouve bien l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et le Danemark. Seul le Royaume-Uni a disparu de la liste. Cela conduit donc à un premier constat selon lequel les succès en matière d'emploi sont associés à de meilleures performances en matière de croissance. Ce résultat peut sembler trivial mais ne va pas complètement de soi, car il était beaucoup moins affirmé lors du cycle précédent. Si on prolonge l'intuition de départ, on obtient en effet un double résultat, qui fait apparaître une différence entre les deux cycles récents :

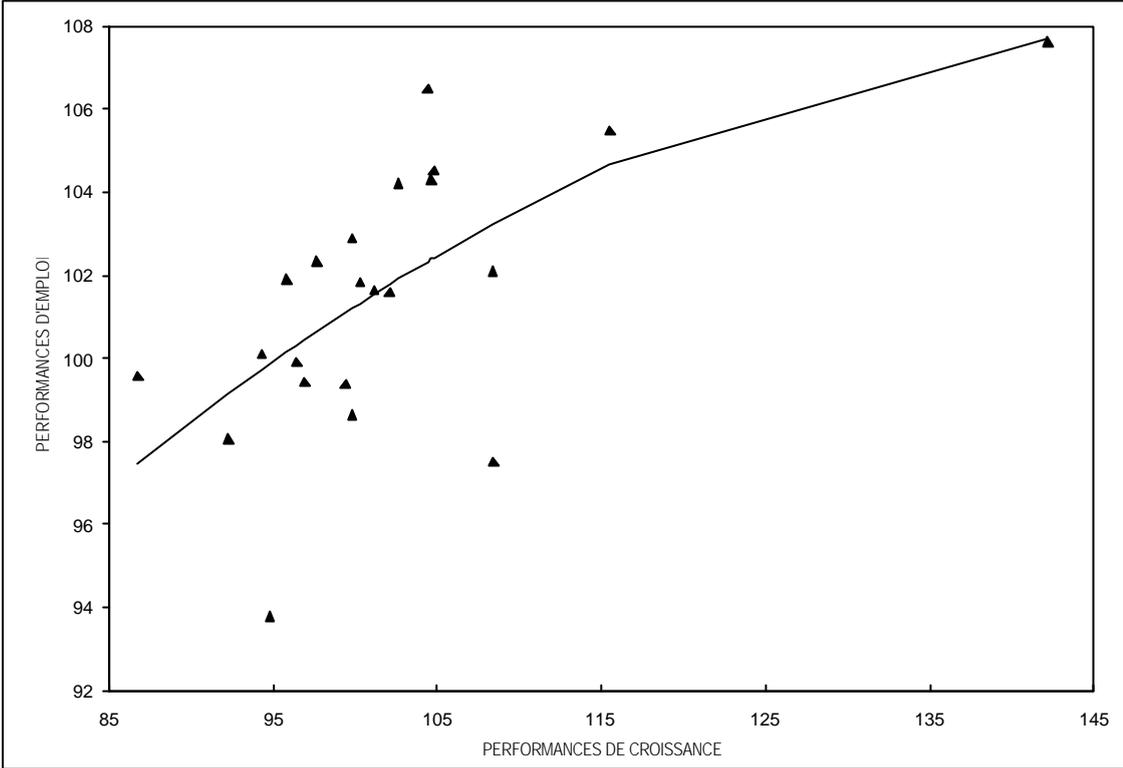
- sur la période 1990-1998 on trouve une corrélation entre les performances relatives d'emploi et celles de croissance (graphique 1.13). Autrement dit, les pays qui ont fait progresser leur taux d'emploi sont également ceux qui ont connu une croissance supérieure à la moyenne. Le coefficient de corrélation calculé sur l'ensemble des pays européens est de 0,47 ;
- en revanche, la période 1979-1990 (graphique 1.14) ne fait pas apparaître une telle liaison (coefficient de corrélation inférieur à 0,1) ni non plus la période 1979-98 qui regroupe les deux sous-périodes examinées.

En ce qui concerne les pays du *Top4*, leurs performances récentes peuvent en fin de compte être résumées dans le tableau suivant.

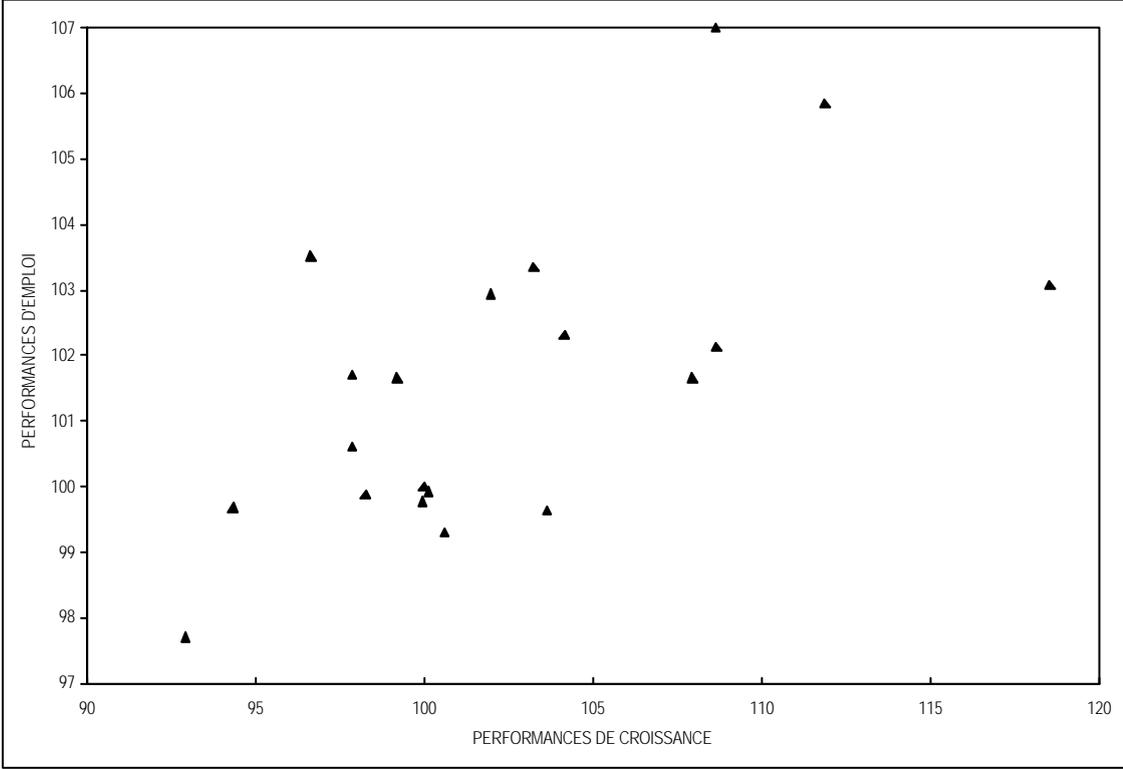
TABLEAU 1.6. PERFORMANCES 1990-1997

	Croissance moyenne	Variation du taux de chômage
Danemark	2,5	-1,8
Irlande	6,3	-2,7
Norvège	3,8	-1,1
Pays-Bas	2,4	-0,4
<i>Top4</i>	3,1	-1,1
Royaume-Uni	1,7	+0,3
Union européenne	1,9	+3,2

GRAPHIQUE 1.13. LIEN ENTRE PERFORMANCES D'EMPLOI ET CROISSANCE. 1990-1998



GRAPHIQUE 1.14. LIEN ENTRE PERFORMANCES D'EMPLOI ET CROISSANCE. 1979-1990



Il apparaît clairement que les succès en matière de chômage du *Top4* sont directement associés à une croissance plus rapide. En proportion du PIB européen, le PIB des quatre pays progresse nettement à partir de 1990 à la différence du Royaume-Uni. Le graphique 1.15 illustre bien l'inflexion qui correspond au dernier cycle. Il s'agit donc d'une configuration relativement récente et non pas du prolongement d'une évolution tendancielle. Pour mieux illustrer cette intuition d'un effet croissance-emploi plus net sur la dernière période, on a isolé les quatre pays modèles et examiné les contributions globales à leurs performances d'emploi. On obtient la décomposition du tableau 1.8 qui présente les performances relatives du *Top4* et du Royaume-Uni par rapport à l'Union Européenne (et à la France pour donner un autre point de repère). Là encore, la contribution de la croissance saute aux yeux en ce qui concerne le *Top4*, alors qu'elle est inexistante dans le cas du Royaume-Uni (graphique 1.16).

TABLEAU 1.8. PERFORMANCES 1990-1998 DES « MODELES »

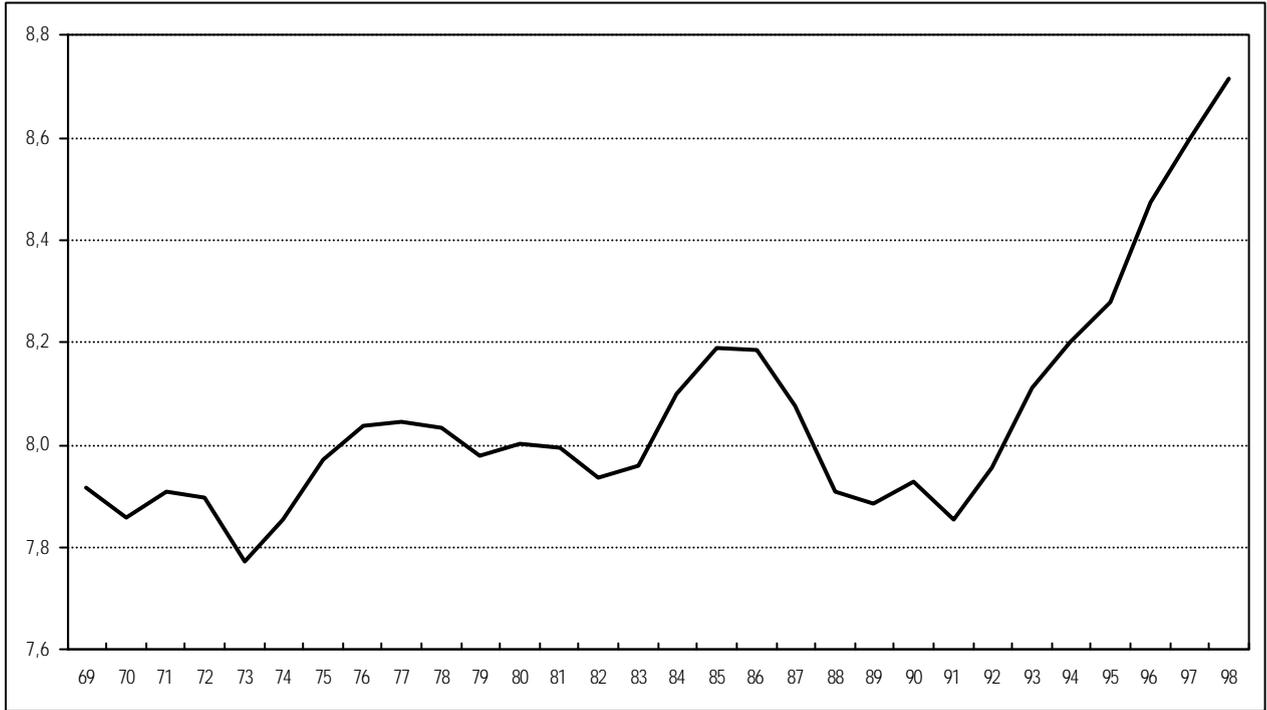
	EMPLOI	PIB	CONTENU	POPULATION	ACTIVITE
<i>Top4</i>	105,3	109,9	98,3	102,6	95,1
Royaume-Uni	102,4	97,7	98,5	105,3	101,0
France	99,9	96,4	100,3	104,4	98,9
Union Européenne	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Top4 : Danemark, Irlande, Norvège, Pays-Bas

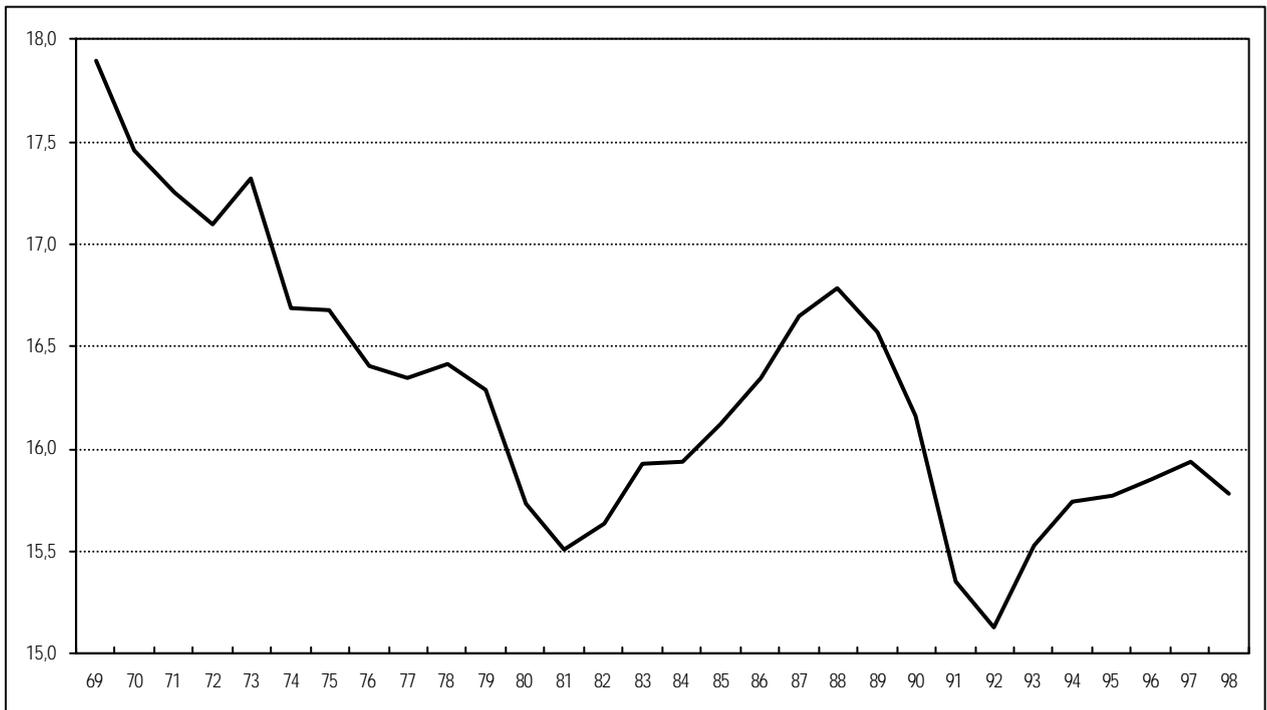
Peut-être n'est-il pas inutile de souligner au passage que cette configuration, pourtant assez simple à identifier, est en général ignorée ou relativisée. Dans sa grande majorité, la littérature consacrée à ce sujet ignore – ou cite comme un facteur favorable parmi beaucoup d'autres – le fait que les pays qui font baisser leur taux de chômage ont un taux de croissance supérieur. Cette sous-estimation est assez frappante et mérite explication. La première qui vient à l'esprit est la prégnance d'un paradigme libéral qui fait obstacle à la reconnaissance d'une liaison pourtant suffisamment visible. Il va tellement de soi que les performances en matière de chômage ne peuvent provenir que d'améliorations apportées au marché du travail que l'on se dispense d'aller voir ce qui se passe du côté de la demande globale. Ce biais a une vertu auto-réalisatrice dans la mesure où il conduit à aller chercher des explications là seulement où on veut en trouver.

Une seconde raison plus pratique découle sans doute de l'obsolescence de schémas de pensée mieux adaptés à la décennie précédente. Certes l'emploi n'a jamais été déconnecté de la croissance mais, on y reviendra plus bas, les modulations passant par le contenu en emploi de la croissance et par la population active conduisaient à distendre le lien entre croissance et taux de chômage. Comme on vient de le montrer, cela n'est plus vrai de la décennie 90 et le lien direct entre croissance et chômage s'est rétabli, ce qui signifie que les autres paramètres, contenu en emploi et population active, jouent un rôle accessoire.

GRAPHIQUE 1.15. PART DU TOP4 DANS LE PIB DE L'UNION EUROPEENNE



GRAPHIQUE 1.16. PART DU ROYAUME-UNI DANS LE PIB DE L'UNION EUROPEENNE



SECONDE PARTIE

LES INSTITUTIONS DU MARCHE DU TRAVAIL ET L'EMPLOI

L'une des explications proposées au niveau plus élevé du chômage en Europe, par rapport aux Etats-Unis notamment, repose sur les caractéristiques des marchés du travail (notamment Nickell 1997, Layard *et alii* 1991). Ces caractéristiques tendraient à rendre plus rigides les marchés du travail européens, d'où leurs mauvaises performances en termes d'emploi.

Diverses études ont cherché à apprécier le rôle des caractéristiques des marchés du travail européens et leur impact en termes d'emploi et de chômage. Les caractéristiques peuvent être reliées aux performances appréciées en statique, à partir des taux d'emploi, de chômage, de chômage de longue durée. Mais les performances peuvent également être appréciées en dynamique à partir des modalités d'ajustement observées. Nous analyserons tout d'abord le cadre, les indicateurs et les résultats de l'analyse des caractéristiques des marchés du travail afin d'établir en quoi les pays européens se distinguent des Etats-Unis et du Japon, et dans quelle mesure il existe une similitude dans leurs institutions du marché du travail. Puis nous analyserons les méthodes et les résultats du rapprochement entre caractéristiques et performances des marchés du travail, d'un point de vue statique d'une part, dynamique d'autre part.

TABLEAU 2.1. COMPARAISON DES CARACTERISTIQUES INSTITUTIONNELLES ANALYSEES

Passet et Jestaz (1998)	Cadiou <i>et alii</i> (1998)
<u>contraintes à l'ajustement des salaires relatifs et moyens :</u> - systèmes de négociation collective (centralisation, coordination) - dispersion des revenus et minima salariaux	<u>les différents acteurs et leur poids :</u> - rôle et importance des syndicats - degré de centralisation des négociations collectives - coopération entre les partenaires sociaux - réglementations sur les salaires
- revenu de remplacement (chômeurs)	<u>allocation de chômage et revenus d'inactivité annexes :</u> - indemnisation du chômage - allocation logement, allocations familiales, fiscalité
<u>entraves à l'ajustement de l'emploi :</u> - facilité d'embauche et de licenciement - possibilité de recourir à des contrats précaires <u>contraintes à l'ajustement de la durée du travail :</u> - limites légales et conventionnelles à la durée du travail - dispersion des durées du travail	<u>la réglementation de l'emploi :</u> - contraintes sur les embauches et les licenciements - contraintes sur les contrats temporaires - contraintes sur la flexibilité des horaires
	<u>les politiques d'emploi actives :</u> - niveau des dépenses actives - structure des dépenses actives

Les caractéristiques retenues diffèrent principalement selon l'objectif de chaque étude. Ainsi Passet et Jestaz (1998) centrent leur analyse sur la flexibilité des marchés du travail, alors que Cadiou *et alii* (1998) s'intéressent à l'ensemble des déterminants du fonctionnement du marché

du travail. Si l'on constate un fort degré de recouvrement, à l'exception des politiques actives d'emploi, les caractéristiques retenues sont cependant différemment regroupées (tableau 2.1). On peut alors distinguer deux principaux types de déterminants qui passent par la législation du travail et le mode de fixation des salaires. On traitera également de manière spécifique la durée du travail.

2.1. LA REGLEMENTATION DE L'EMPLOI

L'ajustement quantitatif de l'emploi dépend en premier lieu des contraintes liées à la législation du travail. L'évaluation du degré de protection ou de rigidité qui en résulte pose au préalable de délicats problèmes de mesure en raison des multiples dimensions à prendre en compte.

2.1.1. Mesures du degré de réglementation

Grubb et Wells (1993) considèrent qu'une réglementation de l'emploi existe « *lorsqu'un employeur ne peut pas, même en accord avec ses salariés, utiliser certaines formes d'organisation du travail ou de contrats de travail sans risquer des sanctions légales ou l'invalidation des dispositions du contrat en cause* ». L'évaluation du degré de rigueur ou de rigidité qui résulte de la réglementation de l'emploi doit tenir compte de multiples aspects : règles d'embauche, de licenciement, différenciation entre contrats à durée déterminée et indéterminée, coûts associés, contraintes portant sur la durée du travail, sur le recours au travail à temps partiel, restrictions de certaines formes de travail (travail de nuit, posté, en fin de semaine).

Or, toutes les études n'analysent pas l'ensemble de ces aspects, les restrictions et le coût des licenciements étant souvent privilégiés (Bertola 1990, OCDE 1993). En outre, les contraintes effectives ne dépendent pas seulement de la législation du travail mais aussi d'autres sources telles que la jurisprudence, les conventions collectives mais aussi la structure des cotisations et des prestations de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le temps partiel. Enfin, deux approches peuvent être envisagées : apprécier la rigueur de la réglementation à partir des opinions des employeurs ou bien à partir des contraintes légales. Si la première n'est pas totalement satisfaisante en raison de la subjectivité des jugements portés, et d'éventuelles différences d'appréciation d'un pays à l'autre, la seconde se heurte à l'imprécision de certaines dispositions, à la couverture des conventions collectives et à l'écart entre la législation et la pratique, en particulier lorsque les contraintes fixées sont minimales.

Grubb et Wells (1993) ont proposé une méthode d'évaluation fondée sur le classement des pays sur différents critères, à partir desquels est calculé un rang moyen caractérisant le degré de rigueur de la législation. Centrée sur la Communauté européenne et la législation prévalant à la fin des années 80, cette évaluation a été étendue ensuite à d'autres pays de l'OCDE et au début et milieu des années 90 (OCDE 1994, Cadiou *et alii* 1998). Le tableau 2.2 synthétise les caractéristiques méthodologiques de ces études comparatives sur la réglementation de l'emploi.

TABLEAU 2.2. ETUDES COMPARATIVES SUR LA REGLEMENTATION DE L'EMPLOI

Références	Aspects	Méthode
Grubb et Wells (1993)	<p><u>licenciements individuels</u> : difficultés de procédure, coûts pour l'employeur (préavis et indemnités), coût des licenciements abusifs</p> <p><u>CDD et travail temporaire</u> : cas d'autorisation de recours, limitation du renouvellement, durée maximale cumulée, facilité de résiliation par l'employeur de travail temporaire</p> <p><u>durée du travail</u> : durée normale maximum du travail hebdomadaire, nombre de semaines de travail par an, limitation des heures supplémentaires, souplesse dans la répartition du travail, limitation du travail la nuit et le samedi</p>	<p>Classement de la moyenne des rangs obtenus sur les différents indicateurs</p> <p>Législation, conventions collectives et jugements rendus à la fin des années 80</p> <p>11 pays européens</p>
Cadiou et alii (1998)	<p><u>contraintes sur les embauches</u> : durée des périodes d'essai</p> <p><u>contraintes sur les licenciements</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - licenciements individuels : difficulté de procédure, indemnité et préavis, coût du licenciement abusif - licenciements collectifs : définition stricte par rapport à la directive européenne, consultation des représentants des salariés, notification préalable et autorisation préalable de l'agence pour l'emploi, existence d'une indemnité de licenciement minimale <p><u>contraintes sur la flexibilité horaire</u> : coût du recours aux heures supplémentaires, nombre maximum d'heures supplémentaires par semaine</p> <p><u>contraintes sur les contrats temporaires</u> :</p> <p>CDD : cas de recours, nombre de renouvellements possibles, durée maximale cumulée des contrats</p>	<p>même méthode que Grubb et Wells, appliquée aux années 90</p> <p>16 pays européens, Japon et Etats-Unis</p>
OCDE (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>contrats permanents / licenciements individuels</u> : <ul style="list-style-type: none"> - difficultés occasionnées par les procédures (procédures, attente avant le préavis) - préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle (6 indicateurs) - difficultés de licenciement (définition du licenciement abusif, période d'essai, indemnités, réintégration) • <u>contrats de travail temporaire</u> : <ul style="list-style-type: none"> - CDD : cas de recours, nombre maximum de CDD successifs, durée maximum cumulée - agences de travail temporaire : cas d'utilisation, limitations au renouvellement, durée maximum cumulée • <u>licenciements collectifs</u> : définition du licenciement collectif, obligations supplémentaires /notification, délais légaux supplémentaires, autres coûts pour les employeurs 	<p>Scores pondérés sur 22 indicateurs, agrégés en quatre étapes</p> <p>Réglementation au sens large (normes de protection existantes quelle que soit, leur origine) à la fin des années 90</p> <p>27 pays de l'OCDE</p>

A partir des résultats de Grubb et Wells, un premier cadrage de la rigueur comparée de la réglementation peut être fait pour les années 80. L'emploi est souvent strictement réglementé dans les pays d'Europe du Sud et au contraire peu réglementé au Royaume-Uni et en Irlande. Pour les autres pays européens, certains aspects sont strictement réglementés et d'autres non, il est donc difficile de repérer un degré de rigueur global. Ainsi, le Danemark se caractérise par un

faible degré de contrainte mais limite fortement la durée normale du travail hebdomadaire. Les Pays-Bas sont assez proches de ce comportement mais limitent eux plus globalement la durée du travail (tableau 2.3).

TABLEAU 2.3. RIGUEUR DE LA REGLEMENTATION DE L'EMPLOI A LA FIN DES ANNEES 80

	<u>Protection</u> des salariés ordinaires contre le licenciement	<u>Réglementation</u> des CDD	<u>Réglementation</u> de l'emploi intérimaire	<u>Limitation</u> durée normale hebdomadaire du travail	<u>Limitation</u> heures sup., horaires variables, travail de nuit et de week end
Belgique	4	11	8	10	5
Danemark	2	2	5	11	2
France	5,5	8	3	7	7,5
Allemagne	7	9	6	8,5	6
Grèce	8	7	10	4	10
Irlande	3	2	1,5	2	3,5
Italie	9	10	10	6	3,5
Pays-Bas	5,5	4,5	4	8,5	7,5
Portugal	10,5	6	7	3	11
Espagne	10,5	4,5	10	5	9
Royaume-Uni	1	2	1,5	1	1

Source : Grubb et Wells (1993)

L'OCDE (1999b) fournit une nouvelle évaluation de la « législation sur la protection de l'emploi » dans les pays de l'OCDE à la fin des années 90, à partir d'indicateurs en grande partie identiques à ceux de Grubb et Wells, ce qui rend possible la comparaison. Ont été introduits des indicateurs relatifs aux licenciements collectifs, comme dans Cadiou *et alii* (1998). Les données pour les années 80 ont également été actualisées (tableau 2.4).

On retrouve pour les années 90 des conclusions très proches de celles de Grubb et Wells, même si la prise en compte de la réglementation des licenciements collectifs entraîne quelques changements dans les scores globaux des pays, et donc dans leur position relative. Les mêmes pays tendent à se retrouver aux deux pôles : les Etats-Unis et le Royaume-Uni ont la réglementation la moins contraignante, et les pays du sud de l'Europe la réglementation la plus stricte. Les quatre pays européens les plus performants en termes d'emploi et de chômage ont clairement des réglementations de l'emploi très inégalement rigoureuses : plutôt souple en Irlande et au Danemark, moyennement stricte aux Pays-Bas et en Norvège. Entre la fin des années 80 et la fin des années 90, la plupart des pays a maintenu le même degré de rigueur ou l'a légèrement assoupli, notamment en ce qui concerne le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim. Par ailleurs, presque tous les pays ont introduit des contraintes supplémentaires pour les licenciements collectifs. Les positions relatives des pays sont donc restées plutôt stables.

TABLEAU 2.4. RIGUEUR DE LA REGLEMENTATION DE L'EMPLOI A LA FIN DES ANNEES 90

	Rigueur globale de la réglementation des licenciements pour l'emploi régulier	Réglementation des formes d'emploi temporaire	Rigueur globale de la réglementation des licenciements individuels	Rigueur globale de la réglementation
Belgique	1,5	2,8	4,1	2,5
Danemark	1,6	0,9	3,1	1,5
Pays-Bas	3,1	1,2	2,8	2,2
France	2,3	3,6	2,1	2,8
Allemagne	2,8	2,3	3,1	2,6
Autriche	2,6	1,8	3,3	2,3
Grèce	2,4	4,8	3,3	3,5
Italie	2,8	3,8	4,1	3,4
Portugal	4,3	3,0	3,6	3,7
Espagne	2,6	3,5	3,1	3,1
Finlande	2,1	1,9	2,4	2,1
Norvège	2,4	2,8	2,8	2,6
Suède	2,8	1,6	4,5	2,6
Irlande	1,6	0,3	2,1	1,1
Royaume-Uni	0,8	0,3	2,9	0,9
Etats-Unis	0,2	0,3	2,9	0,7
Japon	2,7	2,1	1,5	2,3

OCDE (1999b)

2.1.2. Réglementation de l'emploi et performances du marché du travail

L'analyse empirique des effets de la réglementation de l'emploi sur le marché du travail se heurte à plusieurs difficultés. Tout d'abord, la rigueur de la réglementation est généralement évaluée pour une année donnée. Or la difficulté à mettre à jour pour plusieurs pays les indicateurs utilisés conduit bien souvent à utiliser faute de mieux cette évaluation ponctuelle pour apprécier l'impact de la réglementation sur le marché du travail sur une période plus large, alors même que des réformes ultérieures en limitent la validité. Deuxièmement, il est difficile d'apprécier à quel moment une réforme de la réglementation se répercute dans les comportements des employeurs. Plus largement, il est difficile d'isoler les effets propres à la réglementation de l'emploi sur le fonctionnement du marché du travail. Enfin, l'impact sur le marché du travail est fréquemment estimé à partir d'un indicateur global de la rigueur de la réglementation. Or les différentes composantes de la réglementation peuvent avoir des effets différents, pas nécessairement convergents.

La réglementation de l'emploi peut avoir deux types d'impact sur le marché du travail. D'une part, la réglementation affecte la rapidité et l'ampleur de l'ajustement quantitatif de l'emploi à l'activité. L'analyse de Oi du travail comme facteur quasi-fixe conclut ainsi que l'importance des coûts d'embauche, de formation et de licenciement détermine une zone d'insensibilité de l'emploi aux variations du salaire. D'autre part, la réglementation influe sur la structure de l'emploi en encourageant plus ou moins le développement de formes plus souples, moins réglementées. Plus la réglementation est contraignante sur les emplois à durée indéterminée, plus les emplois à durée déterminée sont susceptibles de constituer le cadre d'une forte proportion des embauches. Nous

nous intéresserons uniquement au premier effet afin d'apprécier l'impact de la réglementation sur la performance du marché du travail.

Une réglementation stricte de l'emploi, en particulier concernant les licenciements, tend à diminuer la vitesse et l'ampleur de l'ajustement de l'emploi. Bertola (1990) montre que les embauches tendent à être plus faibles en période d'expansion et les licenciements moins nombreux en période de récession, alors que le niveau moyen d'emploi est équivalent. Pour les années 90, Passet et Jestaz (1998) rapprochent un indicateur de rigueur de la législation de l'emploi d'un indicateur de rotation à court terme de la main-d'œuvre : la fréquence des emplois de courte durée. Apparaît ainsi une nette corrélation négative : plus la législation est contraignante, moins la rotation est rapide. Les pays à forte rotation de l'emploi et à législation de l'emploi plus souple (notamment Etats-Unis, Canada, Danemark, et dans une moindre mesure Irlande et Royaume Uni) se différencient des pays à faible rotation et législation rigoureuse (Japon, Italie, Portugal, Autriche, Grèce et Belgique).

Aucun lien ne semble pouvoir être établi entre le niveau de chômage et la rigueur de la réglementation. Selon Passet et Jestaz (1998), ni un faible degré de protection de l'emploi, ni une vitesse élevée de rotation de l'emploi ne peuvent être systématiquement reliées à un faible niveau moyen de chômage. A l'inverse, une forte protection de l'emploi ne correspond pas forcément à un faible niveau de chômage. En revanche, la réglementation de l'emploi influe sur la dynamique du chômage. La faiblesse des flux d'entrée et de sortie de l'emploi lorsque la réglementation est stricte tend à accroître la durée de chômage (Blanchard et Portugal 1998, OCDE 1999b), et donc à stabiliser le nombre de chômeurs. Passet et Jestaz (1998) montrent ainsi que la vitesse de rotation de la main-d'œuvre influe sur la durée moyenne du chômage : plus la part des emplois à forte ancienneté est faible, plus la proportion de chômeurs de longue durée augmente. Six pays font toutefois exception, associant faible rotation de la main-d'œuvre et faible proportion de chômeurs de longue durée : Suisse, Finlande, Suède, Autriche, Norvège, Japon. Ces pays ont la particularité de connaître un faible niveau de chômage, ou une montée récente du chômage. Une relation, positive cette fois, entre le degré de protection de l'emploi et la proportion de chômeurs de longue durée apparaît, à l'exception du même groupe de pays (sauf la Suisse). On peut également noter le cas de l'Irlande, caractérisée par un chômage de longue durée important, en dépit d'une faible protection de l'emploi et d'une rotation moyenne de la main-d'œuvre.

2.2. LES MODES DE FIXATION DES SALAIRES

Trois types de déterminants influent sur l'ajustement des salaires : le système de négociation collective, l'existence et le niveau relatif du salaire minimum, la dispersion des salaires. Dans la mesure où l'indemnisation du chômage constitue un élément de plus en plus indissociable du système de protection sociale dans son ensemble, il a été jugé préférable de ne pas l'analyser ici.

2.2.1. L'impact du niveau de négociation

Les conséquences macroéconomiques des différents systèmes de négociation ont été analysées par de nombreux travaux à partir du début des années 80. Les premières études de Tarantelli (1983), Bruno et Sachs (1985) concluaient que les pays où les négociations sont centralisées ont

le taux de chômage le plus bas. Cette conclusion a été remise en cause par Calmfors et Driffill 1988), qui montrent que les systèmes centralisés mais aussi les systèmes décentralisés affichent de bonnes performances en terme de chômage.

La négociation des salaires peut se dérouler au niveau national (systèmes centralisés), au niveau d'une branche ou d'une profession (systèmes intermédiaires) ou au niveau de l'entreprise (systèmes décentralisés). Selon le niveau auquel ont lieu les négociations, les conséquences sur la croissance des salaires, l'emploi et donc le chômage différeront. L'impact du niveau de négociation sur les performances du marché du travail dépend en premier lieu des externalités produites. Les augmentations de salaire négociées peuvent en effet avoir des conséquences pour des individus non concernés par la négociation. A partir d'études antérieures, Calmfors (1993) distingue sept effets externes possibles :

- effet sur les prix à la consommation : une augmentation de salaire peut en effet induire une hausse des prix, réduisant alors le revenu réel des individus qui ne sont pas concernés par la hausse de salaire ;
- effet sur les prix des inputs : lorsque la hausse des salaires provoque une hausse du prix des inputs, il peut en résulter une baisse de la production et donc de l'emploi dans les activités qui les utilisent ;
- effet sur la fiscalité : l'ensemble des contribuables subit une hausse de la fiscalité pour financer les allocations de chômage et autres prestations sociales rendues nécessaires à cause de la hausse négociée des salaires ;
- effet sur le chômage : avec l'augmentation du chômage dans le secteur où les hausses de salaire ont lieu, il devient plus difficile de retrouver un emploi ;
- effets sur l'investissement : en raison de la rotation des salariés, une partie des salariés actuels ne bénéficiera pas des salaires futurs plus élevés résultant des investissements actuels. Dans le cadre de négociations décentralisées, les syndicats seront donc moins enclins à la modération salariale pour favoriser ces investissements ;
- effets sur la satisfaction des autres salariés : si le bien-être des salariés dépend du niveau relatif de leur salaire, une hausse pour certains provoque une baisse du bien-être des autres ;
- effets sur le salaire d'efficiencia : si l'effort des salariés est fonction de leur salaire relatif, une augmentation consentie par un employeur réduira l'effort dans des autres entreprises. En outre, les autres employeurs peuvent avoir des difficultés à recruter et à retenir leur main-d'œuvre.

Ces externalités peuvent déclencher des processus d'ajustement néfastes à l'emploi. Les systèmes décentralisés favorisent ainsi un processus de rattrapage des salaires, source de tensions inflationnistes, voire même une surenchère sur les salaires nominaux. Ces effets externes sont d'autant mieux pris en compte, d'autant plus réduits que le nombre de personnes concernées par une négociation est grand. Par conséquent, un système centralisé sera plus à même d'internaliser ces effets externes, et les performances du marché du travail seront donc meilleures qu'avec un système décentralisé. En outre, la centralisation des négociations permet de structurer les anticipations des acteurs et évite les dérapages liés à la désynchronisation des négociations.

En second lieu, les revendications salariales exprimées dans le cadre d'une négociation collective seront d'autant plus fortes que la concurrence est altérée. Cette altération se présente sous deux formes : d'une part une asymétrie des pouvoirs de marché des parties à la négociation, d'autre part une faible élasticité de la demande au prix des produits. Dans le cas de négociations centralisées, les syndicats peuvent bénéficier d'un rapport de forces plus avantageux que dans le cas de négociations décentralisées. Ils seraient alors incités à exiger des augmentations salariales plus fortes.

Par ailleurs, les conséquences pour l'emploi des revendications salariales dépendent du degré de concurrence que subissent les produits concernés par la négociation, et en particulier de la possibilité de leur substituer d'autres produits. Ainsi, une entreprise accordant une augmentation de salaire peut voir son prix relatif augmenter. S'il existe des entreprises ou des produits concurrents, elle perdra une partie de sa clientèle (effet de substitution entre les produits) et devra réduire ses effectifs. Ainsi, la pression de la concurrence incite à la modération salariale dans le cas de négociations décentralisées. C'est d'autant plus vrai en économie ouverte, puisque la concurrence des produits étrangers s'ajoute à celle des produits nationaux. Cependant les négociations centralisées sont également contraintes dans le cas de petits pays insérés dans la concurrence internationale. La relation entre degré de centralisation des négociations, modération salariale et performance du marché du travail tend donc à s'atténuer en économie ouverte. Par conséquent la relation entre degré de centralisation des négociations et performance du marché du travail tend à s'atténuer.

Deux autres éléments peuvent compléter cette argumentation. Négocier à un niveau décentralisé permet de conclure des accords plus complexes, pas seulement ciblés sur les salaires. Cahuc et Zylberberg (1997) rappellent que des négociations portant à la fois sur l'emploi et les salaires, ou sur l'investissement et les salaires, dominent des négociations uniquement salariales. De tels accords sont plus difficiles à construire à un niveau plus global, d'où une certaine rigidité des négociations centralisées. Par ailleurs, les niveaux de négociation peuvent différer dans leur capacité à réagir rapidement à un choc externe. Un système centralisé permettrait une réponse plus cohérente qu'un système décentralisé (Bruno et Sachs 1985).

TABLEAU 2.5. BILAN DES AVANTAGES ET DES INCONVENIENTS DES SYSTEMES CENTRALISES ET DECENTRALISES

	Négociations centralisées	Négociations décentralisées
Avantages	internalisation des effets externes : - revendications plus limitées - prise en compte du chômage - pas d'effet de substitution	- possibilité de conclure des contrats plus complexes (emploi et salaires, investissement et salaires) - effets de substitution entre les produits
Inconvénients	- pouvoir de monopole plus fort - trop grande rigidité	défauts de coordination (effets externes) : - surenchère en termes de salaires nominaux - conséquences sur le chômage pas prises en compte ==> élasticité du salaire réel au chômage plus faible

Au total, les arguments en faveur et en défaveur de négociations centralisées sont symétriques de ceux relatifs aux négociations décentralisées (tableau 2.5). La relation entre systèmes de négociation collective et performance du marché du travail dépend alors de l'importance relative des effets externes et des effets de la concurrence. Les auteurs s'accordent sur l'efficacité des négociations centralisées : l'internalisation des effets externes compense alors largement l'accroissement du pouvoir de monopole et l'atténuation de la concurrence sur les marchés de produits. En revanche, l'efficacité des négociations décentralisées est plus discutée : certains, dont Calmfors et Driffill (1988), considèrent que la concurrence sur les marchés des produits limite les effets externes, d'autres estiment que cette compensation ne joue pas.

L'hypothèse d'une « courbe en dos d'âne » entre le degré de centralisation et le salaire réel correspond à l'idée qu'un niveau intermédiaire de négociation cumule les inconvénients des deux niveaux extrêmes. Ni l'effort d'internalisation des effets externes, ni la concurrence entre produits ne suffisent alors à modérer les revendications salariales. Par conséquent le salaire réel moyen est plus élevé et le niveau d'emploi plus faible.

2.2.2. Indicateurs de centralisation et difficultés méthodologiques

L'existence d'une relation entre système de négociation et performance du marché du travail repose sur « *la capacité institutionnelle d'organiser les négociations de telle manière que soient prises en compte les retombées macroéconomiques des accords qui en découlent* » (OCDE 1997). Les résultats empiriques dépendent donc beaucoup des caractéristiques retenues pour apprécier cette capacité ainsi que de la méthode retenue pour situer les systèmes nationaux les uns par rapport aux autres.

Les premières études caractérisent les systèmes de négociation collective par leur degré de corporatisme. Le concept de corporatisme visait à intégrer des facteurs censés produire une modération de la croissance des salaires réels. Si le corporatisme est lié au degré de centralisation et de coordination des négociations, il rend compte dans un même indicateur de plusieurs aspects économiques et politiques, difficiles à chiffrer, et ne bénéficie pas d'une définition unique. Très critiques à l'égard de ce concept, Calmfors et Driffill (1988) ont privilégié la caractérisation des systèmes de négociation par le degré de centralisation. Celui-ci renvoie à la structure formelle de la négociation, et conduit à distinguer les trois niveaux utilisés pour la discussion théorique des conséquences macroéconomiques de la négociation collective.

Cependant l'issue des négociations dépend également du degré de coordination des partenaires sociaux. La coordination renvoie à deux aspects complémentaires, rarement pris en compte simultanément dans les études empiriques : d'une part l'existence d'une cohérence entre les objectifs des différents niveaux de négociation (OCDE 1994), d'autre part l'existence d'un consensus entre les partenaires sociaux (OCDE 1997). Soskice (1990) considère qu'une forte coordination est équivalente à une centralisation de fait. Par conséquent, trois systèmes peuvent être distingués : les systèmes centralisés ou coordonnés, les systèmes intermédiaires et les systèmes décentralisés et peu coordonnés.

Deux indicateurs quantitatifs sont en outre fréquemment retenus pour rendre compte de la portée du système de négociation : le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle. Le taux de syndicalisation varie très fortement selon les pays et ne rend pas vraiment compte du rôle et de l'importance des syndicats. Dans la plupart des pays, la proportion de salariés couverts par une convention collective est nettement plus importante que celle des syndiqués. Cet écart dépend de l'application par les employeurs des conventions collectives à des salariés non concernés a priori, et de l'extension par la loi des conventions conclues.

Ces indicateurs ne sont cependant pas tous retenus dans les études sur les systèmes de négociation et leurs conséquences macroéconomiques. Ils posent en outre quelques difficultés dans leur application empirique. Ainsi, comment apprécier un système très centralisé formellement mais peu coordonné ? Des systèmes peu centralisés mais fortement coordonnés comme ceux de la Suisse et du Japon ont ainsi donné lieu à des analyses différentes de Calmfors et Driffill (1988) et de Soskice (1990). Calmfors (1993) souligne également que l'indicateur de centralisation utilisé est souvent sommaire. Il ne rend compte que de la dimension « verticale », les niveaux auxquels

s'opèrent les négociations. Est alors oubliée la dimension « horizontale », correspondant à des négociations professionnelles, régionales et dépendant aussi de la portée de l'accord, de l'importance du secteur syndicalisé. Par ailleurs, les négociations se déroulent fréquemment à plusieurs niveaux, ce qui peut affaiblir la modération salariale d'un système apparemment centralisé (cas de la Suède notamment).

Enfin, la caractérisation pratique des systèmes de négociation se heurte à deux difficultés supplémentaires. D'une part, comme pour la réglementation de l'emploi, les indicateurs utilisés sont évalués ponctuellement, en particulier les indicateurs de centralisation et de coordination. Leur mise en relation avec les performances du marché du travail sur une période plus large ne tient donc pas compte de l'impact d'une réforme ultérieure. Quant à la reconstitution de séries en utilisant plusieurs études transversales, elle est rendue difficile par la diversité des indicateurs utilisés. D'autre part, compte tenu de la relative stabilité des systèmes dans le temps, étudier l'impact de telle ou telle caractéristique revient à étudier les différences entre pays. Or les systèmes de négociations observables se réduisent plus ou moins à ceux des pays de l'OCDE, ce qui limite à la fois l'éventail des systèmes et la taille de l'échantillon. L'estimation de la relation entre systèmes de négociation collective et performances macroéconomiques est alors très sensible aux changements en raison du petit nombre de pays retenus.

2.2.3. Les systèmes de négociation en Europe

Depuis le début des années 80, les caractéristiques des systèmes de négociation européens ont évolué. L'analyse des données transversales fournies par l'OCDE pour 1980, 1990 et 1994 (tableau 2.6) conduit à deux constats. Les études de l'OCDE (1994a, 1997) retiennent quatre indicateurs : le degré de centralisation, le degré de coordination, le taux de couverture et le taux de syndicalisation.

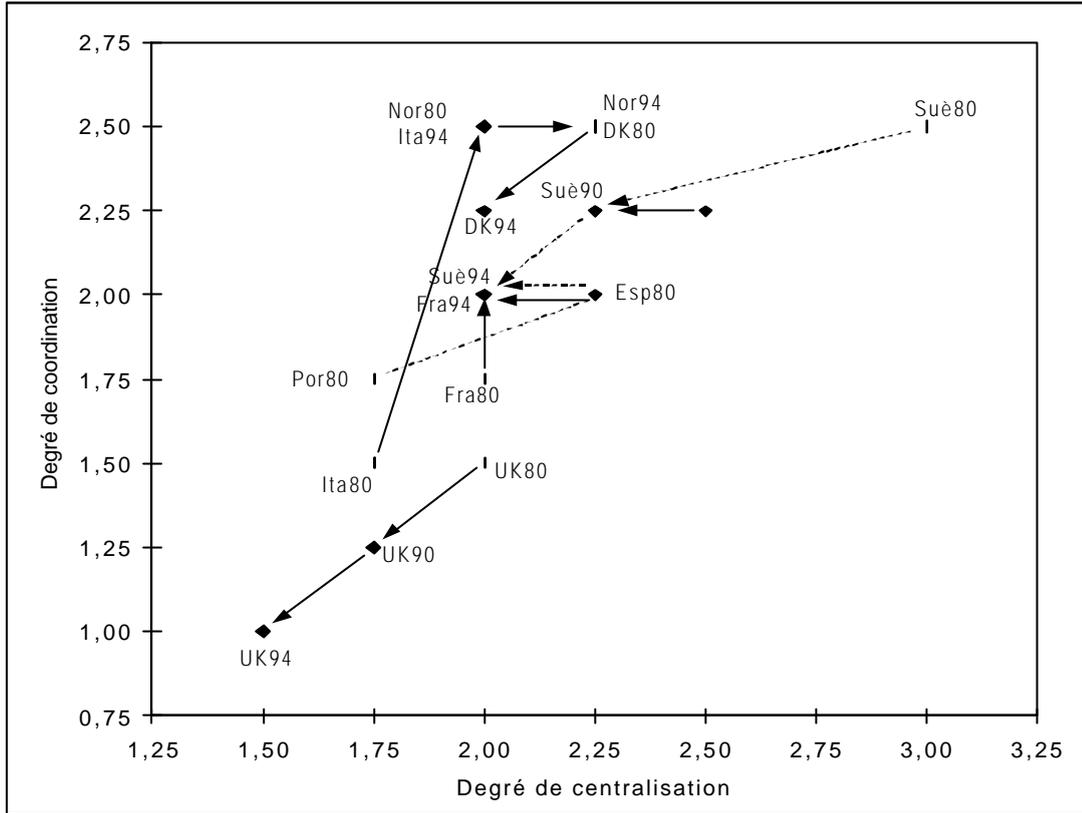
TABLEAU 2.6. CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

	C80	C90	C94	ΔC	CO80	CO90	CO94	ΔCO	SY80	SY90	SY94	ΔSY	CC80	CC90	CC94	ΔCC
Autriche	2¼	2¼	2¼	0	3	3	3	0	56	46	42	-14	98	98		
Belgique	2¼	2¼	2¼	0	2	2	2	0	56	51	54	-2	90	90		
Danemark	2¼	2	2	-¼	2½	2¼	2¼	-¼	76	71	76	0	69	69		
Finlande	2½	2¼	2¼	-¼	2¼	2¼	2¼	0	70	72	81	+11	95	95	95	0
France	2	2	2	0	1¾	2	2	+¼	18	10	9	-9	85	92	95	+12
Allemagne	2	2	2	0	3	3	3	0	36	33	29	-7	91	90	92	+1
Italie	1¾	1¾	2	+¼	1½	1½	2½	+1	49	39	39	-10	85	83	82	-3
Japon	1	1	1	0	3	3	3	0	31	25	24	-7	28	23	21	-7
Pays-Bas	2	2	2	0	2	2	2	0	35	26	26	-9	76	71	81	+5
Norvège	2	2¼	2¼	-¼	2½	2½	2½	0	57	56	58	+1	75	74		
Portugal	1¾	2¼	2	+¼	1¾	2	2	+¼	61	32	32	-29	70	79	71	+1
Espagne	2¼	2	2	-¼	2	2	2	0	9	13	19	+10	76	78		
Suède	3	2¼	2	-1	2½	2¼	2	-½	80	83	91	+11	86	89		
Suisse	2	2	2	0	2¼	2¼	2¼	0	31	27	27	-4	53	50		
R.-Uni	2	1¾	1½	-½	1½	1¼	1	-½	50	39	34	-16	70	47	47	-23
Etats-Unis	1	1	1	0	1	1	1	0	22	16	16	-6	26	18	18	-8

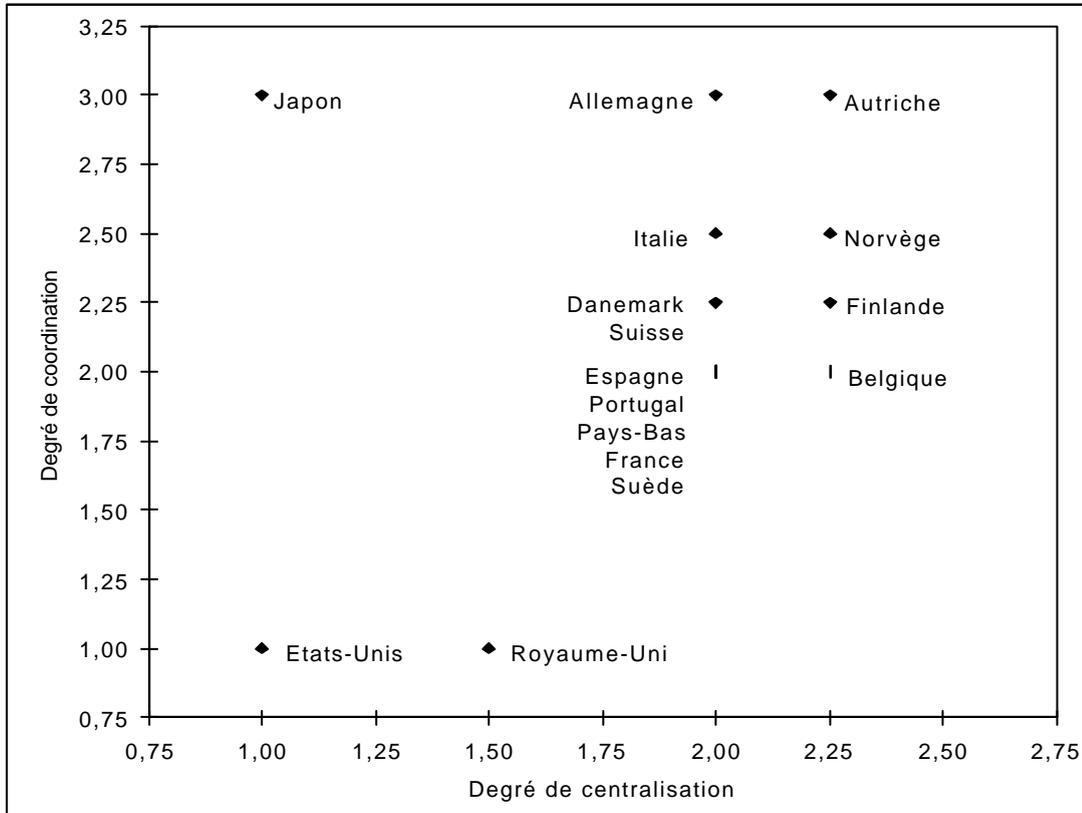
C Centralisation CO Coordination SY Syndicalisation CC Couverture conventionnelle Δ Variation 1980-1994

Source : OCDE (1997)

GRAPHIQUE 2.1. DEGRES DE CENTRALISATION ET DE COORDINATION 1980-1994



GRAPHIQUE 2.2. DEGRES DE CENTRALISATION ET DE COORDINATION EN 1994



D'une part, les systèmes de négociation européens n'évoluent pas de la même façon. Le degré de centralisation a diminué entre 1980 et 1990 pour le Danemark, la Finlande, l'Espagne, et cette baisse s'est poursuivie au début des années 90 en Suède et au Royaume-Uni. En revanche, la centralisation s'est accrue entre 1980 et 1990 en Norvège et au Portugal, et au début des années 90 en Italie. Le degré de coordination a également évolué différemment selon les pays : il a augmenté entre 1980 et 1990 en France et au Portugal, et au début des années 90 en Italie, il a baissé en revanche entre 1980 et 1990 en Espagne, et depuis 1980 en Suède et au Royaume-Uni. Une certaine convergence semble s'opérer vers une centralisation et une coordination moyennes à fortes, à l'exception notable du Royaume-Uni qui accentue l'écart avec les autres pays européens.

En ce qui concerne le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle, indicateurs de la portée des négociations collectives, les pays européens ont connu entre 1980 et le début des années 90 des évolutions qui ne sont pas uniformes. Si les données disponibles indiquent une baisse généralisée du taux de syndicalisation entre 1980 et 1990, cette baisse est surtout marquée en France, au Pays-Bas, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni. Au début des années 90, davantage de pays voient au contraire leur taux de syndicalisation progresser. Les variations du taux de couverture semblent beaucoup plus marquées entre 1980 et 1990 qu'au début des années 90, mais elles ne vont pas non plus dans le même sens pour tous les pays. Les pays européens se caractérisent sur toute cette période par un taux de couverture conventionnelle important, le Royaume-Uni accentuant là aussi l'écart avec les autres pays

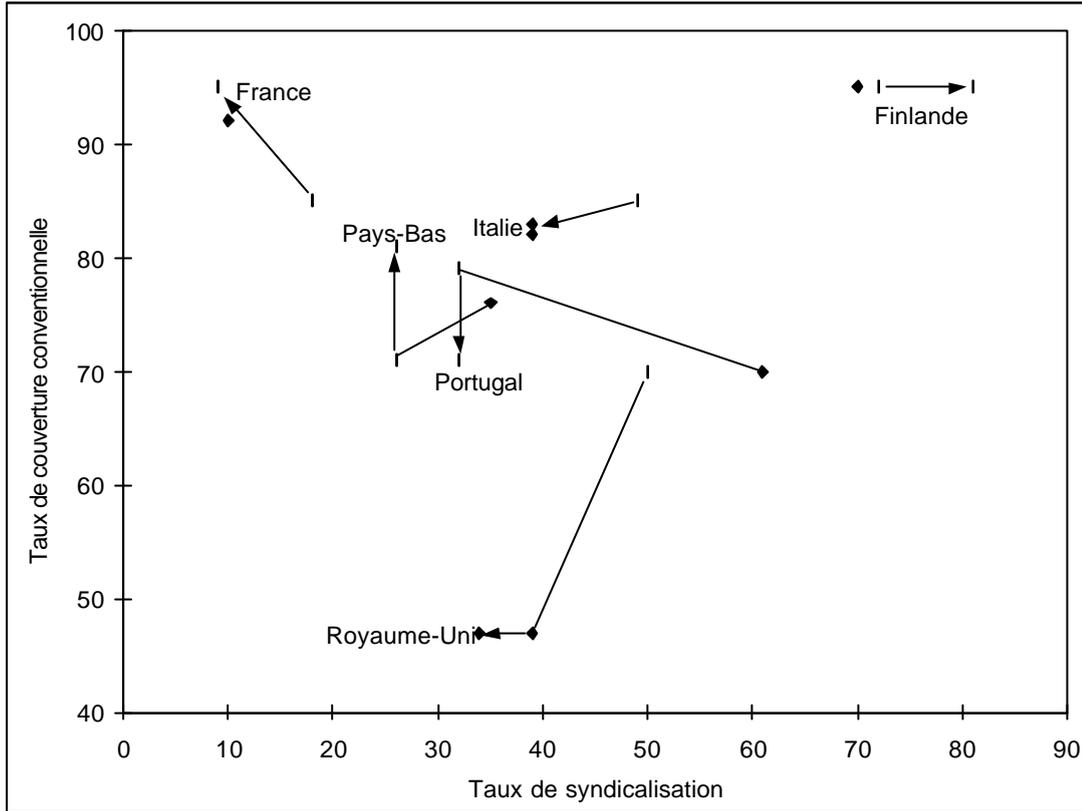
Compte tenu des divergences d'évolution des quatre indicateurs caractérisant les systèmes de négociation collective, la construction d'une typologie semble difficile. Elle se ramène de fait à distinguer les systèmes selon trois catégories : centralisés/coordonnés, intermédiaires, décentralisés/peu coordonnés. L'étude de l'OCDE (1997) propose ainsi une répartition des pays qui peut varier d'une période à l'autre (tableau 2.7).

TABLEAU 2.7. SYSTEMES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

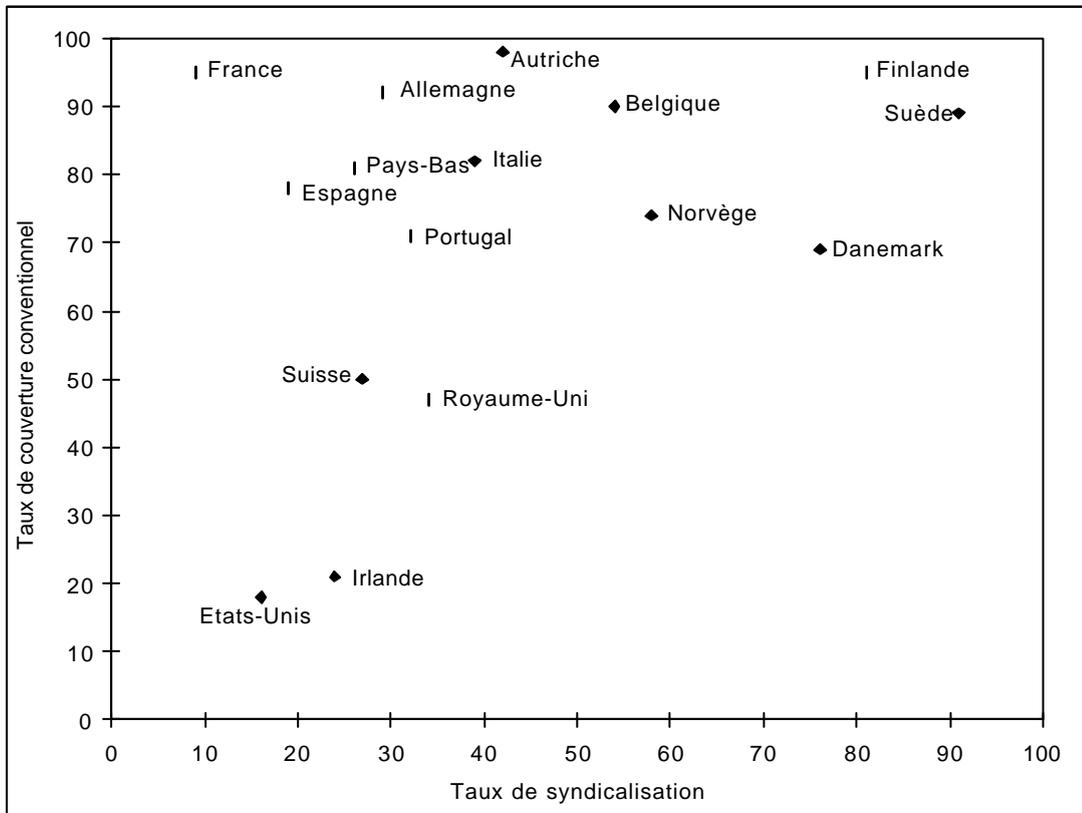
	1980	1990	1994
Centralisés/ coordonnés	Autriche, Danemark Finlande, Allemagne Norvège , Suède	Autriche, Finlande Allemagne, Norvège Suède	Autriche, Finlande Allemagne, Norvège Italie
Intermédiaires	Belgique, Japon Pays-Bas , Espagne Suisse	Danemark , Belgique Japon, Pays-Bas Espagne, Suisse France, Portugal	Suède, Danemark Belgique, Japon Pays-Bas , Espagne Suisse, France Portugal
Décentralisés/ peu coordonnés	France, Italie Portugal, Royaume-Uni Etats-Unis	Italie Royaume-Uni Etats-Unis	Royaume-Uni Etats-Unis

Source : OCDE (1997)

GRAPHIQUE 2.3. SYNDICALISATION ET COUVERTURE CONVENTIONNELLE ENTRE 1980 ET 1994



GRAPHIQUE 2.4. SYNDICALISATION ET COUVERTURE CONVENTIONNELLE EN 1994



Des divergences d'appréciation apparaissent pour certains pays. Les systèmes de négociation collective du Japon et de la Suisse, considérés par Calmfors et Driffill (1988) comme décentralisés, et au contraire par Soskice (1990) comme fortement ou assez fortement coordonnés, sont ici classés comme des systèmes intermédiaires. Par ailleurs, dans des études récentes (Passet et Jestaz 1998, Cadiou *et alii* 1998), le système suédois reste associé à une centralisation et une coordination forte (tableau 2.8). Les Pays-Bas et la Belgique sont considérés tantôt comme des systèmes intermédiaires, tantôt comme des systèmes centralisés/coordonnés. Seule l'Italie est classée de façon radicalement différente, sans doute en raison d'une divergence d'analyse sur les conséquences de la réforme de la négociation en 1993.

TABLEAU 2.8. SYSTEMES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

	Passet et Jestaz (1998)	Cadiou et alii (1998)
Centralisés/coordonnés	Allemagne, Autriche Danemark , Finlande Suède, Norvège Suisse, Australie Japon	Pays-Bas , Luxembourg Grèce, Danemark Autriche, Allemagne Belgique, Italie Finlande, Irlande Suède, Norvège Japon
Intermédiaires	France, Pays-Bas Portugal, Belgique Espagne	France, Espagne Portugal
Décentralisés/peu coordonnés	Italie, Royaume-Uni Nouvelle-Zélande Canada, Etats-Unis	Royaume-Uni Etats-Unis

2.2.4. Négociations salariales et performance du marché du travail

Compte tenu des difficultés à caractériser les systèmes de négociation, et en particulier du recours fréquent à un classement ordinal à partir de scores, il est difficile d'évaluer avec précision l'impact des différents systèmes sur les performances en termes d'emploi et de chômage. Ainsi, les résultats de diverses études menées depuis la fin des années 80⁵ ne permettent pas de conclure définitivement à l'existence d'une relation entre les performances macroéconomiques et les caractéristiques des systèmes de négociation collective, qu'il s'agisse d'une relation linéaire ou d'un relation « en dos d'âne ».

Passet et Jestaz (1998) rapprochent leur classification des systèmes du taux de chômage pour les années 1980-89, 1990-96 et pour la seule année 1996, et du taux d'emploi moyen entre 1990 et 1996. Ils concluent à une performance plus grande des systèmes centralisés/coordonnés, à la fois en termes d'emploi et de chômage. Les pays décentralisés/peu coordonnés sont toujours moins performants. Ce sont surtout les systèmes intermédiaires qui se caractérisent par les plus forts taux de chômage et les plus faibles taux d'emploi. Les conclusions de Calmfors et Driffill (1988) sont ici confirmées, à partir d'un classement différent des pays et pour une période différente.

Deux études récentes de l'OCDE nuancent fortement ces conclusions. Compte tenu de la nécessité de disposer de systèmes de négociation très différents, ces deux études portent sur un échantillon de pays plus large que les seuls pays européens : 17 pays pour Scarpetta (1996) et

⁵ Une synthèse en est présentée dans OCDE (1997). Voir également Cahuc et Zylberberg (1997).

19 pour OCDE (1997). Elles utilisent deux approches différentes : OCDE (1997) s'appuie sur la classification présentée plus haut des systèmes de négociation, Scarpetta (1996) assimile à une donnée cardinale la notation attribuée à des indicateurs du système de négociation. Leurs conclusions divergent quant à l'impact des systèmes de négociation sur les performances du marché du travail.

Scarpetta examine l'impact de différents facteurs institutionnels, dont les caractéristiques du système de négociation collective, d'une part sur le niveau du chômage entre 1983 et 1993, d'autre part sur la vitesse d'ajustement du marché du travail entre 1970 et 1993. Les résultats obtenus semblent corroborer l'hypothèse d'une meilleure performance des systèmes très centralisés ou totalement décentralisés, mais avec de fortes limites (les coefficients estimés ne sont pas tous significativement différents de 0). En outre, un taux de syndicalisation important tend à augmenter le taux de chômage, sauf si le degré de coordination (entre employeurs et entre syndicats de salariés) est fort. Les caractéristiques du système de négociation semblent également avoir plus d'impact sur le taux de chômage des jeunes, le chômage de longue durée et le taux de non-emploi. Par ailleurs, les systèmes très centralisés ou totalement décentralisés accroissent sensiblement la vitesse d'ajustement du chômage.

L'étude de l'OCDE (1997) analyse d'une part les corrélations entre trois indicateurs du système de négociation (taux de syndicalisation, taux de couverture conventionnelle, degré de centralisation/coordination) et divers indicateurs de performance économique (taux de chômage, emploi/population, inflation, croissance des salaires réels, inégalité des salaires), d'autre part les résultats de la régression de chacun des indicateurs de performance sur les indicateurs du système de négociation. L'analyse porte sur les trois années 1980, 1990 et 1994.

Pour les trois années considérées, peu de coefficients de corrélation entre chaque indicateur de performance et chaque caractéristique des négociations collectives sont statistiquement significatifs. Seule apparaît assez systématique la corrélation négative entre l'inégalité des salaires et le taux de syndicalisation d'une part, le degré de centralisation/coordination d'autre part. Quant à l'hypothèse d'une relation en cloche ou en U, elle ne se vérifie qu'entre le taux de couverture conventionnelle et l'inflation, la corrélation positive n'étant cependant plus statistiquement significative pour 1994. Les coefficients des régressions ne confirment pas l'hypothèse d'une courbe en U pour le taux d'emploi et en cloche pour le taux de chômage. Le seul résultat significatif est que les pays centralisés/coordonnés ont le plus faible taux de chômage. Par ailleurs, les performances en termes d'inflation sont meilleures pour les pays à systèmes centralisés/coordonnés ou intermédiaires que pour les pays à systèmes décentralisés. Enfin, les systèmes centralisés/coordonnés ou intermédiaires sont significativement plus égalitaires en termes de salaires que les systèmes décentralisés.

2.2.5. Salaire minimum et dispersion des salaires

Le salaire minimum est fréquemment considéré comme l'une des institutions du marché du travail à l'origine du chômage massif et persistant en Europe. Les pays européens ne sont cependant pas les seuls à avoir mis en place un salaire minimum, puisqu'il en existe notamment au Japon, aux Etats-Unis et au Canada. Les caractéristiques institutionnelles du salaire minimum varient néanmoins selon les pays.

Très peu d'études analysent le salaire minimum dans une perspective de comparaison internationale : OCDE 1994, Dolado *et alii* 1996, OCDE 1998d. Elles conduisent à caractériser les systèmes existants selon trois critères : le mode de fixation du salaire minimum (pouvoirs publics,

négociations collectives nationales, négociations collectives de branche), ses modalités d'ajustement (discrétionnaire/automatique), l'importance d'une différenciation au sein d'un pays. Au sein de l'Europe, le salaire minimum est fixé au niveau national par le gouvernement en Espagne, au Portugal, en France, au Luxembourg. Le Royaume Uni, en avril 1999, vient de rejoindre ce premier groupe, et l'Irlande devrait suivre l'année prochaine. En Belgique et en Grèce, il existe également un salaire minimum national mais fixé par une convention collective nationale. Dans les autres pays la situation est plus difficile à apprécier puisque la fixation des salaires dépend des seuls partenaires sociaux. L'ajustement du salaire minimum diffère selon les pays. L'évolution en niveau dépend cependant largement des revalorisations ponctuelles. Au total, depuis le milieu des années 70, les salaires minima en termes réels ont stagné (Belgique) ou ont diminué (Espagne, Grèce et surtout Portugal, Pays-Bas). Seuls le Luxembourg et la France connaissent une progression du salaire minimum réel, modeste en France depuis le début des années 80 (OCDE 1998d).

Au delà de ces caractéristiques institutionnelles, l'impact du salaire minimum sur les modes de fixation des salaires dépend de son niveau et de la proportion de salariés concernés. La comparaison internationale des niveaux de salaire minimum peut se faire en termes absolus ou en termes relatifs. En termes absolus, une telle comparaison implique d'utiliser une unité de mesure commune. Le CSERC (1999) exprime ainsi les différents niveaux de salaires en parités de pouvoir d'achat. En termes relatifs, la comparaison s'appuie sur le rapport entre niveau du salaire minimum et niveau du salaire moyen, ou indice de Kaitz.

Comme l'expliquent Dolado et alii (1996), l'utilisation de cet indice pose néanmoins quelques problèmes. Tout d'abord, l'augmentation du salaire minimum peut avoir des effets d'entraînement sur les salaires. Si cet effet diffère selon les pays l'indice de Kaitz, une même augmentation dans deux pays conduirait à des indices différents. Deuxièmement, cet indice ne permet pas de mesurer l'impact du salaire minimum sur le niveau des salaires mais seulement sur leur distribution. Troisièmement, l'impact sur les salaires peut aussi dépendre d'autres éléments institutionnels, tels que l'existence de salaires minimums conventionnels, les revenus de remplacement, fixant d'autres planchers aux salaires. Des différences dans la composition de la main-d'œuvre peuvent aussi affecter le rapport entre salaire minimum et salaire moyen. Enfin, comparer les salaires minimum en niveau laisse dans l'ombre les différences de systèmes de protection sociale, de fiscalité qui peuvent finalement modifier d'une part le revenu réellement perçu par le salarié, d'autre part le coût salarial pour l'employeur d'un salarié au salaire minimum. Ainsi, le salaire minimum est relativement plus faible aux Etats-Unis qu'en Europe, cependant il est complété fiscalement (*earned income tax credit*). Dans les pays où la fiscalité est progressive avec le revenu, l'indice de Kaitz peut sous-estimer l'impact du salaire minimum. Enfin, les allègements de charges sociales sur les bas salaires pour les employeurs (Belgique, France et Pays-Bas notamment) créent une différence entre le rapport salaire minimum/salaire moyen en termes brut et en termes nets. Par ailleurs, le choix du salaire moyen comme point de comparaison conduit à surestimer le poids du salaire minimum dans les pays où la distribution des salaires est très asymétrique. Le salaire médian semblerait alors plus pertinent (OCDE 1998d). La proportion de salariés concernés permet par ailleurs de mieux signaler l'impact du salaire minimum sur la formation des salaires en général.

Parmi les différents effets du salaire minimum, deux nous intéressent plus particulièrement : l'effet direct sur l'emploi, et l'effet sur la distribution des salaires, dans la mesure où il peut indirectement rejaillir sur l'emploi.

L'effet du salaire minimum sur l'emploi apparaît très incertain. Le niveau du salaire minimum est susceptible de limiter la demande de travail, et donc d'accroître le chômage. En théorie, l'effet sur

l'emploi dépend des caractéristiques du marché du travail. Dans le cas d'un marché du travail concurrentiel, la hausse du salaire minimum au-delà du salaire d'équilibre réduit effectivement l'emploi. Dans le cas d'un monopsonne, la rémunération des salariés est inférieure à leur productivité marginale en valeur. Si le salaire minimum est compris entre le salaire « normal » en monopsonne et le salaire « normal » en concurrence, alors l'emploi croît. Au-delà du salaire concurrentiel, on retrouve l'effet négatif sur l'emploi. L'importance des effets sur l'emploi dépend évidemment de l'élasticité de la demande de travail d'une part, de l'offre de travail d'autre part. Dans le cas d'un salaire d'efficience, la baisse du salaire minimum est susceptible de réduire la productivité des travailleurs concernés, conduisant à une réduction de l'emploi en raison de la perte de compétitivité de l'entreprise. Au total, il n'existe pas de conclusion théorique unique sur les effets du salaire minimum sur l'emploi.

Les études empiriques n'apportent pas non plus de réponse définitive. Un consensus avait paru s'établir autour de l'idée qu'une hausse de 10 % du salaire minimum provoquait une baisse de 1 à 3 % de l'emploi des moins de 20 ans. Ce consensus a été remis en cause par l'analyse de Card et Krueger sur données longitudinales américaines, faisant au contraire apparaître un effet positif sur l'emploi. Deux études contribuent à ce débat dans une perspective de comparaison internationale, à partir de méthodes différentes (tableau 2.9). Une telle perspective permet de surmonter l'absence de variation du salaire minimum dans la plupart des pays, même si elle se heurte au problème des écarts importants, d'un pays à l'autre, de l'indice de Kaitz.

Dolado *et alii* (1996) analysent l'impact du salaire minimum à partir de méthodes adaptées à chaque pays. Dans le cas de la France, il s'agit de savoir si le chômage massif et persistant peut s'expliquer par une augmentation assez forte du SMIC au début des années 80. Il apparaît que la progression du taux de chômage entre 1981 et 1985 est positivement corrélée à la proportion de salariés payés au SMIC et surtout en dessous, alors qu'entre 1985 et 1989, le coefficient de régression est négatif pour la proportion de salariés en dessous du SMIC. Leur conclusion est que l'augmentation substantielle du SMIC au milieu des années 80 n'a pas eu d'effet négatif sur l'emploi, la détérioration de la situation des travailleurs à bas salaires s'expliquant par d'autres facteurs (en particulier le développement des dispositifs permettant une rémunération inférieure au minimum).

Dans le cas des Pays-Bas, il s'agit d'apprécier l'impact d'une diminution du salaire minimum pour les jeunes en 1981 et en 1983. Si la part des jeunes de 17 à 22 ans a relativement augmenté dans les secteurs à bas salaires, ces augmentations sont très faibles et il n'y a pas eu de large mouvement de substitution entre jeunes et adultes. Dans le cas de l'Espagne, l'objectif est d'analyser les conséquences sur l'emploi d'une hausse du salaire minimum pour les jeunes en 1990. À partir de données sur six secteurs est mise en évidence une corrélation positive entre variation de l'emploi et variation de l'indice de Kaitz pour l'ensemble des travailleurs, alors que la corrélation est négative pour les jeunes (et faiblement significative). Enfin, le cas du Royaume-Uni permet d'apprécier l'impact de l'abolition des *Wage Councils* en 1993. Cette suppression n'a cependant pas eu de larges conséquences sur les salaires, en raison du large maintien des pratiques antérieures. Les comportements d'embauche et de sortie des secteurs auparavant concernés par le salaire minimum ne révèle pas en 1994 de changement par rapport à l'ensemble des secteurs. Finalement, Dolado *et alii* concluent qu'aucune confirmation n'est apportée à un impact fort du niveau du salaire minimum sur l'emploi.

TABLEAU 2.9. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ETUDES COMPARATIVES RETENUES

Références	Pays	Période	Approche
Dolado <i>et alii</i> (1996)	Royaume-Uni	1991-94	Analyse descriptive des salaires moyens, des taux d'embauche et de sortie des branches dotées de Wage Councils
	France	1981-89	Régression du taux d'emploi/de chômage sur le % de salariés percevant un salaire inférieur au salaire minimum et payés autour du SMIC
	Espagne	1967-94	Régression des variations de l'emploi sur l'indice de Kaitz, avec effets fixes sectoriels
	Pays-Bas	1979-85	Analyse descriptive des variations de l'emploi des jeunes dans les secteurs à bas salaires
OCDE (1998d)	Belgique, Canada, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Etats-Unis	1975-96	Régression du rapport emploi/population sur le rapport salaire minimum/ salaire moyen et d'autres variables avec effets fixes par pays

Dans l'étude de l'OCDE (1998d), les variables explicatives font l'objet de plusieurs spécifications afin d'apprécier la sensibilité des estimations de l'élasticité de l'emploi au salaire minimum relatif. Le résultat le plus fortement significatif est l'impact négatif sur l'emploi des moins de 20 ans dès lors que l'Espagne et le Portugal ne sont pas pris en compte dans les régressions : l'élasticité varie entre $-0,27$ et $-0,58$. Cet impact négatif vaut pour les deux sexes. Sous certaines spécifications, les femmes entre 25 et 54 ans sont aussi significativement affectées par le rapport salaire minimum/salaire moyen. En revanche, l'élasticité de l'emploi des jeunes adultes est plus faible que celle des jeunes et très largement non significative. Le même constat vaut pour les hommes de 25 à 54 ans, les résultats étant très proches de 0, y compris dans les cas peu nombreux où ils sont significatifs.

En élargissant l'analyse à d'autres pays qui ne disposent pas forcément d'un salaire minimum national, Passet et Jestaz (1998) permettent d'apprécier la corrélation entre salaire minimum et performances du marché du travail de l'ensemble des pays européens. Aucune corrélation n'apparaît entre le niveau relatif du salaire minimum dans les années 90 (date variable selon les pays) et le taux de chômage moyen de 1990 à 1996. Le Danemark, les Pays-Bas, l'Irlande et la Norvège se caractérisent en particulier par un indice de Kaitz plutôt élevé. En revanche, l'existence d'une corrélation avec le chômage relatif des jeunes semble ne peut être exclue. Néanmoins certains pays combinent un salaire minimum relatif assez élevé et un faible chômage des jeunes, ce qui peut s'expliquer par l'importance des systèmes de formation en alternance. Parmi ces pays figurent notamment la Norvège, les Pays-Bas et le Danemark.

La dispersion des salaires est appréciée en rapportant le niveau de salaire du neuvième décile à celui du premier décile. Passet et Jestaz (1998) distinguent ainsi les pays à plus forte dispersion salariale (Etats-Unis, Canada, Portugal, Autriche) des pays les plus égalitaires (Norvège, Suède, Danemark). Les pays d'Europe continentale présentent la particularité, par rapport aux Etats-

Unis, d'avoir une forte compression de la hiérarchie salariale des cinq premiers déciles (Blau et Kahn 1996). Une plus grande dispersion des salaires est a priori associée à de meilleures performances en termes de chômage.

Quel est l'impact du salaire minimum sur cette dispersion ? Trois effets peuvent être distingués. Tout d'abord, un salaire minimum réduit la proportion de salariés qui gagnent moins que le minimum. En effet, les employeurs tendront à licencier les salariés dont la productivité en valeur est inférieure à ce minimum. La distribution des salaires est donc tronquée ou réduite. Deuxièmement, des travaux économétriques indiquent que le salaire minimum accroît la proportion de travailleurs qui gagnent exactement ce minimum. Le relèvement du minimum s'accompagne d'un déplacement de ces travailleurs vers le nouveau minimum. Enfin, le salaire minimum est à l'origine d'un effet d'entraînement des salaires supérieurs.

Quel est l'impact de la dispersion des salaires sur la performance d'emploi ? Passet et Jestaz (1998) ne peuvent établir l'impact de la dispersion des salaires sur le taux de chômage pour la période 1990-96. Ils notent toutefois l'existence d'une relation croissante entre dispersion des salaires et taux d'emploi, exception faite de la Suède, du Danemark, de la Norvège et de la Suisse. Par ailleurs, divers indicateurs de dispersion sont rapprochés du taux de chômage relatif de deux groupes particulièrement touchés par le chômage : les non qualifiés et les jeunes. Aucune corrélation ne semble exister entre ces variables pour aucun des deux groupes.

2.3. LA DUREE DU TRAVAIL

La comparaison des niveaux de taux d'emploi et de leurs évolutions entre les pays de l'OCDE présente un certain nombre de difficultés liées notamment à la variabilité des durées du travail entre les différents pays de l'Union européenne. Avec la multiplication et l'individualisation des temps de travail, les taux d'emploi ne renvoient pas forcément à la même notion d'emploi puisqu'ils sont calculés par addition d'individus dont les horaires de travail sont très différents les uns des autres. Et l'importance du travail à temps partiel et son inégale répartition dans la population occupée oblige d'associer aux comparaisons de taux d'emploi une analyse sur la durée du travail. Pour évaluer la durée du travail dans chaque pays, trois types de sources peuvent alors être utilisées :

– l'indicateur calculé ou recueilli par l'OCDE qui donne le nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par personne ayant un emploi. Si cet indicateur permet de traiter de façon homogène les principales sources de biais, il est fortement altéré par les différences dans le mode de recueil des informations de base.

– la durée habituelle du travail, évaluée par *Eurostat* à partir des enquêtes auprès de la population active.

– Passet et Jestaz (1998) proposent d'ajouter une notation moyenne des classements de chaque pays au regard de différents critères susceptibles d'influencer la durée du travail. Trois types de critères sont analysés : des critères légaux ou conventionnels (durée du travail, congés annuels, jours fériés), des critères rendant compte de la structure de l'emploi (part des travailleurs indépendants, part des femmes, part de la population à temps partiel), un critère relatif à la propension à recourir aux heures supplémentaires.

Les classements des pays selon ces trois méthodes ne coïncident pas tout à fait. Cependant les différences de classement remettent rarement radicalement en cause le jugement porté sur un pays, à l'exception de la Finlande (tableau 2.10).

Dans ce qui suit, on a choisi de se centrer sur les données l'Enquête sur les Forces de travail d'Eurostat. Ce choix a été retenu pour des raisons d'homogénéité concernant la question de la durée du travail dans les différents pays, homogénéité qui fait défaut dans certaines bases de données de l'OCDE. En effet, l'indicateur le plus communément calculé par l'OCDE, à savoir le nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par les personnes ayant un emploi, provient de sources et d'enquêtes de nature fortement disparates. Les données qui permettent de calculer cet indicateur émanent soit d'enquêtes auprès de la population active soit d'enquêtes auprès d'établissements. Cette multiplicité d'enquêtes introduit un risque potentiel non négligeable de biais. En revanche, les données de l'Enquête sur les Forces de travail ont été collectées dans un cadre unifié, quasiment à la même période de l'année dans tous les pays, de telle sorte que cette enquête est plus homogène que les sources nationales qui utilisent chacune des conventions propres. Ce choix implique alors de restreindre notre échantillon de pays étudiés à ceux de l'Union Européenne.

TABLEAU 2.10. COMPARAISON DES TROIS CLASSEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL ANALYSES

Durée du travail	OCDE (1996)	Classement structurel (1996)	Durée habituelle (1996)
Longue	Grèce Japon Irlande	Portugal Etats-Unis Japon	Japon Grèce Portugal Irlande
Plutôt longue	Portugal Espagne Canada Etats-Unis Italie	Australie Nouvelle-Zélande Espagne Finlande	Etats-Unis Canada Espagne
Intermédiaire	Nouvelle-Zélande Royaume-Uni Suisse Australie France	Italie Canada Royaume-Uni	Italie Royaume-Uni Finlande Autriche France Nouvelle-Zélande
Plutôt courte	Finlande Belgique Autriche Allemagne	France Suisse	Belgique Suisse Australie Allemagne
Courte	Suède Pays-Bas Danemark Norvège	Allemagne Suède Pays-Bas Norvège	Suède Norvège Danemark Pays-Bas

Source : Passet et Jestaz (1998)

2.3.1. Profil des pays et classements

Les données sur la durée hebdomadaire du travail dans les pays de l'Union européenne permettent de bien distinguer deux sortes de durée du travail : d'une part, le nombre d'heures effectives et, d'autre part, le nombre d'heures habituelles. La différence entre ces deux concepts se situe dans la prise en compte ou non des heures perdues en chômage partiel, congés non payés, vacances payées, maladie ou accident ou encore raisons technologiques ou économiques, de la personne sondée pendant la semaine de référence. Ainsi, la durée effective correspond à la durée de travail des salariés ayant un emploi principal ou occasionnel pendant la semaine de référence, quelle que soit la nature (à temps partiel ou à temps plein) de leur emploi. Certains salariés qui auraient dû travailler normalement pendant ladite semaine mais qui ne l'ont pas fait pour divers motifs indiqueront par conséquent des durées de travail inférieures à celles qu'ils effectuent normalement. La durée ainsi observée est la plupart du temps inférieure à celle de la durée habituelle. Nous travaillons ici sur la durée effective pour mettre en parallèle le classement des durées moyennes effectives (sur la période 90-97) avec celui des taux de chômage de 1997 pour les mêmes pays de l'Union européenne (tableau 2.11).

TABLEAU 2.11. DUREE DU TRAVAIL ET TAUX DE CHOMAGE

Pays	Durée (moyenne 90-97)	Pays	Taux chômage 1997
Pays-Bas	32,2	Luxembourg	3,6
Suède	34,1	Autriche	5,3
Danemark	35,2	Royaume-Uni	5,8
Royaume-Uni	36,6	Danemark	6,4
Finlande	37,0	Pays-Bas	7,1
Espagne	38,7	Portugal	7,5
Allemagne	39,0	Suède	9,7
Belgique	39,2	Irlande	10,2
Italie	39,3	Allemagne	10,6
France	39,6	Belgique	11,5
Autriche	40,0	France	14,5
Luxembourg	40,0	Grèce	14,8
Portugal	41,4	Finlande	15,2
Irlande	41,7	Italie	16,7
Grèce	42,4	Espagne	28,1

Sources : Eurostat, OCDE

Un tel classement fait ressortir les tendances générales et les spécificités fortes de certains pays. Si on se réfère au seuil de 39-40 heures comme étant la durée normale, on obtient une partition des pays de l'Union européenne en trois groupes.

Le premier groupe (à « durée courte ») est celui dont la durée effective en moyenne est inférieure à 39 heures par semaines : il est constitué des Pays-Bas, de la Suède, du Danemark, du Royaume-Uni et de la Finlande. A l'intérieur de ce premier groupe, il faut noter le sous-groupe constitué par les Pays-Bas, la Suède et le Danemark dont la durée hebdomadaire effective est inférieure ou égale à 35,2 heures par semaines, ce qui est particulièrement faible.

Le deuxième groupe de pays (à « durée moyenne ») est constitué des pays dont la durée hebdomadaire effective est voisine des 39-40 heures par semaine. On y retrouve l'Espagne, l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, la France, l'Autriche et le Luxembourg.

Enfin le troisième groupe de pays (à « durée longue ») est constitué des pays dont la durée hebdomadaire effective est supérieure à 40 heures : c'est-à-dire le Portugal, l'Irlande et la Grèce.

Le rapprochement entre le classement des pays selon le taux de chômage et le classement de ces mêmes pays par durée du travail, ne fait apparaître aucune relation simple. Ainsi, par exemple, si pour trois des pays du premier groupe, on peut mettre en relation courte durée du travail et taux de chômage « faible » (inférieur à 8%), le cas de la Finlande, avec un taux de chômage de plus de 15 %, vient contredire cette analyse.

De la même façon, il est quasiment impossible d'associer les durées effectives longues avec des taux de chômage spécifiques : si la Grèce a un taux de chômage fortement élevé, le taux de chômage de l'Irlande, même s'il est relativement fort par rapport aux autres pays, évolue à la baisse de manière significative. Enfin le Portugal, dont la durée effective du travail est de plus de 41 heures par semaine a un taux de chômage largement inférieur à 10 %. En somme, aucune relation simple ne peut être mise en évidence entre les durées effectives moyennes des pays et leur taux de chômage.

2.3.2. Profils moyens par âge et par sexe

L'analyse de la durée moyenne effective peut être complétée par une analyse des profils moyens des durées effectives travaillées hebdomadairement selon les âges et les sexes pour chaque pays en moyenne sur 1990/97⁶.

Globalement, tous sexes confondus, les durées du travail semblent couvrir une amplitude allant de plus de 30 heures par semaine à un peu moins de 45 heures par semaine. Plusieurs pays représentent des extrêmes facilement identifiables : d'une part, l'Islande qui présente des durées du travail relativement élevées (ainsi que le Portugal, la Grèce et l'Irlande), et d'autre part, les Pays-Bas qui constituent le pays à durées du travail les plus basses suivis de près par la Norvège, la Suède et le Danemark. Ces résultats vont exactement dans le même sens que ceux présentés précédemment.

On remarque ensuite des pays dont le profil de durée du travail est plat et continu quels que soit l'âge des individus observés : Grèce, Portugal, Italie, Luxembourg, Autriche, France, Allemagne, Espagne, Belgique et Luxembourg. Dans un second groupe de pays, le profil de la durée moyenne du travail varie fortement selon l'âge : Suisse, Royaume-Uni, Islande, Danemark, Finlande, Suède, Norvège et Pays-Bas. Dans ces pays, les jeunes ont des durées de travail relativement courtes par rapport aux personnes d'âges plus élevés. La différence est nette entre les personnes de moins de 25 ans, qui commencent leur entrée dans la vie active, et les personnes de plus de 25 ans qui ont une durée de travail quasi constante à tous les âges. Dans ces pays, l'effet « âge » semble relativement fort et semble influencer fortement la durée de travail hebdomadaire.

Les profils de durées de travail selon les sexes montrent très clairement les différences hommes-femmes (et ce même si des tendances communes se font jour entre les profils féminins et masculins). Globalement, la durée du travail des femmes se situe autour de 35 heures alors que celle des hommes se situe autour des 40 heures. Cette différence sexuée dans le temps de travail se surajoute à la partition mise auparavant en évidence. En fait, la représentation des profils des durées du travail des femmes par âge amplifie les tendances nationales déjà observées. Ainsi, sur le graphique des profils de durée du travail féminins, on retrouve les positions particulières déjà observées de la Grèce et du Portugal d'une part et des Pays-Bas d'autre part. Le graphique féminin fait ressortir le tracé du Royaume-Uni qui semble être sur le même modèle que celui des Pays-Bas (modèle de comportement d'activité des femmes variable selon les âges). Le graphique des profils de durées masculin fait ressortir, quant à lui, l'Islande qui présente des durées de travail masculin particulièrement longues, et ce quel que soit l'âge.

2.3.3. Le travail à temps partiel

Jusqu'à présent nous n'avons raisonné qu'à partir de moyenne de durée du travail et de profils moyens de durée du travail. Mais cette agrégation des comportements d'activité en terme de durée du travail ne met pas en avant la multiplicité des formes d'emploi du temps et elle masque de fortes disparités entre pays. Ainsi, si l'Allemagne et la Belgique ont des durées moyennes relativement équivalentes, les structurations des durées du travail des individus occupés dans ces deux pays sont très différentes.

⁶ La durée du travail analysée ici est celle du premier emploi, c'est-à-dire de l'activité reconnue comme principale par l'enquêté.

L'exemple de l'impact du travail à temps partiel sur la moyenne de la durée du travail est éloquent : en effet, le travail à temps partiel, et son développement au cours des dernières décennies, ont fortement influé sur l'évolution de la durée moyenne du travail. Or si la plupart des pays de l'Union européenne ont tous vu croître la proportion de personnes recensées comme travailleurs à temps partiel, cette croissance est fortement liée aux configurations nationales.

Les évolutions font particulièrement ressortir les Pays-Bas et le Danemark. Les Pays-Bas, situés à la première place du classement des pays à forte utilisation du temps partiel en 1997, présentent le taux de variation le plus élevé du travail à temps partiel entre 1990 et 1997 tandis que le Danemark qui suit de très près le classement des Pays-Bas en 1997 a en revanche connu entre 90 et 97 une nette décroissance du travail à temps partiel. A l'autre extrême, on repère des pays comme la Grèce où le travail à temps partiel semble relativement peu fréquent : ainsi, non seulement son taux de variation entre 90 et 97 est faible mais elle occupe en 97 la dernière place du classement en utilisation du travail à temps partiel. Enfin des pays comme la France, l'Irlande, la Belgique, le Portugal, l'Espagne sont des pays qui ont connu entre 90 et 97 un accroissement net du taux de travail à temps partiel sans pour autant qu'ils se placent dans le peloton de tête des pays utilisateurs de travail à temps partiel (sauf peut-être pour la France).

TABLEAU 2.12. RECOURS AU TEMPS PARTIEL. HOMMES ET FEMMES

Pays	Taux de travail à temps partiel 1997	Taux de chômage 1997	Δ taux de temps partiel 1990-97	Δ taux de chômage 1990-97
Autriche	14,9	4,4	1,6	0,8
Belgique	14,7	9,0	3,8	2,5
Danemark	22,2	5,5	-1,1	-2,2
Allemagne	17,5	10,0	2,3	5,2
Espagne	8,2	20,8	3,3	4,6
France	16,8	12,4	4,9	3,5
Grèce	4,6	9,6	0,5	3,2
Irlande	12,3	10,1	4,2	-3,3
Italie	7,1	12,1	2,2	3,0
Luxembourg	7,7	2,6	0,7	0,9
Pays-Bas	38,0	5,2	6,2	-1,0
Portugal	9,9	6,8	3,9	2,2
Suède	24,5	9,9	0,9	7,0
Royaume-Uni	24,9	7,0	3,2	-0,1

Source : Commission européenne

Si on met en relation le taux de chômage avec le taux de travail à temps partiel des pays, on peut alors distinguer trois groupes de pays. On a d'un côté des pays comme la Grèce, l'Italie et le Portugal qui combinent des taux de chômage compris entre 6 et 12 % avec des taux de temps partiel relativement faibles (inférieurs ou égaux à 10) et d'un autre côté des pays comme le Danemark, le Royaume-Uni et la Suède qui associent des taux de chômage de 5 à 10,5 % avec des taux de temps partiel très hauts, c'est-à-dire supérieurs à 20%. Enfin, il y a le groupe très hétérogène constitué par la Finlande, l'Irlande, la Belgique, la France, l'Allemagne et l'Autriche. Ce sont des pays qui globalement ont :

- une durée effective moyenne normale ;
- un taux de travail à temps partiel normal (Allemagne et France ont des taux relativement supérieurs) ;

– des taux de chômage très hétérogènes (forts pour la Finlande et la France, normaux pour l'Irlande, la Belgique et l'Allemagne et bas pour l'Autriche).

Mais comme le rappelle à juste titre Margaret Maruani (1992), « *on peut retourner les chiffres comme on veut, qui dit temps partiel, pense femme. Aucune autre forme d'emploi, aucune autre forme de chômage n'est à ce point sexuée* ». En vertu du caractère fortement féminin du travail à temps partiel, l'analyse des ajustements entre le taux de chômage des femmes et la durée du travail des femmes s'avère incontournable. Le tableau 2.13 reprend les mêmes informations que le tableau précédent mais uniquement pour la main-d'œuvre féminine.

TABLEAU 2.13. RECOURS AU TEMPS PARTIEL. FEMMES

Pays	Taux de travail à temps partiel 1997	Taux de chômage 1997	Δ taux de temps partiel 1990-97	Δ taux de chômage 1990-97
Autriche	29,0	5,3	3,6	1,9
Belgique	31,4	11,9	5,6	1,3
Danemark	34,5	6,6	-4,1	-1,8
Allemagne	35,1	10,8	1,3	4,9
Espagne	17,4	28,3	5,3	4,1
France	30,9	14,4	7,3	2,6
Grèce	8,1	14,9	0,5	4,1
Irlande	23,2	10,3	5,6	-4,3
Italie	13,7	16,6	4,1	2,8
Luxembourg	19,4	3,8	2,7	1,3
Pays-Bas	67,9	6,9	8,5	-2,2
Portugal	15,0	7,7	5,6	1,5
Suède	41,4	9,5	-0,4	6,7
Royaume-Uni	44,9	6,0	1,7	-0,6

Source : Commission européenne

La relation entre taux de temps partiel féminin et taux de chômage féminin n'est pas très différente de celle qui s'établit sur l'ensemble de l'emploi, même si les taux de chômage et de temps partiel sont beaucoup plus élevés chez les femmes. On observe des situations assez contrastées. Ainsi, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et le Danemark associent fort taux de temps partiel avec bas taux de chômage et l'Italie, la Grèce et la Finlande associent pour leur part fort taux de chômage et faible taux de temps partiel. Mais les situations « mixtes » sont nombreuses et nettement différenciées : ainsi l'Autriche associe taux « moyen » de temps partiel avec faible taux de chômage tandis que la Belgique associe pour sa part taux « moyen » de temps partiel avec un taux élevé de chômage. Autre cas particulier : le Portugal qui conjugue taux de chômage « faible » (de l'ordre de 7,5%) avec un taux de temps partiel assez faible (15%) en comparaison avec les autres pays.

En somme, la relation entre utilisation du travail à temps partiel et taux de chômage apparaît relativement peu évidente. Quelques groupes particuliers et extrêmes se dégagent et peuvent faire sens (comme les Pays-Bas, le Royaume-Uni, le Danemark ou le Portugal, la Grèce, l'Italie, la Finlande) mais dans l'ensemble rien ne semble suffisamment solide pour affirmer l'existence d'une relation continue et homogène entre temps partiel et performance d'emploi. De plus, dans cet

exemple, le *TOP4*, qui est ici réduit à un *TOP3* (du fait de l'absence de la Norvège) n'apparaît pas comme un ensemble de pays aux caractéristiques communes.

2.3.4. Insuffisance de la notion du temps partiel

Cette analyse de l'impact du recours au temps partiel dans les performances d'emploi n'apparaît toutefois pas entièrement satisfaisante dans le cadre d'une comparaison européenne et ceci pour diverses raisons. La première raison de cette insatisfaction, la plus importante, provient du fait que la notion de travail à temps partiel gomme la diversité des durées du travail. En englobant sous le même terme de « temps partiel » des durées de travail relativement différentes (un travail à temps partiel dans l'enseignement ne peut pas être comparé, en terme de nombre d'heures travaillées, à un temps partiel dans l'industrie), la diversité des durées dites atypiques disparaît. Ainsi, la notion de travail à temps partiel (comme celle d'ailleurs de travail à temps complet) est une notion qui en elle-même est porteuse d'imprécision et de flou.

Mais un tel flou n'est pas sans conséquence sur l'analyse des modes de gestion des temps de travail dans les pays. En effet, si on se réfère uniquement au taux de travail à temps partiel des pays, il peut être possible d'associer des pays qui ont en fait des modèles de durées du travail très différents. De fait l'utilisation d'indicateurs trop généraux, comme le taux de travail à temps partiel, ne permet pas de mettre à jour des éléments de comparaison significatifs. Trop généraux et souvent trop globaux, ils s'avèrent non pertinents. C'est la raison pour laquelle le recours à une analyse statistique descriptive en nombre d'heures travaillées s'impose dans le sens où le découpage temps partiel/temps complet ne suffit pas pour mettre en évidence des catégories de comportements d'emploi en termes de durée du travail. Et cette nécessité de recourir à une étude des heures de travail habituelles et hebdomadaires dans les pays de l'Union Européenne nous a conduit à privilégier une analyse empirique de l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat. En effet, cette source procure les informations recherchées et semble la plus pertinente à utiliser pour mettre en évidence les gestions des temps de travail dans les pays de l'Union Européenne.

La deuxième raison de cette insatisfaction vis-à-vis de l'indicateur « travail à temps partiel » est liée aux difficultés statistiques d'une comparaison européenne des taux de travail à temps partiel fondée sur des multiples définitions du travail à temps partiel, en termes d'heures de travail. La principale raison de ces difficultés réside dans le fait que les méthodologies nationales ne sont pas homogènes en ce qui concerne les durées de travail dites normales, standards ou hebdomadaires. Or les définitions du travail à temps partiel sont la plupart du temps basées sur les définitions des durées normales de travail. Toute définition simple du travail à temps partiel doit prendre en compte les nombreuses variations de durées du travail à temps plein qui existent suivant les professions, les secteurs, les régions du pays considéré. La notion de travail à temps plein étant elle-même porteuse d'imprécision en ce qui concerne le nombre d'heures de travail, que dire alors de la notion de travail à temps partiel. De fait, la plupart des enquêtes nationales⁷ traitent du problème du travail à temps partiel par rapport à leurs propres indicateurs et ce, même si le BIT⁸ a tenté de donner une définition plus large. Comme on peut le constater sur le

⁷ Dans les enquêtes nationales sur la population active, la définition des travailleurs à temps partiel est le plus souvent (France, Allemagne, Belgique, Royaume-Uni...) basée sur la déclaration personnelle des personnes interrogées. Seuls quelques pays se distinguent : en Grèce et en Italie, par exemple, sont inscrits comme travailleurs à temps partiel les personnes qui travaillent normalement moins d'heures que ce qui est prévu dans les conventions collectives pour le type d'emploi qu'elles occupent ; aux Pays-Bas, sont inscrites les personnes qui travaillent habituellement moins de 35 heures par semaine.

⁸ Le BIT définit le travail à temps partiel comme un « *emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit* ». Cette définition permet d'éclairer un peu plus la notion même de travail à temps partiel. D'une part, il s'agit d'un emploi régulier, fondé sur une relation

tableau C1 en annexe, la majorité des pays (excepté le Royaume-Uni et le Danemark) ont mis au point une définition légale et générale du temps de travail et des durées de travail à temps partiel. Mais les comparaisons des durées légales du travail comportent elles aussi certaines limites dans la mesure où on observe parfois des écarts significatifs entre les durées légales et les durées du travail observées.

Cette deuxième critique de l'indicateur « travail à temps partiel » s'avère moins pertinente dans le cas de l'Enquête Force de Travail d'Eurostat. En effet, les résultats de cette enquête sont obtenus par questionnement : les réponses sont celles du déclarant. Pour ce qui est de la distinction temps partiel - temps complet, celle-ci est sous la responsabilité du répondant, qui lui seul qualifie son emploi de travail à temps partiel ou de travail à temps complet. Assurément, comme n'importe quelle autre enquête par questionnement, il est possible que certaines réponses de la personne soient biaisées, cependant les bases de données sont construites à partir de variables définies de la même façon d'un pays à l'autre et renvoyant au même concept.

2.3.5. Les durées de travail atypiques

Comme nous venons de voir, la distinction temps partiel/temps complet gomme la diversité des durées du travail et la diversité des modèles de durées du travail dans les différents pays de l'Union européenne. C'est pourquoi nous avons choisi d'analyser la durée du travail sans prendre en compte cette distinction temps partiel/temps complet et en ne nous fondant que sur le nombre d'heures de travail habituelles déclarées par les individus (en moyenne sur 1995-97).

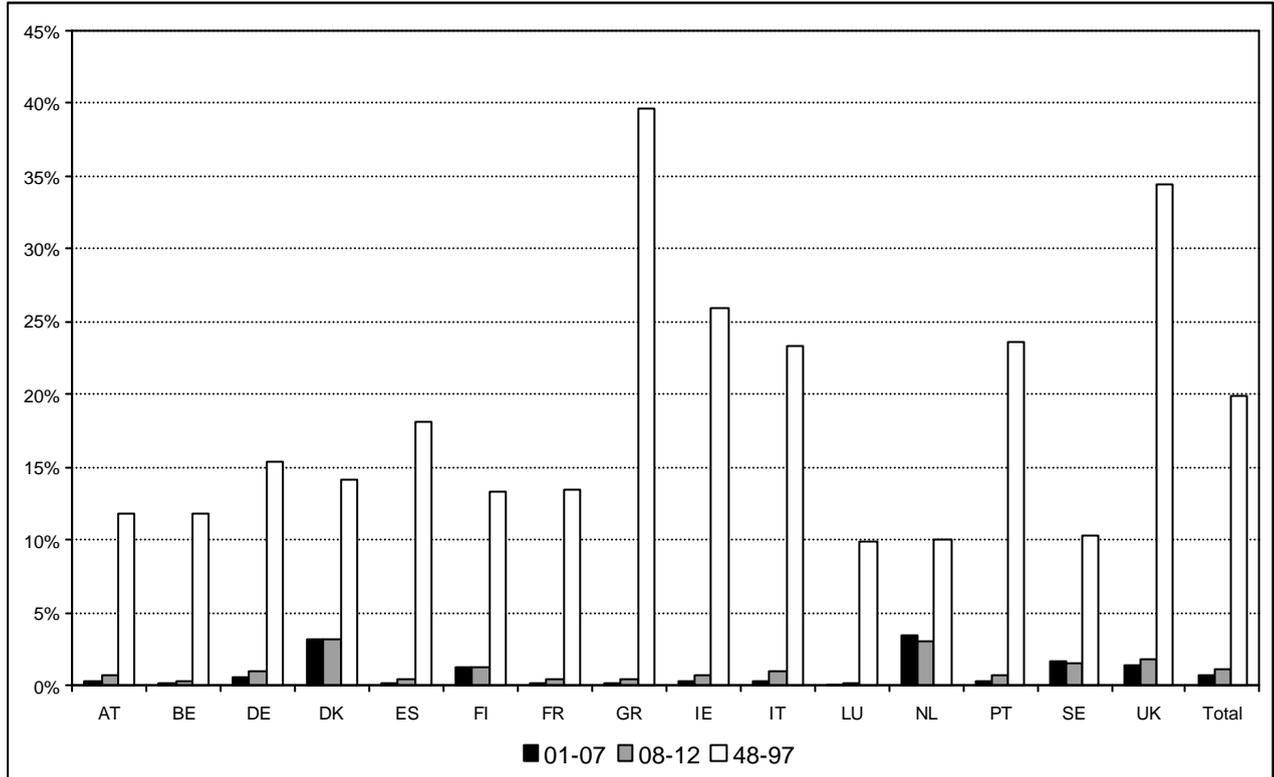
Les analyses des temps de travail des hommes et des femmes dans les pays de l'Union européenne font ressortir leur degré de dispersion relativement élevé. L'analyse suivante est centrée sur le recours aux durées atypiques, qu'elles soient longues ou courtes (graphiques 2.5 et 2.6). Ces utilisations des durées longues et courtes peuvent suggérer que les modalités d'insertion sur le marché du travail en termes de durées modifient plus ou moins fortement les performances des pays en matière d'emploi et de chômage. La dichotomie durées longues/hommes et durées courtes/femmes apparaît toujours aussi nettement. Si pour les femmes, seuls l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal sont les pays où plus de 10% de la population occupée travaillent plus de 48 heures par semaines, pour les hommes dans tous les pays de l'Union européenne 10% de la population au moins travaillent dans des durées de plus de 48 heures hebdomadaires. En fait, les proportions les plus élevées d'hommes travaillant plus de 48 heures par semaine se retrouvent dans les quatre pays précédemment cités (à savoir l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal) auxquels s'ajoutent l'Irlande et le Royaume-Uni (ces six pays frôlent et dépassent les 15% de population occupée dans des durées de travail longues).

Pour ce qui est des durées de travail courtes et réduites, on retrouve pour la main-d'œuvre féminine le schéma classique, avec en tête des pays : les Pays-Bas (10% des femmes occupées travaillent moins de 8 heures par semaine et autant travaillent entre 8 et 12 heures par semaine), le Royaume-Uni (5% des femmes occupées travaillent dans des durées courtes et 5% dans des durées réduites) et dans une moindre mesure le Danemark, l'Allemagne et l'Irlande. Au niveau des effectifs masculins, les plus fortes proportions d'hommes occupés dans des durées courtes et

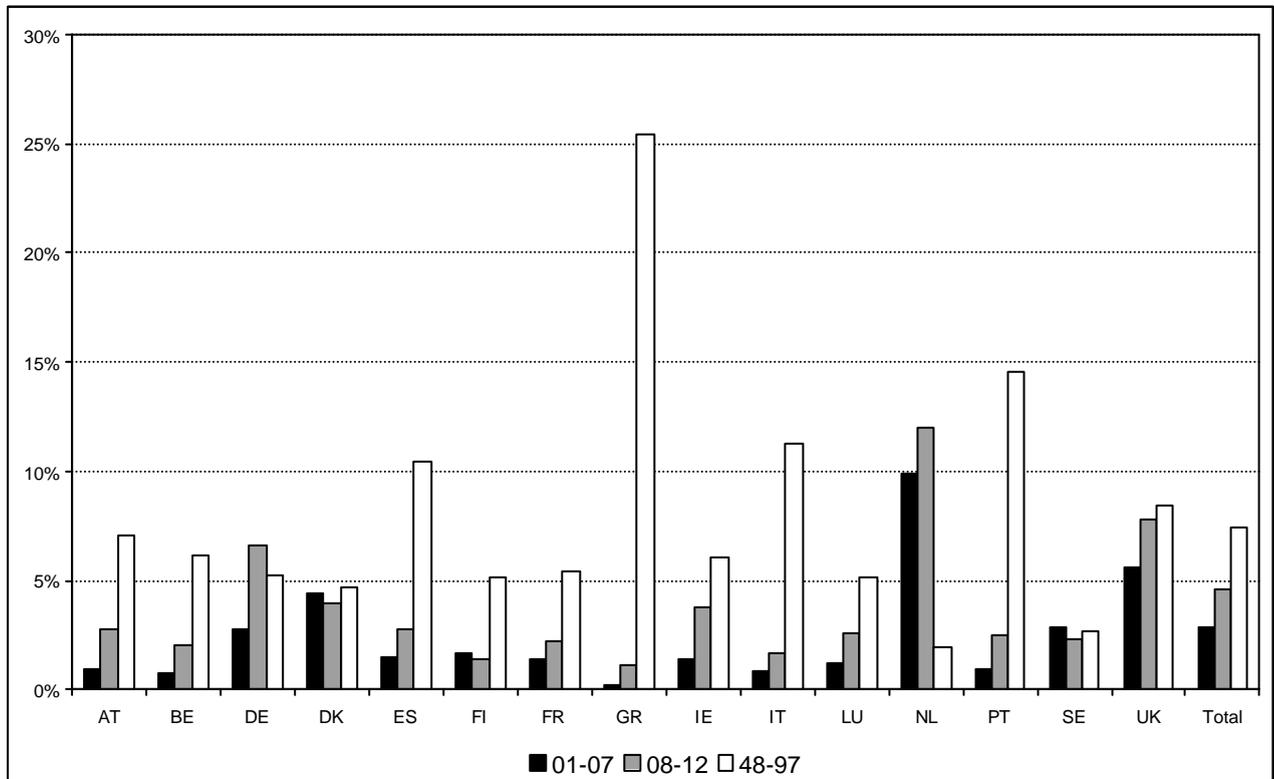
stable et continue entre l'employeur et l'employé. C'est en outre un emploi salarié, ce qui exclut les indépendants et bénévoles. D'autre part, la durée de ce travail est sensiblement plus courte que la durée normale d'un temps complet. La recommandation n°116 de l'OIT définit la durée normale du travail « *le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, par accords collectifs, par sentences arbitrales ou en application de ceux-ci (...) le nombre d'heures au delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages admis par l'établissement ou les travaux considérés* ».

réduites se distinguent dans des pays comme le Danemark et les Pays-Bas (ainsi que dans une très faible mesure en Suède et au Royaume-Uni).

GRAPHIQUE 2.5. DUREES DU TRAVAIL LONGUES ET REDUITES. HOMMES



GRAPHIQUE 2.6. DUREES DU TRAVAIL LONGUES ET REDUITES. FEMMES



En conclusion, cette étude des relations entre temps de travail et performances d'emploi dans les pays de l'Union européenne met en évidence trois groupes de pays relativement cohérents et autour d'eux une multitude de pays avec chacun des caractéristiques qui leur sont propres (voir aussi annexe C) :

Le groupe des pays méditerranéens (Grèce/Espagne/Portugal) combine durée du travail longue, faible recours au temps partiel, durées atypiques longues, grande amplitude des taux de chômage (fort pour l'Espagne, faible pour le Portugal et moyen pour la Grèce), et peu de différenciation sexuée.

Le regroupement de l'Europe du Nord (Danemark/Pays-Bas/Suède) combine courte durée du travail, fort recours au temps partiel, durées atypiques courtes, taux de chômage relativement faibles, baisse du taux de chômage et forte différenciation sexuée.

Le groupe intermédiaire, à durées de travail normales, est moins fortement structuré et la proximité ne vaut que pour un ou deux critères. C'est le cas de l'Allemagne, la France, l'Italie par exemple : durée du travail normale, recours au temps partiel « normal + » (pour la France et l'Allemagne) et faible (pour l'Italie), durée atypiques courtes (pour l'Allemagne et l'Italie ; aucune durée atypique pour la France), taux de chômage normal, variation du taux de chômage fort, différenciation sexuée nette pour l'Allemagne et peu marquée pour la France et l'Italie.

Il ressort de cette analyse de la durée du travail que si certaines différences dans les performances d'emploi entre les différents pays de l'Union Européenne peuvent être mises en relation avec des organisations originales de temps de travail, aucune relation automatique entre performance d'emploi et durée du travail ne peut être établie. Dans notre analyse du Top3, on s'aperçoit que les éléments communs sont : une forte différenciation sexuée et une utilisation forte des durées atypiques (et pas spécialement un recours fort au temps partiel du point de vue global). Le résultat en termes de durée moyenne du travail est mitigé : en effet alors qu'au Danemark et qu'aux Pays-Bas la durée du travail moyenne est courte, en Irlande en revanche la durée moyenne du travail est longue. La différenciation entre les Pays-Bas et le Danemark à l'égard de l'Irlande s'accroît lors de la comparaison des taux d'emploi : alors que dans les deux premiers pays, le taux d'emploi est globalement élevé, en Irlande il est relativement bas (inférieur à 50%). En fait, l'utilisation de la main-d'œuvre est fortement différenciée dans ces pays : le taux d'activité de la main-d'œuvre féminine aux Pays-Bas et au Danemark est supérieur à 51% en 97 alors qu'en Irlande le taux d'activité est de 42.6% en 97.

2.4. LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI

Les politiques actives du marché du travail correspondent à des mesures « qui visent à faciliter l'accès au marché du travail et à l'emploi, ainsi qu'à améliorer les qualifications professionnelles et le fonctionnement du marché du travail » (OCDE 1993). Elles sont donc susceptibles d'agir sur le niveau et la répartition de l'emploi par catégorie de main-d'œuvre. L'OCDE comme la Commission européenne ont ainsi fortement soutenu le développement des politiques actives depuis le début des années 90.

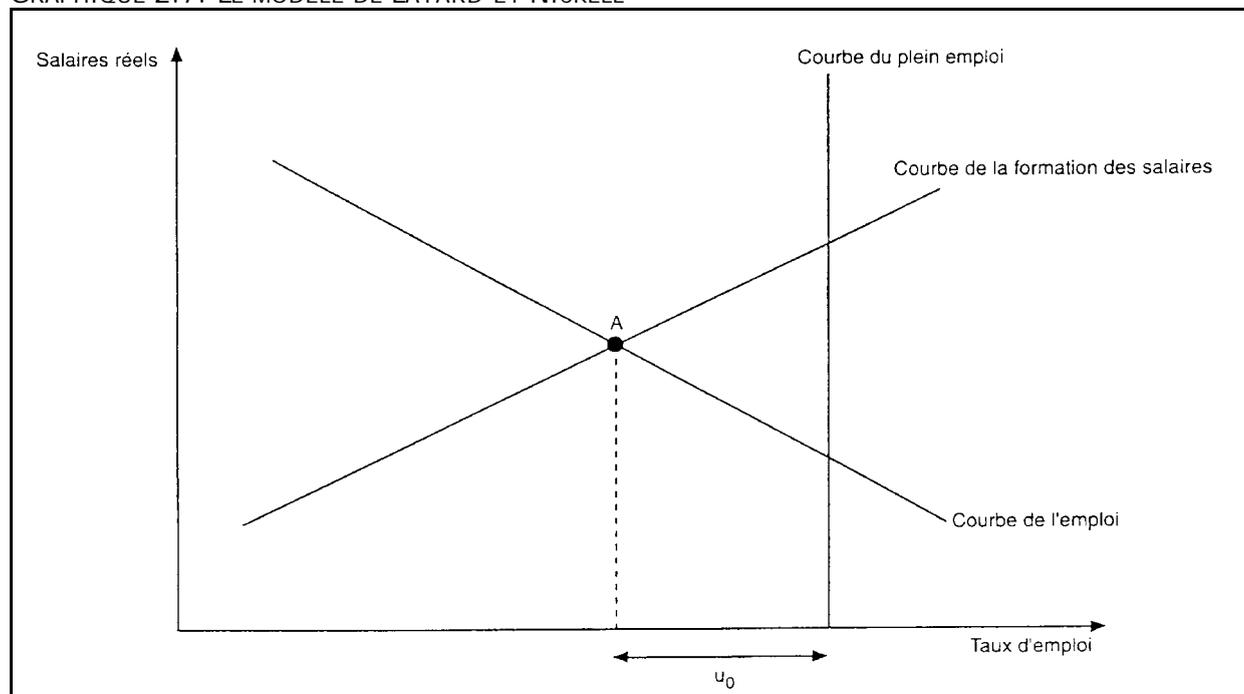
2.4.1. Le cadre théorique d'analyse

L'efficacité de ces politiques fait l'objet de deux types d'évaluation. D'une part les évaluations micro-économiques cherchent à apprécier les effets sur les publics cibles ainsi que les effets directs nets sur le marché du travail. D'autre part, les évaluations macroéconomiques portent sur les effets globaux en termes d'emploi, de chômage, d'équilibre macro-économique. Ce second type d'évaluation est directement lié à la recherche d'explications des différences de chômage et des différences de fonctionnement des marchés du travail.

L'évaluation macroéconomique des politiques actives du marché du travail s'appuie principalement sur deux outils théoriques complémentaires : le modèle de Layard et Nickell (1986) ou modèle WS/PS (*wage setting/price setting*), et la courbe de Beveridge.

Le modèle de Layard et Nickell fournit le cadre d'une analyse en termes de chômage d'équilibre. Il suppose que les firmes fixent leurs prix et que la détermination du salaire est non concurrentielle. Pour simplifier, la population active est considérée comme donnée, ce qui signifie que l'offre de travail est supposée totalement rigide à l'égard du salaire réel.

GRAPHIQUE 2.7. LE MODELE DE LAYARD ET NICKELL



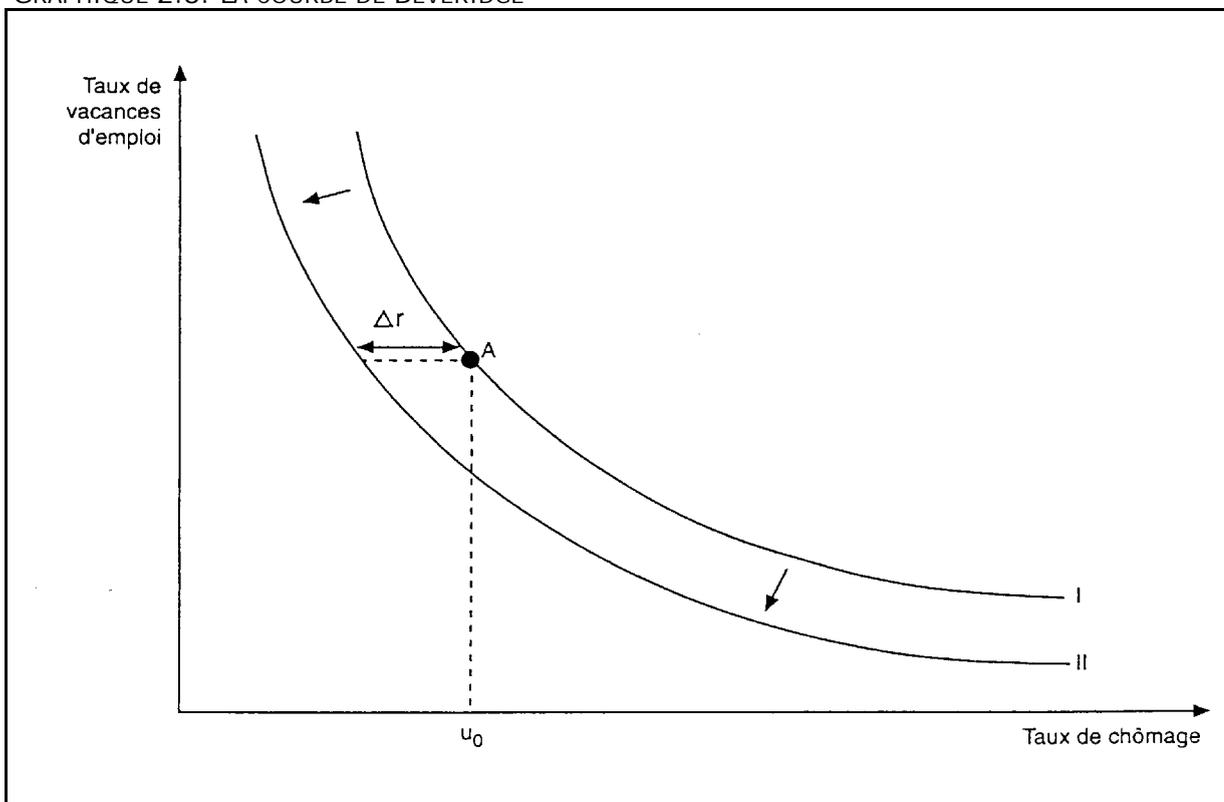
Source : Calmfors (1994)

Le modèle peut être représenté à partir d'une courbe d'emploi (*employment schedule*) et d'une courbe de formation des salaires (*wage setting schedule*). La courbe d'emploi représente le nombre de travailleurs que les firmes souhaitent employer en fonction du salaire réel. Ce nombre dépend de la technologie, du stock de capital, des taxes sur les salaires et de la concurrence sur le marché des produits. La courbe de formation des salaires représente le salaire fixé lors des négociations en fonction du niveau d'emploi. Elle dépend des opportunités d'emploi extérieur pour les travailleurs et de licenciement pour les firmes, ainsi que du pouvoir de négociation de chacune des parties. Puisque les employeurs et les syndicats tiennent compte dans la négociation collective des effets attendus du niveau du salaire sur l'emploi, la courbe de formation de salaires n'est en principe pas indépendante de la courbe d'emploi (graphique 2.7).

Le niveau d'emploi et le salaire réel d'équilibre correspondent à l'intersection des deux courbes. Par différence avec la population active, c'est-à-dire le plein emploi, on détermine donc le niveau de chômage d'équilibre. En réalité cependant, les emplois ne sont pas tous pourvus tout le temps.

La courbe de Beveridge cherche de son côté à rendre compte de la coexistence sur le marché du travail d'emplois vacants et de chômeurs. Elle représente l'ensemble des combinaisons du taux de vacance d'emplois (nombre d'emplois vacants divisé par la population active) et du taux de chômage telles que l'égalité entre flux d'entrée au chômage et flux de sortie du chômage soit vérifiée. Pour un niveau d'emploi donné, plus le taux d'emplois vacants augmente, plus la probabilité pour un chômeur de trouver un emploi augmente et donc plus le taux de chômage est faible (graphique 2.8). La courbe de Beveridge indique donc le degré d'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

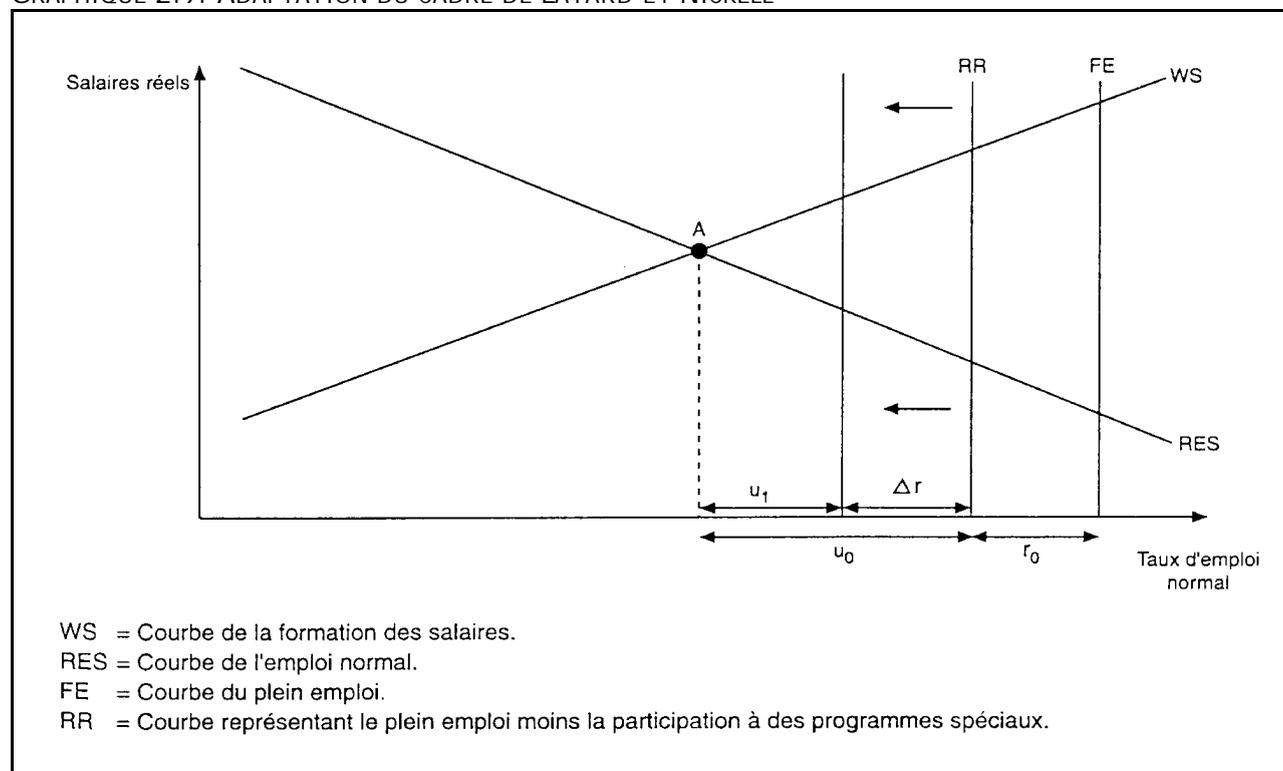
GRAPHIQUE 2.8. LA COURBE DE BEVERIDGE



Source : Calmfors (1994)

Pour analyser les politiques actives, Calmfors (1994) a légèrement modifié la courbe de Beveridge et le modèle de Layard et Nickell afin de distinguer les emplois créés par la politique active des emplois normaux (*regular employment*). C'est ce qu'illustre le graphique 2.9.

GRAPHIQUE 2.9. ADAPTATION DU CADRE DE LAYARD ET NICKELL



Source : Calmfors (1994)

Le cadre théorique ainsi redéfini permet de distinguer et d'identifier six principaux effets de la politique de l'emploi (Calmfors 1994, OCDE 1993).

– Effet sur l'adéquation des offres et des demandes d'emploi (*matching effect*)

L'un des objectifs de la politique active de l'emploi est d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Par les programmes de formation, de reconversion et par le service public de l'emploi, le nombre d'emplois vacants pourrait être réduit pour un nombre donné de demandeurs d'emploi. Cela signifie que la courbe de Beveridge se déplace vers l'origine. Ce déplacement peut alors influencer sur l'équilibre du marché du travail en modifiant la position des courbes d'emploi et de formation des salaires dans le modèle de Layard et Nickell. D'une part, si les offres d'emploi sont satisfaites plus rapidement, le coût total d'un niveau de main-d'œuvre se trouve réduit, ce qui peut inciter les entreprises à embaucher davantage : la courbe d'emploi se déplace vers la droite. D'autre part, la réduction du nombre d'emplois non pourvus tend à atténuer les pressions à la hausse des salaires pour attirer les travailleurs : la courbe de formation des salaires se déplace vers le bas. Ces deux effets se conjuguent pour accroître l'emploi normal.

– Effet sur la productivité de la main-d'œuvre

Le chômage est susceptible d'altérer la productivité dans la mesure où les chômeurs ne peuvent mettre à jour leurs compétences et perdent leurs habitudes de travail, surtout dans le cas d'un chômage de longue durée. Un objectif de la politique active de l'emploi est précisément d'accroître la productivité de la main-d'œuvre, ou de neutraliser les effets négatifs du chômage. Dans la mesure où il y a réellement une augmentation de la productivité, la courbe d'emploi peut se déplacer vers la droite, ce qui favorise la croissance de l'emploi normal. Cet effet est cependant très incertain, l'accroissement de la productivité pouvant aussi permettre de conserver le même volant de main-d'œuvre.

– Effet sur la population active

Le chômage tend à réduire l'offre de travail, surtout lorsqu'il est de longue durée. Les travailleurs découragés, les travailleurs âgés qui peuvent bénéficier de dispositifs de sortie anticipée d'activité peuvent renoncer à se maintenir dans l'activité. Les personnes susceptibles d'entrer sur le marché du travail peuvent également y renoncer lorsque le niveau du chômage est élevé. Les politiques active du marché du travail peuvent alors maintenir dans l'activité d'une fraction de la population active.

L'augmentation ou le maintien de l'offre de travail permet d'intensifier ou de conserver la concurrence pour l'obtention des emplois, ce qui contribue à la modération salariale. La courbe de formation des salaires se déplace donc vers le bas, ce qui joue en faveur d'une augmentation de l'emploi. Toutefois la situation sur le marché du travail se détériore aussi puisqu'une plus forte proportion de la population active est soit au chômage soit impliquée dans des mesures actives.

– Effet sur la concurrence au sein du marché du travail

Les programmes de formation peuvent favoriser la concurrence entre les candidats à l'embauche et les travailleurs employés et donc exercer une pression à la modération des salaires. La courbe de formation des salaires se déplace alors vers le bas, d'où un accroissement de l'emploi normal.

– Effets de substitution et d'aubaine (*crowding out or displacement effect*)

Ces effets concernent principalement les programmes de créations d'emplois et d'aide à l'embauche de différentes catégories de chômeurs. Les effets d'aubaine (ou les pertes sèches, selon Calmfors 1994) correspondent à des embauches qui auraient eu lieu même en l'absence de mesure en faveur du groupe cible. L'effet de substitution correspond au remplacement par les employeurs d'une certaine catégorie de travailleurs par une autre, en raison de la modification des coûts salariaux relatifs. Effets d'aubaine et de substitution se traduisent par un déplacement vers la gauche de la courbe de l'emploi, ce qui tend à réduire l'emploi normal et la diminution du chômage.

– Effet sur les salaires (*indirect crowding out effect*)

Enfin, les politiques actives peuvent avoir un impact négatif sur les salaires dans la mesure où la participation aux programmes permet un revenu de remplacement plus élevé, une meilleure protection sociale, de meilleures perspectives d'emploi ou encore, comme c'est le cas en Suède, une extension de la durée d'indemnisation du chômage. La pression à la modération salariale est ainsi réduite, et les employeurs devront proposer des salaires plus élevés pour attirer la main-d'œuvre. La courbe de formation des salaires se déplace donc vers le haut, d'où une contraction de l'emploi permanent.

Compte tenu de la complexité des effets induits par la politique active de l'emploi, l'effet net sur l'emploi ne peut être déterminé à partir des seuls arguments théoriques. Il est donc nécessaire d'examiner les résultats des travaux empiriques.

2.4.2. Politiques actives d'emploi et performance du marché du travail

Les travaux empiriques sur les effets macroéconomiques des politiques du marché du travail sont peu nombreux, et ceux qui estiment l'impact sur l'emploi et le chômage sont très rares. La principale estimation des effets sur le chômage est celle de Layard *et alii* (1991) portant sur les années 80. Elle s'appuie sur plusieurs spécifications d'une équation reliant le taux de chômage à l'évolution de l'inflation, à diverses variables institutionnelles supposées avoir un effet sur la pression salariale (durée d'indemnisation du chômage, taux de compensation, niveau de couverture syndicale, degré de coordination des organisations syndicales, degré de coordination des organisations patronales), et au niveau des dépenses actives rapportées au PIB par tête. Le coefficient correspondant à cette dernière variable est négatif et significatif. Selon Calmfors (1994), un accroissement de la participation aux programmes de 1 % de la population active entraînerait une diminution du chômage de 1,5 % et un accroissement de 0,5 % du taux d'emploi normal (Calmfors 1994).

Le principal obstacle auquel se heurtent les évaluations macroéconomiques est celui du biais de simultanéité. Le degré d'activité des politiques du marché du travail est en effet susceptible de réduire le niveau du chômage. Cependant le niveau du chômage peut influencer sur l'ampleur des politiques actives. L'interrogation porte ici sur les déterminants de fonction de réaction des pouvoirs publics. Dès lors que le chômage est considéré comme une variable indépendante, l'estimation de l'effet des politiques actives comporte un risque de biais de simultanéité, variable selon la forme de la fonction de réaction et selon la spécification de la variable politique active (Ehrel 1998).

Une seconde difficulté porte sur l'identification des effets réellement attribuables à la politique active de l'emploi. Les travaux empiriques évaluent tous l'importance accordée aux politiques actives par le niveau des dépenses actives en proportion de la production. Or certaines mesures n'ont pas de contrepartie budgétaire (meilleure coordination des différents dispositifs, réorganisation du service public de l'emploi). De plus, certaines mesures en dehors du champ de la politique active ont des effets sur la situation du marché du travail (modifications de la législation du travail, systèmes d'assurance-chômage).

Une troisième difficulté tient aux méthodes économétriques utilisées. D'une part, la plupart des études comparatives internationales s'appuient sur des données transversales, d'où un nombre réduit d'observations. Or le nombre de variables estimées est relativement élevé, de telle sorte que les coefficients obtenus sont fréquemment non significatifs, ce qui est difficilement interprétable. Enfin, les résultats apparaissent très sensibles à la spécification des équations. L'OCDE (1993) montre ainsi que les coefficients obtenus par Layard *et alii* (1991) pour les politiques actives varient selon la présence ou non de la variable coordination patronale et selon la spécification de la variable politique active de l'emploi. Rapporter les dépenses actives non plus à la production mais au produit du salaire moyen par l'ensemble de la population active (pour éviter le biais de simultanéité) conduit à un coefficient non significatif.

Au-delà de ces difficultés d'analyse, le niveau et les structures des dépenses pour l'emploi fournissent des indications assez précises sur les orientations propres à chaque pays. Les dépenses actives pour l'emploi (*Active Labour Market Policies*) font clairement apparaître les pays du *Top4* parmi les pays les plus dépensiers, l'Irlande se situant plus près de la moyenne européenne. En revanche, le Royaume-Uni se situe en bas de l'échelle des dépenses (tableau 2.14).

TABLEAU 2.14. DEPENSES ACTIVES POUR L'EMPLOI

	1985	1990	1996
Suède	73.8	102.4	30.6
Danemark	20.9	13.6	27.9
Norvège	23.7	17.6	23.9
Pays-Bas	11.5	16.2	21.3
Allemagne (a)	10.0	16.7	16.1
Portugal	4.2	14.0	14.1
Irlande	8.8	10.5	13.9
Suisse	21.9	45.1	13.7
Belgique	10.8	13.9	11.4
UE(b)	13.3	18.5	11.3
France	6.6	9.2	10.7
Autriche	7.6	9.6	9.5
Italie	–	18.3	9.0
Canada	6.2	6.5	5.6
Royaume-Uni	6.4	11.0	5.0
Etats-Unis	3.8	4.2	3.2
Japon	5.8	6.2	3.0
Espagne	1.6	4.7	3.0
Grèce	2.2	5.2	2.6
Luxembourg	3.3	2.8	0.8

Source : Martin (1998)

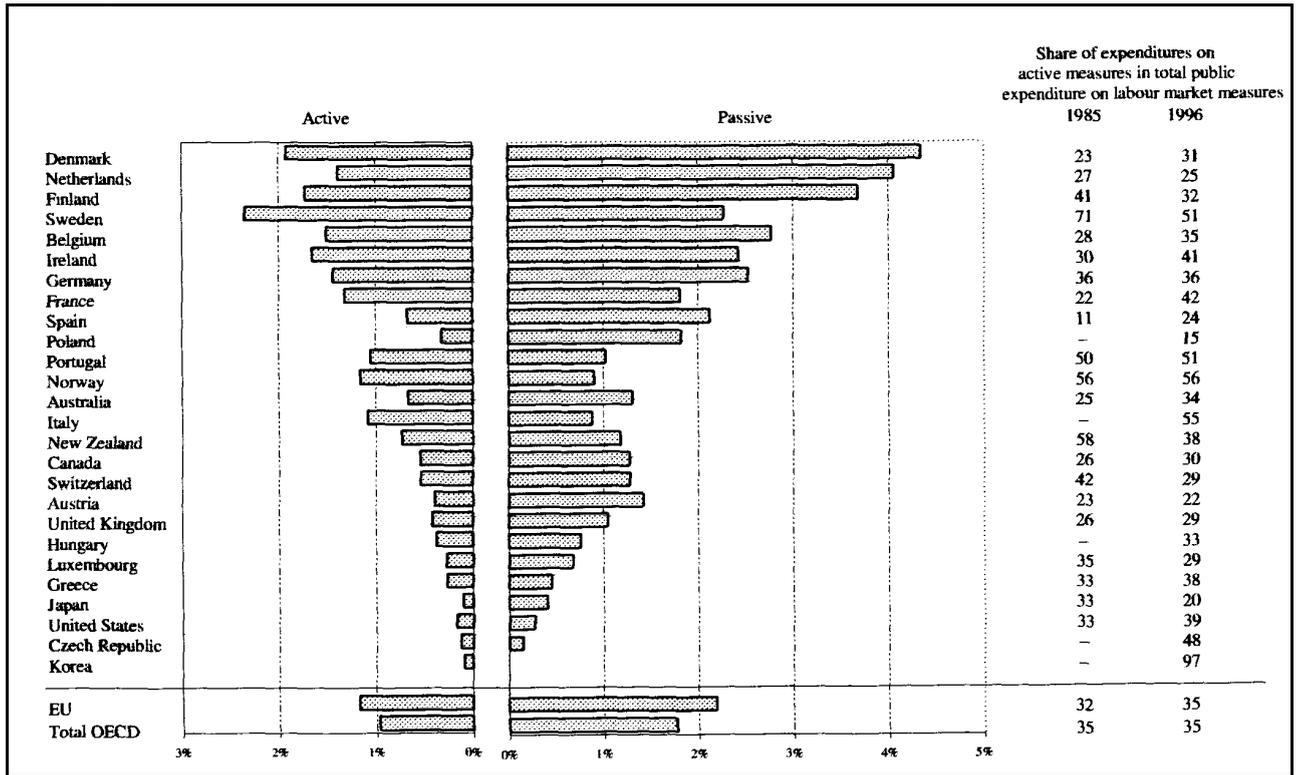
Dépenses par personne sans emploi en % du PIB par tête.

(a) Données pour la RFA avant 1990

(b) Moyenne pondérée Italie exclue.

Ce positionnement ne vaut pas seulement pour les dépenses actives, mais se retrouve aussi en ce qui concerne les dépenses dites passives (graphique 2.10). Les pays du *Top4* ne fournissent donc pas une illustration du précepte de l'OCDE selon lequel il est primordial de passer d'un type de dépenses à l'autre. La répartition de ces dépenses par catégories est donnée dans le tableau 2.15 qui distingue plusieurs rubriques. Là encore, les pays étudiés se distinguent nettement. Le Danemark porte un effort soutenu en faveur des actions de formation. L'Irlande s'en est au contraire dégagé pour favoriser la création directe d'emplois publics. Les Pays-Bas font porter leur effort sur les mesures en faveur des handicapés, domaine dans lequel ils sont rejoints par la Norvège. Le Royaume-Uni se distingue quant à lui par la part des dépenses qui vont au service public de l'emploi, en l'occurrence les dispositifs destinés à organiser le *Workfare*.

GRAPHIQUE 2.10. DEPENSES POUR L'EMPLOI EN % DU PIB



Source : Martin (1998)

TABLEAU 2.15. STRUCTURE DES DEPENSES ACTIVES DE L'EMPLOI

	Service public de l'emploi		Actions de formation		Mesures jeunes		Aides au secteur privé		Créations d'emplois publics		Mesures handi-capés	
	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996
Australie	27	29	4	18	15	7	17	11	28	27	8	8
Autriche	38	37	31	35	10	2	9	5	3	8	8	13
Belgique	13	16	15	20	1	6	2	8	58	41	11	10
Canada	37	36	55	38	5	5	0	10	3	6	0	5
Danemark	7	5	37	51	19	7	5	5	15	13	17	20
Finlande	9	9	29	33	6	13	5	6	41	32	10	7
France	20	12	39	29	25	19	9	15	0	17	8	7
Allemagne	26	17	24	32	6	5	6	7	15	21	23	19
Grèce	40	42	12	28	16	9	26	20	4	0	1	1
Irlande	11	15	42	13	34	14	6	15	6	38	1	5
Japon	17	26	16	24	0	0	61	48	6	2	0	1
Luxembourg	8	10	0	3	18	50	23	20	0	1	50	16
Pays-Bas	21	26	15	9	3	7	1	9	3	10	57	39
N. Zélande	11	18	16	46	1	13	5	14	65	4	2	4
Norvège	19	14	16	16	7	5	3	5	28	8	27	52
Portugal	18	11	51	37	10	34	3	8	7	3	10	7
Espagne	25	13	7	52	0	12	37	14	29	7	2	2
Suède	12	11	24	23	10	5	5	11	15	19	34	31
Suisse	40	21	7	13	0	0	1	2	0	29	53	35
Royaume-Uni	22	43	9	22	35	26	4	1	25	2	4	6
Etats-Unis	25	39	42	20	12	15	4	2	3	3	14	21
UE	19	19	24	28	14	15	10	10	16	15	17	13
Total OCDE	21	21	23	27	11	12	11	11	17	14	16	15

Source : Martin (1998)

2.5. LES MODALITES DE L'AJUSTEMENT DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE L'EMPLOI

On vient de décrire les principales caractéristiques des marchés du travail européens et de rendre compte des effets de ces caractéristiques sur les performances d'emploi et de chômage, tels qu'ils sont évalués par diverses études comparatives. Notre objectif est à présent de caractériser en dynamique ces marchés du travail en analysant les modalités d'ajustement de l'emploi et des salaires.

2.5.1. L'ajustement de l'emploi

Lorsque l'activité ou subit un choc, l'ajustement des effectifs est l'une des modalités de réponse des entreprises. Cette capacité d'adaptation par l'emploi peut être considérée à la fois comme un signe de flexibilité du marché du travail, lié la faiblesse des contraintes réglementaires par exemple, et comme un signe de rigidité des salaires, ceux-ci s'ajustant trop lentement pour faire face à la variation de l'activité.

TABLEAU 2.16. MODES D'ANALYSE DE L'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI

Références	Pays	Période	Méthode
Mc Morrow (1996)	6 pays 4 européens	1962(63)-94	élasticité de la productivité du travail au taux de croissance Données trimestrielles
Passet, Jestaz (1998)	21 pays de l'OCDE 14 pays de l'UE	1975-90 1985-97	- variance absolue et variance relative de l'emploi - coefficient de corrélation entre taux de croissance de l'emploi et de la production - délai moyen d'ajustement à partir d'un modèle à correction d'erreur (avec et sans rupture de tendance pour 1975-90) Données trimestrielles
Cadiou <i>et alii</i> (1998)	8 pays de l'Union Européenne	1991-97 années 80	délai moyen d'ajustement de l'emploi à partir d'équations à correction d'erreur empilées Données trimestrielles

Peu d'études analysent de façon comparée les modalités d'ajustement de l'emploi sur une période incluant les années 90. Seules les études de Mc Morrow (1996), Passet et Jestaz (1998), Cadiou *et alii* (1998) satisfont ces deux critères, mais avec des méthodes, des périodes et un échantillon de pays différents. En particulier Mc Morrow estime l'élasticité de l'emploi sur une période allant des années 60 au début des années 90. Passet et Jestaz retiennent quant à eux deux sous-périodes qui se chevauchent partiellement : 1975-1990 et 1985-1997. Enfin, Cadiou *et alii* distinguent les années 90 (1991-97) des années 80. Les résultats ne sont donc pas directement comparables (tableau 2.16). Soulignons que toutes ces études portent sur l'ajustement de l'emploi à la production et non pas l'ajustement du volume de travail, puisque la variation des heures travaillées n'est pas prise en compte.

Les études mobilisées ici estiment principalement la vitesse d'ajustement de l'emploi. Cette estimation s'appuie tout d'abord sur l'hypothèse d'un niveau d'emploi de référence, par rapport auquel on juge le niveau d'emploi observé. Ce niveau d'emploi de référence correspond au niveau tendanciel de la productivité du travail, dont le taux de croissance est considéré comme exogène et stable. Dès lors que l'on suppose une distinction entre ajustement à court terme et à long terme, l'estimation de la vitesse d'ajustement doit s'appuyer sur un modèle à correction d'erreur. Par ailleurs, l'hypothèse d'une productivité du travail à croissance constante peut ne pas être justifiée pour certains pays, ce qui exige d'intégrer dans la spécification des équations une rupture de tendance.

Pour les années 60 à 90, Mc Morrow conclut à la position intermédiaire de l'Europe des 15, ainsi que des quatre grands pays européens (Allemagne occidentale, France, Italie, Royaume-Uni). Aux deux extrêmes se situent les Etats-Unis, avec une très forte élasticité de l'emploi à la production, et le Japon, avec une faible élasticité de l'emploi. Les pays européens apparaissent plus proches du Japon que des Etats-Unis.

Les trois critères utilisés par Passet et Jestaz conduisent à des résultats largement convergents quant au comportement des marchés du travail des 21 pays de l'OCDE étudiés. Il existe en particulier une assez forte correspondance entre la volatilité de l'emploi et le degré de corrélation entre évolutions de l'emploi et de la production. Ces résultats sont résumés dans le tableau 2.17.

TABLEAU 2.17. SYNTHÈSE DES MODALITÉS D'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI

	Volatilité	Corrélation	Vitesse d'ajustement
<u>Pays réactifs</u> Espagne, Royaume-Uni , Suisse, Etats-Unis, Canada	volatilité relative forte ou moyenne	forte	délais d'ajustement courts, < 4 trimestres
Australie	volatilité relative plutôt forte	moyenne	délai d'ajustement relativement court
<u>Pays intermédiaires assez réactifs</u> Allemagne Danemark Norvège	moyenne	moyenne	délais d'ajustement parmi les plus courts en Europe
Irlande, Pays-Bas	moyenne	moyenne	délais d'ajustement relativement plus longs
<u>Pays peu réactifs</u> Suède, Finlande, Autriche, France, Portugal, Grèce, Japon, Nouvelle-Zélande	variations relatives de l'emploi atténuées	corrélation faible et décalage fréquent avec la production (Autriche, France : corrélation moyenne à forte)	délais d'ajustement longs ou plutôt longs
Italie	variations relatives de l'emploi atténuées	corrélation faible et décalage avec l'évolution de la production	délai d'ajustement relativement moins longs

Source : Passet et Jestaz (1998)

Les quatre pays qui ont connu une baisse de leur taux de chômage au cours des années 90 ne se caractérisent pas par une forte flexibilité de l'emploi sur la période 1985-1997. Si le Danemark et la Norvège présentent des délais moyens d'ajustement parmi les plus courts en Europe, ces délais sont assez élevés au regard des pays où l'emploi réagit le plus vite (Etats-Unis, Espagne, Portugal pour la période 1985-97, Royaume-Uni). En outre les Pays-Bas ont un délai moyen d'ajustement encore plus élevé. Leur comportement n'apparaît pas très différent de celui qui ressort des estimations sur la période 1975-1990. Leurs performances ne semblent donc pas liées à une réactivité de l'emploi très forte ni à une évolution au tournant des années 90. Quant à l'Irlande, il semble que l'absence de force de rappel rende fragiles les résultats obtenus.

Cadiou *et alii* estiment également un délai moyen d'ajustement, à partir d'équations à correction d'erreur empilées, pour huit pays européens, dont le Danemark et les Pays-Bas. Dans les années 90, l'emploi s'est ajusté très rapidement à la production en Allemagne et en Italie. Les délais moyens d'ajustement sont en revanche relativement élevés au Royaume-Uni, en Finlande, en France et surtout aux Pays-Bas. Le Danemark et la Suède occupent une position intermédiaire. Sur une période récente et plus courte, le positionnement des pays est donc partiellement identique à celui établi par Passet et Jestaz. L'Italie et le Royaume se caractérisent en effet par des délais d'ajustement radicalement différents : l'emploi en Italie est ainsi jugé beaucoup plus flexible, et davantage qu'au Royaume-Uni. Par ailleurs, l'étude de Cadiou *et alii* confirme l'absence de lien évident entre flexibilité de l'emploi et performances d'emploi et de chômage, puisque là encore les 3 pays qui ont vu leur taux de chômage baisser ne se caractérisent pas par une flexibilité de l'emploi.

2.5.2. L'ajustement des salaires

Analyser les modalités d'ajustement des salaires implique de repérer et d'apprécier les déterminants des salaires à court et à long terme. En effet, l'évolution du taux de chômage peut résulter soit de la dérive du taux de chômage d'équilibre liée à des rigidités réelles, soit d'un ajustement très lent des salaires lié à des rigidités nominales (Sneessens 1998). Deux approches principales permettent de spécifier le comportement des salaires : la courbe de Phillips et la courbe WS.

La courbe de Phillips traduit une relation décroissante, empirique et macroéconomique entre le niveau du chômage et le taux de croissance du salaire. Dans sa version dite augmentée, la courbe de Phillips intègre les anticipations des salariés quant à l'évolution des prix, en mesurant l'impact de l'évolution des prix sur l'évolution des salaires. A court terme, les salaires s'ajustent avec retard sur les prix. A long terme, on suppose que les salaires suivent totalement l'évolution des prix (indexation unitaire). Le niveau du chômage dépend donc de la vitesse avec laquelle les salaires nominaux s'ajustent au salaire réel.

La courbe WS est en revanche issue de travaux théoriques micro-économiques impliquant une relation décroissante entre le niveau du chômage et le niveau du salaire réel. La formation des salaires est explicitement influencée par diverses variables (taux de cotisations sociales, termes de l'échange, taux d'intérêt, salaire minimum, poids des syndicats, taux des prestations chômage, etc.), dont certaines relèvent des caractéristiques institutionnelles du marché du travail. Le niveau du chômage dépend ici des rigidités réelles, qui bloquent l'ajustement des salaires réels.

Concrètement, les modèles à correction d'erreur combinent des termes en niveau et des termes en taux de croissance. Ils peuvent s'interpréter comme une courbe de Phillips augmentée d'un terme de rappel, lequel correspond à l'ajustement progressif à une cible de part des salaires dans

la valeur ajoutée. Ils conjuguent donc les deux approches : à court terme, les salaires suivent une courbe de Phillips augmentée, et à long terme une courbe WS.

De nombreux travaux de comparaison internationale ont estimé les équations de formation des salaires selon une courbe de Phillips au cours des dernières années. Nous retiendrons en particulier ici : Mc Morrow (1996), Sterdyniak *et alii* (1997), OCDE (1997), Passet et Jestaz (1998) et Cadiou *et alii* (1998). Les travaux comparatifs relevant de l'approche WS-PS sont en revanche beaucoup moins nombreux : Layard *et alii* (1991) sur des données antérieures à la décennie 90, Tyrväinen (1995), Roeger et In't Veld (1997).

TABLEAU 2.18. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ETUDES EMPIRIQUES RETENUES

Références	Pays	Période	Approche
Mc Morrow (1996)	6 pays, 4 européens	1960-94	Courbe de Phillips augmentée Données trimestrielles
Sterdyniak <i>et alii</i> (1997)	6 pays, 4 européens	1965-94	Courbe de Phillips augmentée Données semestrielles
OCDE (1997)	21 pays, 15 européens	1970-95	Courbe de Phillips augmentée avec correction d'erreur Données annuelles
Passet et Jestaz (1998)	21 pays, 15 européens	1970-95 1960-95	Courbes de Phillips augmentées - sans terme de productivité - avec terme de productivité à court ou long terme Données annuelles
Layard <i>et alii</i> (1991)	19 pays, 13 européens	1969-85	Courbe WS Données annuelles
Tyrväinen (1995)	10 pays, 6 européens	1972-92	Courbe WS, modèle VAR Données semestrielles
Roeger et In't Veld (1997)	16 pays, 14 européens	1973-95	Courbe WS Données annuelles
Cadiou <i>et alii</i> (1998)	8 pays européens	1991-97	Modèle à correction d'erreur Données trimestrielles

Les équations de salaires estimées diffèrent entre elles non seulement par l'approche privilégiée mais aussi par les variables déterminantes retenues et la spécification des équations de salaire. La comparaison du degré d'ajustement des salaires selon les pays s'effectue alors de deux façons. Certaines études permettent de distinguer deux indicateurs : l'élasticité des salaires nominaux aux prix, caractérisant la rigidité nominale, et un indicateur synthétique de l'élasticité des salaires réels au chômage, combinant sensibilité aux prix et sensibilité au chômage, caractérisant la rigidité réelle. Comme le note Mc Morrow (1996), la rigidité nominale est un phénomène positif, à l'inverse de la rigidité réelle. En effet, la rigidité nominale permet au salaire réel de varier à court terme en réponse à un choc. Au contraire, plus les salaires nominaux sont flexibles et plus les salaires réels sont rigides. A long terme, la sensibilité des salaires au déséquilibre du marché du travail est susceptible de contrebalancer la flexibilité nominale, d'où une certaine flexibilité réelle « globale ». D'autres études permettent de comparer la sensibilité des salaires réels au chômage.

Les études de Mc Morrow (1996) et de Sterdyniak *et alii* (1997) permettent un premier cadrage des quatre grands pays européens par rapport aux Etats-Unis et au Japon. Les salaires sont considérés comme rigides lorsqu'ils intègrent bien l'inflation passée mais peu le niveau du

chômage. Mc Morrow calcule le degré de rigidité comme le rapport de l'élasticité des salaires aux prix et de l'élasticité des salaires au chômage. Il distingue rigidité à court terme (après un trimestre) et rigidité à long terme. Passet et Jestaz proposent le même calcul à partir des estimations des équations de salaire de Sterdyniak *et alii*. L'ensemble des résultats est présenté dans le tableau 2.19.

TABLEAU 2.19. RIGIDITE REELLE¹ A COURT ET LONG TERME

	Mc Morrow (1996)		Sterdyniak <i>et alii</i> (1997)	
	Court terme	Long terme	Court terme	Long terme
Etats-Unis	0,12	1,34	0,58	3,40
Japon	0,08	0,14	0,34	0,34
CE	1,04	1,82	-	-
Allemagne	1,02	1,82	6,90	9,17
France	1,16	2,40	1,60	2,80
Italie	0,62	1,46	1,60	3,30
Royaume-Uni	3,72	4,39	-	-

1. Plus le ratio est faible, plus la flexibilité est grande

Les résultats de Mc Morrow et de Sterdyniak sont largement convergents. A court terme, les Etats-Unis et le Japon se caractérisent par une forte flexibilité des salaires réels. Cette flexibilité a cependant des sources différentes : une rigidité des salaires nominaux à court terme et une faible sensibilité des salaires au chômage pour les Etats-Unis, une flexibilité des salaires nominaux et une forte sensibilité des salaires au chômage pour le Japon. Les pays européens apparaissent beaucoup moins flexibles à court terme. A long terme en revanche, Etats-Unis et Europe apparaissent plus proches, alors que le Japon reste très distant. Ce rapprochement s'explique par le rattrapage du retard d'indexation des salaires nominaux aux prix conjugué à une sensibilité de même ordre des salaires au niveau de chômage. Deux pays européens se singularisent cependant : à court comme à long terme, le Royaume-Uni pour Mc Morrow et l'Allemagne pour Sterdyniak *et alii* se caractérisent par un très fort degré de rigidité réelle, essentiellement issue de la rigidité des salaires au chômage.

Les études menées par l'OCDE (1997) et par Passet et Jestaz (1998) permettent d'élargir l'étude du comportement des salaires à l'ensemble des pays de l'Union européenne. La forme la plus simple des équations estimées par Passet et Jestaz est en partie comparable aux résultats précédents, puisque la spécification de l'équation est proche (pas de terme de correction d'erreur) et la période un peu plus courte (1970-95). Une seconde équation, intégrant une correction d'erreur par la productivité à court terme, permet de confronter les résultats des deux classements, dont la synthèse est présentée dans le tableau 2.20.

Ces deux estimations mettent clairement en évidence le lien entre la centralisation/coordination des négociations collectives et la flexibilité des salaires réels en réponse au chômage. La plupart des pays les plus coordonnés apparaissent comme les plus flexibles. A l'inverse, les pays les plus rigides correspondent à la plupart des pays décentralisés et peu coordonnés, ou à ceux donc la réactivité de l'emploi à la production est la plus forte. La France occupe une position intermédiaire, mais a la particularité d'être le pays rigide du point de vue de l'emploi le moins flexible du point de vue des salaires.

Tableau 2.20. Synthèse des résultats sur la rigidité réelle à long terme du salaire

Equations de salaire				
sans terme de productivité 1970-95			avec de faibles retards sur la productivité 1960-95	
Pays les plus flexibles	Japon	0,2	Japon	0,36
	Portugal	0,41	Portugal	0,42
	Suède	0,41 (1970-90) 4,04 (1970-95)	Suède	0,48 (1970-90) 2,24 (1970-95)
	Finlande	0,45 (1970-90) 5,07 (1970-95)	Finlande	0,86 (1970-90) 3,11 (1970-95)
	Grèce	0,74	Grèce	1,2
	Norvège	0,95 1,48 (annuel)	Norvège	1,32
			Autriche	1,41
		Italie	1,5	
Pays intermédiaires plutôt flexibles	Italie	1,13	Belgique	2,4
	Belgique	1,3		
	Autriche	1,41		
Pays intermédiaires plutôt rigides	Allemagne	1,63	France	2,46
	Pays-Bas	1,88	Allemagne	2,53
	France	1,91	Danemark	2,57
	Danemark	2,25	Pays-Bas	2,72
Pays les plus rigides	Espagne	2,32	Etats-Unis	3,07
	Etats-Unis	2,65	Espagne	3,7
	Irlande	3,14*	Irlande	4,55
	Royaume-Uni	3,21	Royaume-Uni	4,59

Source : Passet et Jestaz (1998)

Ces résultats peuvent être confrontés à ceux de Mc Morrow et Sterdyniak. On retrouve ici les positions extrêmes du Japon et des Etats-Unis. La diversité des comportements salariaux au sein de l'Union européenne apparaît également. Enfin, les pays fortement ou modérément rigides ne sont pas les moins performant en termes d'emploi et de chômage puisqu'on y trouve précisément trois des quatre pays jugés les plus performants (Danemark, Pays-Bas, Irlande) ainsi que le Royaume-Uni.

L'étude de l'OCDE (1997), quoique portant elle aussi sur la période 1970-95 et se référant à la courbe de Phillips, ne peut être directement confrontée à celle de Passet et Jestaz. Des différences de spécification de l'équation de salaire selon les pays, l'existence pour certains pays d'hypothèse sur la nature de l'indexation des salaires sur les prix limitent finalement la comparaison à l'élasticité du salaire réel au chômage. Notons que l'équation de salaires est peu satisfaisante dans le cas de la Suède, de l'Irlande et des Etats-Unis (tableau 2.21).

TABLEAU 2.21. ELASTICITE DU SALAIRE REEL AU CHOMAGE.

	court terme	long terme
Royaume-Uni (3)	- 0,20	-1,05
Irlande	- 0,27	-
Etats-Unis	- 0,43	-
Espagne	- 0,45	-2,25
France	- 0,57	-4,07
Danemark	- 0,57	-3,17
Belgique	- 0,67	-4,79
Allemagne	- 0,71	-4,18
Grèce	- 0,73	-
Pays-Bas	- 0,93	-6,2
Autriche	- 0,97	-3,88
Italie	- 1,34	-2,74
Japon (1)	-15,15	
Portugal	-2,19	-
Finlande (1)	-2,86	
Suède (2)	9,34	
Norvège (2)	12,12	

Source : OCDE (1997)

(1) log du taux de chômage

(2) inverse du taux de chômage

(3) significatif au seuil de 10%.

Le Royaume-Uni, l'Irlande, les Etats-Unis et l'Espagne apparaissent à nouveau comme les pays où les salaires sont le moins flexibles à l'égard du chômage. A l'opposé, les pays nordiques, le Japon et le Portugal sont particulièrement sensibles au chômage. Pour les pays qui admettent un terme de correction d'erreur, la flexibilité à long terme a pu être calculée. Notons que certains pays voient alors leur classement se modifier. Ainsi les salaires semblent à long terme très sensibles au niveau du chômage aux Pays-Bas.

Les trois études relevant d'une approche WS permettent également d'apprécier l'élasticité du salaire réel à long terme. Le tableau 2.22 synthétise leurs résultats. On retrouve une fois de plus dans ces trois études une sensibilité des salaires au chômage particulièrement forte au Japon. A l'inverse, les Etats-Unis et le Royaume-Uni se caractérisent par une faible élasticité du salaire réel au chômage. Une divergence apparaît cependant au sujet d'un certain nombre de pays européens, notamment sur l'Italie, la Suède et la Finlande. En ce qui concerne les deux pays nordiques toutefois, la sensibilité des salaires au chômage ne serait qu'apparente et traduirait en réalité l'impact des dévaluations successives.

TABLEAU 2.22. ELASTICITE A LONG TERME DES SALAIRES REELS

	Layard <i>et alii</i> (1991)	Tyrvaäinen (1995)	Roeger & In't Veld (1997)
Etats-Unis	0,94	- 1	0,55
Japon	14,5	- 5	3,47
Norvège	10,59		
Irlande	1,82		0,71
Royaume-Uni	0,98	-1	0,74
Allemagne	1,01	- 3,5	0,89
Danemark	1,74		1,11
Belgique	4,06		1,18
Grèce	-		1,24
France	4,35	- 3,5	1,27
Finlande	1,55	- 6,5	1,28
Pays-Bas	2,28		1,42
Italie	12,94	- 3,5	1,44
Portugal	-		1,45
Suède	12,16	- 10	1,83
Espagne	1,21		1,86
Autriche	3,11		2,53

Seuls Layard *et alii* proposent deux indicateurs plus globaux de la rigidité des salaires, réelle et nominale. Le degré de « *real wage rigidity* » est issu de la confrontation des courbes WS et PS. Il combine l'indicateur de la relation entre salaire et chômage issue de l'équation de salaire, présentée dans le tableau précédent, et celui de la relation entre prix et chômage issue de l'équation de prix. Plus la rigidité du salaire réel est forte, plus le chômage augmente en réponse à un choc. Le degré de « *nominal wage rigidity* » est obtenu en intégrant au degré de rigidité du salaire réel l'inertie nominale des équations de salaire et de prix. Le classement des pays de l'OCDE fait apparaître une rigidité du salaire réel supérieure dans les pays européens à celle du Japon, de la Suède, de la Norvège et de l'Italie. L'Irlande, les Pays-Bas et les Etats-Unis ont une position intermédiaire. Les pays où la rigidité réelle est la plus forte sont le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Danemark. Ce classement est modifié lorsque l'on considère la rigidité du salaire nominal. Les Etats-Unis et la Finlande apparaissent alors très rigides. A l'opposé, la Belgique et le Danemark sont aussi flexibles que le Japon. Quant à la Suède et la Norvège, elles retrouvent une position intermédiaire.

Les équations de salaire estimées par Cadiou *et alii* conduisent à des résultats assez proches de ceux de Passet et Jestaz. L'Italie apparaît comme le pays européen où la flexibilité des salaires est la plus forte, cette flexibilité s'étant renforcée au cours des années 90. Viennent ensuite l'Allemagne, la Finlande, la France et la Suède, avec une sensibilité intermédiaire du salaire aux tensions du marché du travail. Enfin, les pays les plus rigides sont le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Les différences portent donc essentiellement sur la Finlande et la Suède, considérés comme beaucoup plus rigides par Cadiou *et alii*. On ne peut finalement pas conclure à une relation évidente entre les performances d'emploi et de chômage et le degré de rigidité des salaires, nominaux ou réels.

Des caractéristiques institutionnelles différentes peuvent-elles expliquer la réussite des quatre pays les plus performants (Danemark, Pays-Bas, Norvège, Irlande) et du Royaume-Uni ? La réglementation de l'emploi ne fournit pas d'explication décisive. Les pays du *Top4* ne présentent pas de fortes similitudes : la Norvège et les Pays-Bas ont une réglementation plutôt rigoureuse alors que le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni sont les pays européens dont la législation est la plus souple.

En ce qui concerne les systèmes de négociations collectives, les pays les plus performants tendent également à être diversement caractérisés : la Norvège apparaît comme un pays à système centralisé et coordonné, les Pays-Bas et le Danemark ont des systèmes intermédiaires et le Royaume-Uni un système décentralisé et peu coordonné. La position de l'Irlande est plus difficile à établir puisque seuls Cadiou *et alii* (1998) la prennent en compte : elle figurerait parmi les pays à système centralisé/coordonné.

Le salaire minimum ne semble pas non plus expliquer les performances des pays du *Top4*. Si les Pays-Bas disposent seuls d'un salaire minimum national, les quatre pays les plus performants se caractérisent par un indice de Kaitz plutôt élevé.

L'analyse de la durée du travail souligne que si certaines différences de performance en termes d'emploi et de chômage peuvent être mises en relation avec des configurations originales de temps de travail, il n'existe aucune relation automatique.

Les pays du *Top4* sont tous des pays très actifs du point de vue des politiques publiques d'emploi, aussi bien en termes de mesures actives que passives. Cependant l'impact sur le marché du travail des dépenses actives reste incertain, et le Royaume-Uni constitue un contre-exemple flagrant. Enfin, il n'y a pas de comportement spécifique des pays les plus performants quant à l'ajustement de l'emploi et des salaires, même si l'appréciation peut varier selon les études. L'Irlande se caractérise par une rigidité plutôt forte des salaires et de l'emploi. Le Royaume-Uni combine une certaine flexibilité de l'emploi et une forte rigidité des salaires. Les Pays-Bas et le Danemark sont modérément rigides. Quant à la Norvège, elle apparaît comme le pays le plus flexible en termes de salaires, avec des délais d'ajustement de l'emploi assez courts.