

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

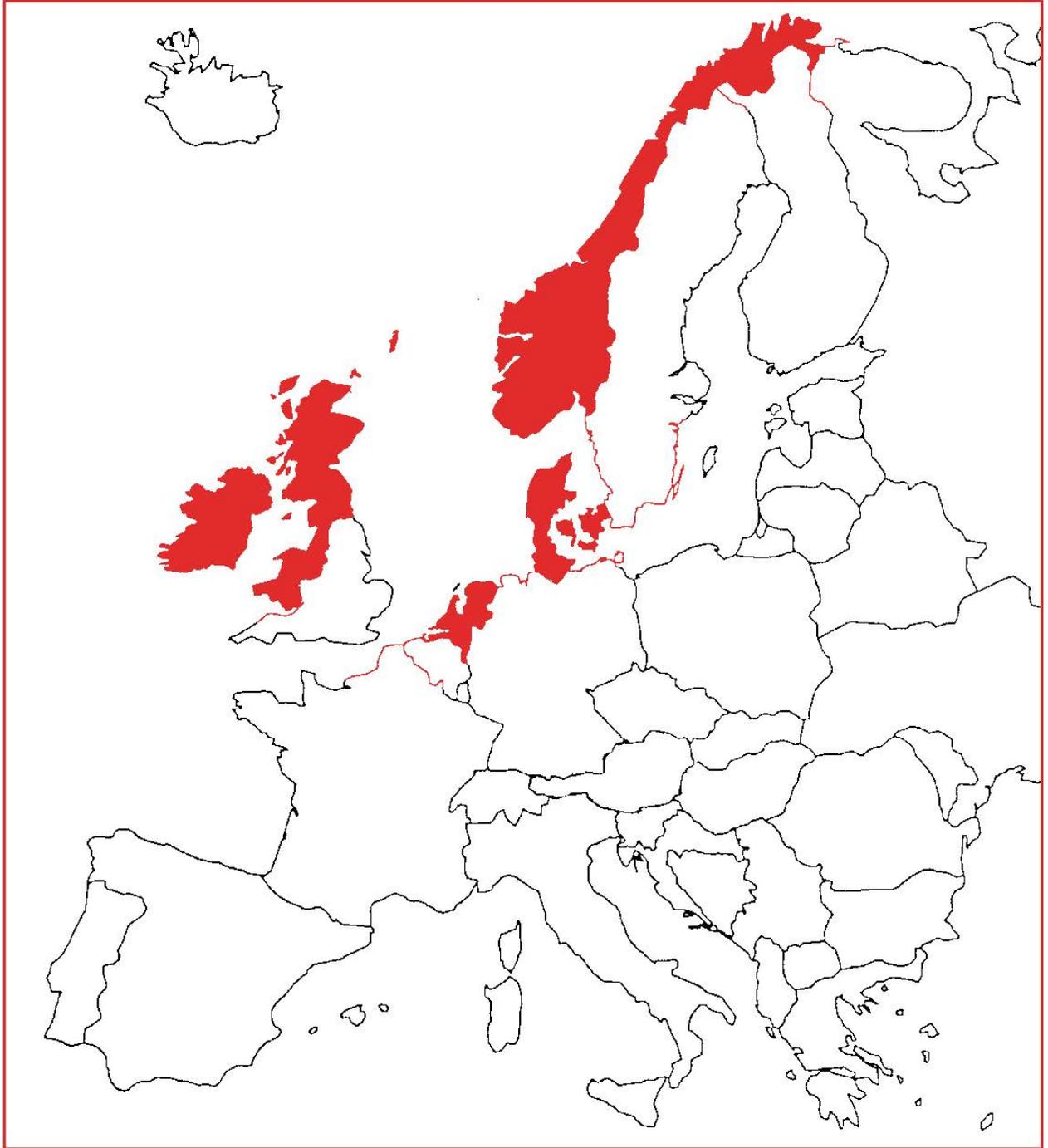


TABLE DES MATIERES

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 MARCHE 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.

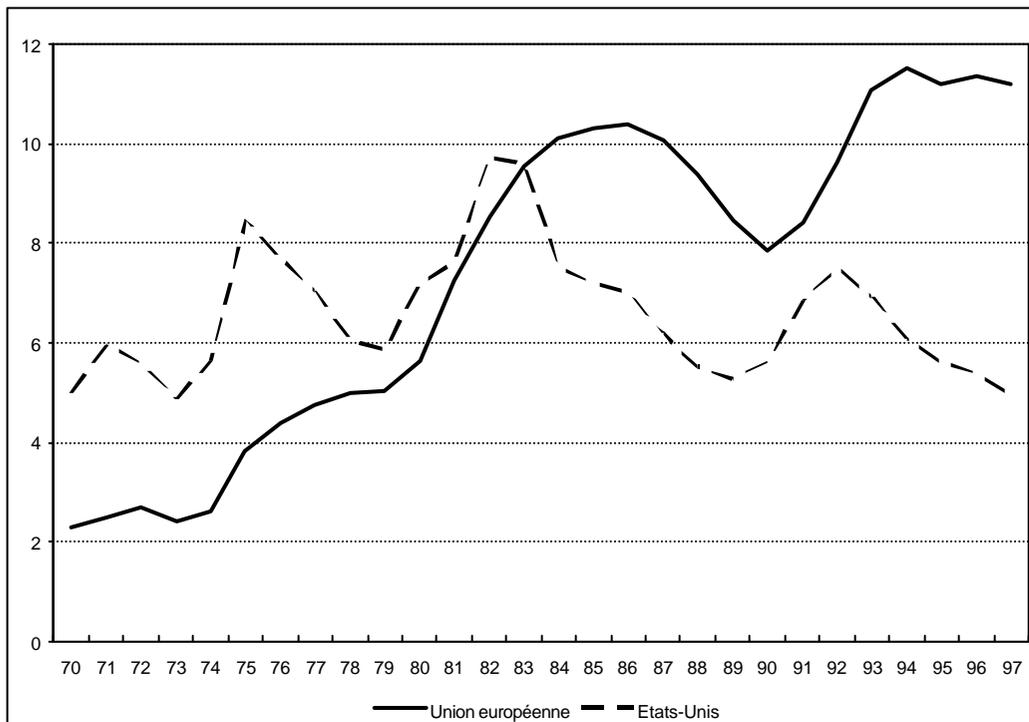
Source : OCDE¹

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.

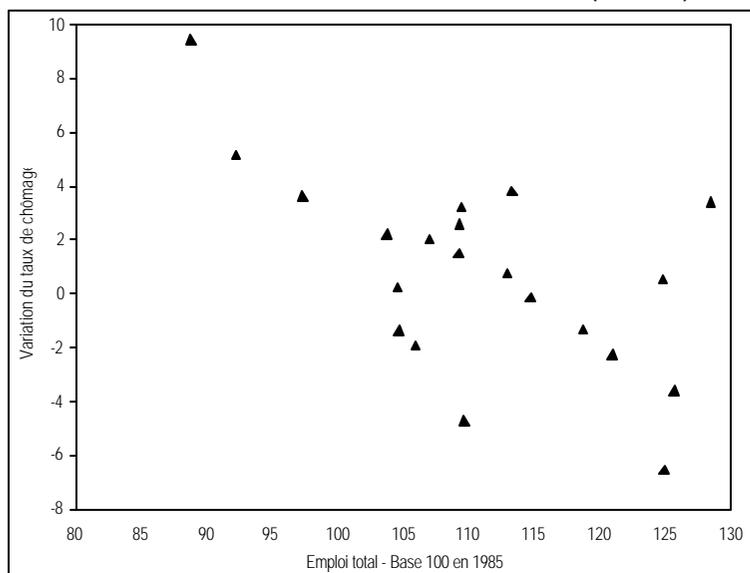
GRAPHIQUE 1.2. TAUX D'EMPLOI EN EUROPE ET AUX ETATS-UNIS



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	Δ TCHO	TEMP	CHO90	CHO97	Δ CHO
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

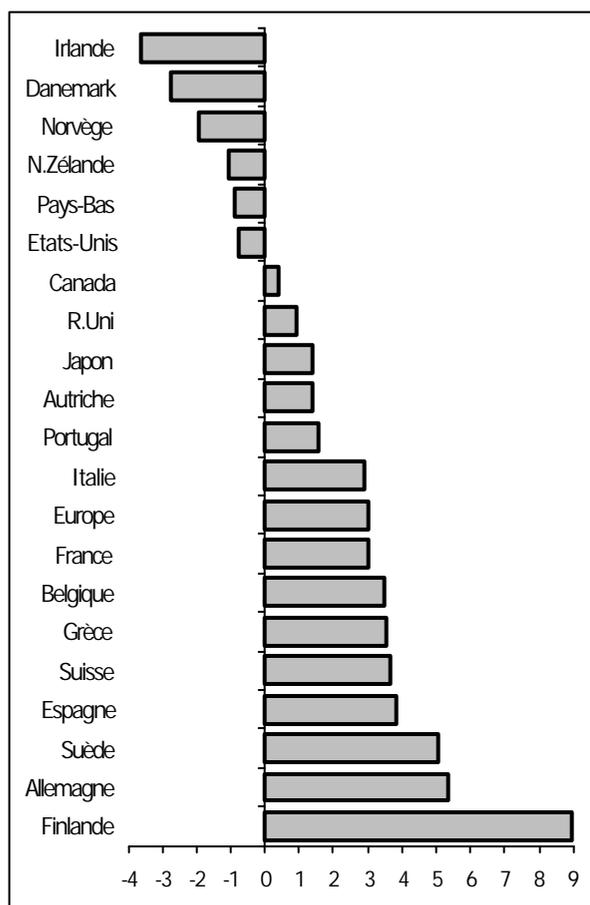
TCHO	Taux de chômage en %
Δ TCHO	Variation du taux de chômage entre 1990 et 1997
TEMP	Progression relative du « taux d'emploi » 1990-1997
CHO	Chômage (en milliers)
Δ CHO	Variation du chômage entre 1990 et 1997
Top4	Danemark, Irlande, Pays-Bas, Norvège.

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).

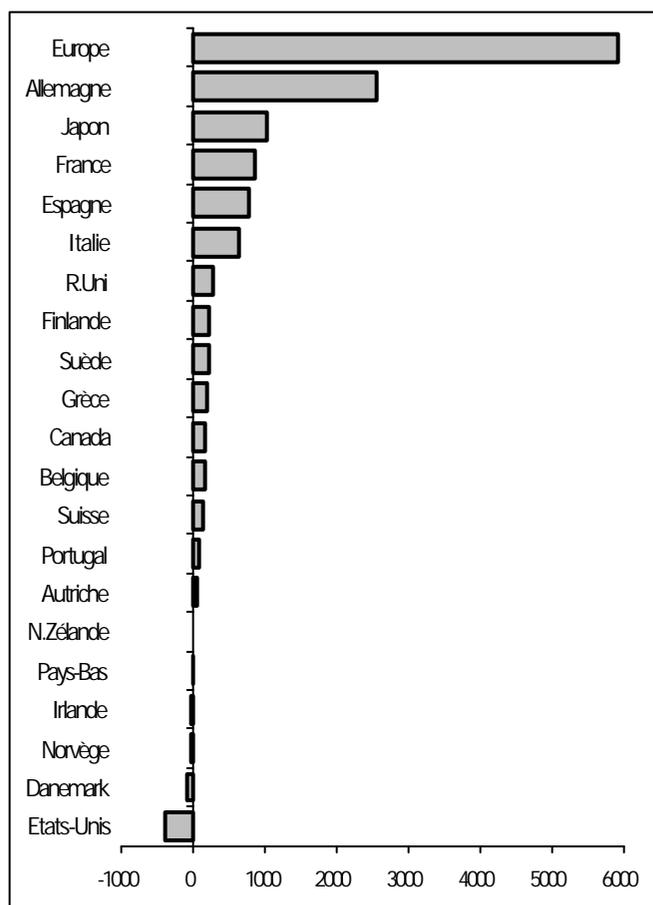
Dans les pays baptisés « lanternes rouges » c'est de près de 4 millions que progresse le nombre de chômeurs. Les pays du « peloton » font à peine moins mal, avec une progression de près d'un tiers du nombre de chômeurs, soit plus de 2 millions de personnes (tableau 1.2bis).

GRAPHIQUE 1.4. VARIATION DU DE CHOMAGE ENTRE 1990 ET 1998

A. TAUX DE CHOMAGE



B. NOMBRE DE CHOMEURS



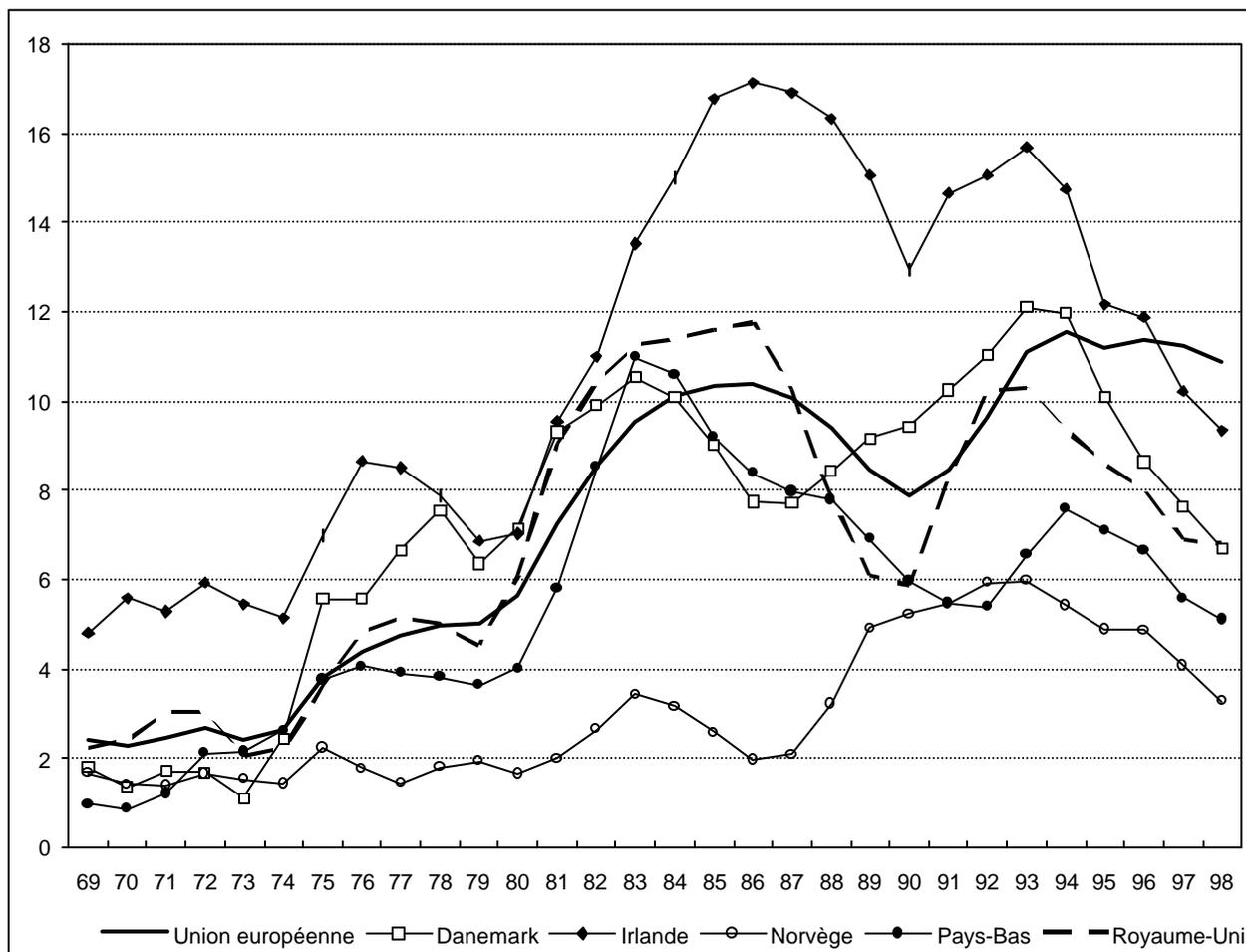
Les performances favorables des pays du *Top4* doivent être alors relativisées, d'autant plus qu'une telle disproportion est évidemment indépendante des variations qui pourraient résulter de changements dans la période précise d'observation qui ne sauraient modifier le diagnostic d'ensemble, celui d'une 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.

TABEAU 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.

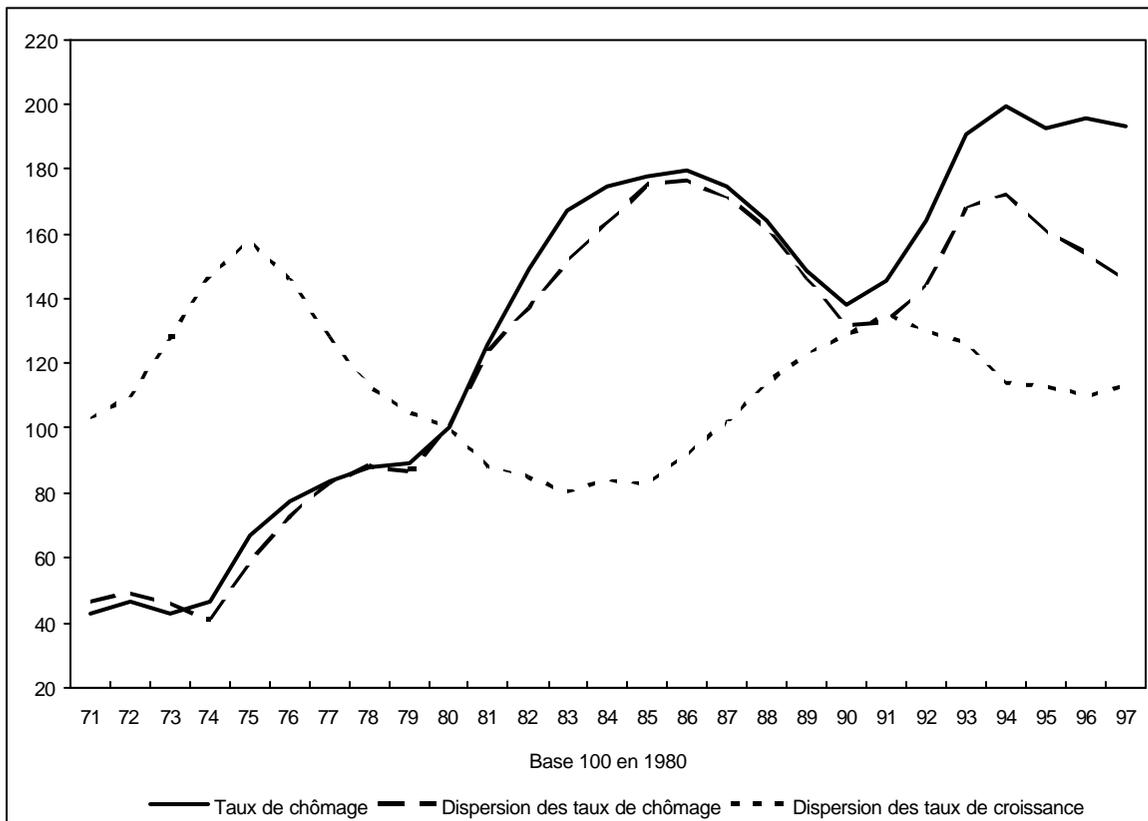
1.1.5. La convergence des taux de chômage ... vers le haut

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
<i>Top4</i>	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.

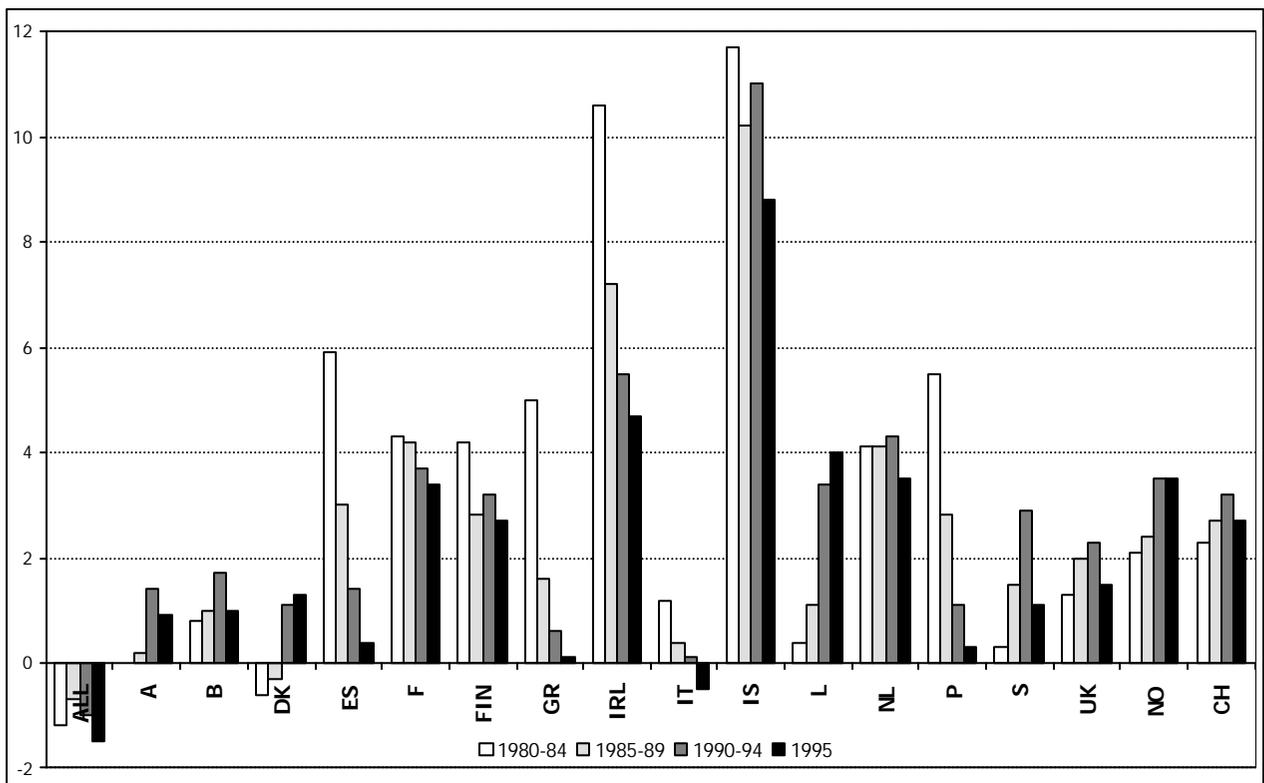
De même les positions de ces quatre pays dans le classement du taux de croissance de la population active sont très différentes. En fait, l'analyse démographique souligne essentiellement l'hétérogénéité des pays de l'OCDE.

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,

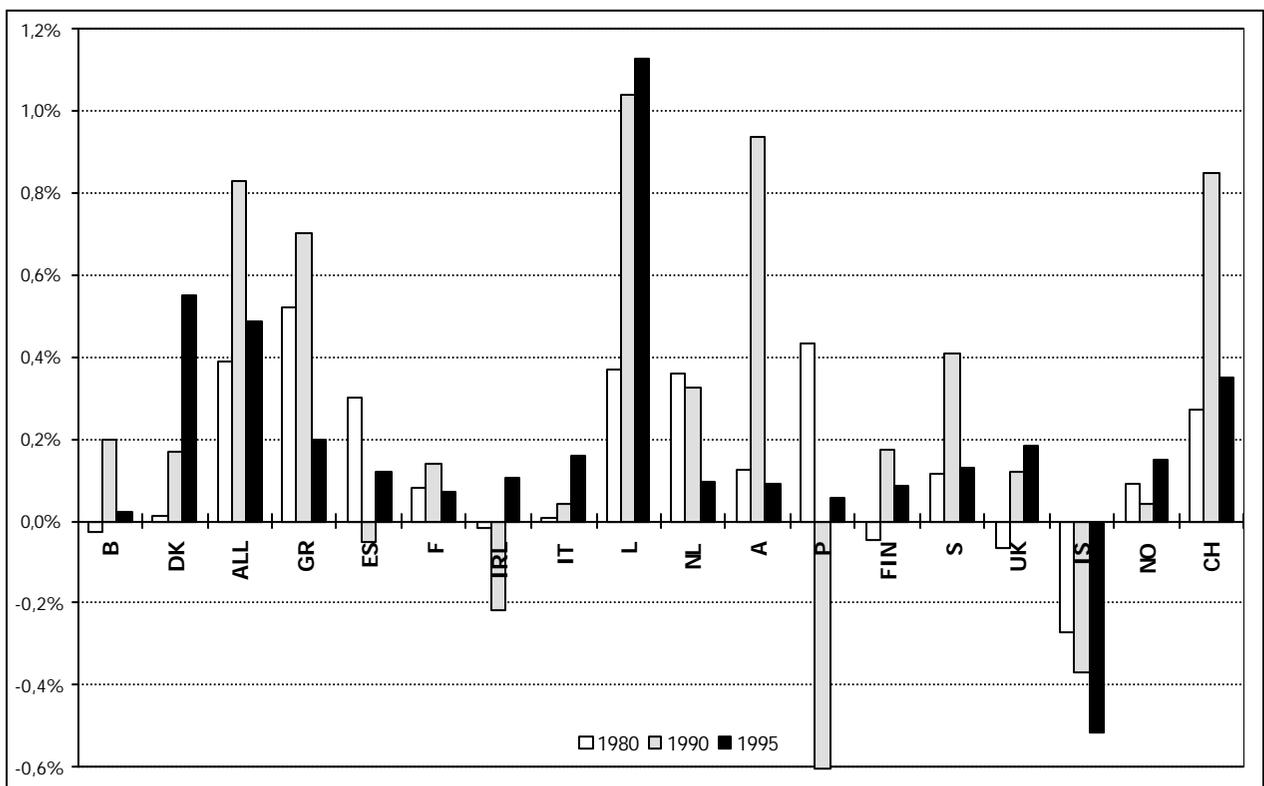
⁴ Il faut toutefois préciser que les personnes immigrant vers les pays de l'Union européenne sont en grande partie des ressortissants revenant dans leur pays d'origine de même qu'une proportion similaire de ceux qui émigrent rentre également dans leur pays.

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



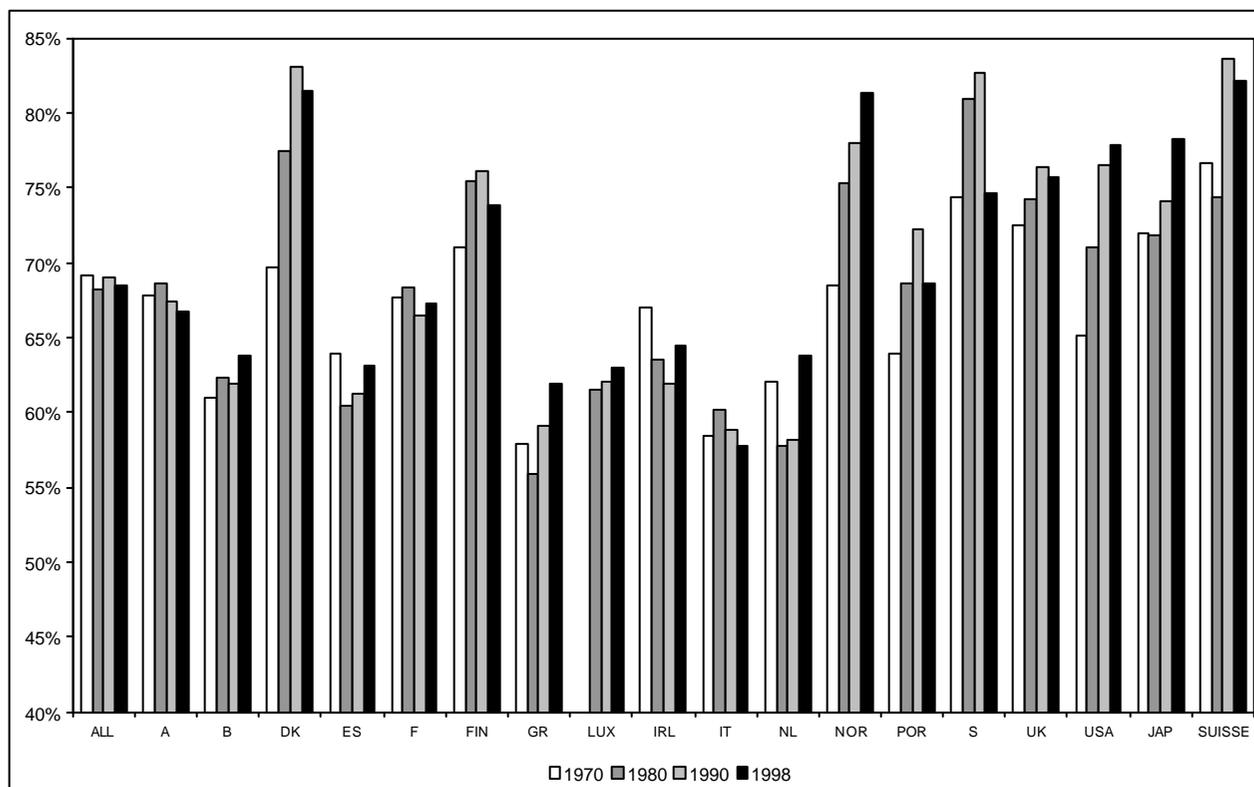
Source : Eurostat (1997d)

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.

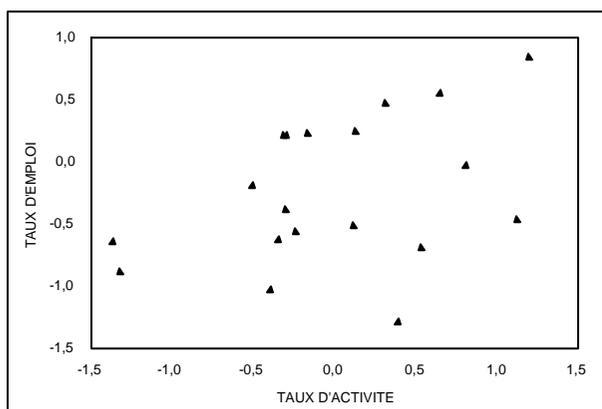
Entre l'évolution de la population en âge de travailler et les performances d'emploi, le lien est strictement inexistant avec un coefficient de corrélation extraordinairement faible (0,08). Dans le cas du taux d'activité, on trouve un lien faiblement positif ($R^2=0,16$) mais qui fonctionne en sens inverse 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

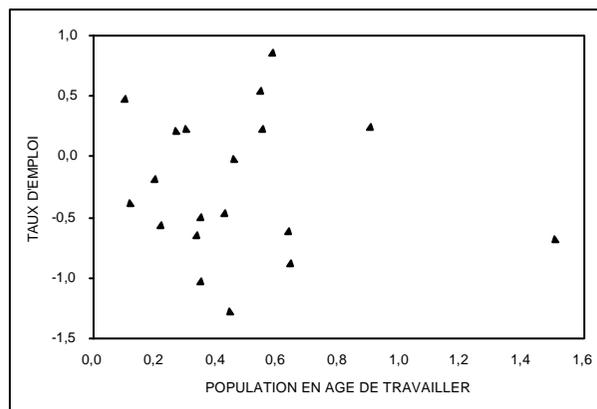
Pays-Bas	108,4
Japon	105,3
Top4	104,4
Grèce	104,0
Norvège	103,7
Irlande	103,4
Belgique	102,6
Espagne	102,3
USA	101,5
France	101,0
Luxembourg	100,7
Union européenne	99,6
Suisse	99,3
Allemagne	99,3
Autriche	98,9
Italie	98,0
Royaume-Uni	97,6
Danemark	97,6
Canada	97,5
Finlande	97,0
Portugal	94,4
Suède	91,1

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'ÂGE ACTIF

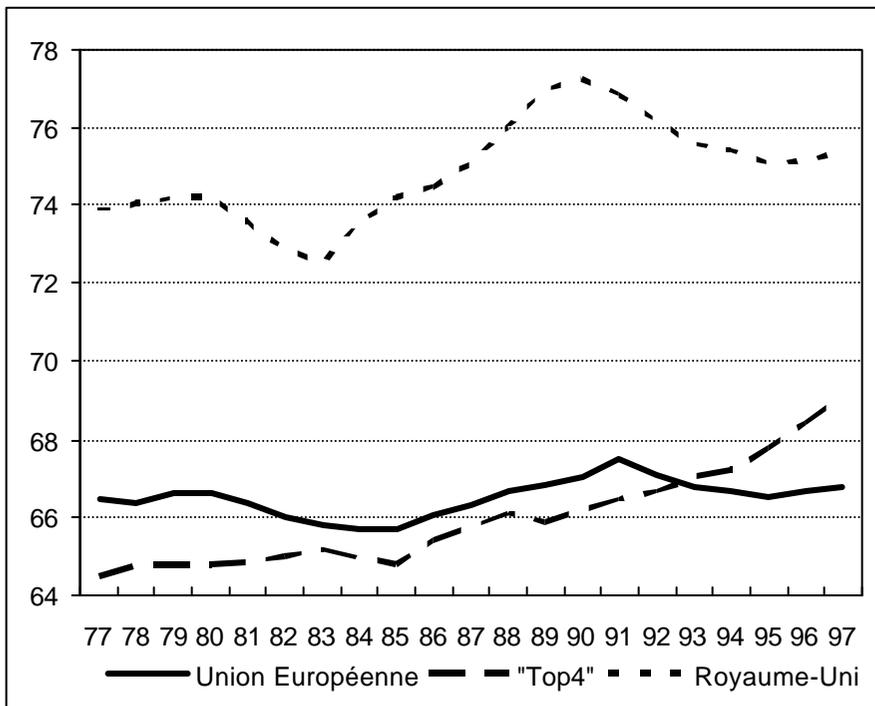


GRAPHIQUE 1.11. TAUX D'EMPLOI ET POPULATION



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 :

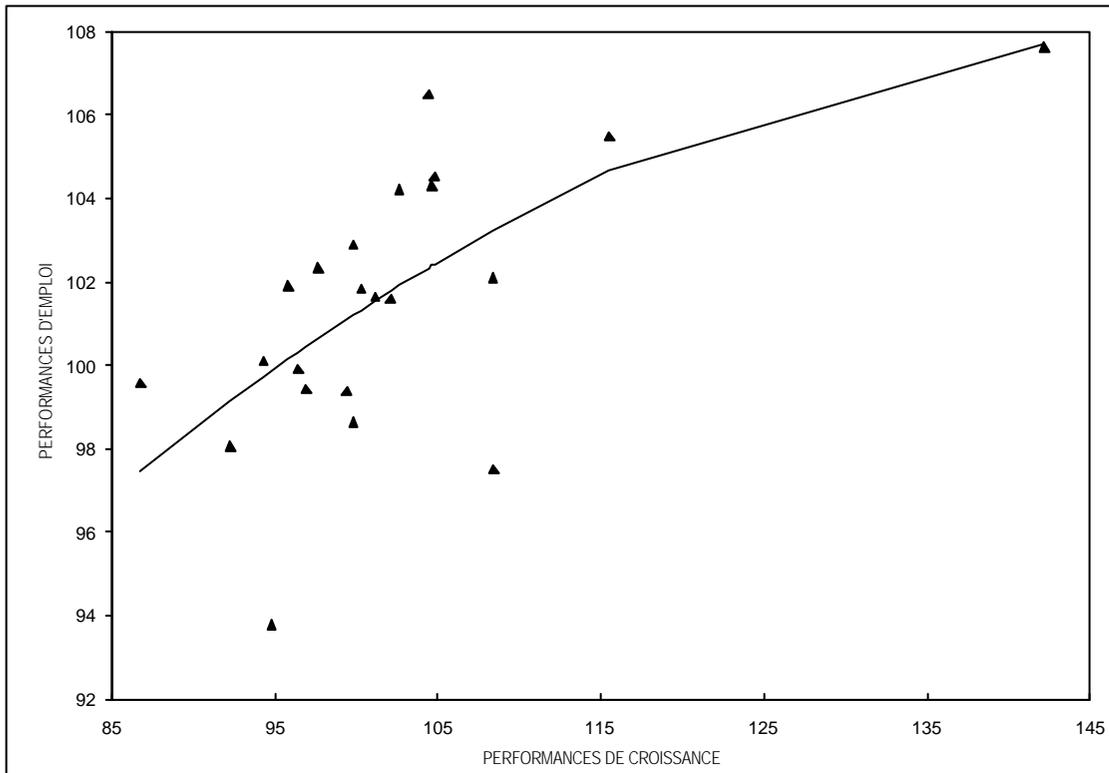
- sur la période 1990-1998 on trouve une corrélation entre les performances relatives d'emploi et celles de croissance (graphique 1.13). Autrement dit, les pays qui ont fait progresser leur taux d'emploi sont également ceux qui ont connu une croissance supérieure à la moyenne. Le coefficient de corrélation 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.

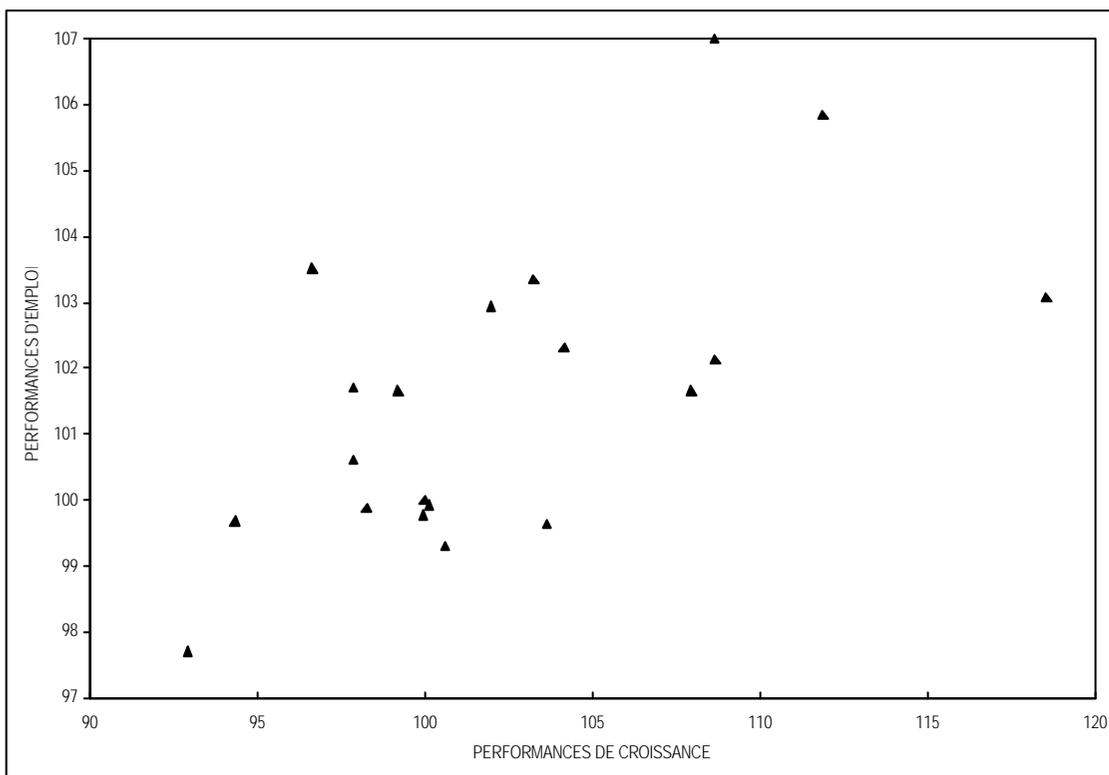
TABLEAU 1.6. PERFORMANCES 1990-1997

	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 »

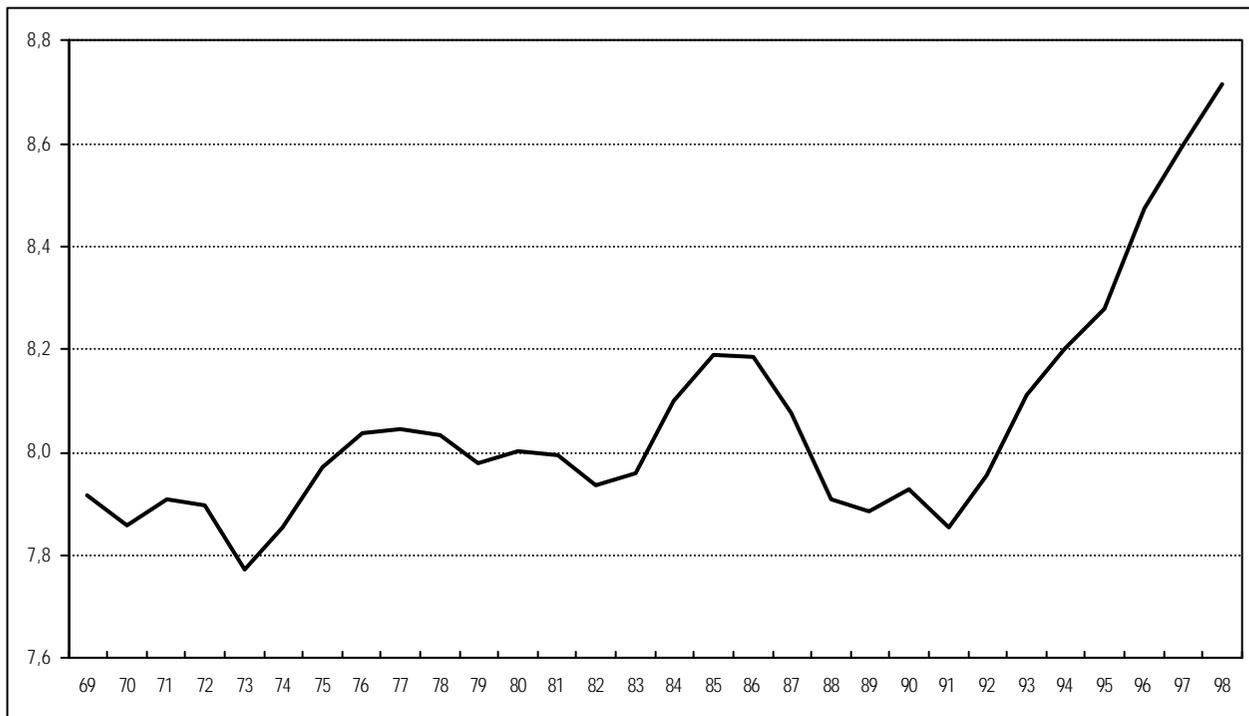
	EMPLOI	PIB	CONTENU	POPULATION	ACTIVITE
<i>Top4</i>	105,3	109,9	98,3	102,6	95,1
Royaume-Uni	102,4	97,7	98,5	105,3	101,0
France	99,9	96,4	100,3	104,4	98,9
Union Européenne	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Top4 : Danemark, Irlande, Norvège, Pays-Bas

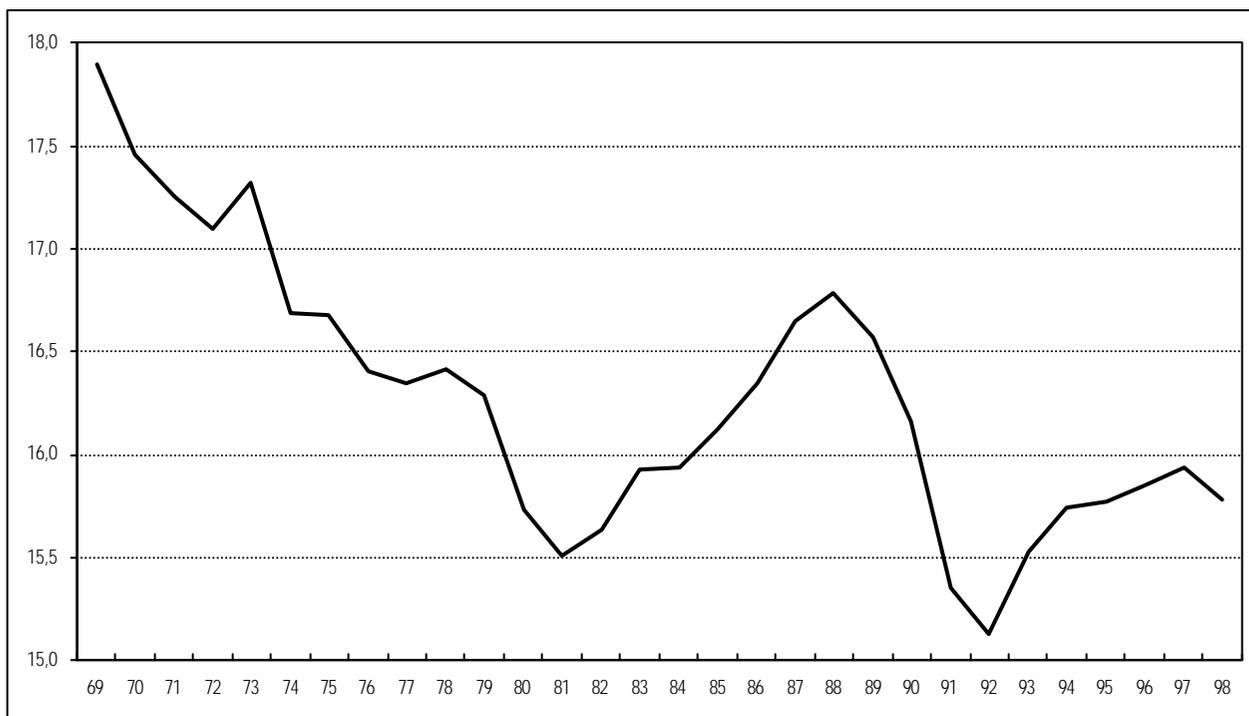
Peut-être n'est-il pas inutile de souligner au passage que cette configuration, pourtant assez simple à identifier, est en général ignorée ou relativisée. Dans sa grande majorité, la littérature consacrée à ce sujet ignore – ou cite comme un facteur favorable parmi beaucoup d'autres – le fait que les 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 RÉGLEMENTATION DE L'EMPLOI À LA FIN DES ANNÉES 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.

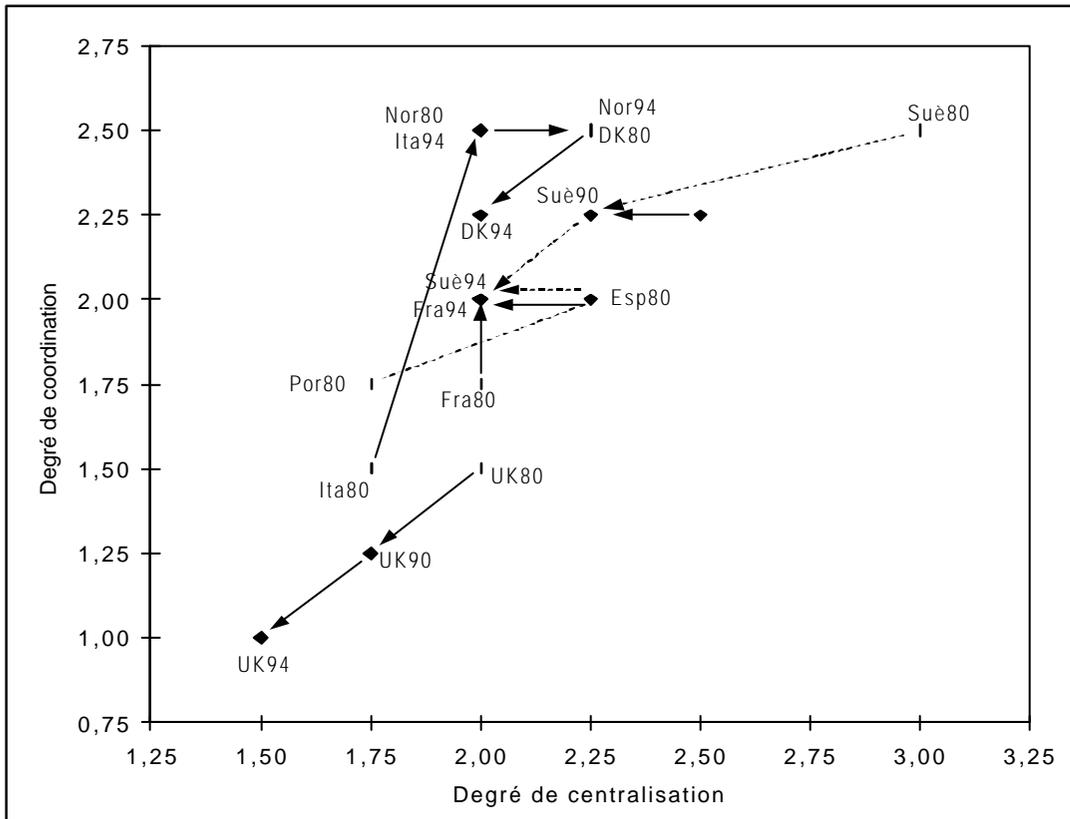
TABLEAU 2.6. CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES DE NEGOCIATION COLLECTIVE

	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

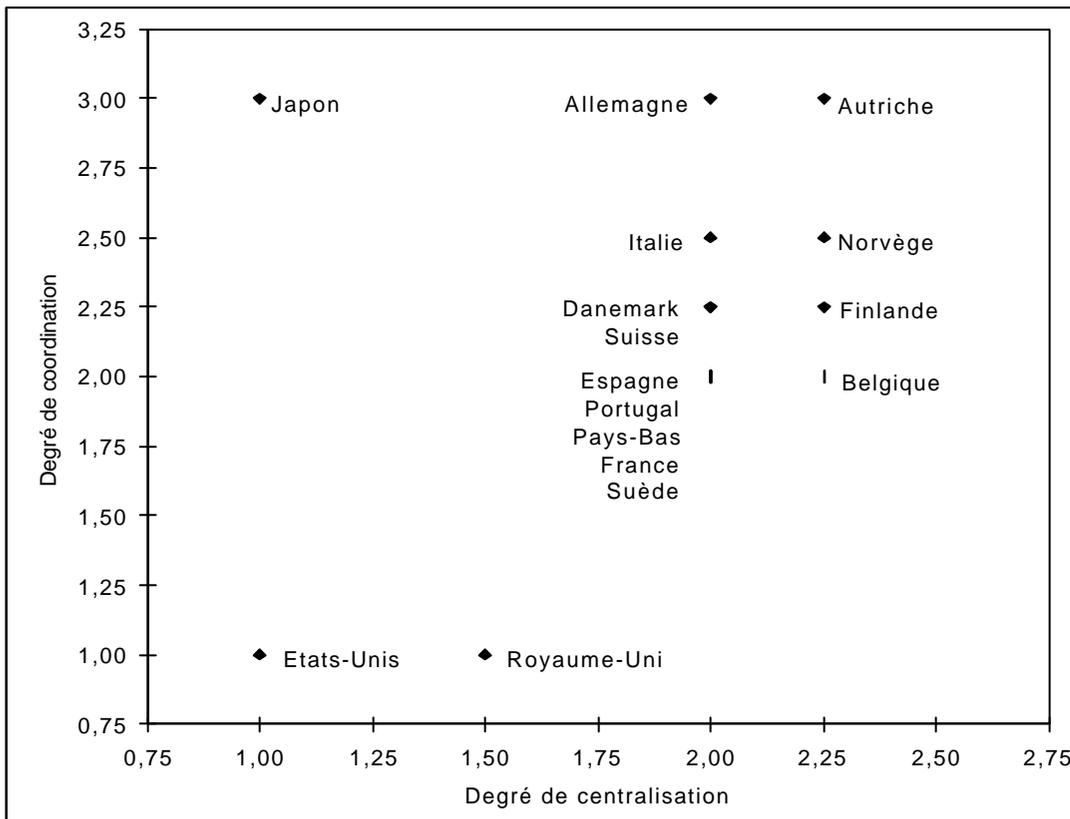
C Centralisation CO Coordination SY Syndicalisation CC Couverture conventionnelle Δ Variation 1980-1994

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

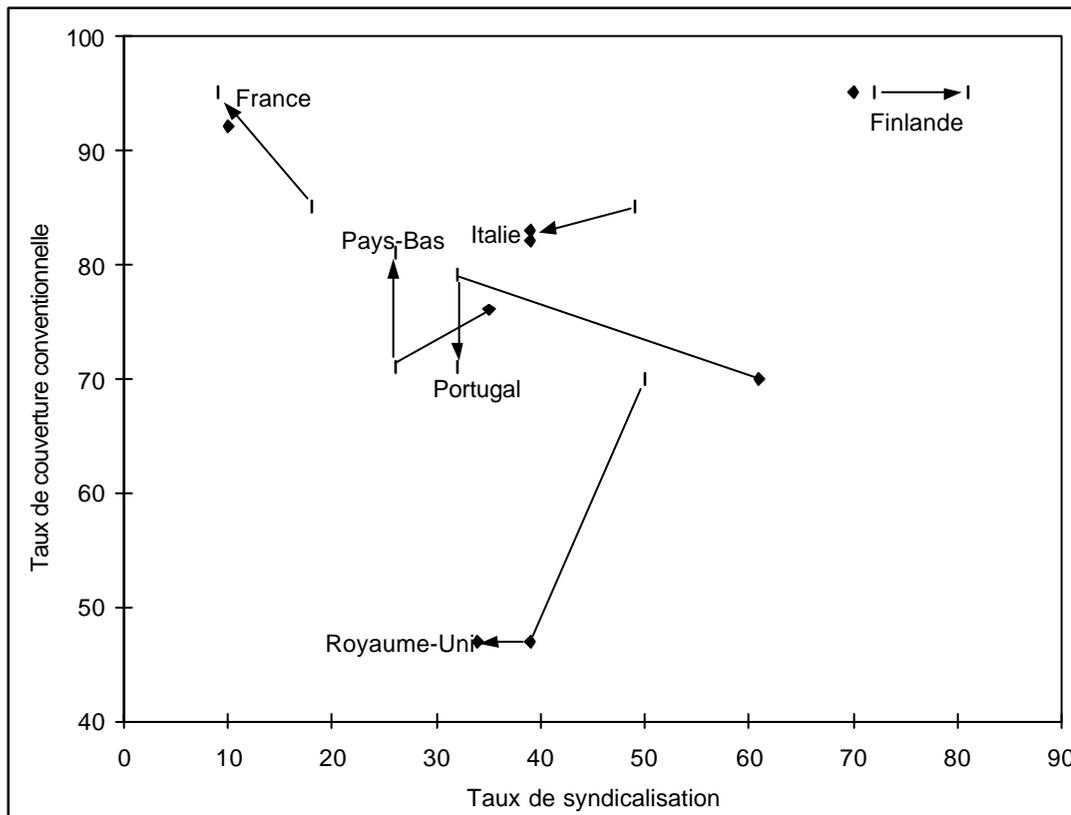
Compte tenu des divergences d'évolution des quatre indicateurs caractérisant les systèmes de négociation collective, la construction d'une typologie semble difficile. Elle se ramène de fait à distinguer les systèmes selon trois catégories : centralisés/coordonnés, intermédiaires, décentralisés/peu coordonnés. 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

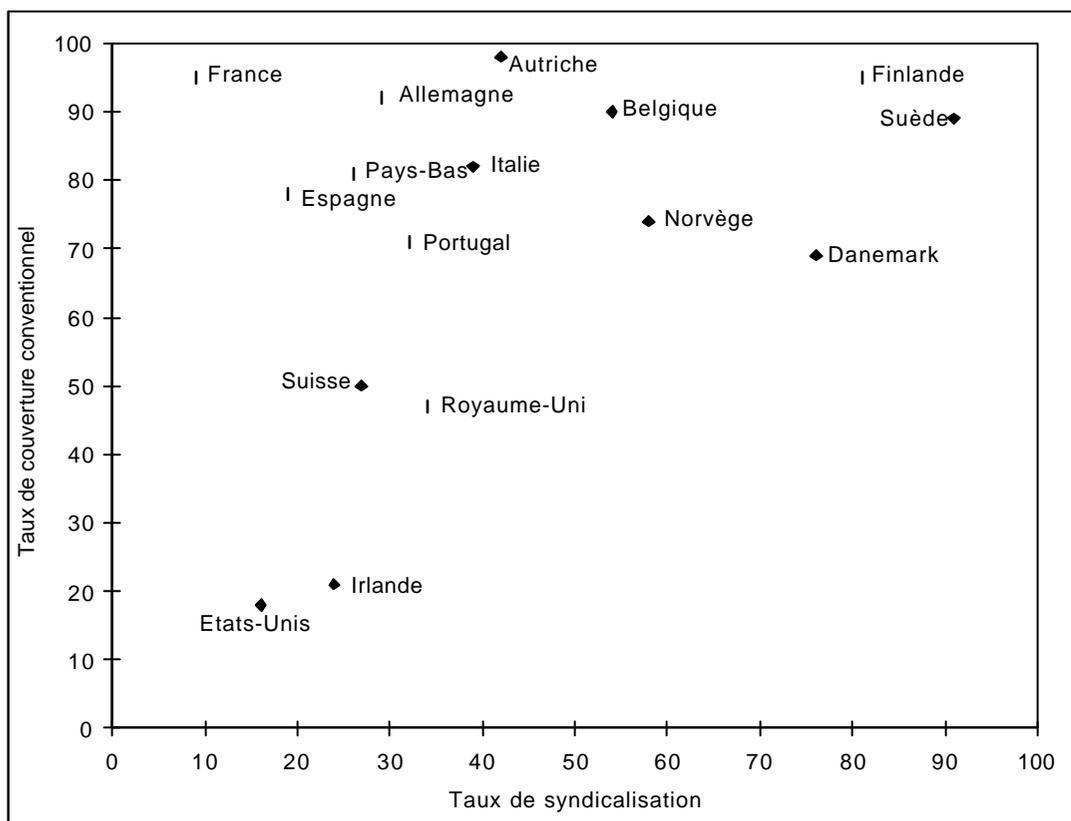
	1980	1990	1994
Centralisés/ coordonnés	Autriche, Danemark Finlande, Allemagne Norvège , Suède	Autriche, Finlande Allemagne, Norvège Suède	Autriche, Finlande Allemagne, Norvège Italie
Intermédiaires	Belgique, Japon Pays-Bas , Espagne Suisse	Danemark , Belgique Japon, Pays-Bas Espagne, Suisse France, Portugal	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 États-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).

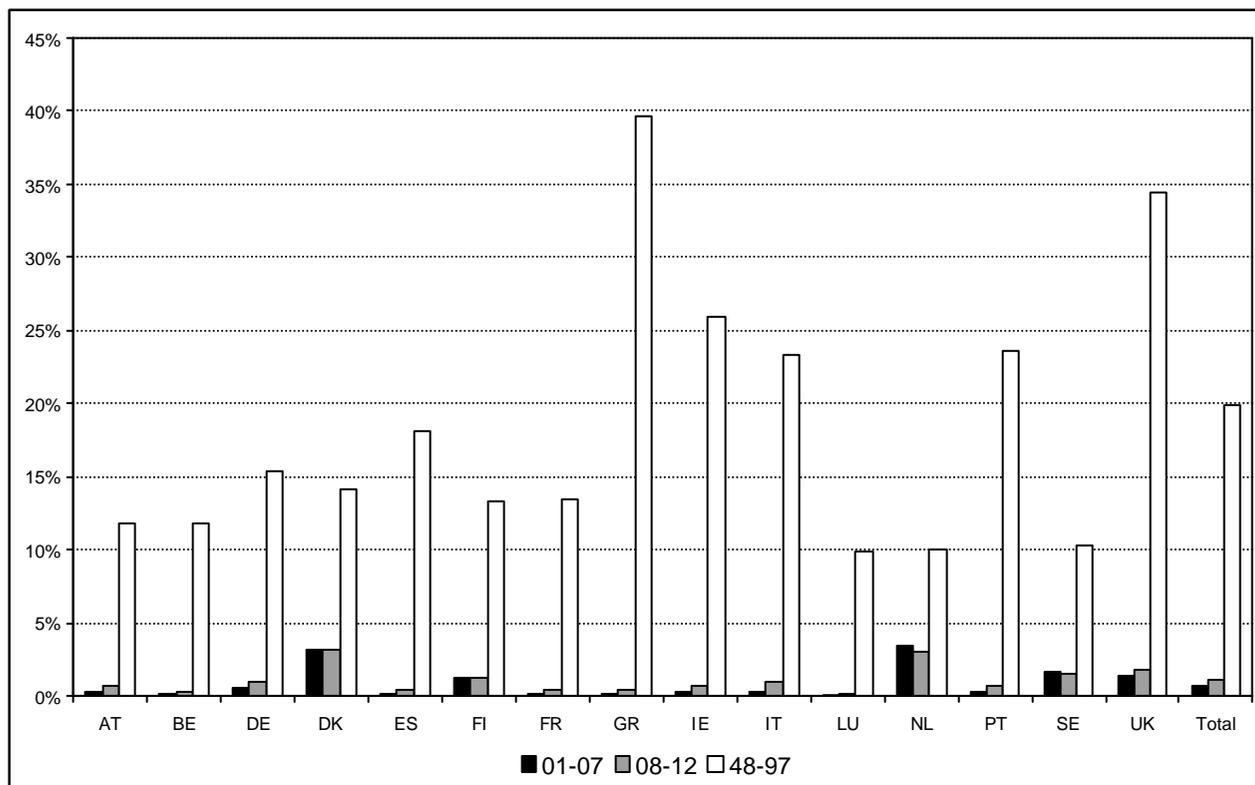
Les analyses des temps de travail des hommes et des femmes dans les pays de l'Union européenne font ressortir leur degré de dispersion relativement élevé. L'analyse suivante est centrée sur le recours aux durées atypiques, qu'elles soient longues ou courtes (graphiques 2.5 et 2.6). Ces utilisations des 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

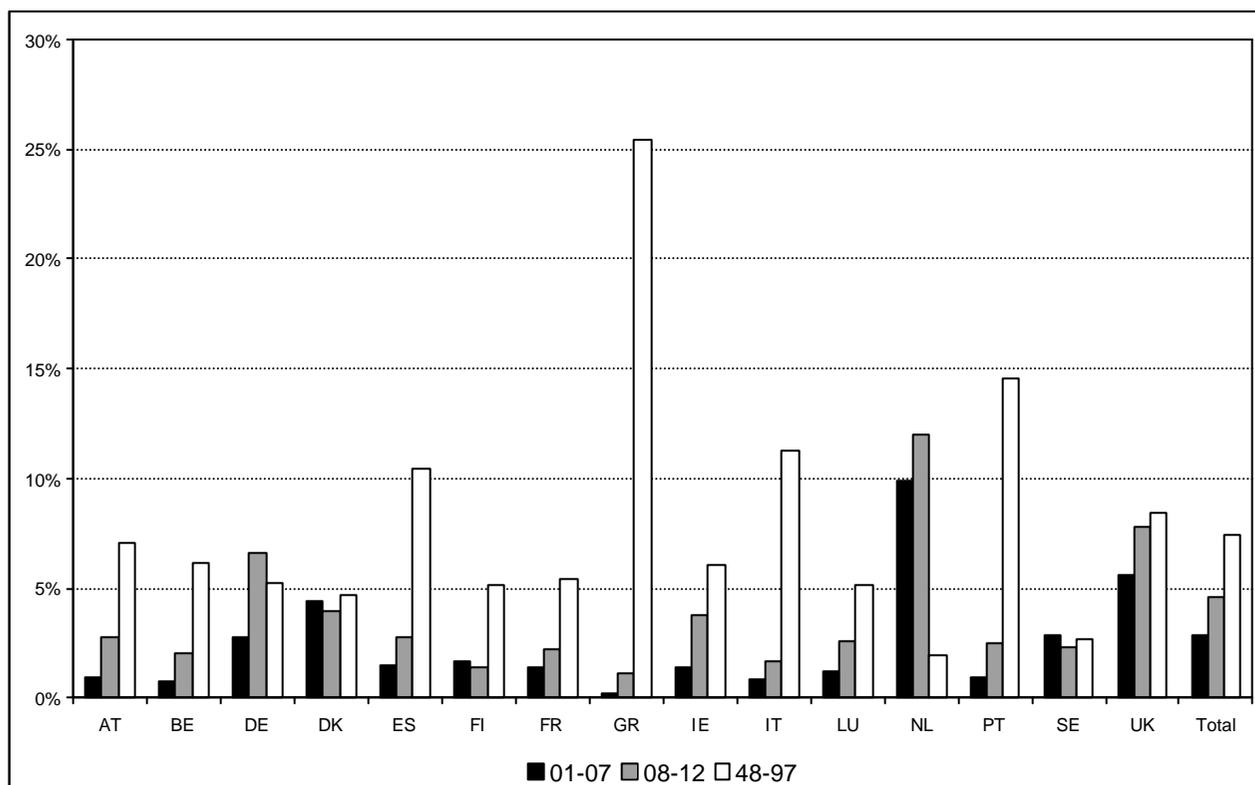
stable et continue entre l'employeur et l'employé. C'est en outre un emploi salarié, ce qui exclut les indépendants et bénévoles. D'autre part, la durée de ce travail est sensiblement plus courte que la durée normale d'un temps complet. La recommandation n°116 de l'OIT définit la durée normale du travail « *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.

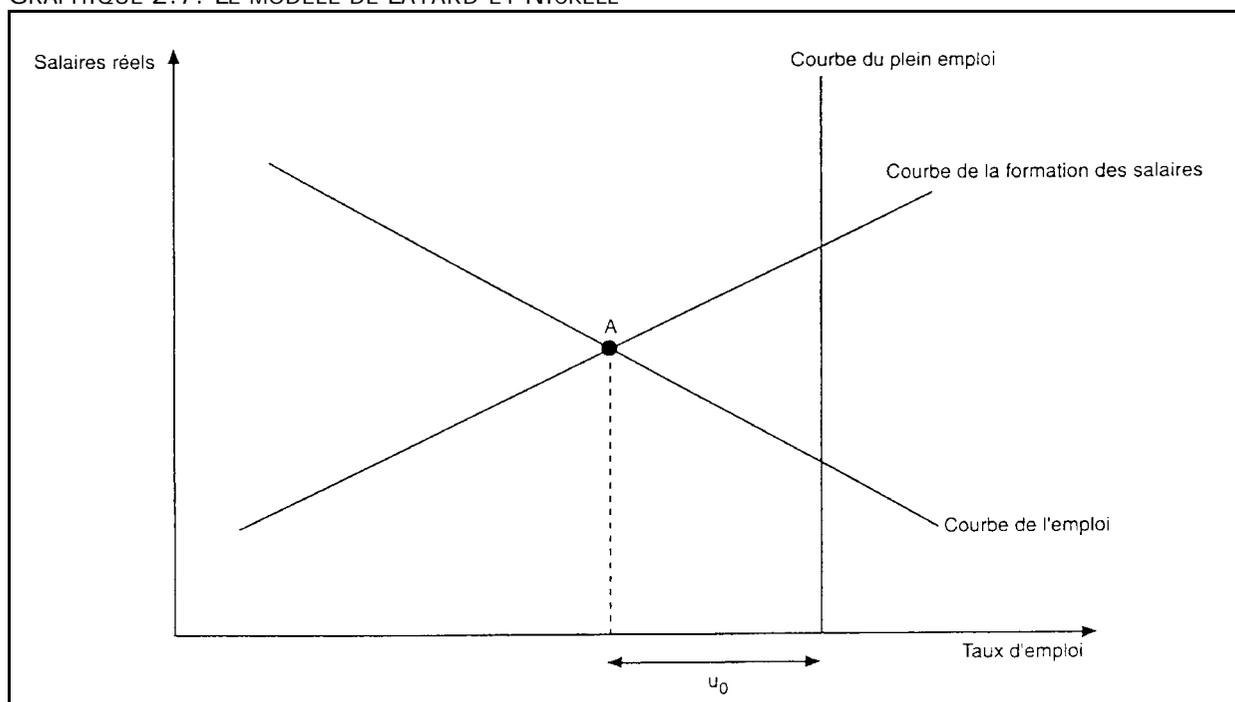
2.4.1. Le cadre théorique d'analyse

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



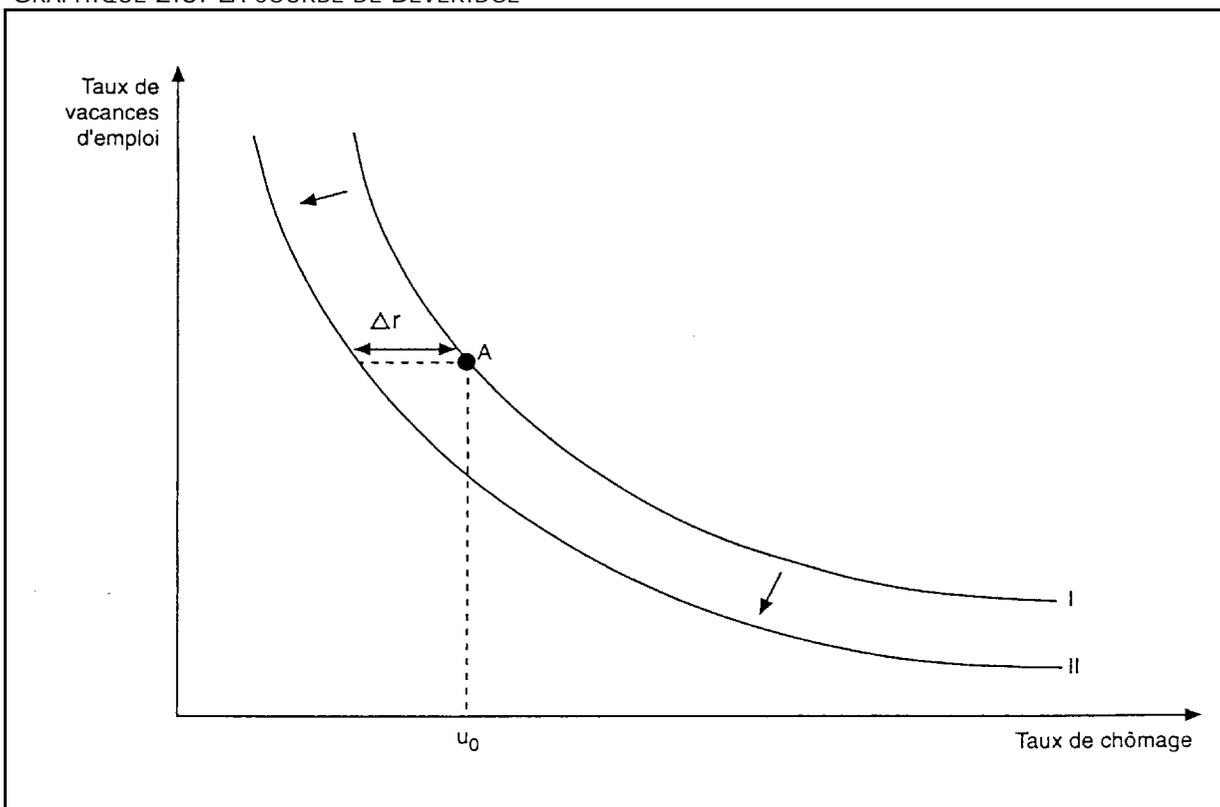
Source : Calmfors (1994)

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.

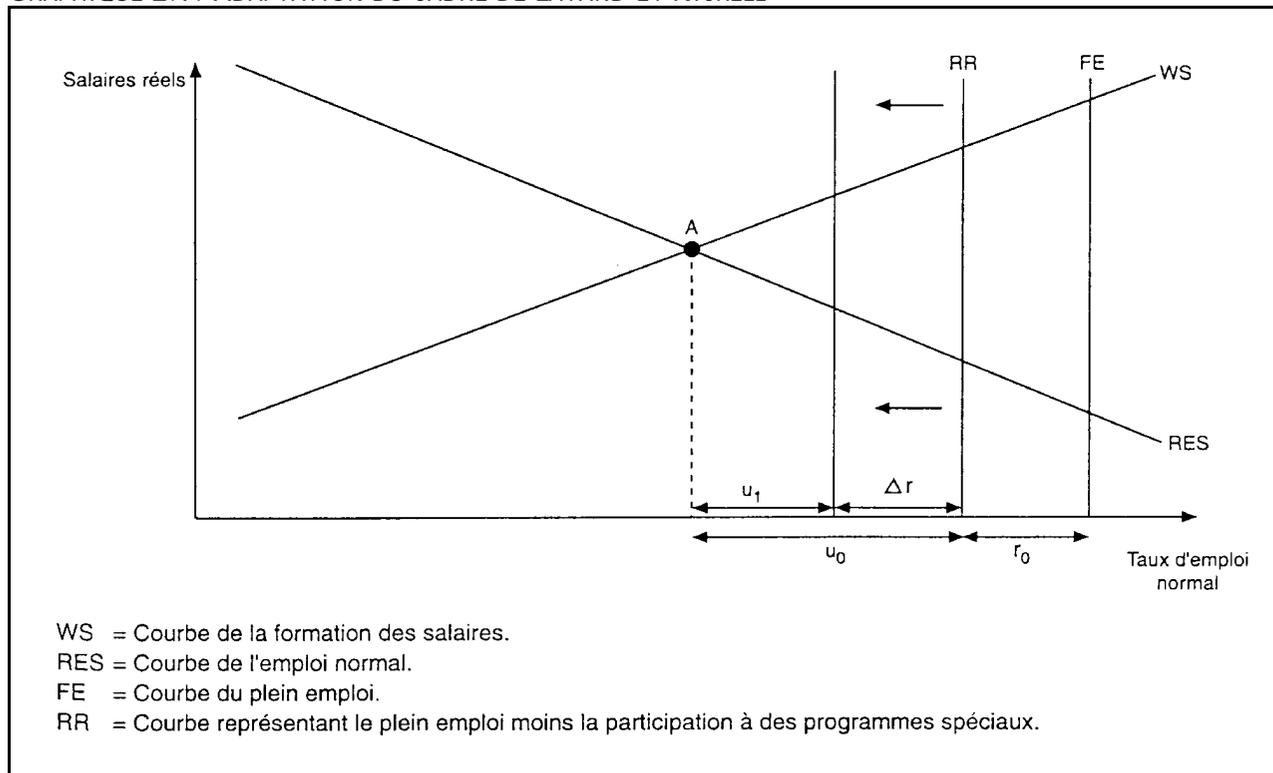
GRAPHIQUE 2.8. LA COURBE DE BEVERIDGE



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)

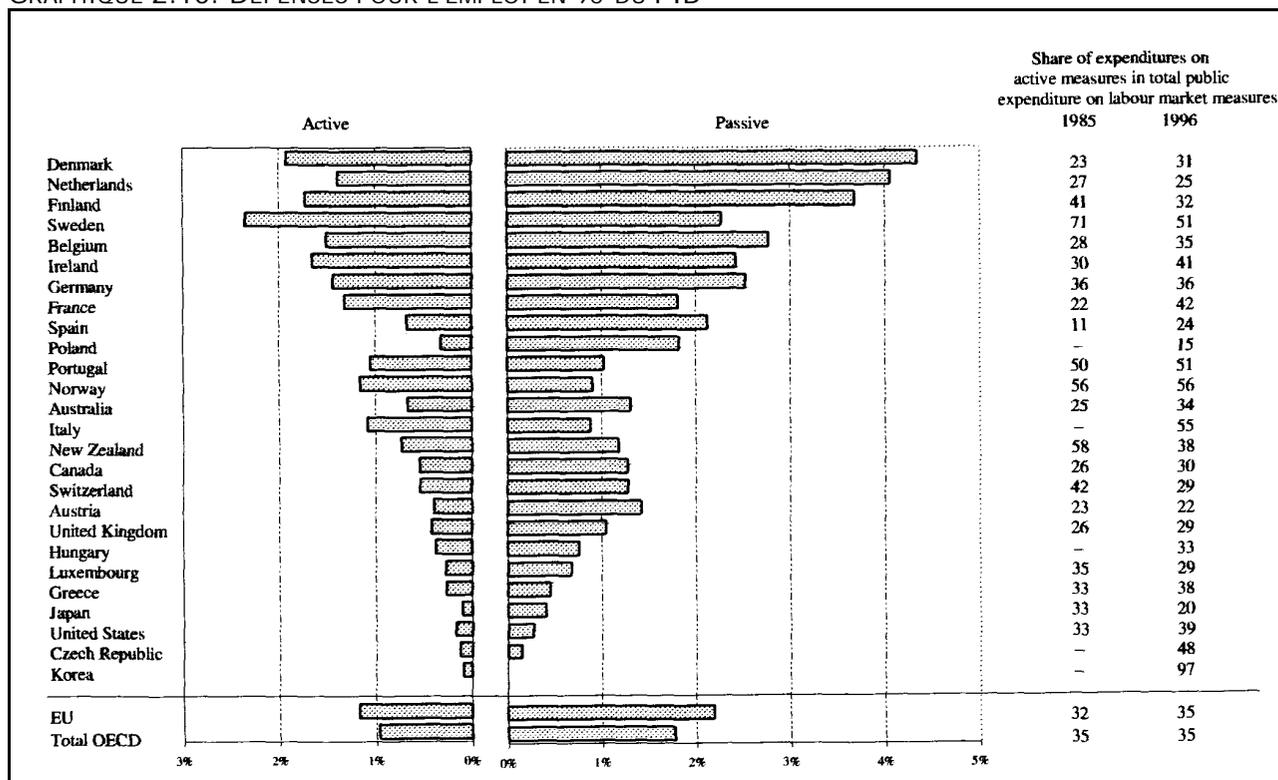
Dépenses par personne sans emploi en % du PIB par tête.

(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. ÉLASTICITE A LONG TERME DES SALAIRES REELS

	Layard <i>et alii</i> (1991)	Tyrväinen (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.

TROISIEME PARTIE

LE TOP4 ET LES MODALITES DU SUCCES

Les quatre pays regroupés sous cette appellation (Danemark, Irlande, Norvège et Pays-Bas) ont été sélectionnés en raison de leur meilleure performance en matière d'emploi et on a déjà eu l'occasion de montrer que celle-ci renvoyait à une croissance plus rapide au cours des années quatre-vingt. Il reste maintenant à envisager plus en détail les modalités de cette réussite de manière à repérer les spécificités qui pourraient en rendre compte et qui concernent principalement l'insertion dans le marché mondial et la modération salariale.

3.1. LES PAYS DU TOP4 ET L'OUVERTURE COMMERCIALE

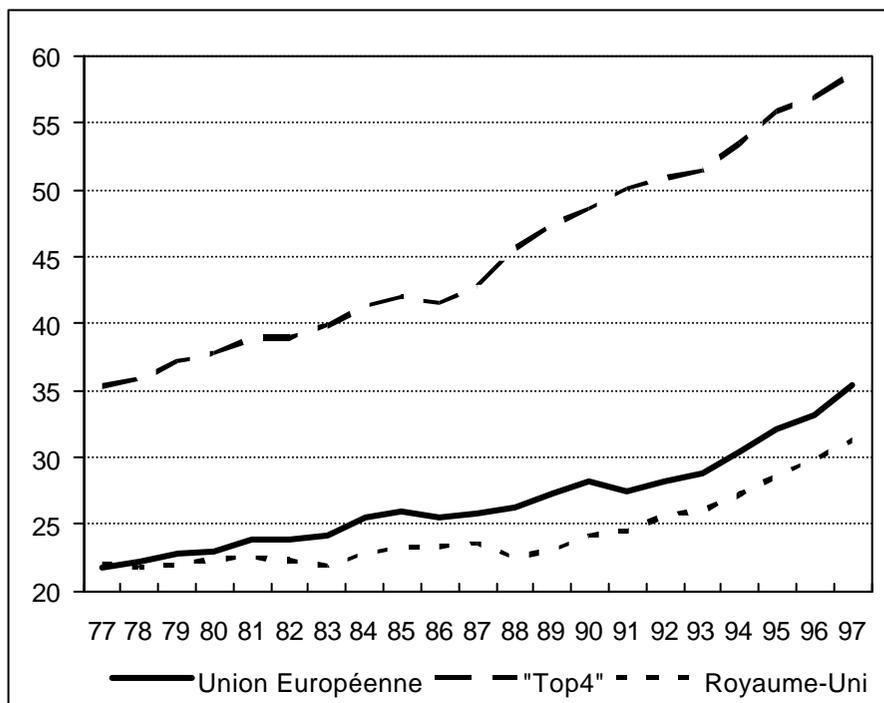
3.1.1. La contribution du commerce extérieur

Outre leur petite taille, la première caractéristique des pays du *Top4* est un degré d'ouverture particulièrement élevé. Les quatre pays se caractérisent par le poids des exportations rapportées au PIB, même s'ils ne sont pas les seuls dans ce cas-là (tableau 3.1). Cette proportion atteint 89,7 % en Irlande, 63,2 % aux Pays-Bas, 46,4 % en Norvège, et 39,8 % au Danemark soit 58,6 % pour l'ensemble constitué par les quatre pays, à comparer à 35,3 % pour l'Union européenne.

TABLEAU 3.1. EXPORTATIONS EN % DU PIB

Pays	1997
Allemagne	29,5
Autriche	56,5
Belgique	83,7
Danemark	39,8
Espagne	34,6
Finlande	37,2
France	32,6
Grèce	19,9
Irlande	89,7
Italie	25,8
Luxembourg	94,2
Norvège	46,4
Pays-Bas	63,2
Portugal	47,3
Suède	44,4
Suisse	42,5
UK	31,3
Canada	37,3
USA	13,4
Japon	13,5
UE	35,3
TOP4	58,6

GRAPHIQUE 3.1. DEGRE D'OUVERTURE



Cependant, ce degré d'ouverture, s'il est nettement plus élevé, a progressé à peu près au même rythme que l'ensemble de l'Europe (graphique 3.1). Le succès du *Top4* ne renvoie donc pas à une ouverture plus rapide, mais plutôt à des gains de parts de marché que confirme le tableau 3.2. Il permet de vérifier que les performances extérieures du *Top4* ne datent pas des années quatre-vingt-dix.

TABLEAU 3.2. PARTS DE MARCHE DANS LE COMMERCE EXTERIEUR MONDIAL

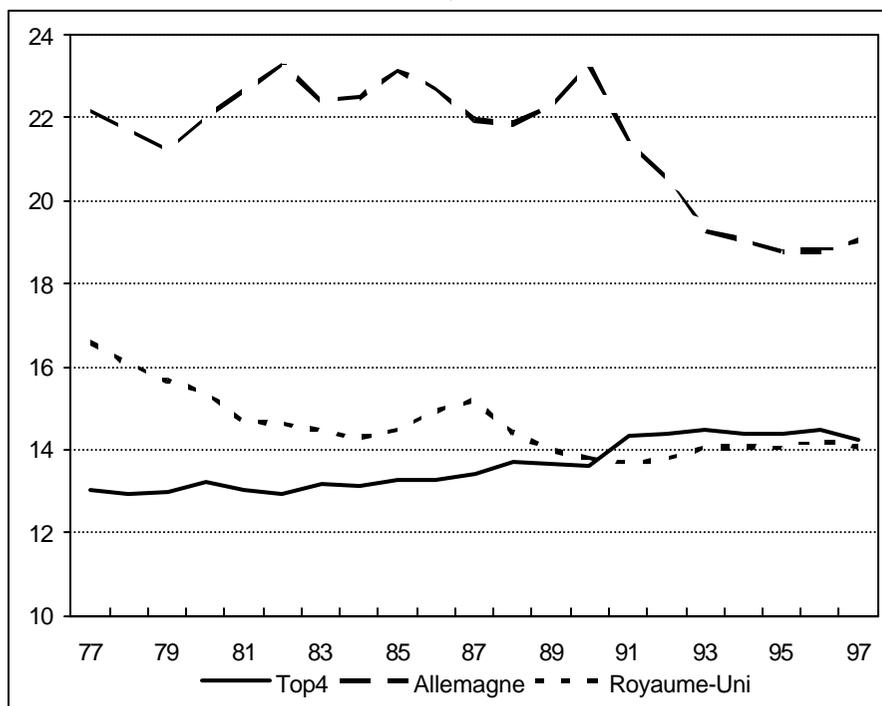
	Exportations			Solde			Importations		
	1980	1997	Δ	1980	1997	Δ	1980	1997	Δ
Allemagne	9,5	9,3	-0,1	0,4	1,4	1,0	9,1	7,9	-1,2
Danemark	0,8	0,9	0,1	-0,1	0,1	0,2	0,9	0,8	-0,1
France	5,7	5,3	-0,4	-0,8	0,5	1,3	6,5	4,8	-1,7
Irlande	0,4	1,0	0,6	-0,1	0,3	0,4	0,5	0,7	0,2
Italie	3,8	4,3	0,5	-1,0	0,6	1,7	4,9	3,7	-1,2
Norvège	0,9	0,9	0,0	0,1	0,3	0,2	0,8	0,6	-0,2
Pays-Bas	3,6	3,5	-0,1	-0,1	0,4	0,5	3,8	3,2	-0,6
Royaume-Uni	5,4	5,1	-0,3	-0,2	-0,3	-0,2	5,6	5,5	-0,1
<i>Top4</i>	5,8	6,3	0,5	-0,3	1,0	1,3	6,1	5,3	-0,8
Union européenne	37,1	38,4	1,3	-3,8	1,9	5,7	40,9	36,5	-4,4
dont extra-Europe	14,5	14,8	0,3	-4,3	1,4	5,7	18,8	13,5	-5,4
Etats-Unis	11,1	12,6	1,5	-1,3	-3,4	-2,1	12,4	16,0	3,6
Japon	6,4	7,7	1,3	-0,4	1,7	2,1	6,8	6,0	-0,8

Source : OMC, mars 1999

La part du *Top4* dans les exportations mondiales augmente plus rapidement que la moyenne européenne entre 1980 et 1997, où elle passe de 5,8 % à 6,3 %. Dans le même temps, la part du *Top4* dans les importations mondiales recule encore plus nettement, de telle sorte qu'en 1997, le solde extérieur des pays du *Top4* est excédentaire et équivaut à 1 % du commerce mondial, soit la moitié du solde de l'Europe prise dans son ensemble.

Pour simplifier les comparaisons intra-européennes, on a calculé des « parts de marché » qui sont tout simplement la part de chacun des pays dans l'ensemble de l'Union européenne. L'évolution de ces parts de marché doit être rapprochée de celle de l'Allemagne qui recule de manière très nette au moment de l'unification et passe de 22 % à 19 % des exportations européennes (graphique 3.2). Le Royaume-Uni ne profite en rien de cette situation, puisque sa part de marché reste constante, à environ 14 %. Le *Top4* profite nettement de l'occasion, puisque l'on voit apparaître une marche d'escalier en 1991, mais celle-ci peut sembler secondaire, puisqu'elle représente moins d'un point de part de marché. Pourtant, la contribution du solde extérieur à la croissance du *Top4* est tout à fait considérable. Il faut donc réconcilier ces deux constats.

GRAPHIQUE 3.2. PARTS DE MARCHÉ (% DES EXPORTATIONS EUROPEENNES)

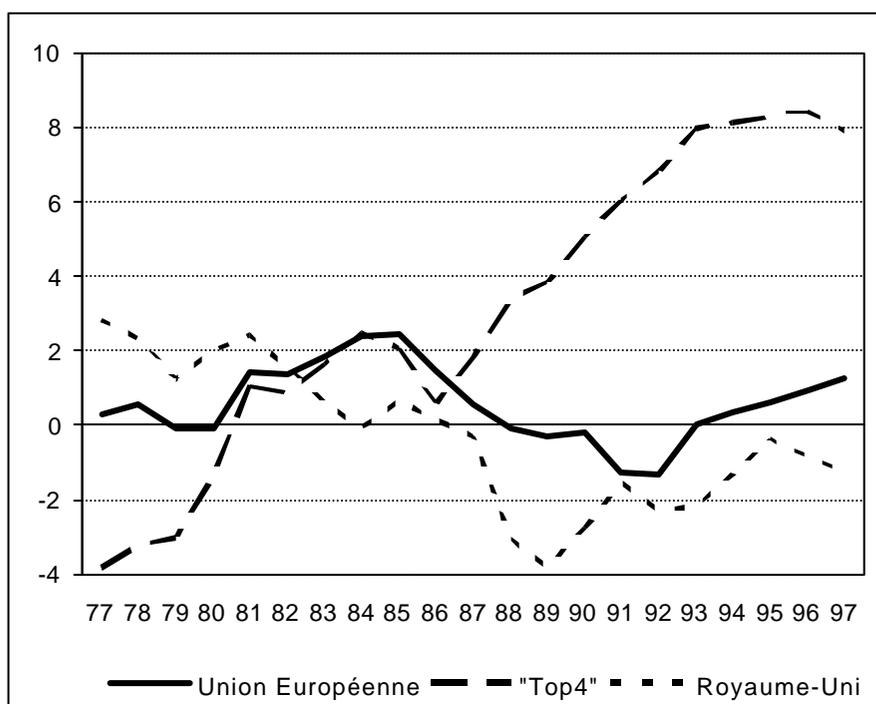


Un examen plus détaillé va permettre d'affiner le diagnostic et de mettre le doigt sur un effet important. Que la contribution du commerce extérieur à la croissance soit décisive, c'est ce que montre le tableau 3.3 (voir aussi graphique 3.3). On y constate que les taux de croissance des exportations dépassent sensiblement celui du PIB dans chacun des pays du *Top4*, et cela pour les deux sous-périodes considérées.

TABLEAU 3.3. CONTRIBUTIONS A LA CROISSANCE DANS LES PAYS DU TOP4

	Danemark		Irlande		Norvège		Pays-Bas	
	80-90	90-97	80-90	90-97	80-90	90-97	80-90	90-97
PIB	2,0	2,5	3,6	6,3	2,4	3,8	2,2	2,4
Importations	2,9	5,3	5,1	10,7	2,5	4,8	3,4	4,3
Consommation privée	1,3	3,1	1,9	4,6	1,7	2,9	1,5	2,4
Consommation publique	1,0	2,0	0,1	3,2	2,6	2,9	2,0	1,4
Investissement	2,1	3,3	4,6	3,9	-0,3	4,8	1,8	1,6
Exportations	4,7	4,0	8,5	12,7	5,3	5,8	4,3	4,7

GRAPHIQUE 3.3. SOLDE COMMERCIAL EN % DU PIB



Pourtant, le gain de part de marché est en apparence modeste, ce qui veut dire que les exportations du *Top4* n'ont pas augmenté de manière beaucoup plus rapide que l'ensemble de l'Union européenne : 5,8 % contre 5,2 % par an. Mais cette différence relativement minime a de grandes conséquences sur la croissance relative du *Top4* en raison de deux paramètres, qui sont, d'une part le degré d'ouverture supérieur du *Top4* et, d'autre part, la petite taille économique de cet ensemble.

TABLEAU 3.4. CONTRIBUTION DES EXPORTATIONS A LA CROISSANCE

	X90	X97	ΔX	$\Delta X\%$	PIB90	PIB97	$\Delta PIB\%$	$\Delta X/PIB$
TOP4	221	329	108	5,8	454	561	3,1	3,1
UE	1621	2312	691	5,2	5732	6543	1,9	1,6
TOP4/UE	13,6	14,2			7,9	8,6	1,1	1,4

X Exports en volume

Entre 1990 et 1997, les exportations du *Top4* sont passées de 221 à 329 milliards de dollars de 1991. Sur cette progression, le gain de part de marché représente environ 14 milliards. Mais, pour apprécier la contribution de ce surcroît d'exportations, il faut le rapporter au PIB initial de 221 milliards et il représente alors une progression relative de 6,2 % sur une période de 7 ans, soit environ 0,9 point de PIB par an. On retrouve ainsi la majeure partie d'un différentiel de croissance de 1,1 point entre le *Top4* et l'Union européenne. On peut donc parler d'une croissance « opportuniste » dans la mesure où la captation de deux tiers de points des exportations totales suffit, parce qu'il s'agit de pays petits et très ouverts, à assurer un différentiel de croissance de près d'un point.

On peut illustrer d'une autre manière le fait que la croissance supérieure du *Top4* est obtenue pour une bonne part en « mordant » sur les échanges à l'intérieur de l'Union européenne. C'est ce que vient illustrer le tableau 3.5 qui décrit la structure des exportations des pays du *Top4*, à l'exception de la Norvège.

TABLEAU 3.5. DESTINATION DES EXPORTATIONS

	Exportations	Exports intra	% Exports intra
Danemark			
1990	27848	16077	57,7
1997	43449	28840	66,4
97/90	x1,56	x1,79	8,6
Irlande			
1990	18638	14012	75,2
1997	46969	32304	68,8
97/90	x2,52	x2,31	-6,4
Pays-Bas			
1990	107188	64293	60,0
1997	180740	142690	78,9
97/90	x1,69	x2,22	19,0
« Top3 »			
1990	153674	94382	61,4
1997	271158	203834	75,2
97/90	x1,76	x2,16	13,8
Union européenne			
1990	1081428	618709	57,2
1997	1882590	1122074	59,6
97/90	x1,74	x1,81	2,4

Données Eurostat en millions d'Ecus

Le principal enseignement est que la progression en valeur des exportations du « Top3 » est comparable à celle de l'Union européenne. Mais la progression des exportations du Danemark et des Pays-Bas vers le marché européen est bien plus rapide que celle des exportations intra-européennes. Le dynamisme à l'exportation est donc particulièrement marqué sur le marché européen, ce qui confirme l'idée d'une croissance plus rapide qui « mord » sur la demande globale européenne.

3.1.2. Les modalités de la compétitivité

La part des exportations dépend en premier lieu de la compétitivité-prix, qui peut à son tour être décomposée en deux éléments. Le premier est la compétitivité-coût, autrement dit l'évolution relative du coût salarial unitaire réel qui varie à peu près en sens inverse des parts salariales comparée. Le second élément est l'évolution du taux de change réel qui compare le taux de change effectif au taux de change qui découlerait de l'évolution relative des niveaux de prix. Un pays peut donc améliorer sa compétitivité-prix de deux manières : en faisant baisser le coût salarial unitaire vis-à-vis de ses concurrents, ou en laissant se déprécier sa monnaie en termes réels.

Le tableau 3.6 donne l'évolution de la compétitivité-prix des pays en prenant l'Union européenne comme référence. Il permet de constater que les pays du *Top4* ont une évolution très proche de la moyenne européenne : le coût salarial unitaire a évolué de manière semblable et le taux de change réel également. L'Irlande constitue une exception notable puisque ce pays a amélioré sa compétitivité-prix de 9 %, dont 6 peuvent être imputés à une baisse relative du coût salarial unitaire. Dans l'ensemble, les pays étudiés ne font pas apparaître de gains de productivité flagrants, comme le confirme l'examen de la série de graphiques 3.4.

TABLEAU 3.6. COMPOSANTES DE LA COMPETITIVITE

Parts marché	Δ	$\Delta\%$	Trend?	Compétitivité ?	COMP	CSAL	TC
Allemagne	-3,3	-14,7		oui	84,3	89,5	94,0
Autriche	0,0	1,2		oui	99,8	102,9	96,9
Belgique	-0,5	-6,7		oui	97,3	97,8	99,4
Danemark	-0,2	-7,8		oui	102,6	102,9	99,7
Espagne	2,2	36,0	oui	oui	120,5	105,0	114,4
Finlande	0,2	15,0		oui	139,6	109,2	126,5
France	-0,1	-0,8		oui/non	100,6	100,0	100,5
Grèce	-0,2	-20,7		oui	89,5	105,4	84,6
Irlande	1,0	65,7	oui		109,2	106,3	102,6
Italie	0,6	5,7		oui	121,2	106,6	113,4
Luxembourg	0,0	-8,8		oui	98,7	99,2	99,4
Norvège	0,1	6,2	oui		110,8	107,4	103,1
Pays-Bas	-0,3	-4,1	oui		94,9	96,8	98,0
Portugal	0,3	14,4	oui	oui	84,2	97,6	86,0
Suède	0,3	10,9	oui		116,3	103,5	112,1
Suisse	-0,7	-21,0		oui	94,5	98,0	96,5
UK	0,1	0,7		oui	96,5	101,2	95,3
Canada	1,6	19,5			119,1	97,2	121,7
USA	7,3	21,9			90,9	99,3	91,5
Japon	0,0	-0,2			85,7	97,4	87,9
UE	0,0	0,0			100,0	100,0	100,0
TOP4	0,6	4,4			99,8	100,0	99,7

COMP Compétitivité-prix CSAL Compétitivité selon le coût salarial
 TCR Taux de change réel (COMP=CSALxTCR)

Il n'est pas inutile d'apporter néanmoins quelques autres nuances selon les pays du *Top4*. En ce qui concerne le taux de change, les Pays-Bas et le Danemark ont une monnaie très fortement indexée sur le mark. Leur taux de change a eu tendance à jouer de manière défavorable sur la compétitivité, comme en Allemagne. Cependant cet effet a été en partie contrebalancé par une moindre croissance des prix. Entre 1990 et 1997, la hausse des prix a été ainsi de 3 % par an en Allemagne pour 1,8 % au Danemark et 2,3 % aux Pays-Bas. En revanche, la Norvège et l'Irlande ont bénéficié d'une légère baisse de leur taux de change réel.

En ce qui concerne le coût salarial, son évolution est défavorable aux Pays-Bas mais plus nettement positive du point de vue de la compétitivité-prix dans les trois autres pays du *Top4* et surtout dans le cas de l'Irlande. Finalement, on obtient un positionnement relativement neutre de ce groupe, et l'on constate que les gains de parts de marché sont surtout le fait de l'Irlande, qui gagne un point.

Si on étend ce raisonnement à l'ensemble des pays européens, on peut identifier une assez bonne corrélation entre les parts de marché et la compétitivité-prix. Mais si on sépare celle-ci en deux composantes, on s'aperçoit que la significativité du coût salarial unitaire disparaît et que c'est en fait le taux de change réel qui joue principalement. Une baisse du taux de change réel, autrement dit une dépréciation relative de la monnaie, a un effet significatif sur l'évolution relative des exportations, comme le montre l'équation figurant dans l'encadré suivant :

$$X/PIB = - 1,03 \text{ TCR} + 3,68 \quad R^2=0,48$$

(4,2) (8,8)

X exportations
TCR taux de change réel
Evolutions 91/97. 22 pays.

On trouve ainsi un groupe de pays qui ont fait progresser leur part de marché tout en baissant leur taux de change réel (Irlande, Espagne, Finlande, Italie, Suède) tandis que d'autres, principalement l'Allemagne et la Grèce, perdent des parts de marché sur la base d'une appréciation réelle de leur monnaie.

Mais il est frappant de noter que les performances à l'exportation ne se communiquent pas en général au PIB, puisqu'aucune liaison directe n'apparaît avec la part des exportations, ni avec la compétitivité. On peut même identifier une corrélation positive entre l'évolution de la part des exportations et celle du chômage ($R^2=0,27$). Autrement dit, l'effet bénéfique des exportations sur l'emploi n'est pas établi et le *Top4* représente de ce point de vue une configuration atypique.

Le contre-exemple le plus significatif est sans conteste celui de l'Italie. Grâce à de forts effets de compétitivité-prix, l'Italie a réussi à faire progresser sa part de marché, mais l'affectation de ce surplus n'est pas allée nourrir une croissance plus riche en emploi. Le taux de chômage a fait un véritable bond, passant de 8,6 % en 1991 à 12,3 % en 1997, malgré un taux de croissance des exportations supérieur à la moyenne. De bons résultats à l'exportation ne sont donc pas une condition suffisante pour de bonnes performances d'emploi et plusieurs pays, notamment l'Italie, l'Espagne et la Suède ont donc pu faire de la compétitivité sans créations d'emploi, parce que cette amélioration a été obtenue moyennant un freinage de la demande intérieure, et affectée principalement au rétablissement de la rentabilité.

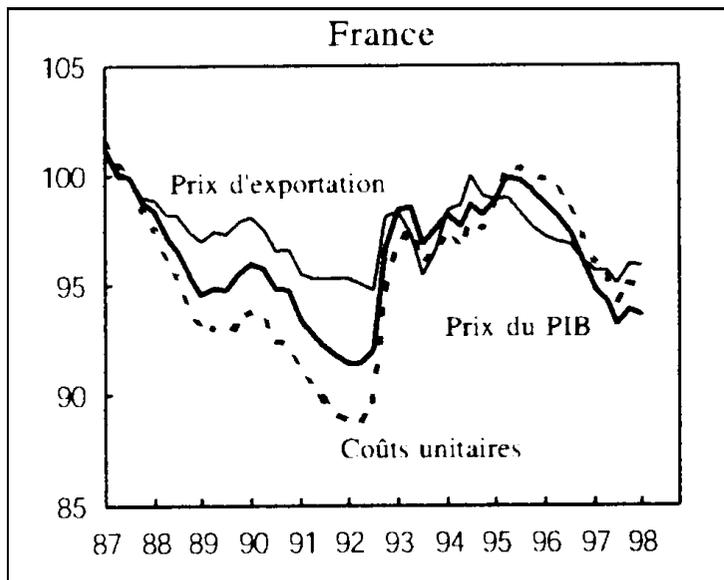
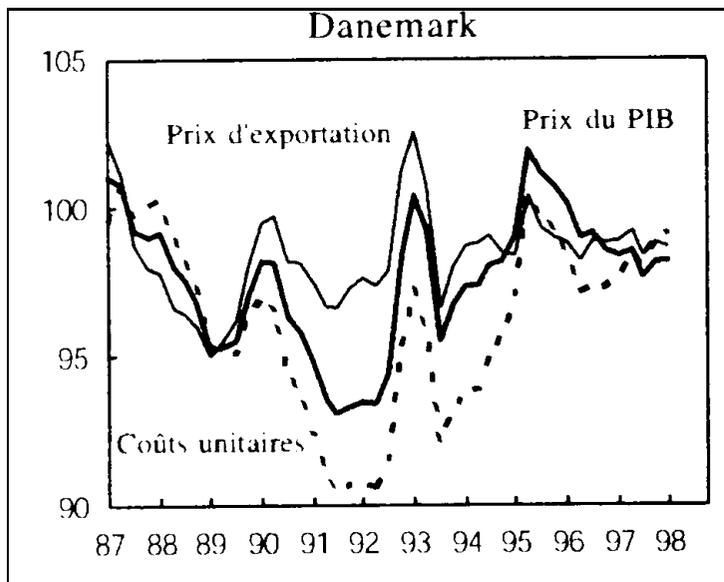
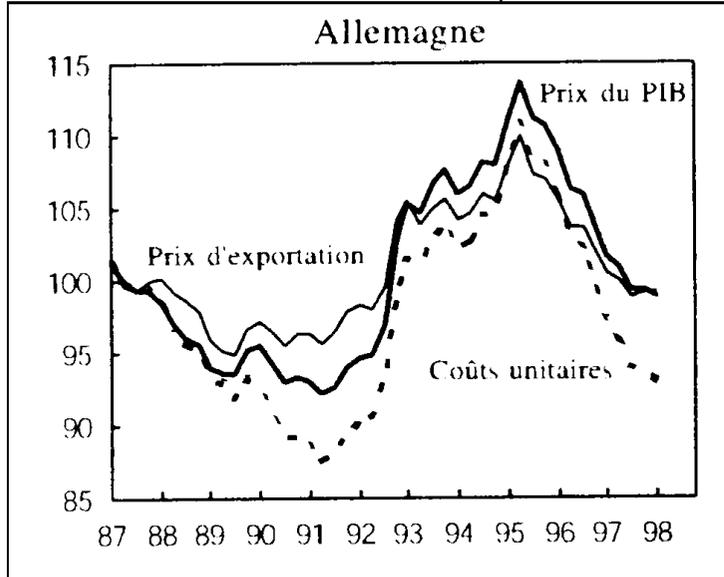
Cet examen des modalités de la croissance externe des pays du *Top4* peut enfin être prolongé en prenant en compte une approximation de la compétitivité hors-prix. Il permet de constater que la composition sectorielle et géographique des exportations a joué faiblement et plutôt négativement – notamment dans le cas norvégien – sur les performances des pays étudiés (tableau 3.7).

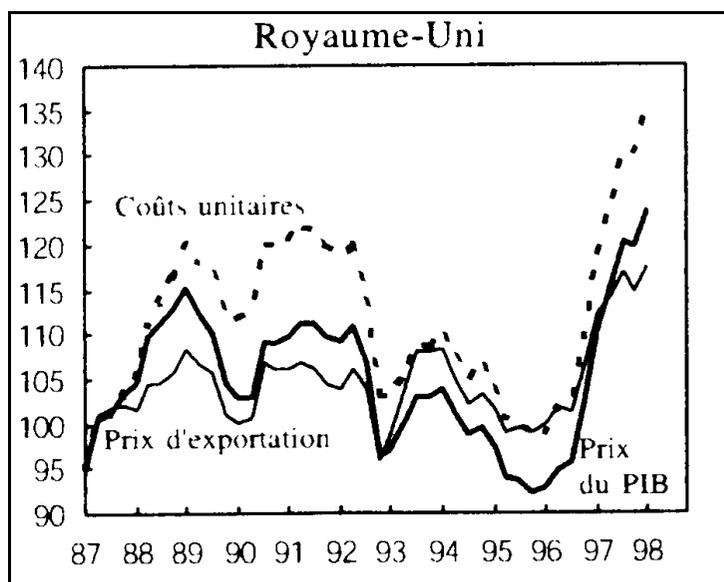
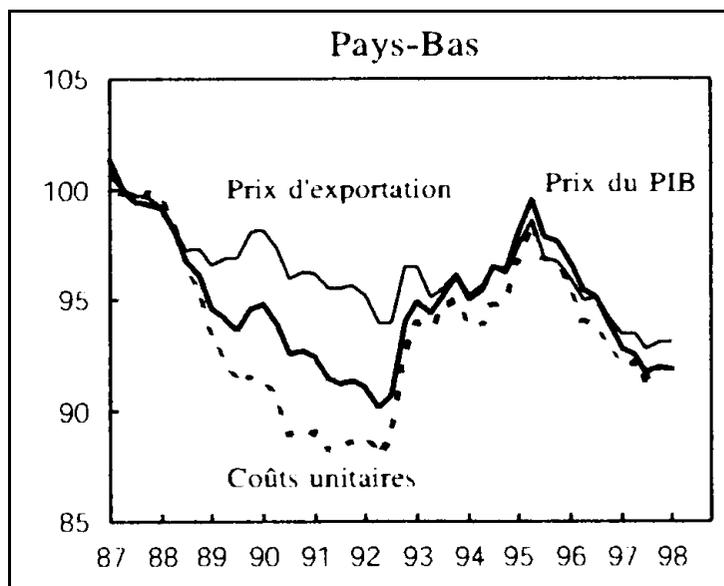
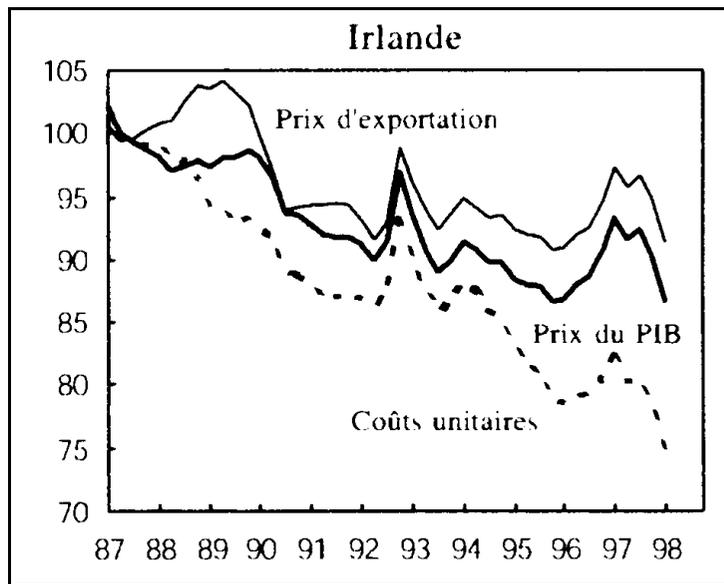
TABLEAU 3.7. DECOMPOSITION DU TAUX DE CROISSANCE DES EXPORTATIONS 1991-1996

	Variation des exportations	Demande globale	Composition sectorielle	Composition géographique	Compétitivité
Irlande	87,9	46,6	11,5	-12,9	42,8
Norvège	45,2	46,9	-13,0	-19,5	30,8
Royaume-Uni	40,1	47,3	1,9	-4,7	-4,4
Pays-Bas	32,8	47,5	-0,1	-9,3	-5,3
Danemark	36,2	47,0	1,2	-4,3	-7,6

Source : CEPII (1998)

GRAPHIQUE 3.4. TAUX DE CHANGE REELS (BASE 100 EN 1987)





Source : Fayolle et Mathieu 1998

3.1.3. Un effet de taille

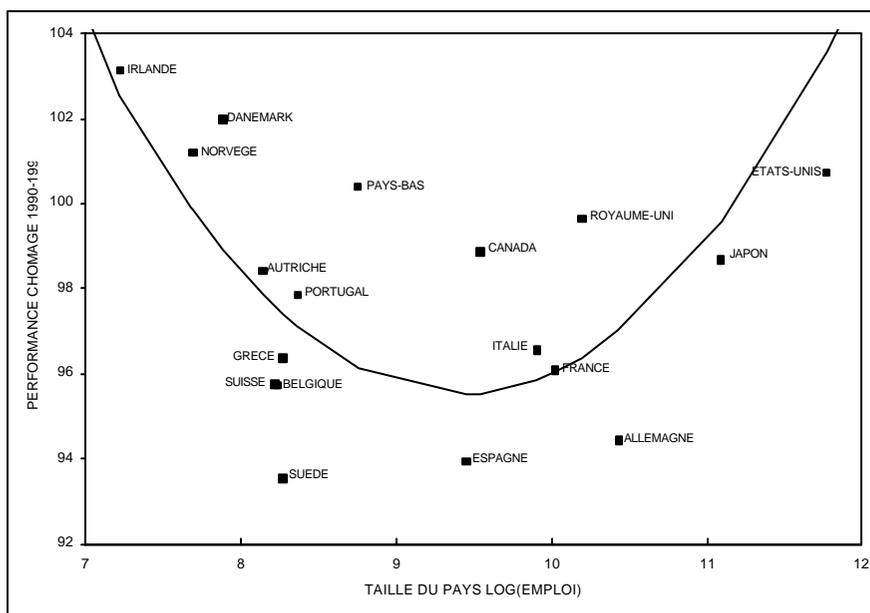
Les pays du *Top4* sont plutôt de petits pays qui, pris, dans leur ensemble, représentent moins d'un dixième de l'ensemble européen et un peu plus de la moitié du Royaume-Uni (tableau 3.8). Ce constat conduit alors à s'interroger sur un éventuel effet de taille. Si en effet, la réussite en matière d'emplois renvoie à une croissance plus rapide avec forte contribution du solde extérieur, on peut avancer l'hypothèse selon laquelle il est plus aisé d'avoir un bon positionnement, en vertu d'une sorte d'effet de niche. De manière plus générale, l'idée selon laquelle la cohésion socio-économique serait une condition déterminante des performances, conduit à l'intuition selon laquelle une telle cohésion est a priori plus facile à réaliser dans le cas d'un petit pays.

TABLEAU 3.8. LA TAILLE DU *TOP4*.

	Emploi en 1997		PIB en 1987	
	milliers	% Europe	milliards \$ PPA91	% Europe
Danemark	2658	1,8	110	1,7
Irlande	1373	0,9	64	1,0
Norvège	2199	1,5	100	1,5
Pays-Bas	6342	4,3	288	4,4
Royaume-Uni	26761	18,1	1041	15,9
<i>Top4</i>	12571	8,5	561	8,6
Union européenne	148172	100,0	6543	100,0

Pour éclairer ce point de vue, on a rapproché les performances d'emploi de chacun des pays et leur taille mesurée comme le logarithme de l'emploi. Le résultat n'est pas absolument probant ($R^2=0,35$) mais fait cependant apparaître deux résultats intéressants (graphique 3.5). Tout d'abord, on retrouve les trois plus grands pays européens (Allemagne, France, Italie) parmi ceux qui enregistrent les plus médiocres résultats. Sur l'ensemble de l'Europe, on voit apparaître une liaison plutôt négative où les exceptions les plus nettes sont la Suède (un pays plutôt petit qui réussit mal) et le Royaume-Uni (un grand pays qui réussit bien). La courbe en U « remonte » principalement en raison des bonnes performances relatives des deux plus grands pays de l'échantillon, à savoir le Japon et les Etats-Unis.

GRAPHIQUE 3.5. PERFORMANCES D'EMPLOI ET TAILLE DES PAYS

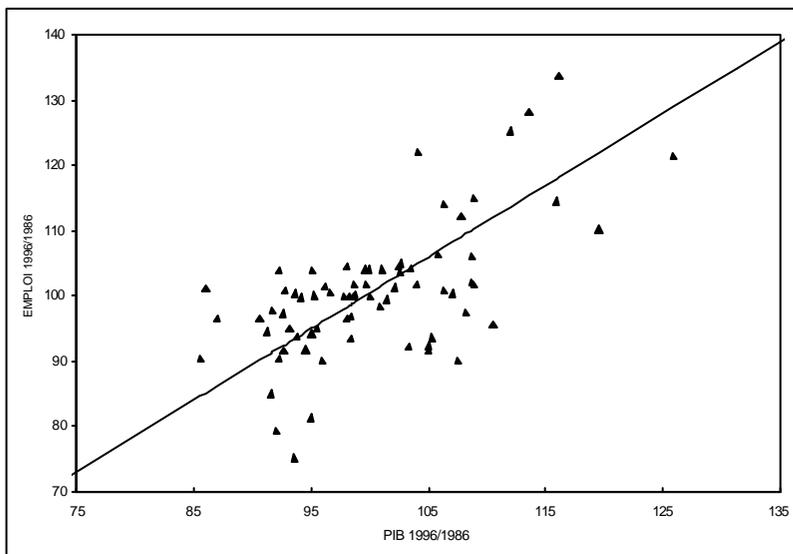


3.1.4. La dimension régionale

On peut alors prolonger cette intuition et l'étendre à la dimension régionale en se demandant s'il n'existe pas finalement des régions qui, à l'intérieur d'un « grand » pays, réaliseraient des performances voisines des « petits » pays à succès. Pour des raisons de disponibilité de séries, il n'a pas été possible d'effectuer cette approche régionale sur la même période exactement. On a été amené à raisonner sur la période 1986-1996 qui introduit des perturbations liées aux problèmes de cyclicité. En particulier, les dates retenues conduisent à une présentation un peu trop favorable au Royaume-Uni.

On peut commencer par vérifier la présence du lien entre emploi et croissance dans cette dimension régionale. Le graphique 3.7 est chargé de cette vérification : il rapporte la progression de l'emploi entre 1986 et 1996 et celle du PIB régional sur la même période et fait apparaître une liaison suffisamment nette pour dire que ce sont bien les régions à plus forte croissance qui créent plus d'emplois. Cette évidence avait sans doute besoin d'être rappelée.

GRAPHIQUE 3.7. EMPLOI ET PIB PAR REGIONS 1986-1996



A partir de cette précieuse information, on a procédé à un classement des régions selon leurs performances d'emploi sur cette même période 1986-1996 qui a au moins cet avantage que le taux de chômage moyen en Europe est à peu près identique au départ et à l'arrivée (10,8 et 10,7 %). Le tableau 3.9 propose alors des résultats qualitativement très tranchés.

La première partie du tableau présente les régions ou les pays qui ont des performances supérieures à la moyenne européenne. On trouve en tête l'Irlande, petit pays. Vient ensuite le Royaume-Uni qui domine d'autant plus que toutes ses régions sont au-dessus de la moyenne, les plus « périphériques » (Ecosse, Nord, Galles, Irlande du Nord) se classant en tête. Il s'agit de régions qui partent de taux de chômage très élevés (14-15 %) et réussissent à le faire baisser nettement, aux alentours de 8-10 %.

Les Pays-Bas se placent également dans les pays les plus performants, juste devant le Royaume-Uni. La caractéristique principale de ce pays est son homogénéité puisque l'indicateur de performances global est de 104 et que les quatre sous-régions se situent entre 103 et 105,5. Il n'en va pas de même par exemple pour la Belgique. Sa performance globale recouvre de plus

nettes différenciations entre la Flandre où le chômage recule de 2,4 points et la Wallonie où il ne baisse que de 0,8 point, tandis qu'il reste à un niveau élevé de 14 % à Bruxelles.

Si on examine maintenant les plus grands pays, le phénomène majeur est la différenciation régionale des performances qui fait que le chômage recule dans certaines régions et monte dans d'autres. L'Italie est évidemment l'exemple-type. On y trouve quatre régions performantes qui regroupent près de la moitié de la population active : Emilie-Romagne, Nord-Est, Lombardie et Centre. Dans cette moitié de l'Italie, le taux de chômage est passé de 7,7 % à 6,3 % entre 1986 et 1996, de telle sorte que l'Italie du Nord pourrait être classée dans les succès à inventorier. Par différence, évidemment, le reste de l'Italie voit son taux de chômage passer de 13,2 % à 17,5 % ce qui représente une performance particulièrement dégradée.

TABLEAU 3.9. PERFORMANCES D'EMPLOI PAR REGIONS

	Emploi 1996	PIB 1996	TCHO 1986	TCHO 1996	ΔTCHO	PIB
FACADE ATLANTIQUE	9362	356	15,1	9,7	-5,4	97,8
Irlande	1306	58	18,3	11,8	-6,5	140,9
Royaume-Uni						
North	1277	46	15,7	10,6	-5,1	92,6
North-West	2720	99	14,2	8,7	-5,5	87,0
Wales	1188	41	13,8	8,7	-5,0	86,0
Scotland	2252	88	14,2	8,7	-5,5	99,7
Northern Ireland	619	23	17,8	12,7	-5,1	102,6
FACADE NORD	13703	582	7,6	6,4	-1,2	103,1
Allemagne						
Hamburg	771	54	10,3	8,1	-2,2	95,1
Schleswig-Holstein	1244	46	8,0	6,6	-1,4	98,1
Danemark	2606	106	5,8	7,4	1,6	105,0
Norvège	2137	97	2,0	4,9	2,9	105,8
Pays-Bas	6945	278	10,0	6,2	-3,8	104,1
DOUBLE FACADE	23066	938	10,9	7,8	-3,2	101,0
Reste de l'Europe	110470	4907	10,7	11,3	0,6	99,8
UNION EUROPEENNE ¹	133536	5845	10,8	10,7	-0,1	100,0

¹ L'Allemagne figure ici pour la seule ex-RFA

Source : Eurostat

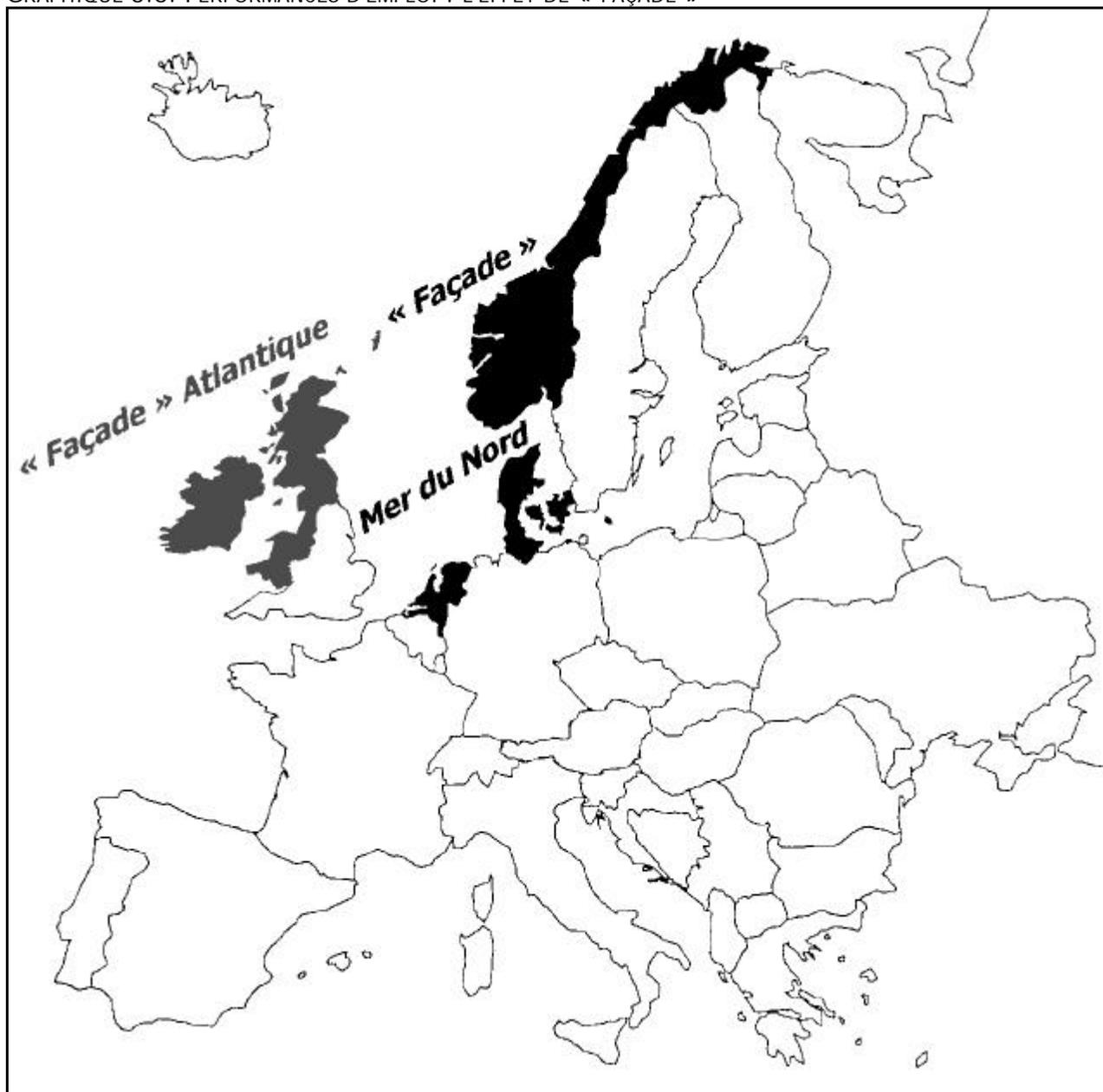
Pour des raisons évidemment spécifiques, l'Allemagne enregistre des évolutions similaires, même si l'ex-RFA demeure bien plus homogène. En revanche, il est intéressant de noter que les deux régions qui ont le meilleur indice de performance sont le Schleswig-Holstein et Hamburg. Là encore, il s'agit de petites entités qui regroupent deux millions d'actifs.

Si on dresse la carte des pays ou régions qui réussissent à faire reculer le chômage (graphique 3.6) on découvre alors un double « effet de façade ». La « façade atlantique » 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 « façade mer du Nord » regroupe la Norvège, le Danemark, deux régions allemandes voisines (Schleswig-Holstein et Hamburg) et les Pays-Bas. Dans cette zone, les taux de chômage reculent à partir de niveaux déjà modérés.

Une telle concentration géographique suggère une interprétation fondée sur des effets externes plutôt que sur les caractéristiques des modèles sociaux internes, dans la mesure où il s'agit de rendre compte d'une proximité discriminante qui rassemble certaines zones tout en divisant certains pays. C'est de ce point de vue que l'on cherchera dans ce qui suit à étayer la double proposition suivante :

- la façade atlantique bénéficie particulièrement de deux ressources extérieures qui se combinent heureusement : l'investissement étranger direct (notamment l'Irlande) et les fonds structurels européens ;
- la façade mer du Nord a su profiter de deux événements qui surviennent au début de cette décennie, à savoir l'unification allemande et la guerre du Golfe qui sollicitent des pays exportateurs bien placés, sectoriellement comme producteurs d'énergie, et, géographiquement, pour profiter de l'ouverture du marché est-allemand et des pertes de parts de marché de l'Allemagne.

GRAPHIQUE 3.6. PERFORMANCES D'EMPLOI : L'EFFET DE « FAÇADE »



C'est cet ensemble de déterminants qui peuvent rendre compte, dans le même mouvement, du degré d'intégration géographique du *Top4* et du caractère soudain de la mise en place d'un différentiel de croissance qui se serait installé plus progressivement s'il était le produit de transformations structurelles du marché du travail, comme le suggèrent les explications conventionnelles. Il n'est donc pas inutile d'examiner la contribution des exportations d'énergie pour les pays concernés.

3.1.5. La part de l'énergie

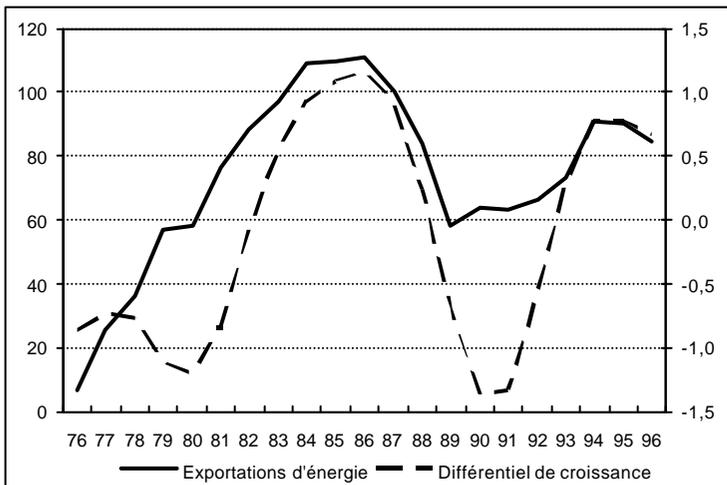
Les pays du *Top4* sont dans leur majorité des exportateurs de produits énergétiques. Les recettes gazières représentaient par exemple 6 % du PIB hollandais au début des années 80. La série de graphiques ci-dessous illustre la contribution des exportations énergétiques qui concernent aussi bien le Royaume-Uni que les pays du *Top4*, à l'exception de l'Irlande. Ces graphiques comparent l'évolution de deux grandeurs :

- la contribution des exportations d'énergie est mesurée comme le ratio qui rapporte les exportations de pétrole brut et gaz naturel au PIB. Ce ratio est exprimé en tonne d'équivalent pétrole par million de dollar de PIB (Parité de pouvoir d'achat 1991) ;
- le différentiel de croissance n'est rien d'autre qu'un lissage de la différence de croissance entre le pays ou la zone et l'ensemble de l'Union européenne.

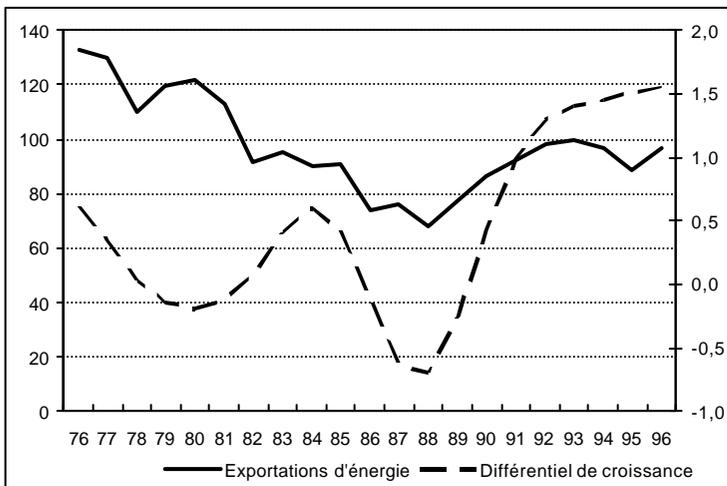
On voit que le supplément de croissance au Royaume-Uni est fortement corrélé avec les exportations énergétiques et cela surtout sur l'avant-dernier cycle économique.

Sur le cycle récent, le Danemark et la Norvège enregistrent une progression très nette de leurs exportations de pétrole et de gaz. En revanche, les Pays-Bas ne profitent pas de la même façon de cet effet « guerre du Golfe » qui permet cependant de stabiliser leurs exportations d'énergie. Pour l'ensemble des pays du *Top4* (à l'exception de l'Irlande), les exportations énergétiques ont représenté un coup de pouce sensible qui contribue à rendre compte de leur croissance plus rapide.

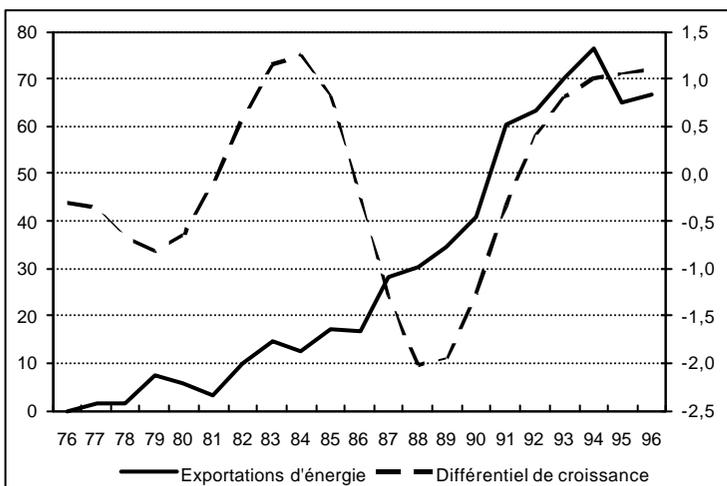
GRAPHIQUE 3.8A. ENERGIE ET CROISSANCE : ROYAUME-UNI



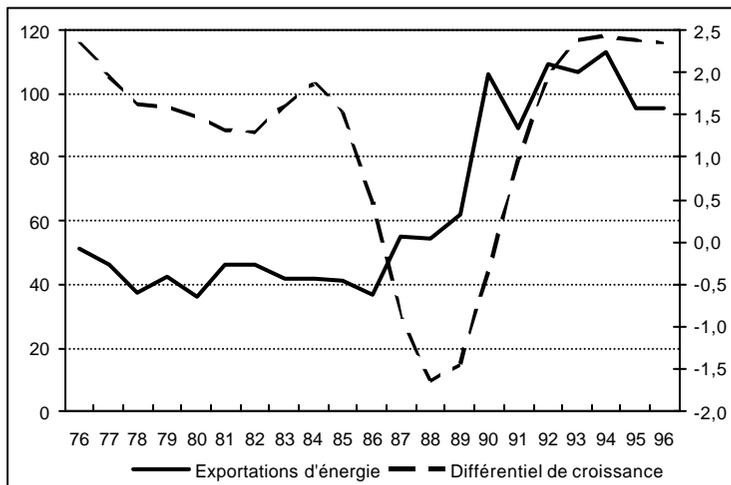
GRAPHIQUE 3.8B. ENERGIE ET CROISSANCE : TOP4



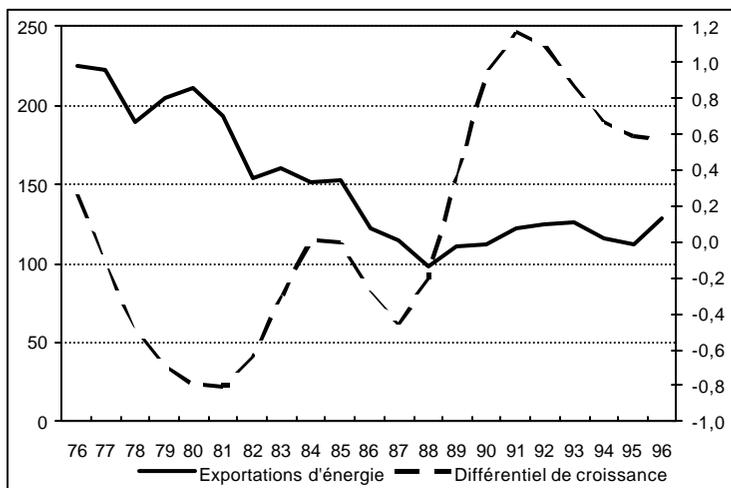
GRAPHIQUE 3.8C. ENERGIE ET CROISSANCE : DANEMARK



GRAPHIQUE 3.8D. ENERGIE ET CROISSANCE : NORVEGE



GRAPHIQUE 3.8E. ENERGIE ET CROISSANCE : PAYS-BAS



2. SALAIRE ET « FONCTION DE PRODUCTION »

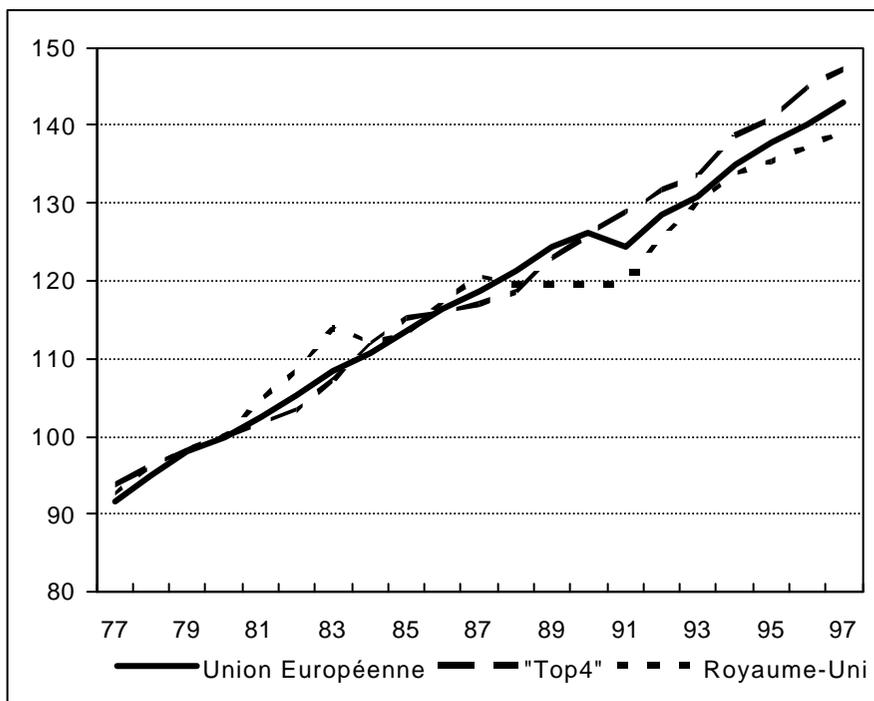
L'examen de la compétitivité des pays du *Top4* contient de premiers éléments de réponse quant aux raisons de la réussite. Il faut les compléter sur d'autres points, en examinant notamment le contenu en emploi de la croissance et la modération salariale relative.

3.2.1. Contenu de la croissance en emploi

Le contenu de la croissance en emploi désigne l'inverse de la productivité du travail. Il s'agit d'une variable décisive qui convertit la croissance en volume de travail, lequel détermine ensuite les effectifs employés à travers l'évolution de la durée du travail.

La décomposition de ses performances montre que le *Top4* ne se caractérise pas par une croissance plus rapide du contenu en emploi par rapport à la moyenne en Europe. C'est ce qu'illustre le graphique 3.9 où l'on vérifie – mis à part l'effet de l'unification allemande en 1991 – un parallélisme général de l'évolution de la productivité horaire du travail en relation avec la moyenne européenne. On peut dire la même chose sur le dernier cycle en ce qui concerne le Royaume-Uni, mais on voit bien apparaître la « plate-forme » 1987-1991 qui a permis à l'emploi dans ce pays de franchir une marche d'escalier.

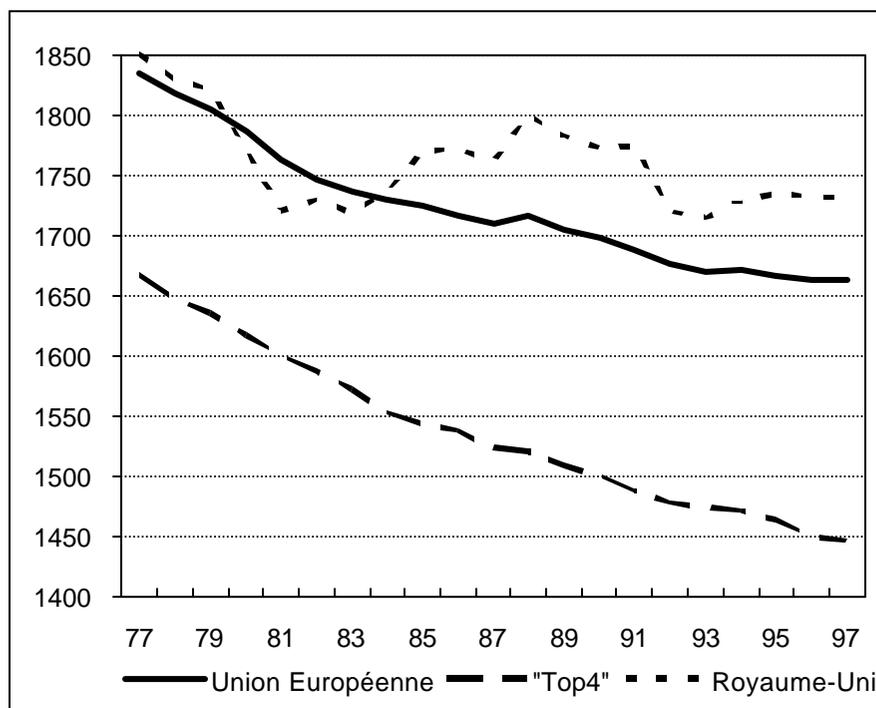
GRAPHIQUE 3.9. PRODUCTIVITE HORAIRE DU TRAVAIL. BASE 100 EN 1980



Parmi les explications fréquemment avancées figure l'enrichissement de la croissance en emploi. On a vu que cette voie est étroite, dans la mesure où les gains de productivité horaires sont comparables entre les pays à succès et la moyenne européenne. Mais le passage de la productivité horaire au contenu en emploi se fait par l'intermédiaire de la durée du travail qui « traduit » le nombre d'heures de travail en nombre d'emplois.

De ce point de vue, le constat qui peut être fait tient en deux points. En moyenne, la durée annuelle du travail est inférieure dans les pays du *Top4*. Elle y est en moyenne de 1447 heures contre 1664 dans l'ensemble de l'Union européenne, et 1731 au Royaume-Uni. C'est seulement en Irlande, avec 1770 heures, que la durée du travail est supérieure à la moyenne européenne. Dans les autres pays du *Top4* elle est au contraire significativement inférieure, avec 1524 heures au Danemark, 1404 en Norvège et 1306 aux Pays-Bas. Ce constat infirme les corrélations hâtivement établies visant à établir par exemple que « moins on travaille sur l'année, sur la vie, plus le chômage est élevé » (UIMM Pures coïncidences ou corrélations ? Actualités n°180, 27 février 1999). Manifestement l'examen des *success stories* ne confirme pas ces rapprochements approximatifs où, par « pure coïncidence » ils ne figurent d'ailleurs pas.

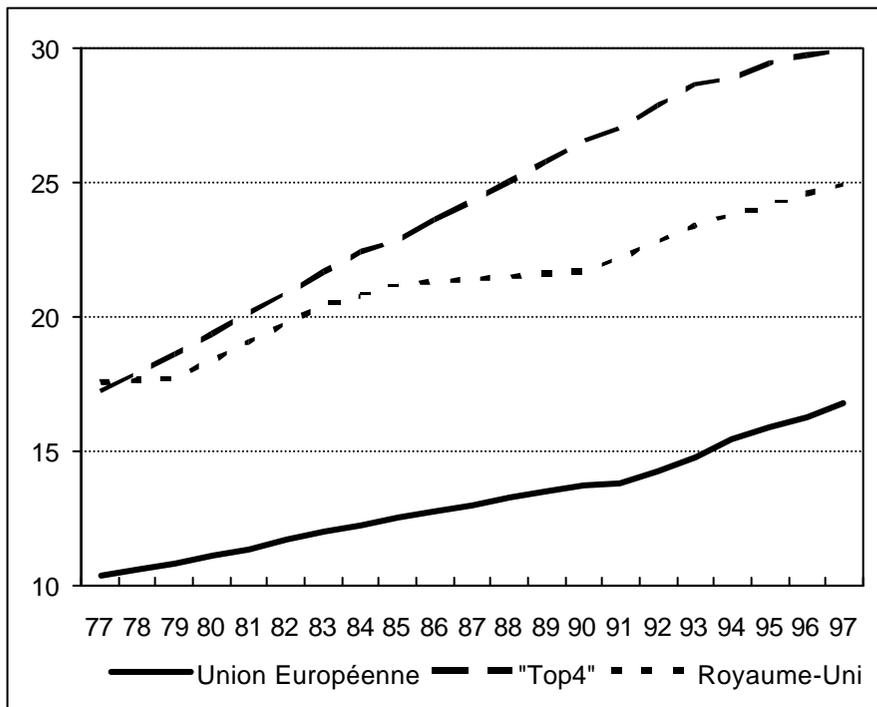
GRAPHIQUE 3.10. DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL



Mais on ne peut non plus inverser la proposition pour suggérer que c'est au contraire cette durée du travail inférieure qui permet d'enrichir la croissance en emplois. Ce qui compte en effet, c'est la vitesse d'évolution du phénomène, en l'occurrence le mouvement général de réduction du temps de travail. Il serait légitime de postuler qu'une réduction plus rapide de la durée du travail permet d'accroître le contenu en emploi et donc, toutes choses égales par ailleurs, de contribuer au recul du chômage. Ce n'est qu'en partie le cas. La différence est nette en Irlande et aux Pays-Bas où la durée du travail recule respectivement de 4,6 et 5,1 % alors que la baisse moyenne en Europe est de 2 %. Les autres pays étudiés ne s'écartent pas vraiment de l'évolution moyenne.

Les durées de travail examinées ici sont des durées annuelles moyennes qui mélangent les emplois à temps plein et à temps partiel. Il convient donc de s'interroger sur la contribution du temps partiel à l'évolution de cette durée moyenne du travail. Le graphique 3.11 montre que le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu dans les pays du *Top4* où, en 1997, il concerne 30 % des emplois contre près de 17 % en Europe et 25 % au Royaume-Uni. Avec 38 % d'emplois à temps partiel, les Pays-Bas détiennent une manière de record (voir tableau 3.10).

GRAPHIQUE 3.11. TEMPS PARTIEL EN % DE L'EMPLOI TOTAL



Pour mesurer cette contribution du temps partiel à la réduction globale du temps de travail, on procède de la manière suivante. On part du taux de recours au temps partiel et on ajoute une hypothèse moyenne simplificatrice qui consiste à supposer que le temps partiel est en moyenne un mi-temps. On peut alors calculer une durée du travail à plein temps en fonction de la formule suivante :

$$DAT = (1-TTP) DAT^* + \frac{1}{2}TTP.DAT^*$$

où TTP est la part des emplois à temps partiel, DAT la durée moyenne du travail et DAT* la durée moyenne du travail pour les emplois à plein temps.

L'évolution de la durée du travail (DAT) peut alors être décomposée en deux éléments qui sont la durée moyenne à temps plein (DAT*) et, par différence, la contribution du travail à temps partiel (TTP*) :

$$DAT = DAT^*.TTP^*$$

Le tableau 3.10 donne le poids relatif de ces deux éléments. Pour l'ensemble de l'Europe, on voit apparaître un résultat très net selon lequel la réduction de la durée moyenne du travail passe essentiellement par la montée du temps partiel qui contribue pour 1,7 points sur une baisse de 2 points. La contribution du temps partiel est moins prépondérante dans les pays du *Top4*, voire nulle en Norvège et négative au Danemark où le taux de recours au temps partiel a reculé entre 1990 et 1997.

TABLEAU 3.10. DUREE DU TRAVAIL ET TEMPS PARTIEL

	DAT	DAT*	TTP*	DAT90	DAT97	TTP90	TTP97
Danemark	-1,0	-1,6	+0,6	1539	1524	23,3	22,2
Irlande	-4,6	-2,5	-2,2	1855	1770	8,1	12,3
Norvège	-2,5	-2,4	-0,1	1440	1404	26,5	26,6
Pays-Bas	-5,1	-1,5	-3,7	1433	1360	31,8	38,0
UK	-2,4	-0,6	-1,8	1773	1731	21,7	24,9
<i>Top4</i>	-3,6	-1,7	-1,9	1501	1447	26,5	29,9
Union européenne	-2,0	-0,4	-1,7	1699	1664	13,7	16,8

DAT Durée annuelle moyenne du travail DAT* Idem à plein temps
TTP* Contribution du temps partiel (TTP*=DAT/DAT*)

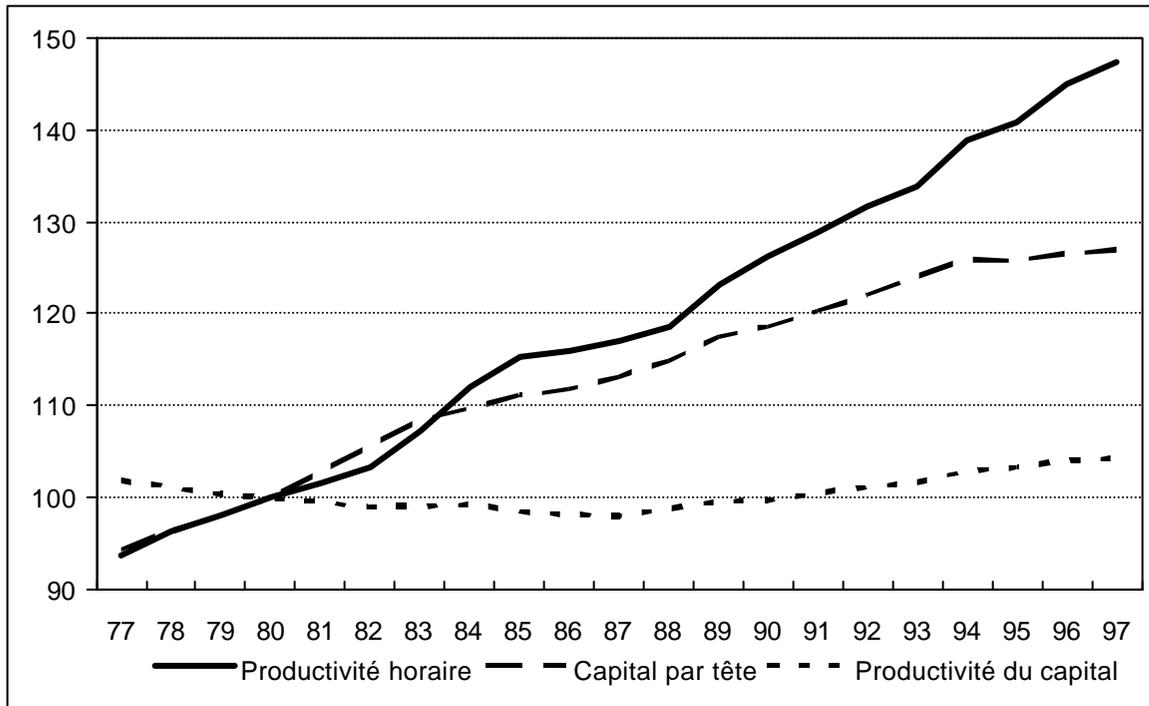
3.2.2. La « fonction de production »

On a vu que la productivité du travail n'a pas évolué de manière très différente dans le *Top4* en comparaison avec le comportement moyen en Europe. Cependant, des différences plus importantes apparaissent en ce qui concerne le mode d'obtention de ces gains de productivité. Les pays du *Top4* se caractérisent par une substitution capital-travail nettement moins rapide et par une augmentation de l'efficacité du travail qui va à l'inverse de la baisse constatée en moyenne en Europe (graphiques 3.12 et 3.13). Ce constat conduit à comparer plus en détail les « fonctions de production » des différents pays retenus, en la comparant au cycle précédent.

Le tableau 3.11 permet en premier lieu de retrouver le différentiel de croissance du *Top4* par rapport à l'Europe : 3,1 % de croissance contre 1,9 %. La comparaison avec le cycle précédent montre que ce différentiel n'existait pas pour le *Top4* dont la croissance était équivalente à la moyenne européenne (respectivement 2,3 et 2,4 %). Le Royaume-Uni passe quant à lui d'un petit différentiel de croissance positif entre 1980 et 1990 à une performance légèrement inférieure au cours du dernier cycle. On vérifie également que la progression de la productivité est assez similaire à deux exceptions déjà signalées : la productivité augmente de manière particulièrement vive en Irlande, de 3,8 % depuis le début des années 80, tandis que cette progression est nettement ralentie aux Pays-Bas, avec seulement 0,7 % au cours des années 90.

Le facteur principal de différenciation est sans doute la substitution capital-travail, mesurée par le taux de croissance du capital par tête. Le *Top4* apparaît ici comme hétérogène. Le Danemark ne se distingue pas de la moyenne européenne. Les Pays-Bas en revanche se caractérisent par une moindre substitution capital-travail qui accompagne logiquement une moindre progression de la productivité du travail. Ce sont en fin de compte deux pays, l'Irlande et la Norvège qui ont connu les transformations les plus notables de leur fonction de production : d'une substitution capital-travail plutôt forte au cours des années 80, ils passent à une progression à peu près nulle du capital par tête tout en continuant à obtenir des gains de productivité nettement supérieurs à la moyenne européenne. Le Royaume-Uni ne s'éloigne pas beaucoup du comportement moyen en Europe.

GRAPHIQUE 3.12. FONCTION DE PRODUCTION DU TOP4



GRAPHIQUE 3.13. FONCTION DE PRODUCTION DE L'UNION EUROPEENNE

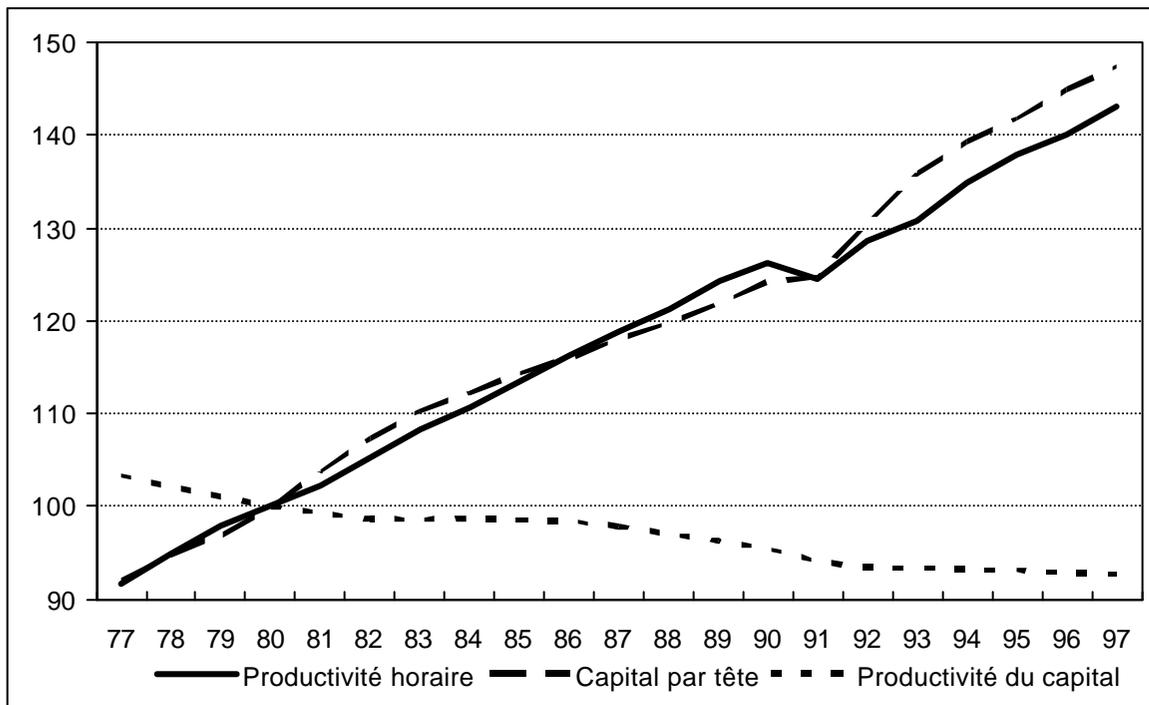


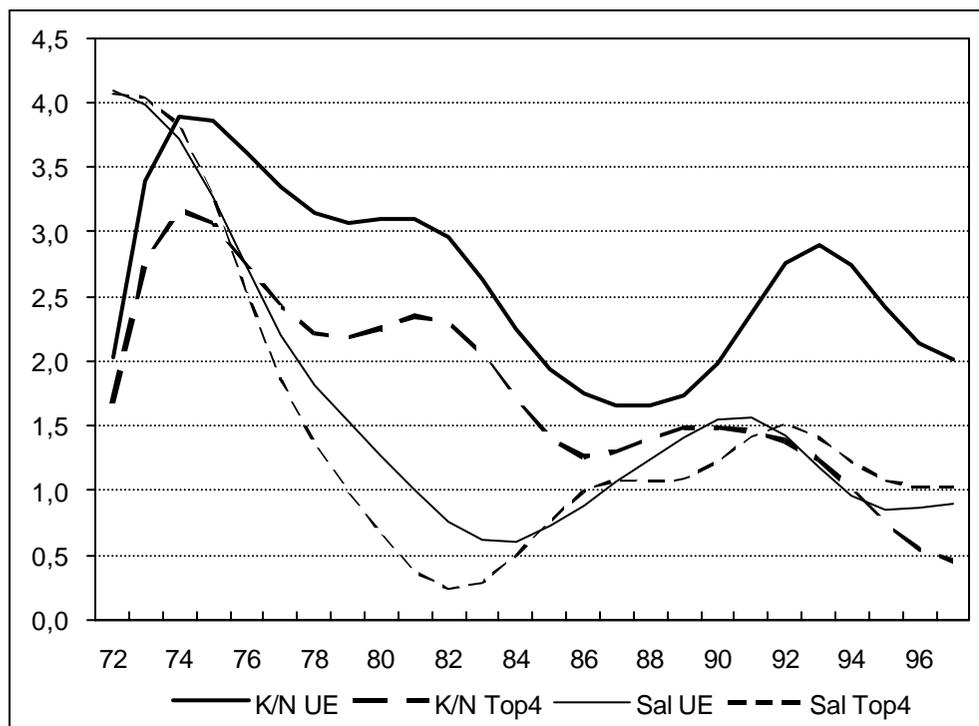
TABLEAU 3.11. LES « FONCTIONS DE PRODUCTION » ET LEURS TRANSFORMATIONS.

	Q	Q/N	K/N	Q/K	Q	Q/N	K/N	Q/K
	90-97	90-97	90-97	90-97	80-90	80-90	80-90	80-90
Danemark	2,5	2,2	2,3	-0,1	2,0	1,1	1,9	-0,9
Irlande	6,3	3,8	0,0	3,7	3,6	3,8	3,1	0,6
Norvège	3,8	2,7	0,2	2,4	2,4	1,8	2,4	-0,6
Pays-Bas	2,4	0,7	0,9	-0,2	2,2	1,3	1,0	0,3
Royaume-Uni	1,7	1,9	2,5	-0,6	2,7	1,8	1,7	0,2
<i>Top4</i>	3,1	1,7	1,0	0,7	2,3	1,6	1,7	-0,1
Union européenne	1,9	1,5	2,5	-1,0	2,4	1,8	2,2	-0,3

Q PIB N Emploi K Capital

Théoriquement, la substitution capital-travail est gouvernée par le coût relatif des facteurs. En pratique, on la rapporte souvent à la croissance du salaire réel. Or, comme on y reviendra, le *Top4* ne se distingue pas fondamentalement de la moyenne européenne en ce qui concerne l'évolution du salaire réel, même si son freinage est amorcé un peu plus tôt à la fin des années 70 (notamment aux Pays-Bas). En revanche, la « réponse » de la croissance du capital par tête est encore une fois bien marquée, notamment sur le dernier cycle. Le graphique 3.14 montre clairement pourquoi la moindre croissance du capital par tête ne peut être expliquée par une modération salariale plus affirmée. Le freinage de la substitution capital-travail que l'on peut enregistrer dans le *Top4* est sans commune mesure avec l'évolution du coût salarial.

GRAPHIQUE 3.14. SUBSTITUTION CAPITAL-TRAVAIL ET SALAIRE



L'une des conséquences les plus nettes de cette moindre substitution capital-travail est un rétablissement du taux de profit très marqué dans les pays du *Top4* qui bénéficie à la fois du recul de la part salariale et de celui du coefficient de capital. Sur l'ensemble du dernier cycle, le *Top4*

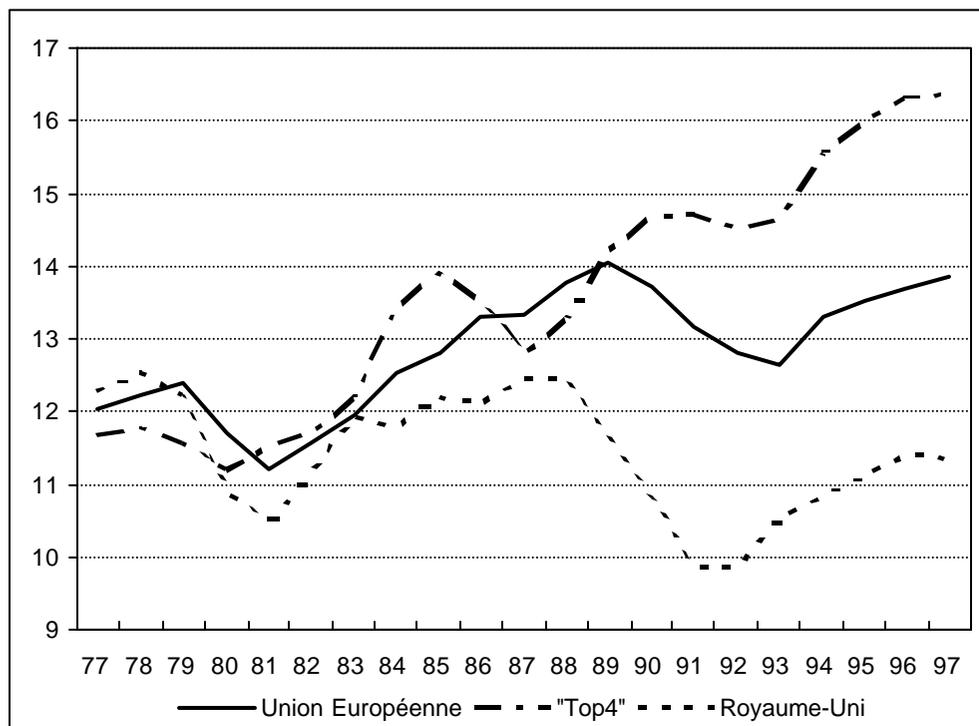
gagne près de deux points, le Royaume-Uni en perd un, tandis que la moyenne européenne demeure au même niveau.

Cette particularité assez tranchée – et qui rapproche le *Top4* de comportements repérables aux Etats-Unis – reste difficile à expliquer. Elle ne renvoie pas par exemple à une montée de la part des services auxquels serait associé un moindre capital par tête, dans la mesure où cette tendance se retrouve de manière similaire dans l'ensemble des pays européens. Pour rendre compte de cette configuration où l'on observe une moindre substitution capital-travail en dépit d'une semblable modération salariale, il faut sans doute avancer une explication où se combinent la qualité des rapports sociaux et le mode d'obtention de la compétitivité.

Sur le premier point, l'idée est ici que le degré de consensus social ne conduirait pas à une modération salariale particulière mais plutôt à une réduction des anticipations de revendications salariales. Dans les pays à plus forte conflictualité, le taux élevé de substitution capital-travail se maintiendrait en dépit de la modération salariale de fait, parce qu'il s'agirait d'une réponse anticipée à des revendications salariales potentielles. Dans les pays « à consensus », au contraire, les anticipations modérées seraient en un sens auto-réalisatrices, dans la mesure où la moindre substitution capital-travail contribue à un rétablissement particulièrement vigoureux du taux de profit. Il n'est cependant pas facile d'objectiver cette intuition en montrant par exemple que les salaires réels seraient moins sensibles à l'évolution du chômage dans les pays du *Top4* (voir à nouveau le tableau 2.21).

Du côté de la compétitivité, le schéma est plus classique : dans la mesure où celle-ci est plutôt fondée sur des éléments hors-coûts, l'incitation à substituer du capital au travail serait moins forte. Cette représentation est cependant discutable parce que l'obtention de compétitivité-hors-coût suppose souvent d'accéder à des méthodes avancées, ce qui suppose d'investir et d'adopter des processus de production économes en travail. On pourrait certes rétorquer qu'un seuil a été franchi dans la voie d'une dématérialisation de l'investissement, de telle sorte que l'accès aux plus récents paradigmes technologiques ne s'accompagnerait plus fatalement d'un alourdissement du capital par tête. Mais il faudrait là aussi supposer que les pays du *Top4* sont les seuls en Europe à avoir atteint ce nouveau stade du développement technologique : c'est évidemment peu vraisemblable. On a donc identifié une caractéristique importante des pays étudiés, mais son interprétation reste encore problématique ; elle rejoint, sur un point essentiel, le débat ouvert autour de la nouvelle croissance aux Etats-Unis.

GRAPHIQUE 3.15. TAUX DE PROFIT



3.2.3. La modération salariale

La modération salariale ne fait pas non plus apparaître de comportement spécifique des pays du *Top4*, quelle que soit la manière de la définir. Si l'on considère la progression du salaire réel, le graphique 3.16 montre qu'elle est très voisine de la moyenne européenne. Entre 1990 et 1997, le salaire réel a augmenté en moyenne de 1,3 % dans le *Top4* et au Royaume-Uni, soit très légèrement plus que la moyenne européenne (1,1 %). En revanche, on peut vérifier que le Royaume-Uni n'a rejoint la moyenne européenne que dans le dernier cycle. Auparavant ce pays était caractérisée par une forte progression du salaire réel : 2,2 % par an contre 0,9 % en Europe entre 1989 et 1990, autrement dit durant le cycle où l'emploi a franchi au Royaume-Uni une marche d'escalier vers le haut. Le test est donc au total plus que probant : alors que beaucoup de commentaires suggèrent volontiers que les réussites en matière d'emploi sont la récompense de la modération salariale, on ne trouve pas trace de ce mécanisme vertueux dans les pays à succès.

Si maintenant on se tourne vers une autre mesure de la « modération salariale » à savoir la part des salaires, le tableau est à peine différent. Sur la base 100 en 1990, la part des salaires atteint en 1997 l'indice 96,6 en Europe, contre 96,4 au Royaume-Uni et 97,1 pour le *Top4*. La part des salaires a donc reculé un peu partout en Europe de l'ordre d'un demi-point de gains de productivité. Mais elle n'a pas reculé spécialement plus vite dans les pays qui ont enregistré des succès en matière d'emploi. La Norvège et le Pays-Bas ont plutôt maintenu la part des salaires (indice 99,5) tandis que celle-ci baissait un petit peu plus vite au Danemark (indice 95,3). Seule l'Irlande se distingue réellement par une baisse très rapide de la part des salaires qui atteint l'indice 87,3 en 1997. A cette exception près les pays à succès n'apparaissent pas comme ayant joué sur une particulière modération salariale. On pourrait objecter au vu du graphique 3.17 que la modération salariale a eu lieu au cours du cycle précédent et que ses fruits sont récoltés avec un

certain délai, mais il s'agit d'un effet d'optique qui résulte pour l'essentiel de l'unification allemande qui fait, assez artificiellement, augmenter la part des salaires européenne au début des années 90. Si on examine de plus près le tableau 3.12, on constate que la baisse de la part salariale a été freinée dans les mêmes proportions en Europe, dans les pays du *Top4* ou encore en France. Le Danemark et le Royaume-Uni continuent sur une pente un peu moins marquée. Enfin, la progression du salaire réel augmente en moyenne dans les pays du *Top4* plus rapidement au cours du dernier cycle que durant le précédent.

TABLEAU 3.12. L'ARBITRAGE ENTRE SALAIRES ET EMPLOI

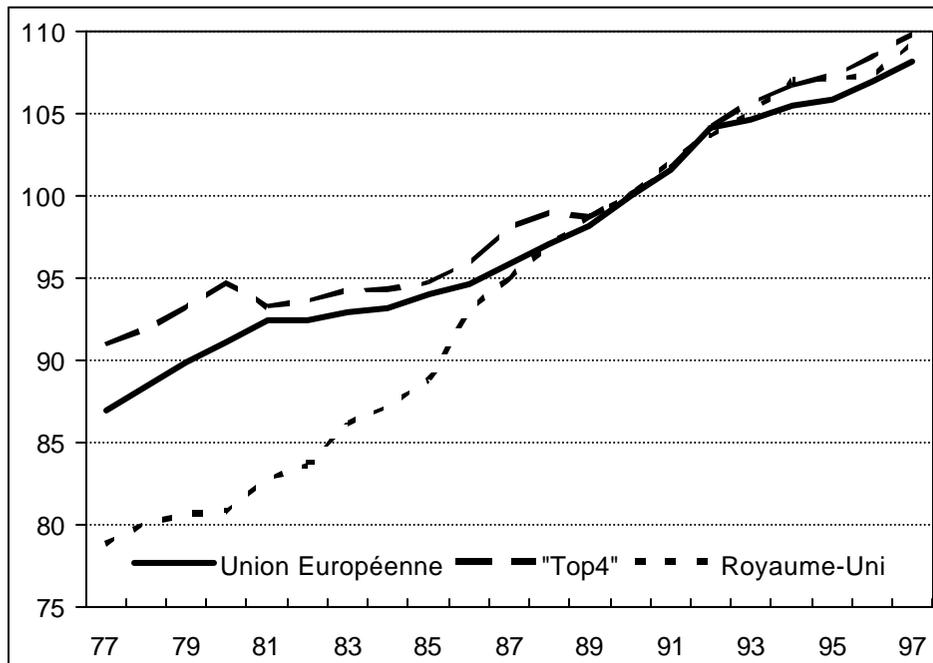
	PIB	Part des salaires	Masse salariale	Emploi	Salaire réel
Danemark	2,0	-0,6	1,4	0,9	0,5
I					
II	2,5	-0,8	1,7	0,3	1,4
Irlande	3,6	-1,7	1,9	-0,2	2,1
I					
II	6,3	-1,4	4,9	2,4	2,5
Norvège	2,4	-1,3	1,1	0,6	0,5
I					
II	3,8	-1,3	2,5	1,2	1,3
Pays-Bas	2,2	-1,2	1,0	0,8	0,2
I					
II	2,4	0,2	2,6	1,7	0,9
Royaume-Uni	2,7	-0,3	3,0	0,8	2,2
I					
II	1,7	-0,5	1,2	-0,1	1,3
<i>Top4</i>	2,3	-1,1	1,2	0,7	0,5
I					
II	3,1	-0,4	2,7	1,4	1,3
Union européenne	2,4	-1,0	1,4	0,5	0,9
I					
II	1,9	-0,4	1,5	0,4	1,1
France	2,4	-1,1	1,3	0,3	1,0
I					
II	1,3	-0,3	1,0	-0,1	1,1

Taux de croissance annuel moyen en % I : 1980-1990 II : 1990-1997

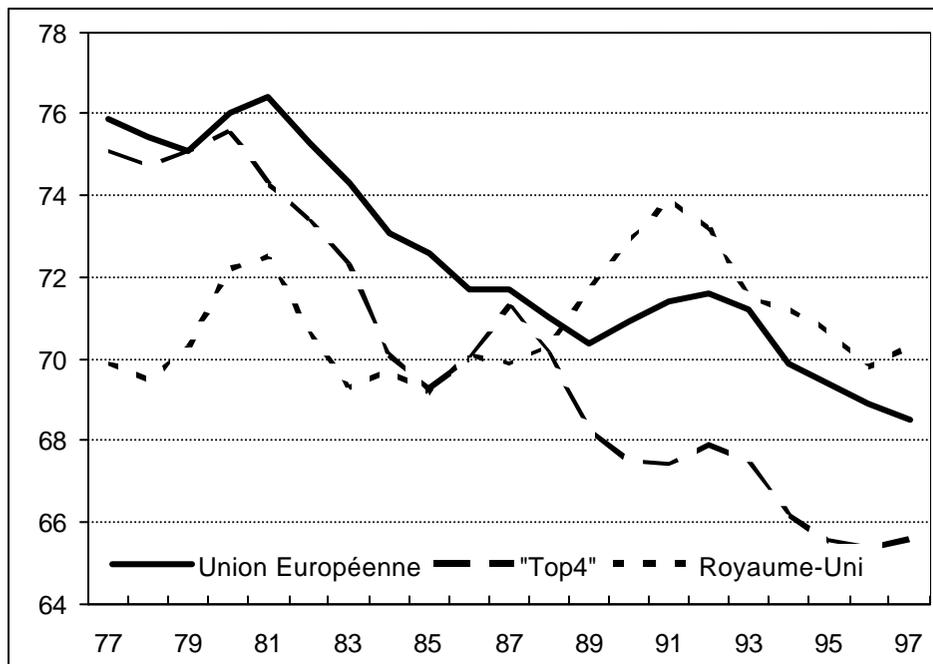
Source : Eurostat et OCDE, *Perspectives économiques*

On pourrait en sens inverse mobiliser bien des contre-exemples dont le plus frappant est sans doute l'Italie, où la part des salaires est passée de 72,2 % à 67,3 % entre 1990 et 1997 (indice 93,2) alors que le chômage augmentait dans le même temps de 9,1 % à 12,3 %. L'emploi en Italie est de 20 millions de personnes contre 1,4 en Irlande. On aura l'occasion de revenir sur ce point pour montrer que s'il existe une liaison entre salaire et emploi, elle fonctionne plutôt en sens inverse de ce que l'on attend « naturellement ».

GRAPHIQUE 3.16. SALAIRE REEL. BASE 100 EN 1990



GRAPHIQUE 3.17. PART DES SALAIRES EN % DE LA VALEUR AJOUTEE



3.3. SPECIFICITES NATIONALES

3.3.1. DANEMARK : POPULATION ACTIVE ET POLITIQUE INDUSTRIELLE

L'un des phénomènes majeurs dans les performances d'emploi du Danemark est l'inflexion qu'a enregistrée la population active : alors qu'elle augmente rapidement dans les années 80 (+1,1 % par an), elle ne progresse pratiquement plus depuis 1990. Comme la progression de la population d'âge actif est restée à peu près la même, cela implique une baisse considérable du taux d'activité apparent : la population active représente 77,5 % de la population d'âge actif en 1980 puis monte à 83,1 % en 1990 pour redescendre à 81,5 % en 1998 (tableau 3.13). En dépit de ce recul récent, le taux d'activité se situe toujours, grâce au fort taux d'activité féminin, parmi les niveaux les plus élevés en Europe, où la moyenne – sur laquelle s'aligne le cas français – se situe aux alentours de 67 %. Ce recul du taux d'activité est du même ordre de grandeur pour les hommes et les femmes.

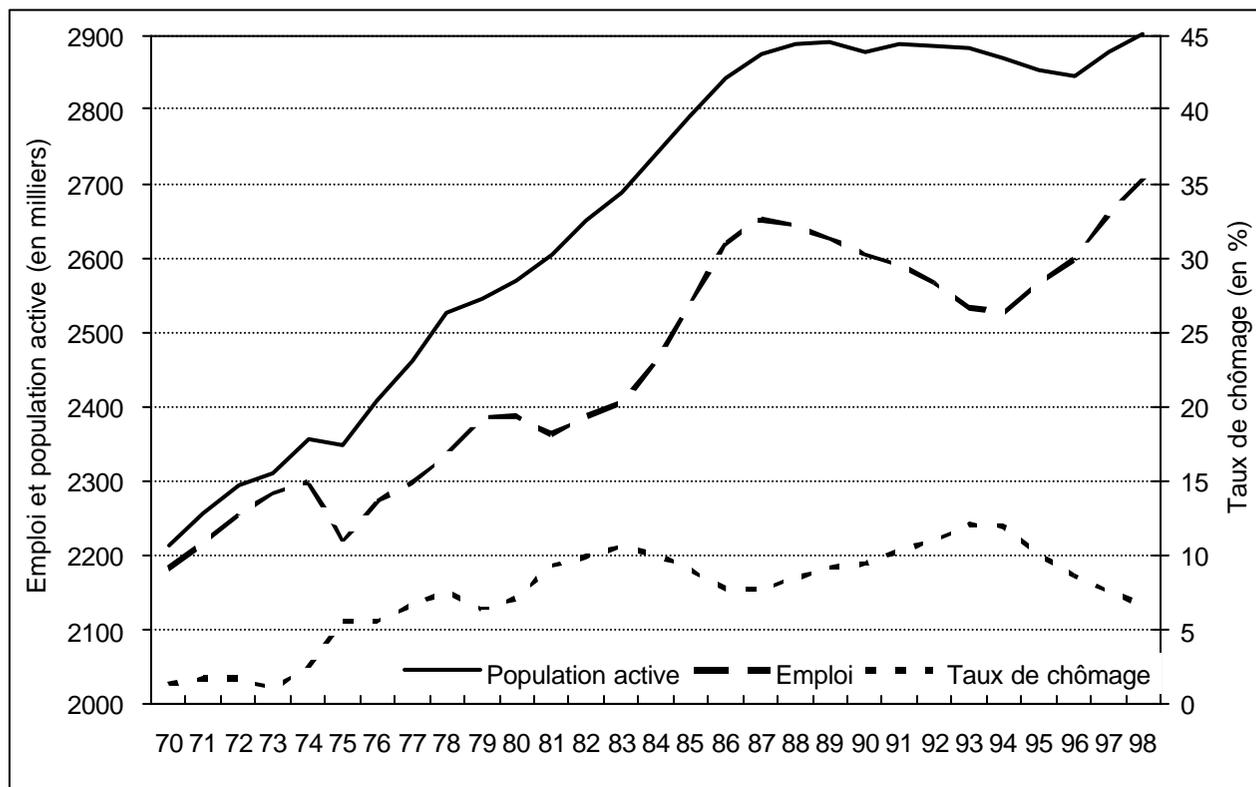
TABLEAU 3.13. POPULATION ACTIVE ET TAUX D'ACTIVITE AU DANEMARK

	1980	1990	1998	80-90	90-98
Population d'âge actif	3316	3463	3561	0,4 %	0,4 %
Population active	2571	2877	2902	1,1 %	0,1 %
Emploi	2387	2606	2707	0,9 %	0,5 %
Taux d'activité	77,5 %	83,1 %	81,5 %	+5,6 %	-1,8 %
Taux de chômage	7,2 %	9,4 %	6,7 %	+2,2 %	-2,7 %

Le nombre d'emplois créés au cours du dernier cycle est relativement réduit puisqu'il est de 101 000 emplois, ce qui représente une progression d'ensemble de moins de 4 %, soit 0,5 % en moyenne par an. Sur cette même période, la population active a augmenté très lentement (+0,1 % par an) alors que la population d'âge actif continuait à progresser au même rythme qu'auparavant (0,4 % par an). On comprend pourquoi le taux d'activité qui mesure le rapport entre population active et population d'âge actif a donc reculé au cours du dernier cycle. Du coup, on peut avancer que, toutes choses égales par ailleurs, la baisse du taux de chômage au Danemark s'explique en grande partie par ce recul de la population active. Supposons un instant que le taux d'activité n'ait pas reculé entre 1990 et 1998. Avec cette hypothèse, la population active aurait atteint 2958 milliers de personnes et le taux de chômage se serait fixé à 8,5 %, soit un recul de 0,9 point seulement par rapport à 1990, au lieu de 2,7 points dans la réalité. La clause « toutes choses égales par ailleurs » est évidemment discutable mais permet de donner un ordre de grandeur pour cette contribution qui apparaît importante. Le Danemark présente de ce point de vue quelques ressemblances avec le Royaume-Uni.

Quoi qu'il en soit, le recul du chômage est très net si l'on se concentre sur la période 1994-1998 même si cela revient à oublier le déroulement du cycle : en quatre ans, il recule de 12 % à 6,4 % et encore plus nettement chez les jeunes (de 13 % à 5 %). Dans son étude de 1999 sur le Danemark, l'OCDE donne des indications sur les modulations de la population active dont on vient de voir que cette baisse est le fruit : « l'application de règles plus strictes d'ouverture des droits à prestations de chômage avait induit un taux plus élevé d'achèvement des études dans l'enseignement professionnel et une recherche plus active d'emplois non subventionnés ». Par ailleurs toute une série de dispositifs de retraite anticipée, de retrait de la population active et de congés rémunérés ont permis de baisser l'offre de main-d'oeuvre des travailleurs âgés.

GRAPHIQUE 3.18. EMPLOI ET CHOMAGE AU DANEMARK



Selon un bilan récent (Masden 1999) ces nouvelles formes de congés payés concernaient en 1996 121 100 personnes se répartissant en 72 700 congés éducation, 46 900 congés parentaux et seulement 1500 congés sabbatiques. Ces effectifs sont considérables, puisqu'ils représentent 4 % de la population active, soit un million de personnes à l'échelle française. Leur diffusion coïncide avec la dernière phase de croissance, ce qui explique qu'ils sont populaires chez les travailleurs car ils représentent un instrument concret de lutte contre le chômage et de partage du travail. Masden (1999) note qu'à l'inverse du référendum sur le traité de Maastricht, « la population est pour, tandis que les experts et les hommes politiques sont contre ».

TABLEAU 3.14. EMPLOI ET POPULATION ACTIVE

	1994	1998	Δ94-98
Population active (milliers)	2864	2880	+16
Emploi	2521	2695	+174
Chômage	343	185	-158
Taux de chômage	12,0	6,4	-5,6
PAMT	256	294	38
Emplois subventionnés	60	48	-12
Congés payés et formation	74	89	+15
Retrait d'activité	119	147	+28

PAMT : politiques actives du marché du travail

Source : OCDE, *Etude économique Danemark*, 1999.

La diversification de l'offre industrielle est très grande et dénote une capacité d'adaptation à la demande. Ainsi, le Danemark produit des automobiles électriques à usage urbain. Les produits liés à la protection de l'environnement représentent une spécialisation affirmée, par exemple épuration de l'eau, incinération des déchets, turbines pour éoliennes. L'industrie représente les trois quarts des exportations. Elle est largement dominée par de petites ou moyennes entreprises adaptées à cette politique de niche : plus des trois quarts d'entre elles emploient moins de 50 salariés.

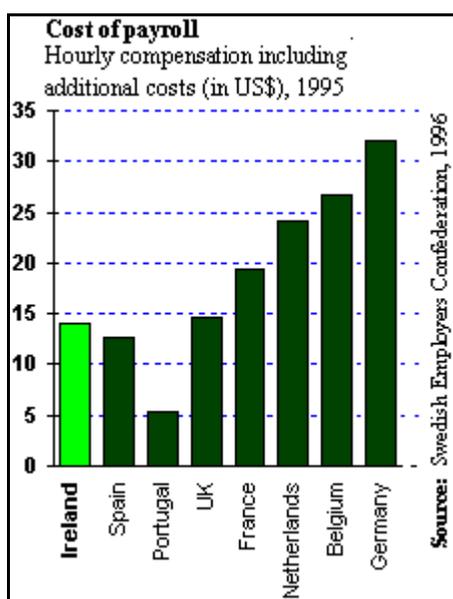
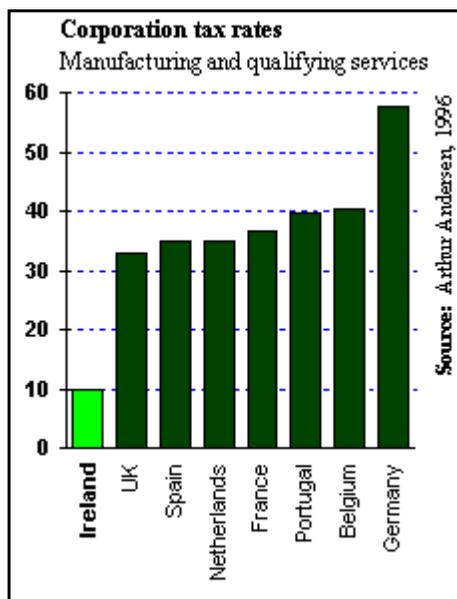
Au cours des années 60, des ressources de pétrole et de gaz ont été découvertes en mer du Nord et le Danemark est aujourd'hui autosuffisant et dispose en plus d'une capacité d'exportation. Les échanges extérieurs se répartissent à peu près ainsi : une moitié avec l'Union européenne, un quart avec d'autres pays européens, un dernier quart avec le reste du monde. Au cours de la dernière décennie, le Danemark a réussi une percée sur le marché de l'*Euroland*, dont la part est passée de 39 % à 48 % du total des exportations entre 1987 et 1997, celle de l'Allemagne passant de 17 % à près de 22 % (Busque et Lenoir 1999).

3.3.2. IRLANDE : LE TIGRE CELTIQUE ?

« *Foreign corporations looking for a low-cost English-speaking home in the EU are enchanted* »¹. Cette formule permet de souligner l'importance des investissements étrangers et des transferts de fonds. L'investissement direct des firmes des Etats-Unis en Irlande est deux fois plus important que la moyenne européenne si on le rapporte à la population. A la fin de 1994, il représentait 3000 dollars par tête contre, par exemple, 200 en Espagne. Les investissements étrangers ont au total représenté chaque année 1½ pour cent en moyenne du PNB de l'Irlande durant cette période, et près de la moitié de tous les investissements dans les industries manufacturières.

Les firmes transnationales (comme Intel, IBM, Hewlett Packard, Compaq ou Sandoz) représentent environ 30 % de l'économie, 40 % des exportations et 45 % de l'emploi industriel. Elles privilégient les secteurs de pointe (semi-conducteurs, matériel de bureau, logiciels, produits pharmaceutiques, construction électrique et concentrés pour boissons sucrées, etc.) et laissent au capital national les industries traditionnelles comme le textile ou l'industrie alimentaire. L'industrie informatique occupe une place particulière, puisque près d'un tiers des PC vendus en Europe sont aujourd'hui assemblés en Irlande. De manière générale, l'Irlande est une plate-forme d'exportation vers l'Europe (70 % des exportations), ce qui explique que la part des exportations manufacturières est passée de 20 % à 70 % au cours des 30 dernières années. En 5 ans, de 1990 à 1995, les exportations sont passées de 50 % à 70 % du PIB, de telle sorte que l'Irlande est aujourd'hui le troisième exportateur par tête mondial, après Singapour et le Bénélux.

GRAPHIQUES 3.19. FACTEURS ATTRACTIVITE



La politique gouvernementale a contribué de manière décisive à attirer l'investissement étranger. L'un des principaux facteurs a été le faible taux (10 pour cent) de l'impôt sur les sociétés, applicable à l'ensemble du secteur manufacturier jusqu'à la fin de 2010 (graphique 3.19). En 1990, ce taux réduit a été étendu jusqu'à la fin 2005 aux sociétés travaillant au Centre international des services financiers créé en 1987. Ce Centre – qui sert de base à des activités extraterritoriales de banque, d'assurance, de crédit-bail et de gestion de fonds – a connu une expansion rapide.

¹ Newsweek, 23 décembre 1996.

Au total, la conjonction de différents facteurs, tels qu'une main-d'oeuvre qualifiée peu coûteuse (graphique 3.19), la situation géographique du pays, la langue et le régime fiscal favorable accordé aux entreprises, a assuré la rentabilité des investissements dans le secteur manufacturier. En 1995, par exemple le taux de rendement après impôts des capitaux investis en Irlande par les sociétés américaines a atteint 23 pour cent, soit cinq fois plus que ce que ces entreprises réalisent ailleurs en Europe.

La seconde ressource mobilisée par l'Irlande provient des fonds structurels européens. Plus de 6,1 milliards de livres auront été reçus au titre des Fonds structurels et des fonds de cohésion au cours de la période 1993-1999. Ces transferts ont enregistré une proportion record de 3,3 % du PIB en 1993, la moyenne sur 1994-1999 s'établissant aux alentours de 2,5%. En d'autres termes, les financements européens représentent environ 7 % des dépenses publiques annuelles.

Ces éléments ont permis d'asseoir des gains de productivité élevés sur une forte progression du capital par tête dans les années 80, suivie d'une croissance plus extensive dans les années 90 (tableau 3.15). Cet effort d'investissement a permis de dégager de forts gains de productivité de 3,8 % sur 1980-90 et encore de 3,9 % sur 1990-1998. Mais une partie seulement de ces gains de productivité a été redistribuée aux salariés, respectivement 1,8 % puis 2,4 %. Cette configuration a conduit à une forte baisse de la part des salaires qui, selon les données de la Commission européenne², recule de 81 % en 1980 à 70 % en 1990 et 61 % en 1998.

TABLEAU 3.15. LA « FONCTION DE PRODUCTION » EN IRLANDE

	1980-1990	1990-1997
Capital K	3,0	2,4
Emploi N	-0,2	2,4
PIB Q	3,6	6,3
Productivité du travail Q/N	3,8	3,9
Capital par tête K/N	3,2	0,0
Efficacité du capital Q/K	0,6	3,9

Source : OCDE

En dépit de cette redistribution peu favorable aux salariés, l'une des dimensions des performances réside dans le partenariat corporatiste entre le gouvernement, le patronat et le mouvement syndical. Le *Programme for National Recovery* qui s'est mis en place entre 1988 et 1990 a obtenu le soutien syndical à des mesures d'assainissement budgétaires. Trois autres programmes ont suivi : *Programme for Economic and Social Progress* (1991-93) ; *Programme for Competitiveness and Work* (1994-97) ; et enfin *Partnership 2000*, conclu à la fin de 1998.

Il reste que les fruits de la croissance diffusent lentement. Un tiers de la population est officiellement cataloguée comme pauvre. Entre 1972 et 1994, la proportion de ceux qui gagnent moins de 60 % d'un revenu moyen est passée de 25 % à 35 %. La part dans le revenu national de la moitié la moins riche est passée de 18 % à 11,5 %.

Quoi qu'il en soit la progression de l'emploi est assez spectaculaire, puisqu'il se met à progresser à partir de 1990 et augmente de 23 % entre 1990 et 1998, soit 2,6 % par an. Cette progression a exercé un effet d'entraînement sur l'ensemble des secteurs (tableau 3.16). On voit que l'emploi

² Publiées régulièrement dans la revue *Economie européenne*.

industriel a progressé comme l'ensemble, ce qui représente une particularité par rapport aux pays d'Europe où celle-ci tend à décliner.

TABLEAU 3.16. STRUCTURE DE L'EMPLOI EN IRLANDE

	1991	1997	Δ	Δ %
Agriculture	155	134	-21	-13,5
Industrie manufacturière	245	289	+44	+18,0
Construction	78	97	+19	+24,4
Services marchands	427	527	+100	+23,4
Services non marchands	229	291	+62	+27,0
Total	1134	1338	204	+18,0

Source : O'Connell (1999)

Le bond en avant de l'emploi tire la population active qui progresse de 17,8 % entre 1990 et 1998. L'Irlande est très représentative de cet effet de dynamisation de la population active qui va à l'encontre d'un bilan arithmétique où la croissance de la population active viendrait peser sur le chômage. C'est ce qui a pu se produire durant les longues années où l'Irlande se situait parmi les pays les plus frappés par le chômage. Le changement de situation a dans le cas irlandais pris la forme d'un épuisement des flux d'émigration qui représentait chaque année un demi-point de population active entre 1980 et 1990 et qui s'est quasiment tari depuis le début des années 90 (tableau 3.17).

TABLEAU 3.17. LA CONTRIBUTION DES FLUX MIGRATOIRES

	1980-1990	1990-1996
Accroissement naturel	+19500	+19800
Flux net migratoire	-18500	+200
Accroissement population	+1000	+20000
Accroissement population d'âge actif	+15000	+32000
Population active	+6000	+27000

Source : Eurostat

3.3.3. PAYS-BAS : CROISSANCE ET POPULATION ACTIVE

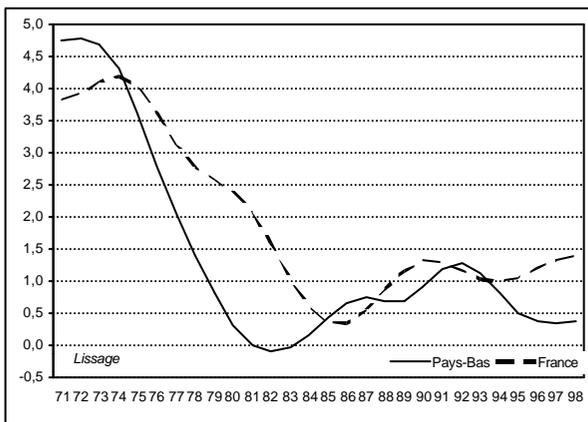
Les Pays-Bas sont souvent donnés en exemple d'une modération salariale qui porte ses fruits. Les accords de Wassenaar de 1982 auraient permis d'inverser la courbe du chômage sur la base d'un pacte conclu entre les partenaires sociaux. Cette approche du « modèle hollandais » n'est pas convaincante, pour une raison qui saute aux yeux en examinant les graphiques 3.20 : le grand recul salarial a eu lieu avant et non après Wassenaar. Entre la récession de 1975 et celle de 1982, la croissance du salaire réel a chuté, passant de plus de 4,5 % par an à 0 %. Dans le même temps, la part des salaires a baissé de quatre points – de 74,6 à 70,6 %. Elle va ensuite continuer sur sa lancée, puis cette baisse va se ralentir dès 1985, pour enfin s'interrompre en 1990. C'est également au cours de la période 1975-1982 que le taux de chômage dérape, puisqu'il saute de 3,8 % à 8,5 %. L'accord de Wassenaar a plutôt eu pour fonction d'entériner le recul salarial et de déterminer de nouvelles règles de progression salariale.

3.3.3.1. Un bilan comparé France/Pays-Bas

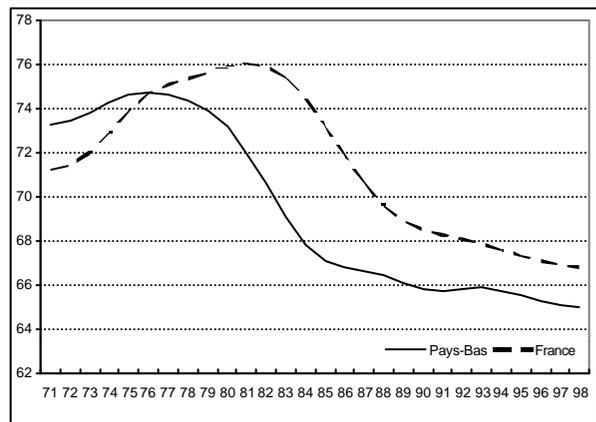
En 1983, le taux de chômage était de 11 % aux Pays-Bas contre 8,3 % en France. Quelques années plus tard, en 1998, les positions sont inversées, avec un taux de chômage de 11,9 % en France, et de 5,1 % aux Pays-Bas. Au-delà des variations conjoncturelles, le taux de chômage aux Pays-Bas s'est en effet nettement écarté du taux de chômage moyen en Europe et a fortiori du taux de chômage français.

GRAPHIQUE 3.20. INDICATEURS DE MODERATION SALARIALE AUX PAYS-BAS ET EN FRANCE

A. CROISSANCE DU SALAIRE REEL

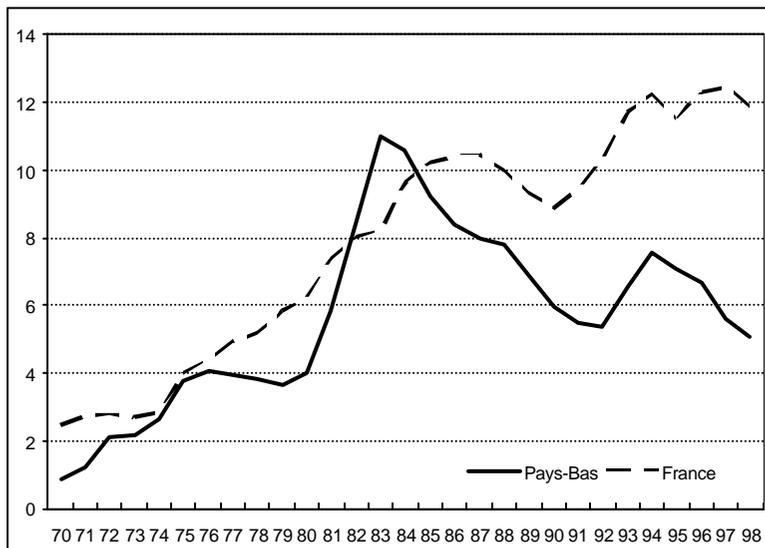


B. EVOLUTION DE LA PART SALARIALE



Les meilleures performances des Pays-Bas ne peuvent être expliquées par une moindre croissance de la population active et les meilleurs résultats en termes de chômage renvoient donc à une différence encore plus marquée du côté du nombre d'emplois créés. Entre 1983 et 1996, les effectifs employés ont augmenté de 27,9 % aux Pays-Bas, contre seulement 2,6 % en France. Le différentiel de croissance joue un rôle important. Sur l'ensemble de la période 1983-1997 il est en moyenne de 0,7 points. Si la France avait connu la même croissance que les Pays-Bas, son PIB serait supérieur d'un peu plus de 11 % à ce qu'il est aujourd'hui. En admettant, comme cela a été le cas aux Pays-Bas, que ce surcroît de demande n'ait pas été absorbé un supplément de productivité, il représenterait un potentiel dépassant les deux millions d'emploi. Ce calcul permet surtout de montrer l'ampleur de cette contribution aux bonnes performances des Pays-Bas.

GRAPHIQUE 3.21. TAUX DE CHOMAGE



Sur la base de cette croissance plus favorable, les Pays-Bas ont procédé à un « arrangement » qui a permis simultanément à la population active de croître de manière nettement plus rapide. Celle-ci a en effet augmenté plus vite aux Pays-Bas – de 20,6 % entre 1983 et 1997 – contre 7,5 % en France. Le potentiel démographique est à peu près le même dans les deux pays, et jouerait plutôt en défaveur des Pays-Bas, puisque la population de 15-64 ans y augmente à un rythme de 0,7 % par an, contre 0,5 % en France. Ce qui différencie surtout les deux pays, c'est une croissance plus rapide aux Pays-Bas du taux d'activité, autrement dit de la proportion de la population en âge de travailler qui se porte sur le marché du travail, dont la capacité d'absorption est nettement plus grande aux Pays-Bas. Mais il faut souligner également que les taux d'activité restent encore inférieures à la moyenne européenne, et notamment chez les femmes.

Il est enfin assez frappant de constater que les courbes salariales des Pays-Bas précèdent de cinq ou six ans les évolutions françaises. En revanche, on ne retrouve pas le même parallélisme en matière de taux de chômage, ce qui laisse à penser que la baisse aux Pays-Bas n'est pas le résultat automatique de celle des salaires, même avec un décalage dans le temps.

TABLEAU 3.18. BILAN EMPLOI ET DUREE DU TRAVAIL

	Emploi	PIB	Contenu	Durée
France	0,3	2,4	-2,9	0,8
I				
II	-0,1	1,3	-1,5	0,1
Pays-Bas	0,8	2,2	-2,3	1,0
I				
II	1,7	2,4	-1,5	0,7
Pays-Bas - France	0,5	-0,2	0,6	0,2
I				
II	1,8	1,1	0,0	0,6

I 1980-1990 II 1990-1997

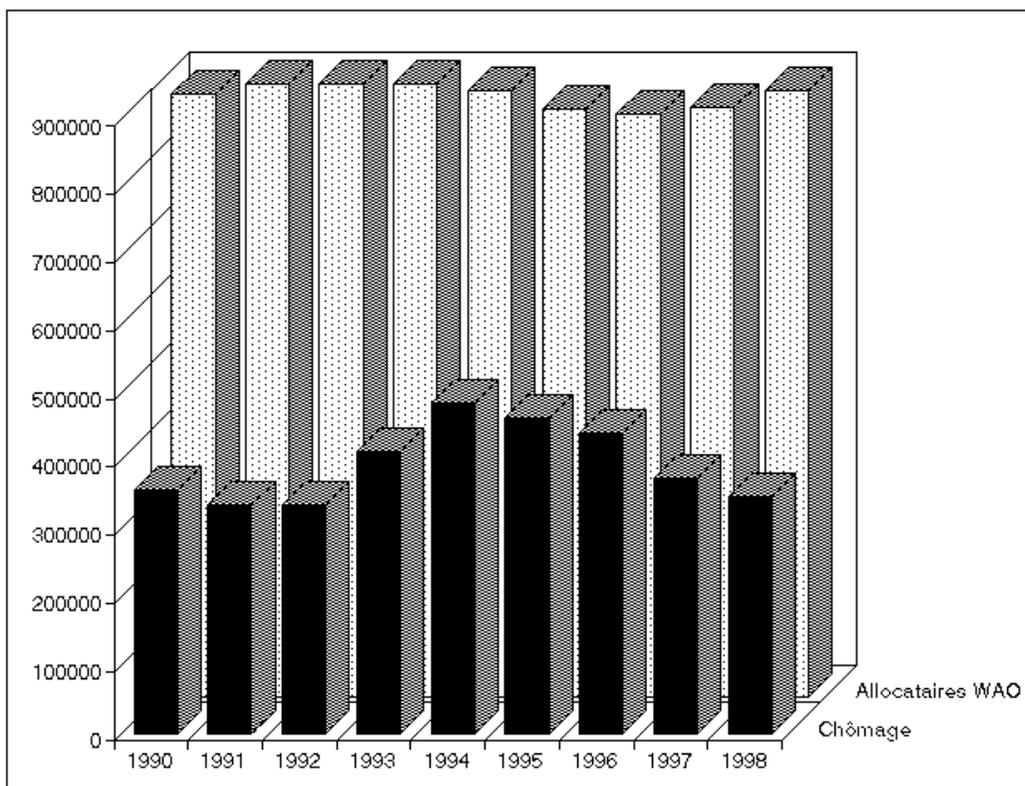
On peut affiner cette comparaison en reprenant notre périodisation habituelle en deux cycles économiques (tableau 3.18). Il est alors possible d'illustrer les logiques différentes qui caractérisent les deux cycles. Au cours des années 80, c'est le contenu en emploi qui rend compte des performances relatives des deux pays. Chaque année, l'emploi aux Pays-Bas croît plus vite qu'en France d'un demi-point, qui correspond au différentiel sur le contenu en emploi. Sur le dernier

cycle, l'écart en emploi se creuse mais ses composantes aussi. Le contenu en emploi évolue de manière comparable et sa contribution est remplacée par celle de la durée du travail. Et surtout, s'installe un différentiel de croissance considérable de 1,1 point par an.

3.3.3.2. Les invalides et le « chômage au sens large »

La loi sur l'incapacité de travail (WAO) a été introduite en 1967 et garantissait 70 % du salaire jusqu'à la retraite. Le nombre de bénéficiaires a augmenté régulièrement pour atteindre 880 000 bénéficiaires en 1990, date à laquelle le Premier ministre Ruud Lubbers déclara que « *La Hollande est malade* ». Le mouvement va encore continuer quelques années, puis des mesures sont prises qui vont conduire à un reflux du nombre de bénéficiaires ; ce dernier passe de près de 920 000 en 1993 à un peu plus de 860 000 en 1996. Mais le mouvement à la hausse a repris au cours des années récentes, de telle sorte que les effectifs concernés retrouvent en 1998 leur niveau de 1990 (graphique 3.22)

GRAPHIQUE 3.22. CHOMEURS ET « WAOERS » AUX PAYS-BAS



Plus généralement, le marché du travail hollandais peut s'organiser dans son fonctionnement comme une formidable « pompe à population active » qui fonctionne de manière sélective. Si on suit l'évolution récente (tableau 3.19) on constate que la population d'âge actif est à peu près invariante entre 1990 et 1996, tandis que la population active augmente de plus de 10 % sur ces six années. Dans le même temps, toute une série de dispositifs absorbent de la population active à tel point que le « chômage au sens large » tel que le définit l'OCDE atteint 27 %. Il s'agit là d'un mécanisme considérable de redistribution des cartes qui attire des femmes dans la population active où elles viennent remplacer les travailleurs vieillissants réorientés vers ce chômage « au sens large », notamment par le régime d'invalidité.

TABLEAU 3.19. LE « CHOMAGE AU SENS LARGE » AUX PAYS-BAS

	1990	1996
Population d'âge actif	10305	10603
Population active	6002	6628
Taux d'emploi	54,8	58,3
Emploi	5644	6187
Chômage	358	441
Taux de chômage	6.0	6.7
Chômage au sens large	1755	1971
Bénéficiaires sécurité sociale	1662	1838
Régimes-chômage	580	788
Aide sociale	176	164
Retraite anticipée	128	149
Invalidité	778	737
Emploi subventionné	93	133
Création d'emplois sociaux	82	87
Loi emploi jeunes (JWG)	7	23
Réservoirs d'emplois	4	23
Inactifs hors prestations sociales	3358	3201
dont : en formation à temps complet	1144	1145
Taux de chômage au sens large	25	27
Taux d'emploi	50	52

Source : OCDE (1998e)

3.3.3.3. La contribution du temps partiel

La contribution du temps partiel peut être mesurée en calculant une évolution hypothétique de l'emploi dans le cas où le recours au temps partiel n'aurait pas augmenté. On peut ainsi estimer que les créations d'emploi liées à la progression du temps partiel représentent 30 % des nouveaux emplois créés. Cette proportion est de 19 % en ce qui concerne les emplois occupés par des hommes, soit nettement moins que chez les femmes pour lesquelles la contribution ainsi mesurée est de 35 %.

TABLEAU 3.20. PART DU TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI

		1990	1997	Variation
Ensemble	Emploi	6315	7037	722
	Emploi (à TTP constant)	6315	6819	504
	Emploi à temps plein	4316	4387	71
	Emploi à temps partiel	1999	2650	651
	Taux de temps partiel	31,7	37,7	6,0
	Chômage	413	392	-21
Hommes	Emploi	3946	4181	235
	Emploi (à TTP constant)	3946	4136	190
	Emploi à temps plein	3354	3470	116
	Emploi à temps partiel	592	711	119
	Taux de temps partiel	15,0	17,0	2,0
	Chômage	176	171	-5
Femmes	Emploi	2369	2856	487
	Emploi (à TTP constant)	2369	2683	314
	Emploi à temps plein	962	917	-45
	Emploi à temps partiel	1407	1939	532
	Taux de temps partiel	59,4	67,9	8,5
	Chômage	237	221	-16

Source : OCDE

3.3.4. NORVEGE : DES GISEMENTS D'EMPLOIS ... PETROLIERS.

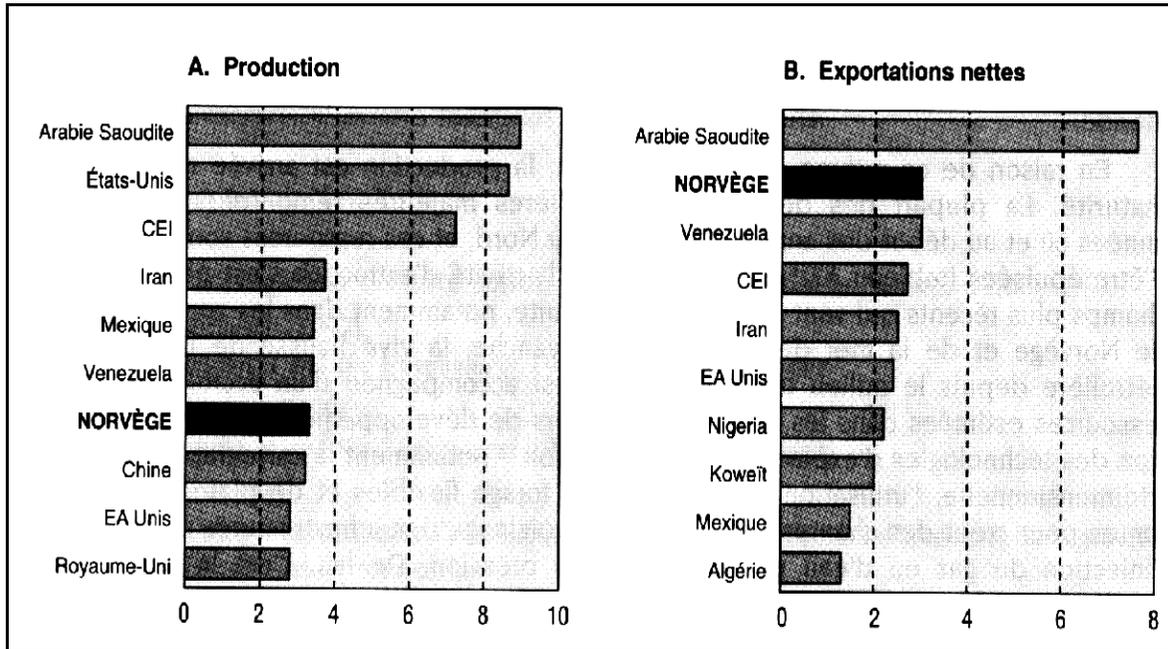
La Norvège a vu son PIB augmenter d'un tiers entre 1990 et 1998. Cette croissance de 3,9 % par an est impressionnante si on la mesure à l'aune européenne. Elle a permis à l'économie norvégienne de créer des emplois en grand nombre et ainsi de faire reculer le taux de chômage. Ce dernier – 3,3 % en 1998 – est l'un des plus bas des pays industrialisés.

TABLEAU 3.21. CROISSANCE ET EMPLOI EN NORVEGE

	1990	1998	Δ 1990-98	Tcam
PIB (Mds \$ 91)	77,1	104,5	+ 35,5%	+3,9%
Emploi (milliers)	2030	2239	+209	+1,2%
Emploi public (milliers)	580	682	+102	+2,0%
Chômage (milliers)	112	76	-36	
Taux de chômage	5,2%	3,3%	-1,9%	

Cette croissance exceptionnelle est évidemment due en grande partie aux ressources pétrolières et gazières que la Norvège possède sur le plateau continental bordant la mer du Nord, la mer de Norvège (le long de la côte Atlantique) et la mer de Barents (près du cercle polaire). Ces réserves sont importantes par rapport aux autres producteurs de pétrole et de gaz riverains de la mer du Nord (Royaume-Uni, Pays-Bas et Danemark) qui – par coïncidence ? – font aussi partie des *success stories* étudiées ici. Mais elles ne représentent pour autant qu'un peu plus de 1 % des réserves mondiales. C'est donc en fonction d'un rythme d'extraction très élevé que la Norvège a pu se hisser au rang de second exportateur de pétrole dans le monde après l'Arabie saoudite (Graphique 3.23). La Norvège fournit également 10 % du gaz consommé en Europe occidentale, le reste étant assuré essentiellement par la Russie, l'Algérie et ... les Pays-Bas.

GRAPHIQUE 3.23. PRODUCTION ET EXPORTATIONS NETTES DE PETROLE BRUT DE LA NORVEGE

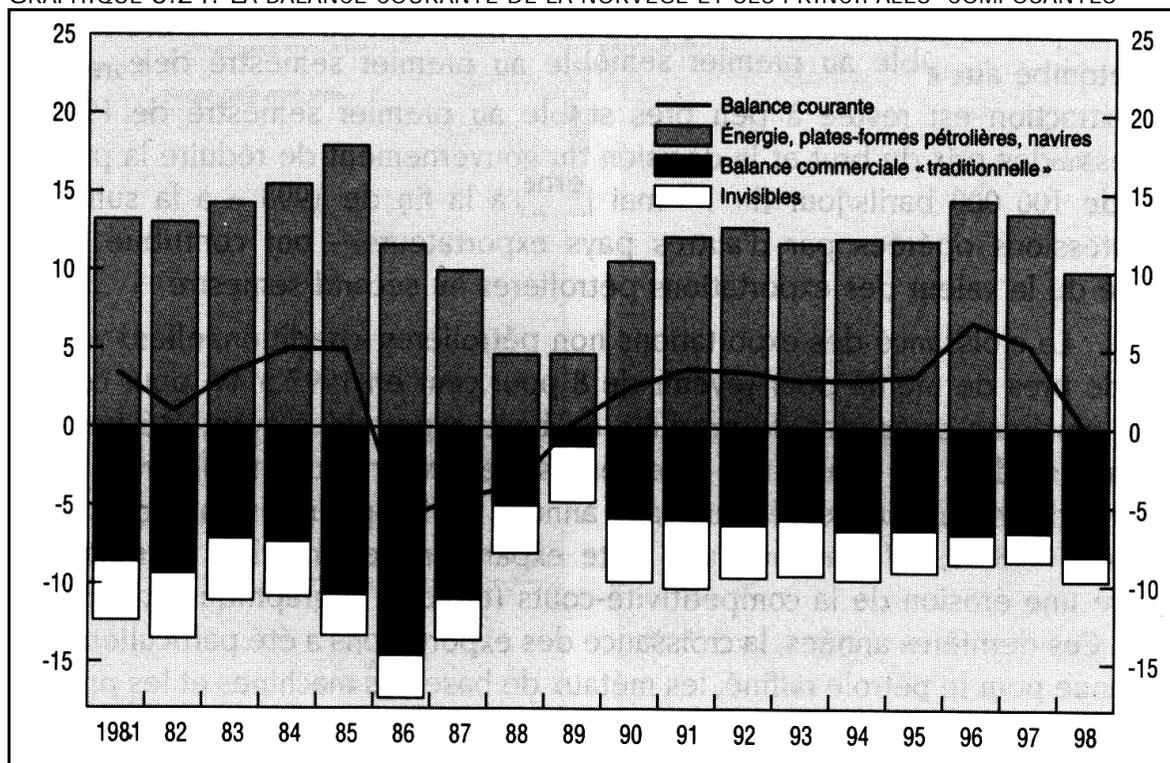


Source :

OCDE (1999c) Millions de barils/jours y compris condensats de gaz naturel

Les ressources énergétiques représentent par conséquent une contribution décisive, notamment en desserrant largement la contrainte extérieure grâce à une balance énergétique largement positive (graphique 3.24). La croissance très rapide des exportations d'énergie a donc largement contribué à celle du PIB au moins entre 1990 et 1996 et son tassement depuis lors apparaît comme une menace pesant sur la capacité de reconduire des taux de croissance élevés.

GRAPHIQUE 3.24. LA BALANCE COURANTE DE LA NORVEGE ET SES PRINCIPALES COMPOSANTES



Source : OCDE (1999c)

Au vu de ses performances, on peut se demander pourquoi la Norvège est mise à l'écart des *success stories*. L'évidence d'une croissance tirée par des facteurs exogènes est une première raison, mais qui ne tient pas, dans la mesure où on ne se pose que très rarement la question des conditions de la croissance dans les autres pays. Dans le cas norvégien le lien entre emploi et croissance (pétrolière) est tellement évident qu'on ne peut pas en faire abstraction (ou l'oublier). Mais d'autres raisons interviennent qui renvoient toutes au fait que la Norvège constitue un contre-exemple pour un certain nombre d'idées reçues. On peut laisser de côté le choix de ne pas participer à l'euro qui n'est sans doute pas un facteur autonome de croissance, et constitue plutôt une conséquence de la croissance. Ce qu'illustre centralement l'exemple norvégien, c'est que l'obtention d'un tel supplément de croissance fait apparaître comme totalement subalternes les recommandations que l'OCDE a notamment synthétisées dans sa stratégie pour l'emploi. Pour ne prendre qu'un exemple, la moitié des emplois créés l'ont été dans le secteur public, et pas dans des entreprises pétrolières, mais dans des collectivités locales, sur des activités de santé et d'éducation.

C'est de ce point de vue qu'il est intéressant de rapporter les points saillants du commentaire de l'OCDE dans sa récente *Etude économique* consacrée à la Norvège (OCDE 1999c). Elle prend comme point de départ les recommandations exposées dans sa précédente livraison: « *nécessité d'inciter les personnes titulaires de prestations sociales à chercher du travail, afin d'alléger les contraintes de l'offre de main-d'oeuvre sur la croissance économique non inflationniste (...) procéder à une réforme des systèmes d'indemnisation du chômage et des prestations connexes (...) faciliter la négociation des salaires au niveau de l'entreprise afin d'améliorer l'allocation de main-d'oeuvre, en veillant notamment à ce que des salaires des jeunes et des travailleurs peu qualifiés reflètent leur expérience et leur niveau de qualification (...) assouplir la législation en matière de protection de l'emploi pour accroître la flexibilité de l'emploi.* »

Sur tous ces points, l'OCDE considère que la Norvège n'a pas suffisamment avancé : sur le marché du travail, « *les progrès ont été lents dans l'ensemble* » en dépit du fait que le taux de chômage soit le plus bas dans les pays industriels. Ainsi, l'augmentation tendancielle du nombre de personnes en invalidité ou en retraite anticipée est déplorée comme le signe d'une incapacité des pouvoirs publics « *à augmenter leur taux d'activité en durcissant les règles d'admissibilité à ces programmes* ».

En Norvège, un peu comme aux Pays-Bas, le régime de pensions d'invalidité a été utilisé comme un moyen de régulation de la population active. Le nombre de bénéficiaires est passé d'une moyenne de 160 000 (6,2 % de la population active) en 1980 à 240 000 (8,5 % de la population active) en 1991, date à laquelle le régime a été réformé. Au départ, les réformes ont fait diminuer le nombre de pensionnés, mais celui-ci a rapidement recommencé à augmenter pour arriver à environ 250 000 (8,5 % de la population active en 1997).

L'OCDE se félicite par ailleurs que l'indemnisation-chômage ait été limitée à une durée variant de 1½ à 3 ans en fonction des antécédents professionnels. Mais cela ne va pas assez loin, car « *pratiquement aucune mesure n'a été prise suite à la recommandation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi d'introduire un délai de carence plus long pour le versement des allocations de chômage et de réduire les droits à prestations pour les chômeurs partiels.* »

L'OCDE salue évidemment la « *croissance exceptionnellement forte de l'emploi* » mais déplore que plusieurs mesures introduites depuis 1997 soient allées « *à l'encontre de la stratégie préconisée dans l'Etude économique de 1998, car elles ont eu pour effet de réduire l'offre de main-d'oeuvre à un moment où le marché du travail connaissait déjà une surchauffe. Il s'agit notamment de l'abaissement de l'âge de la retraite anticipée et de l'octroi de nouvelles indemnités pour garde d'enfants aux familles qui n'utilisent pas les crèches publiques (...)* Même si ces mesures correspondent à une volonté d'assurer à plus long terme une distribution équitable des dépenses sociales, on peut regretter qu'elles aient été prises à un moment aussi peu opportun ». Ce diagnostic est assez largement contradictoire avec le constat d'une « *surprenante flexibilité de l'offre de main-d'oeuvre : l'entrée sur le marché du travail des femmes, des étudiants et des jeunes diplômés a dépassé toutes les prévisions.* »

L'étude de l'OCDE permet de comprendre la raison de fond pour laquelle la baisse du taux de chômage au Norvège ne peut finalement être saluée sans réserves. C'est que « *le taux de chômage est tombé au-dessous de la plupart des estimations du taux structurel. Selon l'estimation consensuelle des partenaires sociaux en Norvège, le taux de chômage structurel se situe entre 3¼ et 4 pour cent, niveau comparable à celui du NAWRU (4 pour cent) évalué par le Secrétariat de l'OCDE. Cela indique qu'une nouvelle contraction du chômage contribuerait probablement à la poussée des salaires.* »

Il est vrai que accords et pactes salariaux conclus au début des années 90 – notamment le « *programme Alternative de solidarité* » de 1992 – ont été remis en cause en raison des tensions sur le marché du travail. La progression des salaires a donc été plus nette sur les dernières années. Mais si on raisonne sur l'ensemble du cycle, le mouvement s'est fait en deux temps : baisse de la part salariale entre 1990 et 1995 (de 69,4 à 65 %) puis récupération ensuite, de telle sorte que la part des salaires retrouve en 1998 son niveau de 1990.

3.3.5. ROYAUME-UNI : APRES LE BOOM DE L'EMPLOI DES ANNEES 80

Le Royaume-Uni est souvent présenté comme le modèle d'une économie devenue créatrice d'emplois sur la base d'une transformation profonde du marché du travail. La réalité est plus complexe, notamment parce que le grand bond en avant de l'emploi a eu lieu au cours des années 80, sur lesquelles il convient de revenir. Il vaudrait mieux parler en fait du « grand zigzag » de l'emploi. Les années 80 commencent en effet par une récession qui se traduit par la destruction de 1,5 million d'emploi en trois ans (1980-83). Il s'agit là d'une rupture considérable avec le régime des deux décennies précédentes. Sur ces 20 années, le PIB et la productivité par tête croissent au même taux (plus élevé dans les années soixante mais inférieur à la moyenne européenne) et l'emploi ne varie pas : les effectifs oscillent entre 24,8 et 25,2 millions. Cette chute de l'emploi est l'effet d'un « contre-cycle » de productivité : le ralentissement du PIB (de 1,9 % à 1,4 %) se combine avec une accélération de la productivité (de 1,9 % à 3,4 %). Ces destructions d'emploi concernent principalement le secteur « exposé » (principalement industriel) et concernent des emplois d'hommes salariés à plein temps (tableau 3.21).

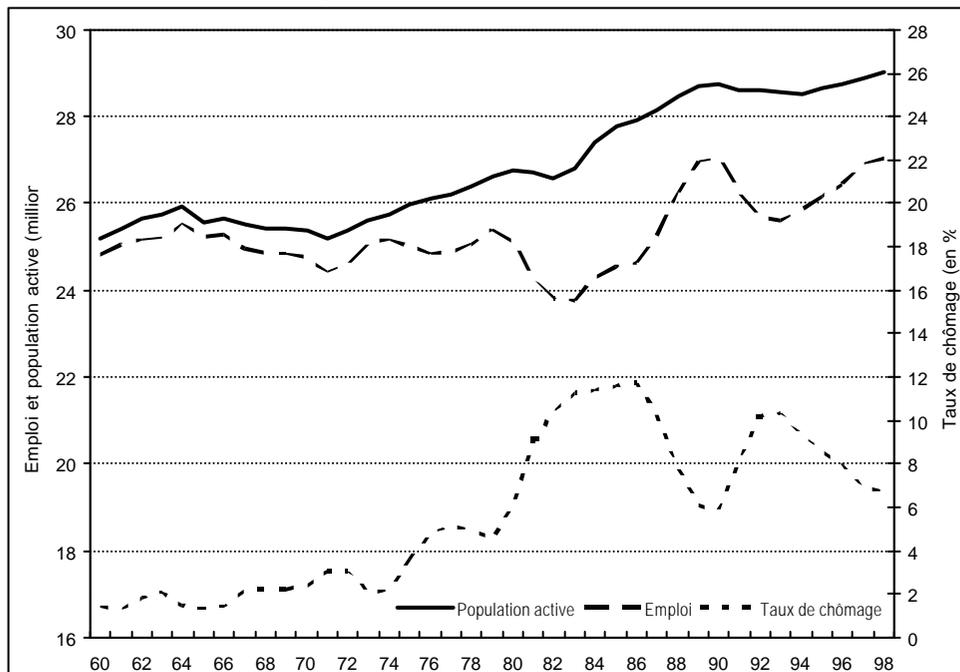
TABLEAU 3.22. LE GRAND ZIGZAG DES ANNEES 80 AU ROYAUME-UNI

	1980	1983	1990	Δ 1980-83	Δ 1983-90	Δ 1980-90
TOTAL	24891	23412	27033	-1479	3621	2142
Secteur exposé	11210	9487	9845	-1723	358	-1365
Secteur abrité	8332	8635	11914	303	3279	3582
Non marchand	5349	5290	5274	-59	-16	-75
Hommes	14872	13715	15060	-1157	1345	188
Femmes	10019	9697	11973	-322	2276	1954
Salariés	22732	21005	23515	-1727	2510	783
Non-salariés	2159	2407	3518	248	1111	1359
Temps plein	20311	18636	21167	-1675	2531	856
Temps partiel	4580	4776	5866	196	1090	1286

En milliers. *Source* : OCDE, Banque de Données Sectorielles Internationales

C'est ensuite qu'intervient un véritable « boom de l'emploi » qui découle d'une reprise (en partie cyclique) de la croissance et d'un ralentissement, voire d'un tassement, entre 1987 et 1991, de la productivité du travail. L'analyse de cette « marche d'escalier » franchie par l'emploi au Royaume-Uni donne quelques indications quant à cette progression spectaculaire de 3,6 millions d'emplois (soit plus de 15 %). Ces créations d'emplois ont lieu exclusivement dans le secteur « abrité » (en gros les services). Près des deux tiers de ces emplois supplémentaires sont occupés par des femmes, ce qui dépasse nettement leur participation à l'emploi (41 % en 1983). Les emplois créés se caractérisent également par la contribution des non-salariés. Le nombre de travailleurs indépendants augmente d'un bon million, soit 46 % par rapport au stock de 1983. Enfin, ces nouveaux emplois sont également un vecteur de propagation du temps partiel. Des sources complémentaires permettent de repérer deux composantes assez nettement polarisées : d'un côté, des travailleurs indépendants hommes à temps plein, de l'autre côté des salariées des services à temps partiel.

GRAPHIQUE 3.25. EMPLOI, POPULATION ACTIVE ET TAUX DE CHOMAGE

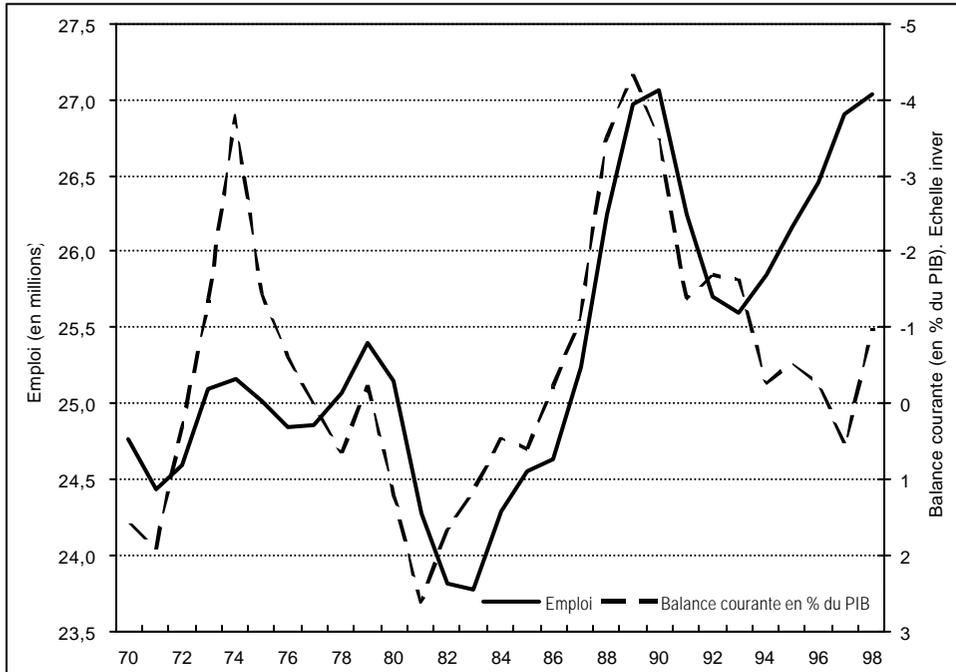


Si on considère l'ensemble du cycle 1980-90, un peu plus de 2 millions d'emplois ont été créés, ce qui correspond à environ 8 % de la population active. Il s'agit là d'un déplacement de grande ampleur qui correspond à un différentiel de croissance n'entraînant pas un surcroît de productivité et se résolvant donc intégralement en création d'emplois. Ce supplément de croissance est en partie acquis par une transformation de l'insertion internationale : la balance courante passe assez brutalement d'un excédent équivalant à deux points du PIB à un déficit de l'ordre de quatre points (voir graphique 3.24, attention à l'échelle inversée). Les entrées de mouvements de capitaux viennent accompagner un supplément de croissance qui est mis à profit pour faire franchir à l'emploi une marche d'escalier. Ce mouvement global s'opère sous la forme d'un énorme transfert d'emplois du secteur « exposé » vers le secteur « abrité » marchand : la part du premier dans l'emploi baisse de 45 à 36 % entre 1980 et 1990, celle du second passe de 34 % à 44 %. Dans le même temps, la part des femmes dans l'emploi passe de 40,3 0 à 44,3 % ; celle du temps partiel de 18,4 % à 21,7 % ; celle du travail indépendant de 8,7 % à 13 %.

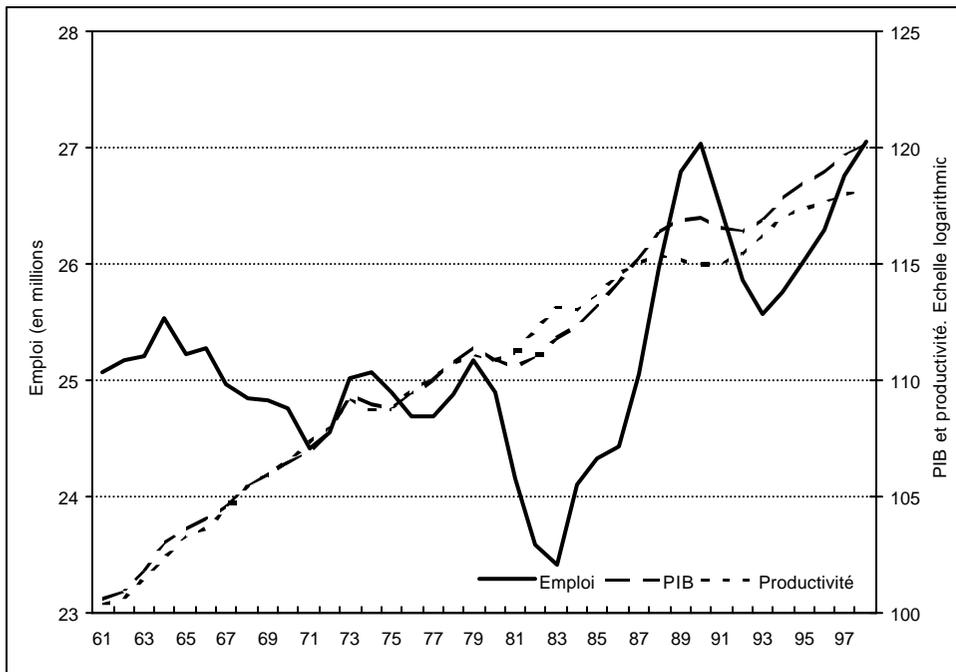
TABLEAU 3.23. LE BILAN EN EMPLOI DE LA CROISSANCE

	60-70	70-80	80-83	83-90	80-90	90-97
Emploi	0,0	0,1	-2,0	2,1	0,8	-0,1
PIB	2,8	1,9	1,4	3,2	2,7	1,7
Productivité par tête	2,9	1,9	3,4	1,1	1,8	1,9

GRAPHIQUE 3.26. EMPLOI ET CONTRAINTE EXTERIEURE AU ROYAUME-UNI



GRAPHIQUE 3.27. EMPLOI, PIB ET PRODUCTIVITE AU ROYAUME-UNI



Dans ces résultats, la modulation de la population active joue un rôle non négligeable, surtout si on raisonne sur les deux derniers cycles qui font apparaître des bouclages très différents entre l'emploi et la population active. Le bond en avant de l'emploi au cours du cycle 1980-1990 engendre un bond en avant simultané de la population active, puisque l'une et l'autre progressent à un rythme soutenu de l'ordre de 0,7 % par an. La croissance de la population active ne résulte pas seulement de celle de la population en âge de travailler (+0,4 % par an) mais aussi de celle

du taux d'activité apparent qui augmente de plus de deux points sur cette décennie. Cette progression parallèle de l'emploi et de la population active s'accompagne à moyen terme d'un maintien du taux de chômage (moyennant de très amples fluctuations au sein de cette période) puisqu'il passe de 6,1 % en 1980 à 5,9 % en 1990.

Le cycle récent présente un bilan totalement différent. Entre 1990 et 1998, l'emploi reste à peu près constant à un niveau de 27 millions : 27,04 en 1998 contre 27,06. Force est donc de constater, avec l'OCDE, que « *La contribution de la croissance de l'emploi au recul du chômage entre 1990 et 1997 a été (...) nulle au Royaume-Uni* » (OCDE 1998b). Comme la population en âge de travailler continue à augmenter au rythme – certes ralenti – de 0,2 %, on aurait dû s'attendre à une augmentation du taux de chômage. En fait, le taux de chômage a augmenté entre 1990 et 1998, passant de 5,9 à 6,8 % de la population active. Ce constat diffère de la présentation habituelle qui consiste à raisonner sur une période plus courte (1993-1998) en omettant de signaler que le taux de chômage a littéralement explosé entre 1990 et 1993, passant de 5,9 % à 10,3 % de la population active en trois ans de récession. Mais la performance d'emploi aurait été encore moins satisfaisante si le Royaume-Uni n'avait enregistré ce phénomène de baisse du taux d'activité.

C'est pourquoi on ne peut dresser qu'un bilan mitigé des efforts déployés au Royaume-Uni en vue de rendre le marché du travail plus flexible. Avec le recul, on a l'impression d'une politique *one-shot* (à un coup) qui a fait franchir à l'emploi une marche d'escalier considérable mais ne réussit pas à reconduire durablement cette capacité à créer des emplois. De surcroît, la croissance est revenue à un rythme voisin de la moyenne européenne, parce qu'il n'était pas possible d'augmenter indéfiniment le recours aux financements extérieurs et que la contrainte monétaire extérieure est venue rappeler cette réalité. Il y a donc saturation du potentiel de créations d'emploi, que met bien en lumière le commentaire de l'OCDE qui mérite d'être cité longuement, parce qu'il représente une volte-face intéressante :

« Depuis le début des années 80, le marché du travail britannique s'est radicalement transformé. Toute une série de lois relatives à l'emploi ont réduit le pouvoir de négociation des salariés et plus particulièrement des syndicats. Les Wage Councils – qui fixaient le salaire minimum et les conditions de travail des différentes catégories professionnelles – ont été pour la plupart supprimés, les prestations sociales réduites en termes relatifs et les conditions pour en bénéficier durcies. Ces initiatives ont été l'un des principaux axes des efforts menés par le précédent gouvernement pour améliorer la flexibilité du marché du travail et accroître la production potentielle. Elles ont contribué à réduire le chômage structurel, mais n'ont guère eu d'effet visible sur l'élévation des taux d'emploi. Bien que le taux d'emploi britannique soutienne la comparaison avec ceux de la plupart des autres pays européens, il est encore en retrait d'environ 3 points sur le sommet du dernier cycle, et inférieur aux taux des Etats-Unis, du Japon et de la plupart des pays nordiques. » (OCDE 1998c)

Si l'emploi n'a pas contribué au recul du chômage sur la dernière période, la population active non plus puisque le taux de chômage a augmenté, passant de 5,86 % en 1990 à 6,79 % en 1998. Là encore, on peut parler d'une relative saturation des processus de mise à l'écart de la population active dont l'OCDE permet de mieux apprécier l'ampleur. Voici à nouveau l'analyse qui est proposée de ces « groupes à l'écart de la population active » et qui fait état de « *quelque 2,3 millions de personnes (6,5 pour cent de la population d'âge actif) [qui] souhaiteraient travailler même si elles ne sont pas considérées comme chômeurs* » :

« Les tendances de l'emploi et du chômage ne reflètent qu'imparfaitement la complexité du marché du travail britannique. Une étude plus attentive de la composition de la population en âge

de travailler qui se trouve sans emploi permet de constater l'existence d'un certain nombre de groupes exclus de la population active. A l'heure actuelle, quelque 7.5 millions d'individus d'âge actif sont économiquement inactifs. La plupart d'entre eux le sont par choix, par exemple en raison de responsabilités familiales, du fait d'un départ volontaire en préretraite ou de la poursuite d'études à temps complet. Mais quelque 2.3 millions de personnes (6.5 pour cent de la population d'âge actif) souhaiteraient travailler même si elles ne sont pas considérées comme chômeurs. Trois groupes distincts d'individus représentent l'essentiel des personnes involontairement inactives.

Le premier groupe, et celui qui augmente le plus vite, est constitué des malades de longue durée et des handicapés. Le nombre de personnes d'âge actif qui sont sans emploi pour raison de maladie ou d'invalidité s'est accru de 1½ million au cours des vingt dernières années et représente quelque 4 pour cent de la population d'âge actif. L'augmentation concernait essentiellement les hommes âgés non qualifiés. Il n'est donc guère surprenant que le taux d'inactivité économique des travailleurs masculins âgés se soit accru d'environ 6 points de pourcentage depuis 1984.

Le deuxième grand groupe est celui des parents isolés. On compte plus d'un million de familles monoparentales, ce qui équivaut à quelque 20 pour cent du nombre total de ménages avec enfant. En partie du fait du manque de structures d'accueil abordables pour la garde des enfants et de leur faible potentiel de gains, les parents isolés ont rarement un emploi. Le taux d'emploi des parents isolés est à peine supérieur à 40 pour cent, contre 48 pour cent en 1978, et il est l'un des plus bas de la zone de l'OCDE.

Le troisième groupe, qui compte actuellement un demi-million de personnes, est constitué de conjoints de chômeurs recensés. Bon nombre d'entre elles vivent dans la pauvreté, bien évidemment en raison de la faiblesse de leurs revenus, mais souvent aussi prises au piège des contre-incitations ou des incitations insuffisantes au travail qui résultent des systèmes d'imposition et de transferts. De plus, les longues périodes d'éloignement du marché du travail réduisent leurs chances de réintégrer avec succès la population active, en raison de l'érosion de leurs qualifications et des préjugés des employeurs, d'où l'apparition d'un groupe de plus en plus nombreux d'individus, en âge de travailler, inactifs.

Les indicateurs du chômage au niveau des ménages permettent d'apprécier l'ampleur de la détresse sociale. Ces chiffres font apparaître l'existence d'un profond fossé entre les ménages pourvus d'emplois et ceux qui en sont démunis. A l'heure actuelle, près d'un cinquième des ménages d'âge actif (y compris les parents isolés) sont sans emploi, soit près de trois fois plus qu'il y a vingt ans. Bien que le pourcentage ait légèrement baissé ces dernières années, avec la maturation de la reprise, il est encore l'un des plus élevés de la zone de l'OCDE, et cela bien que le Royaume-Uni ait un taux d'emploi global supérieur à la moyenne et que le chômage y soit relativement faible ce qui suggère une concentration disproportionnée des inactifs dans les ménages dépourvus d'emplois. Il n'est donc pas étonnant que 80 pour cent des ménages sans travail vivent d'aides sociales, et pour nombre de ces bénéficiaires de prestations, la recherche d'emploi n'est pas une obligation ». (OCDE 1998c)

QUATRIEME PARTIE

UNE MODELISATION DU TAUX D'EMPLOI

Il faut maintenant passer d'une imputation comptable à une modélisation des performances d'emploi. On se trouve d'emblée confronté à une explication en quelque sorte spontanée, selon laquelle c'est la modération salariale et les réformes du marché du travail qui ont permis à certains pays de réaliser de meilleures performances d'emploi. On a déjà donné quelques éléments qui montrent que la modération salariale et les caractéristiques institutionnelles du marché du travail ne constituaient pas une ligne d'explication probante pour les pays du *Top4* ou pour le Royaume-Uni, mais cela ne suffit pas, dès lors que le projet est bien ici de « plonger » l'analyse des *success stories* dans un modèle plus général. C'est en effet une manière de vérifier la pertinence des explications mises en avant : il faut non seulement suggérer que certains pays ont réussi parce qu'ils ont mené telle politique, mais vérifier aussi que les pays qui ont obtenu de mauvaises performances ont effectivement mené des politiques différentes. C'est pourquoi les explications fondées sur la flexibilisation du marché du travail ne convainquent pas : alors qu'il s'agit d'une tendance uniforme, elles n'expliquent pas pourquoi cette évolution vertueuse ne porte ses fruits que dans quatre petits pays, d'ailleurs plutôt caractérisés par une rigidité élevée, au moins au départ. C'est de ce point de vue qu'il faut examiner au préalable la question de la sensibilité de l'emploi au salaire.

4.1. La question de la modération salariale

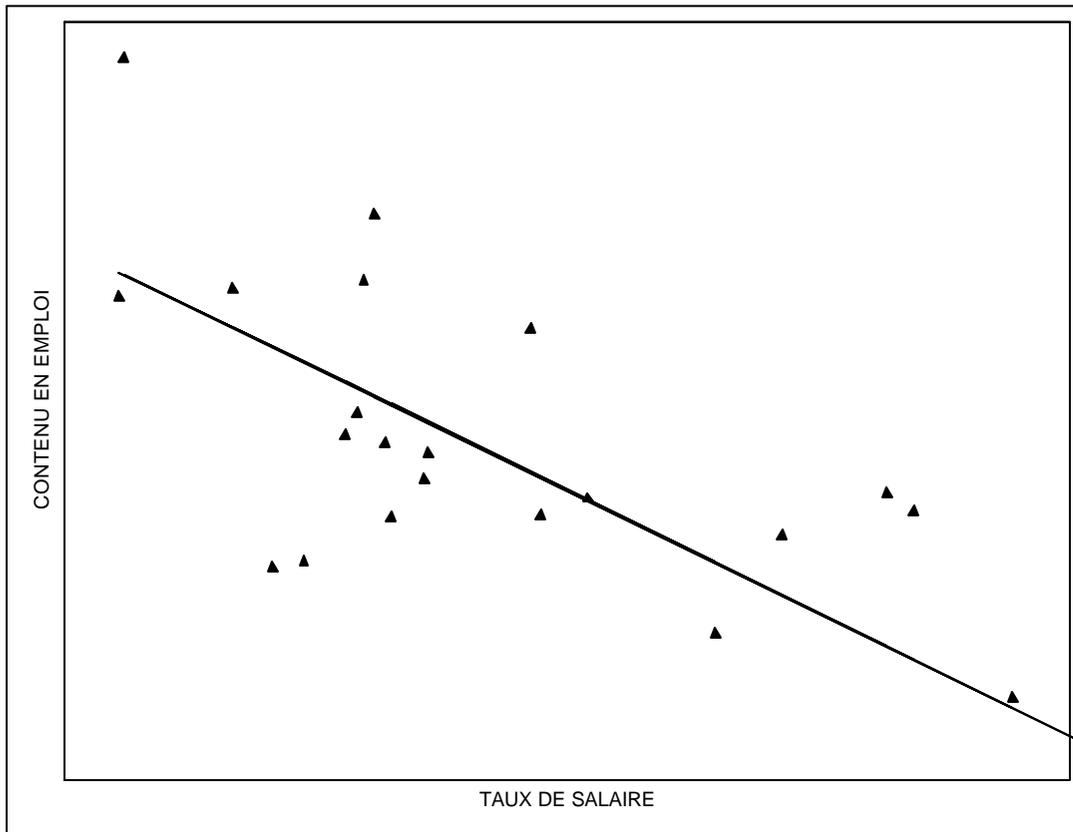
L'approche la plus répandue en matière de comparaison des performances d'emploi repose sur l'idée simple selon laquelle les pays qui créent le plus d'emplois sont, toutes choses égales par ailleurs, ceux qui ont obtenu la plus grande modération salariale. Sur le socle d'une version à peine actualisée de la théorie néoclassique se développent études, travaux et rapports illustrant le postulat en question ou redoublant les exhortations à en respecter l'enseignement.

Ce discours peut sembler d'autant plus attrayant qu'il s'appuie dans ses versions les plus simplifiées sur des corrélations qui semblent fournir une preuve sans appel aux affirmations avancées. Le graphique 4.1 ci-dessous en donne un exemple parmi d'autres possibles. Il fait apparaître une forte corrélation inverse entre la progression du taux de salaire réel et celle du contenu en emploi. La relation économétrique correspondante est de qualité satisfaisante pour un modèle en coupe sur 20 pays. On obtient en effet :

$$(1) \text{ CONT} = -1,12 \text{ SALR} - 0,44 \quad (R^2 = 0,55)$$

avec CONT : contenu en emploi ; SALR : salaire réel (évolutions 80-97)

GRAPHIQUE 4.1. CONTENU EN EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE . EVOLUTIONS 1980-1997



Le danger de ces liaisons partielles hâtivement examinées, est cependant d'oublier la possibilité d'une causalité inverse. En effet, le contenu en emploi n'est autre chose que l'inverse de la productivité apparente du travail. Mais celle-ci est à son tour un argument d'évolution du salaire réel. Même si la norme d'une part salariale constante ne joue plus comme avant, la progression relative du salaire réel n'est pas complètement déconnectée de celle de la productivité. L'estimation réalisée sur le même champ que la précédente donne ainsi :

$$(2) \text{ SALR} = 0,49 \text{ PROD} + 0,30 \quad (R^2 = 0,56)$$

avec SALR : salaire réel ; PROD : productivité (évolutions 80-97)

Le coefficient d'évolution est stable, comme on a pu le vérifier par diverses procédures d'estimation (notamment en « empilant » les pays) et signifie que la moitié seulement des gains de productivité revient dorénavant aux salariés sous forme de progression du salaire réel. La norme salariale s'éloigne d'une règle « fordiste » selon laquelle le salaire réel croît comme la productivité mais n'a en somme cassé qu'à moitié (en moyenne) ce type de lien.

Ce constat conduit donc à se poser deux questions. La première est celle du sens de causalité. La seconde porte sur la meilleure manière de quantifier la notion de « modération salariale ». Les deux questions sont liées comme on peut le montrer sur un exemple stylisé. Soit deux pays A et B. La productivité progresse nettement moins vite en A qu'en B (0,5 % contre 2 %). En A, le salaire augmente comme la productivité et la part salariale reste donc constante. En B, le salaire augmente comme la moitié de la productivité, ce qui conduit à une baisse de la part salariale.

Si l'on examine directement la progression salariale, on pourra dire que le pays A a fait preuve d'une modération salariale qui lui garantit une productivité croissant moins vite, donc une plus grande richesse en emploi de la croissance. inférieure contenu en emploi plus élevé. Pour une croissance du PIB de 2 %, le pays A crée 1,5 % d'emplois en plus par an. Il apparaît donc comme une « machine à créer des emplois ».

Par comparaison, B a enregistré une croissance du salaire réel deux fois plus rapide qu'en A , mais cela entraîne un ralentissement plus rapide du contenu en emploi de la croissance. C'est pourquoi une même croissance de 2 % ne conduit à aucune création d'emplois. Le pays B a donc manifesté clairement sa préférence pour le salaire, au détriment de l'emploi.

TABLEAU 4.1. MODERATION SALARIALE ET FAITS STYLISES

	Productivité	Salaire	Part salariale	PIB	Emploi
Pays A	0,5	0,5	0,0	2,0	1,5
Pays B	2,0	1,0	-1,0	2,0	0,0

Le paradoxe, qui n'est pas sans rappeler certaine comparaison Etats-Unis/Europe, est que le pays B (l'Europe) a, d'un certain point de vue, fait preuve d'une plus grande modération salariale, puisqu'il a réussi à faire reculer sa part salariale, contrairement au pays A (les Etats-Unis). L'élasticité du salaire à la productivité est égale en Europe à ½ alors qu'elle est égale à 1 aux Etats-Unis. La grande différence provient de la capacité des Etats-Unis à croître autant avec moins de productivité que les autres, et non d'une rigueur salariale supérieure si on évalue celle-ci par rapport à la distribution des gains de productivité.

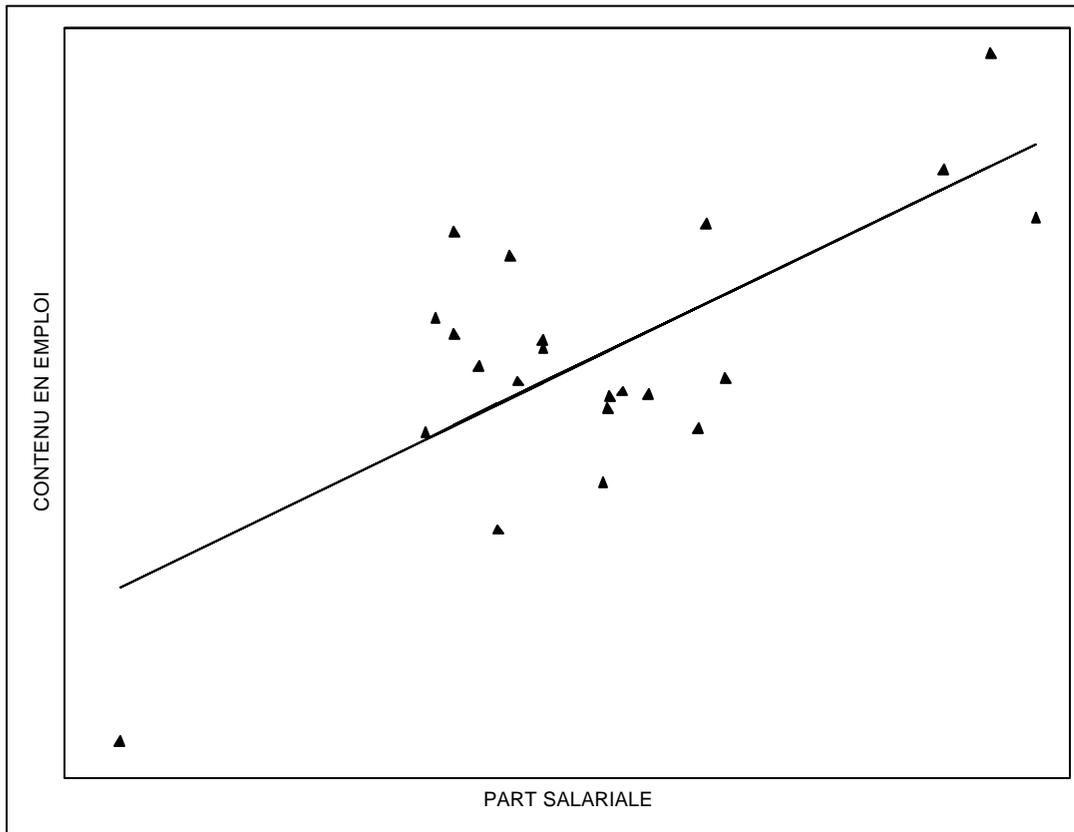
C'est d'ailleurs parfaitement conforme à la théorie établie de mesurer ainsi ce que Bruno et Sachs appelaient *wage gap* dans leur ouvrage de référence (1985). Mais si l'on admet cette manière de procéder, on est conduit à un résultat qui renverse les déterminations puisqu'il fait apparaître un lien positif entre le contenu en emploi et la part des salaires. Sur le même échantillon que précédemment, on obtient en effet :

$$(3) \text{ CONT} = 0,99 \text{ PSAL} + 1,24 \quad (R^2 = 0,51)$$

avec CONT : contenu en emploi ; PSAL : part des salaires (évolutions 80-97)

Alors que l'évolution du contenu en emploi est associé négativement à la progression du salaire réel, il est corrélé positivement à celle de la part salariale. Autrement dit, la modération salariale, mesurée par une baisse de la part salariale, va de pair avec une baisse du contenu en emploi. Bref, la modération salariale ainsi définie apparaît défavorable à l'emploi. Certes, salaire et productivité varient parallèlement, mais l'incomplétude de cette liaison rend compatible le premier résultat (corrélation inverse entre salaire et emploi) et le second (corrélation positive entre part salariale et emploi).

GRAPHIQUE 4.2. CONTENU EN EMPLOI ET PART SALARIALE. EVOLUTIONS 1980-1997



On peut même enfoncer le clou en montrant que cette corrélation est susceptible d'être directement étendue à la détermination du taux de chômage. Sur la même période, on obtient en effet une nouvelle corrélation qui porte sur un ensemble de 20 pays. On a cependant retiré les performances particulièrement atypiques de deux pays, la Finlande (où le chômage a explosé) et l'Irlande (où le profit a fait un bond en avant à taux de chômage constant). Si on laisse de côté ces deux pays, les résultats portant sur 18 pays font apparaître une corrélation très forte entre rétablissement du profit et montée du chômage que confirme l'économétrie :

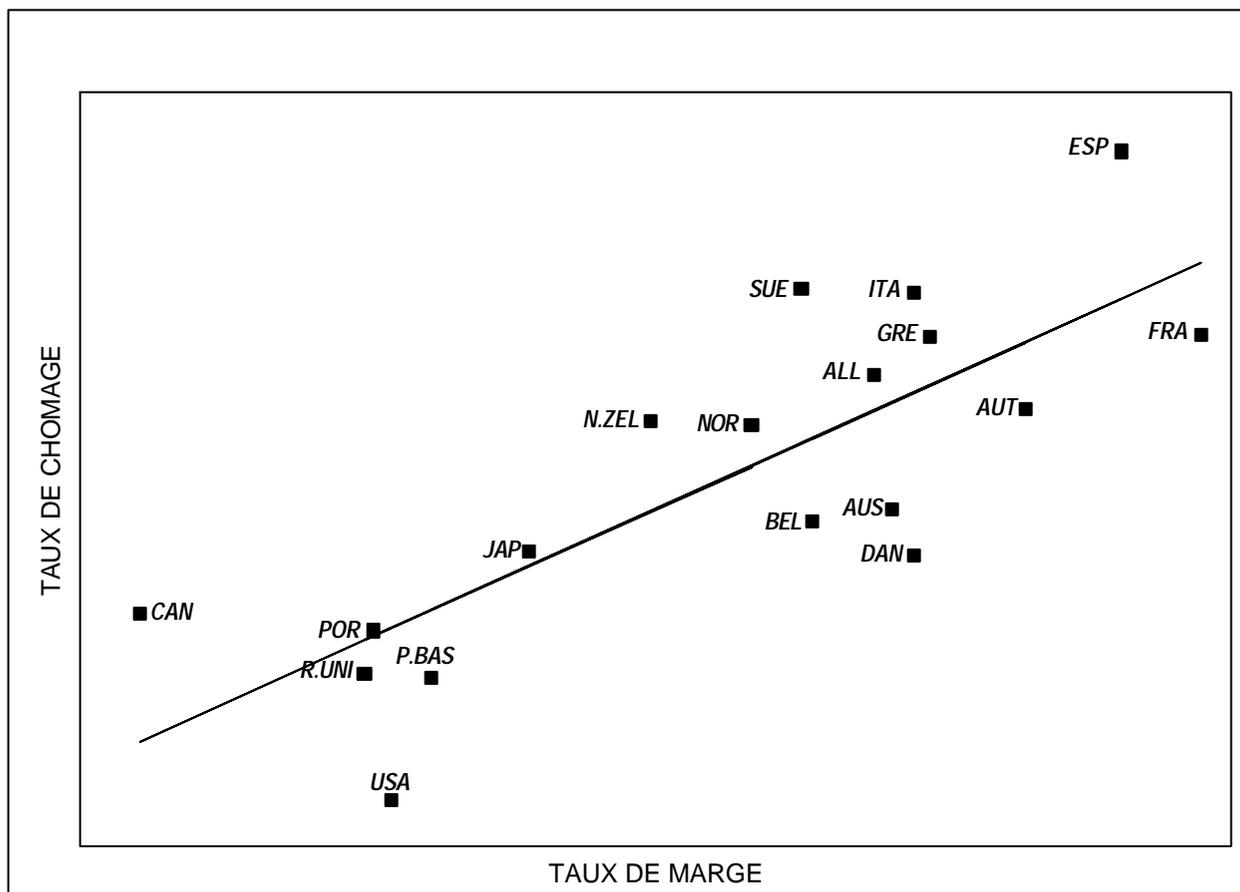
$$(4) \Delta TCHO = 0,41 \Delta TMAR - 0,99 \quad R^2 = 0,63$$

(5,2) (1,5)

$\Delta TMAR$ Variation du taux de marge entre 1981-83 et 1994-96
 $\Delta TCHO$ Variation du taux de chômage entre 1981-83 et 1994-96

On constate ainsi (graphique 4.3) que les pays qui ont enregistré la plus forte progression du taux de chômage sur la période considérée sont également ceux qui ont fait preuve de la plus grande modération salariale mesurée par le rétablissement du taux de marge (qui équivaut à un recul de la part salariale).

GRAPHIQUE 4.3. TAUX DE CHOMAGE ET TAUX DE MARGE. EVOLUTIONS ENTRE 1981-83 ET 1994-96



Cette démonstration conduit au minimum à une neutralisation des argumentations. A l'argument du lien salaire-productivité correspond le contre-argument entre part des salaires et contenu en emploi. On peut ensuite considérer que cette symétrie devrait être dépassée en considérant que la seconde liaison peut être utilisée dans un modèle plus complexe de comparaison internationale où un indicateur de rentabilité comme le taux de marge ou encore le taux de profit fonctionne comme variable représentative des modalités du partage de la valeur ajoutée.

La part des salaires, ou ce qui revient au même, le taux de marge, représente en effet un indicateur synthétique de la norme salariale dans la mesure où son évolution n'est *a priori* pas liée à celle de la productivité du travail (comme peut l'être le salaire réel). Il s'agit d'un ratio qui n'évolue que dans la mesure où l'élasticité du salaire à la productivité n'est pas unitaire. Si cette élasticité est inférieure à l'unité, la part des salaires baisse et il y a modération salariale. Dans le cas inverse, la part des salaires augmente et il y a dérapage salarial. C'est pourquoi c'est ce type de variable que nous introduirons dans l'explication du taux de chômage, et non le seul salaire réel.

4.2. L'affectation des gains de productivité

Cette discussion conduit, avant de passer à la modélisation proprement dite, à examiner en détail les modalités de l'affectation des gains de productivité. Il s'agit là encore d'une décomposition comptable qui décrit *ex post* les phénomènes observés sans exclure des interactions entre leurs différentes composantes.

La progression des gains de productivité peut être affectée à trois grands usages :

- à la progression du salaire réel par tête
- à une réduction de la durée du travail
- à un rétablissement du profit par baisse de la part des salaires

Le tableau 4.2 rappelle les oppositions classiques entre Japon, Europe et Etats-Unis. Aux Etats-Unis, la productivité disponible est moins élevée, et affectée intégralement au salaire réel. La progression du profit est minime et obtenue essentiellement par un allongement de la durée du travail. Cette configuration reste à peu près inchangée sur l'ensemble des périodes.

TABLEAU 4.2. L'AFFECTION DES GAINS DE PRODUCTIVITE

	Productivité horaire	Salaire réel	Réduction de la durée	Restauration du profit	Ajustement
90-97					
Etats-Unis	0,9	0,8	-0,2	0,1	0,1
Japon	2,1	1,1	1,0	-0,2	0,1
Union Européenne	1,8	1,1	0,3	0,5	-0,1
<i>TOP4</i>	2,2	1,3	0,5	0,4	-0,1
80-90					
Etats-Unis	0,7	0,6	-0,3	0,2	0,2
Japon	3,2	2,0	0,4	0,9	-0,1
Union Européenne	2,4	0,9	0,5	0,7	0,2
<i>TOP4</i>	2,3	0,5	0,7	1,1	-0,1

Au Japon, les gains de productivité horaire ont ralenti et rejoint le rythme de progression européen. Alors qu'une fraction importante de ces gains de productivité allaient au rétablissement du profit au cours des années quatre-vingt, les salariés japonais récupèrent dorénavant l'intégralité de ces gains, moitié sous forme de salaire, moitié sous forme de baisse du temps de travail.

L'Union européenne distribue très différemment ses gains de productivité. Un tiers environ est consacré au rétablissement du taux de profit, et le reste va aux salariés selon un dosage où la réduction du temps de travail occupe une place qui tend à se réduire.

Comment se situent le *Top4* par rapport à ces trois grands modèles ? Ces quatre pays ont-ils emprunté au modèle américain ou bien auraient-ils fait preuve d'une particulière modération salariale ? Il est facile de voir que non. Les pays du *Top4* bénéficient au cours de la dernière décennie, d'une productivité un peu meilleure qui accompagne leur différentiel de productivité. Bien qu'il soit moins prononcé que dans les années quatre-vingt, un net « effet Kaldor » peut être observé d'un pays à l'autre : le fait d'obtenir une croissance plus élevée permet de dégager des

gains de productivité plus élevés. L'examen de la compétitivité doit permettre de vérifier si cette liaison ne fonctionne pas également en sens inverse.

Quoi qu'il en soit, ce surcroît de productivité se traduit par un surcroît de salaire réel et par une réduction du temps de travail un peu plus rapide, de 0,2 point dans les deux cas. La restauration du profit est du même ordre de grandeur et, de manière générale, les pays du *Top4* ne se distinguent pas de manière absolument tranchée. Si différence il y avait, elle irait plutôt dans le sens d'une moindre modération salariale.

4.3. Le modèle de référence de Layard et Nickell

Le modèle de Layard, Nickell et Jackman (1991) est une référence classique dans l'étude des performances d'emploi. On en propose ici une présentation très résumée qui sera suffisante pour servir de comparaison à notre propre modélisation. L'idée de base du modèle consiste à faire dépendre le taux de chômage de la confrontation de deux courbes. L'une décrit la formation du prix, l'autre celle des salaires. L'équation de prix modélise en fait l'inverse du salaire réel en fonction de trois variables : le taux d'utilisation des capacités, les anticipations de prix et le capital par tête. Les deux premières variables sont conjoncturelles, et la dernière peut être considérée comme représentant la productivité du travail qui ne figure pas en tant que telle. On peut d'ores et déjà souligner qu'aucun modèle macroéconométrique ne procède de la sorte : en général, le prix est, assez logiquement, rapporté au coût de production unitaire et l'équation décrit un comportement de *mark up*.

La seconde équation est celle du salaire. Elle fait à son tour dépendre le salaire réel de trois variables : les anticipations de prix et le capital par tête que l'on retrouve ici, et enfin le taux de chômage.

La confrontation de ces deux équations est censée donner une représentation acceptable de l'équilibre sur le marché du travail. En éliminant les variables communes et en mobilisant diverses déterminations accessoires, on obtient ensuite une équation unique où le taux de chômage devient la variable expliquée. Dans cette version finalisée, le taux de chômage dépend en fin de compte de deux séries de facteurs qui sont la pression salariale et les chocs nominaux. Chacune de ces variables est une variable composite qu'il convient de détailler.

La pression salariale se décompose en trois éléments. Le premier est l'inflation importée, mesurée par les variations du prix relatif des importations. Vient ensuite le taux de remplacement qui mesure la générosité du système d'assurance chômage. Enfin une variable indicatrice sert à enregistrer les spécificités de chaque pays, dès lors que le modèle s'applique à différents pays.

Le choc nominal de demande est quant à lui mesuré par un indicateur de croissance excessive de la masse monétaire, puisque la fonction de demande globale est une équation de monnaie quantitative inversée.

L'originalité de cette modélisation est de faire dépendre les principaux paramètres de l'équation de variables censées représenter les caractéristiques des marchés du travail de chaque pays. Ainsi la sensibilité à la pression salariale est plus ou moins forte en fonction d'éléments qualitatifs tels que le degré de centralisation et/ou de coordination des négociations salariales. Layard et Nickell utilisent ici des échelles de classement de pays en fonction d'indicateurs qui ne varient pas au cours de la période et apparaissent donc comme des paramètres sociétaux intangibles, propres à chacun des pays.

Avant de discuter les résultats obtenus, il faut interroger la pertinence d'une telle modélisation. A un premier niveau plus théorique, on doit réfléchir sur le procédé – que l'on retrouve dans les modélisations du NAIRU – consistant à extraire la boucle prix-salaire d'un modèle plus global pour la « résoudre » en fonction du chômage. On arrive en effet à une situation troublante où le taux de chômage est notamment indépendant des évolutions relatives de l'emploi et de la population active. On a vu comment certains pays, notamment le Danemark et le Royaume-Uni, ont modulé la relation emploi-chômage en fonction du taux d'activité. Une telle configuration échappe totalement au modèle de Layard et Nickell. Supposons par exemple qu'un pays donné mette en place une modération salariale qui lui fasse gagner des parts de marché et lui permette de créer plus d'emplois et de baisser le taux de chômage. Curieusement, ce cas de figure est a priori exclu du modèle, lui aussi, puisque les exportations, ni aucun élément de demande, n'y figurent. Il s'agit d'un modèle statique et partiel dont la portée est de ce fait très limitée.

Le caractère statique du modèle apparaît dans le nombre très réduit des variables temporelles. Dans sa forme finale soumise à estimation, trois variables seulement varient dans le temps (outre le taux de chômage lui-même) : le prix relatif des imports, le taux de remplacement assuré par les indemnités-chômage et la masse monétaire. Tous les indicateurs qualitatifs sont constants et représentent des caractéristiques strictement invariantes de chaque pays. On arrive à cette conclusion paradoxale qui est l'impossibilité de se prévaloir de ce type de modèle pour justifier des politiques de flexibilisation du marché du travail. La structure du modèle est construite sur l'idée que les caractéristiques du marché du travail sont immuables et qu'il est par conséquent vain de vouloir expliquer les évolutions du taux de chômage par leurs transformations. L'hypothèse très forte et qui nous semble peu admissible selon laquelle le degré de flexibilité des marchés du travail n'a pas changé depuis vingt ans restreint spectaculairement le champ des recommandations à un contrôle du taux de change et de la masse monétaire. La seule politique d'emploi envisageable est celle qui consiste à baisser les indemnités-chômage comme seul moyen de baisser le degré de pression salariale. En fin de compte, le taux de chômage devient lui-même une spécificité nationale.

On voit donc que le modèle est biaisé, aussi bien dans sa logique explicative que du point de vue des recommandations qu'il pourrait inspirer. Il exclut par construction les évolutions de la demande et les transformations du marché du travail du champ des variables susceptibles d'expliquer le chômage. Il n'est donc pas surprenant qu'il fasse jouer un rôle démesuré aux seules variables disponibles et notamment aux paramètres qualitatifs qui jouent finalement un rôle de *dummy* par pays difficilement falsifiable.

L'idée que la générosité du système d'indemnisation du chômage joue un rôle important dans la détermination du chômage doit ici être discutée en relation avec la structure des modèles qui servent à la mettre en lumière. Qu'il s'agisse de Scarpetta (1996) ou Nickell (1997), ces modèles sont dépourvus de toute variable représentative de la croissance et donc pour autant biaisés. Le travail récent de Nickell fait apparaître un résultat intéressant qui est le suivant : la générosité des indemnités joue sur le chômage mais semble avoir peu d'effet sur l'offre globale de travail. L'explication avancée par Nickell revient à suggérer que « *les indemnités élevées conduisent à un chômage élevé, mais conduisent aussi à plus d'activité parce qu'elles rendent l'entrée sur le marché du travail plus intéressante* » dans la mesure où elle est la condition d'accès aux indemnités. Cette perspective modifie du tout au tout l'interprétation généralement suggérée par ce type de modélisation. Dans le modèle théorique de base, l'effet sur le taux de chômage passe par la moindre pression salariale exercée lorsque les conditions d'indemnité du chômage sont moins dégradées. Dans sa version appliquée c'est plutôt par la modulation de la population active que passe l'effet en question.

Il s'agit donc de deux modèles différents. Dans le premier, réduire la générosité des indemnités permet de créer des emplois et donc de baisser le chômage à travers la modération salariale que cette dégradation implique. Dans le second, c'est par le retrait d'une partie de la population active que passe l'effet sur le taux de chômage. C'est pourquoi, compte tenu des résultats de Nickell, nous ferons dans ce qui suit l'hypothèse que les conditions d'indemnité jouent essentiellement sur le taux d'activité global et non directement sur l'emploi.

4.4. La modélisation retenue

La discussion du modèle de Layard et Nickell conduit à adresser une objection à la démarche suivie jusqu'ici, qui est pour l'instant purement comptable. Les « vérités » contenues dans la décomposition comptable ne dispensent certes pas d'une analyse causale mais permettent de mieux en délimiter le cadre. Il faut d'abord rappeler que le taux de chômage n'existe pas indépendamment de sa construction. Autant le PIB et l'emploi sont des grandeurs qui se déduisent par agrégation de phénomènes concrets élémentaires, autant le taux de chômage n'existe que comme un rapport, obtenu en comparant deux grandeurs disjointes, à savoir le nombre de chômeurs, d'un côté, et le nombre d'emplois, d'un autre côté. Ces évidences ne sont rappelées que pour suggérer un principe méthodologique : il est impossible d'identifier une détermination causale qui jouerait directement sur le taux de chômage, cette variation se transférant ensuite sur l'emploi ou le chômage. Autrement dit, il n'est pas de détermination du chômage qui ne passe pas par l'une (au moins) des composantes du taux de chômage. Ce principe de méthode peut aller de soi, mais il n'est pourtant pas respecté par le modèle de Layard et Nickell.

Une seconde remarque de méthode plus fondamentale concerne l'épineuse question de l'articulation des performances d'emploi et de l'organisation du marché du travail. La décomposition comptable utilisée jusqu'ici présente la grande faiblesse d'être tautologique. L'intérêt de l'exercice d'imputation est indéniable, mais il ne peut accéder au statut d'analyse causale. Il semble exclure par avance des explications d'ordre institutionnel renvoyant par exemple à la flexibilité accrue des marchés du travail.

Mais cette faiblesse admet des contreparties. La force d'une relation comptable est d'être toujours vraie. Dès lors, elle constitue le passage obligé des effets sur l'emploi de diverses mesures de politique économique et des dispositifs institutionnels qui régissent le fonctionnement du marché du travail. Prenons un exemple éloigné de cette discussion : dans les études standard de l'OCDE, on rapproche comme allant de soi l'assainissement des finances publiques des performances d'emploi. La réduction du déficit budgétaire aurait en soi des effets favorables à la création d'emplois sans qu'il soit jamais dit quels sont les canaux empruntés, et donc jamais expliqué comment fonctionne cette « boîte noire ». La question de principe est donc la suivante : par quel terme de la relation de base passe cette détermination : la modération budgétaire, par exemple, va-t-elle doper la croissance, enrichir son contenu en emploi ou freiner la population active ?

Considérons un autre exemple, et supposons que la modération salariale ait pour effet de freiner la substitution capital-travail : dans ce cas, la productivité du travail va croître moins vite. L'impact du changement du mode de formation des salaires désigne ici la variable par l'intermédiaire de laquelle elle va peser sur la détermination de l'emploi. Il n'y a donc pas d'effet institutionnel favorable à l'emploi qui ne passe pas par la croissance ou son contenu en emploi.

La question est alors la suivante : existe-t-il des facteurs identifiables qui viennent jouer sur l'une des composantes de l'emploi ? Identifiable signifie ici quantifiable et variable dans le temps. Autrement dit, peut-on faire sauter la relation comptable en remplaçant par exemple le PIB par des variables rendant compte de son évolution ? Pour répondre à cette question et réaliser ainsi le passage de l'imputation à la modélisation, on a retenu le choix consistant à privilégier la décomposition de la productivité du travail en variables explicatives.

Les politiques d'emploi et d'organisation du marché du travail définissent alors un champ qui doit être délimité par rapport aux politiques de croissance et à celles qui modèlent la population active, les performances d'emploi étant alors la résultante de ces trois déterminations.

L'influence de la croissance est trop forte pour pouvoir y substituer, sans risque d'introduction de biais importants, des arguments tels que la compétitivité dont on a vérifié par ailleurs qu'elle intervenait peu pour rendre compte des différences de performance d'un pays à l'autre. Il semble donc possible, au vu de ces investigations complémentaires, de postuler que les déterminations institutionnelles de l'emploi ne passent pas par la croissance. En particulier la boucle vertueuse flexibilité, modération salariale, compétitivité, croissance ne semble fonctionner en aucun de ses points nodaux :

- la flexibilité du marché du travail que l'on peut essayer de mesurer par des indicateurs comme le temps partiel et le CDD ne fait pas apparaître d'effet tranché sur la modération salariale. L'ensemble des pays européens enregistre une montée des formes atypiques d'emploi, parallèle à un recul général de la part des salaires, sans que l'on puisse identifier une relation de cause à effet entre ces deux mouvements ;
- la modération salariale relative n'a aucune relation univoque avec la compétitivité-prix, dans la mesure où cette relation est surdéterminée par la politique de change ;
- les performances de croissance, et notamment la contribution du commerce extérieur, apparaissent comme largement déconnectées des indicateurs de compétitivité dans la mesure où interviennent, outre le taux de change, la qualité de la spécialisation et des facteurs exogènes comme l'unification allemande et la guerre du Golfe.

On ne voit donc pas apparaître de rétroactions notables du mode de fonctionnement des marchés du travail sur l'évolution de la demande globale.

Du côté de la population active, on a pu identifier des résultats allant en sens opposé : dans certains pays le freinage de la population active contribue au recul du taux de chômage, dans d'autres, au contraire, les créations d'emploi exercent un effet d'appel sur la population active. Les résultats de Nickell montrent par ailleurs que les politiques d'indemnisation du chômage jouent principalement sur la modulation de la population active. Au total, le sens de la liaison entre population active et performances d'emploi est donc a priori indéterminé, ce qui permet de conserver la population active comme variable explicative autonome sans retrouver une relation purement comptable.

C'est donc finalement la productivité du travail qui représente le canal principal par lequel les modèles sociaux peuvent venir façonner les performances d'emploi. On a donc pris en considération toute une série de variables susceptibles de jouer sur la productivité du travail ou, ce qui revient au même, sur le contenu en emploi de la croissance. On peut les regrouper de manière un peu plus systématique en trois grandes catégories : demande, rentabilité, formes d'emploi.

.La structure de la demande peut influencer sur le contenu en emploi, qu'il s'agisse de structure sectorielle ou « sectionnelle ». L'idée générale est qu'il existe une partition de l'économie polarisée selon les niveaux et les rythmes d'évolution de la productivité du travail. Cette polarisation, qui

correspond grossièrement à une opposition entre industrie et services, a été traduite ici au moyen de trois variables qui n'en sont que des approximations :

- CSQ représente la part de la consommation dans le PIB. On postule a priori que le contenu en emploi croît avec ce ratio de demande ;
- XSQ représente la part des exportations dans le PIB. L'idée est ici que plus est important le secteur « exposé » plus la gestion de la main-d'oeuvre sera serrée et donc moins élevé le contenu en emploi ;
- QIND/Q représente la part de la valeur ajoutée manufacturière dans le PIB et traduit une opposition industrie-services.

Les conditions de la rentabilité jouent sur la détermination du contenu en emploi et cette détermination a été prise en compte sous trois angles.

- PROF représente le taux de profit de l'économie et figure ici le renversement de la détermination de l'emploi qui commence à faire l'objet d'une abondante littérature. Les investisseurs définissent une norme de rentabilité dont se déduit l'emploi qui devient (en partie) une variable d'ajustement. La réduction du contenu en emploi devient un moyen de réaliser l'objectif de rentabilité. On peut dire aussi que la production (et donc l'emploi) n'est effectivement réalisée qu'au-delà d'un certain seuil de rentabilité.
- KSN mesure le capital par tête et introduit l'idée que la réduction des effectifs n'est pas le seul moyen d'obtenir une rentabilité-cible. Une autre manière d'atteindre le même résultat est la modération de la substitution capital-travail qui devrait donc se traduire par un lien négatif entre capital par tête et taux d'emploi.
- DIF est le différentiel de productivité. Il rapport la productivité du travail dans l'industrie manufacturière à la productivité moyenne du travail. Cette grandeur désigne (dans la lignée de précédents travaux) ce que l'on pourrait appeler le « potentiel de dualisme » de chaque société, autrement dit sa capacité à déconnecter (du point de vue de la productivité) un secteur « exposé » à forte productivité et un secteur « abrité » à faible productivité, jouant ainsi un rôle de réservoir d'emplois. Cette variable se situe à l'intersection de plusieurs déterminations et doit être mise en relation avec la structure de la demande.

Les formes d'emploi représentent le passage du volume de travail déterminé en nombre d'heures travaillées aux effectifs employés. Trois variables sont alors mobilisées.

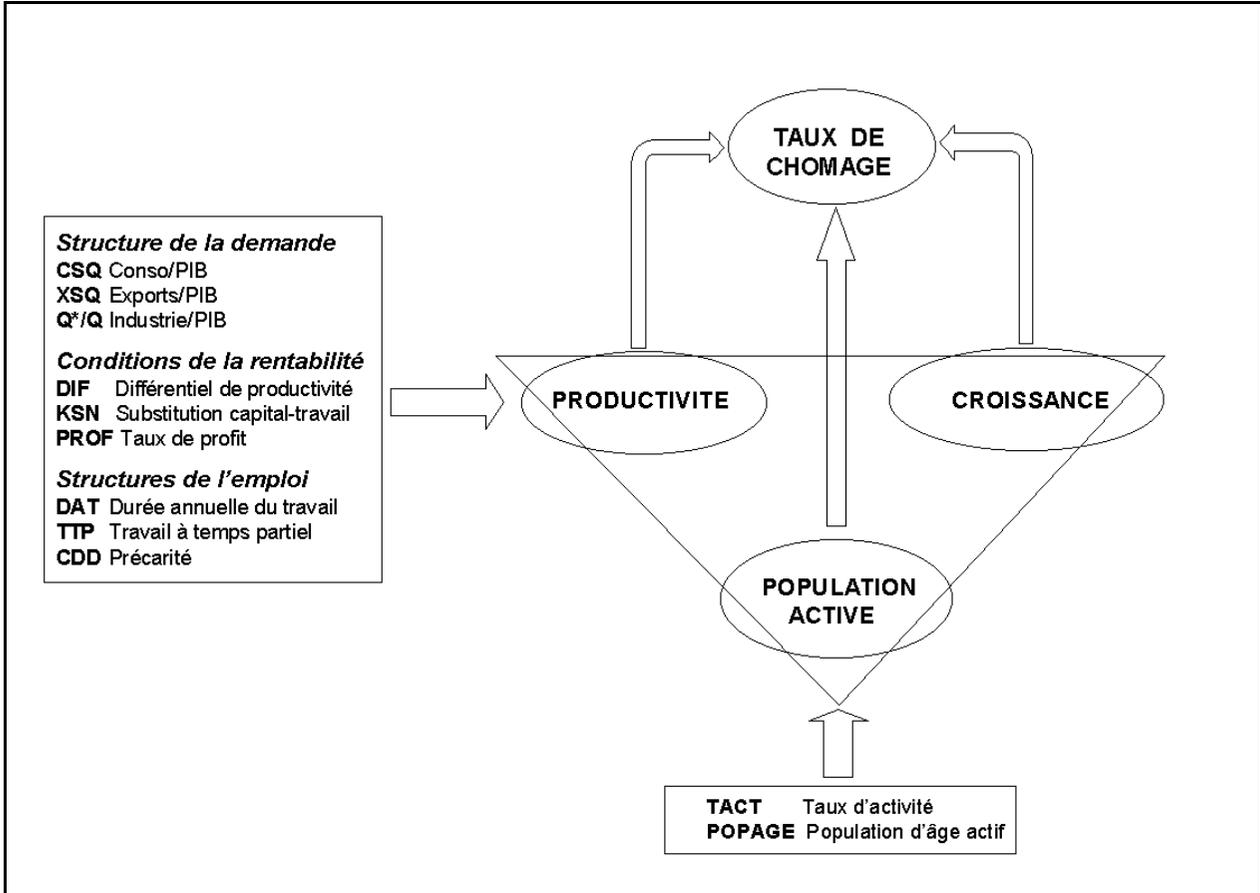
- DAT représente la durée annuelle du travail et mesure naturellement le rapport entre volume et effectifs ;
- TTP est le recours au temps partiel qui permet de distinguer dans les mouvements de la durée annuelle du travail ce qui ressort d'une réduction générale et ce qui doit être imputé à l'extension du travail à temps partiel ;
- CDD représente la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié. C'est un indicateur de « précarisation » chargé de prendre en compte un autre procédé d'augmentation du contenu en emploi de la croissance.

On débouche finalement sur un modèle dont le schéma MMM présente la structure. Les performances d'emploi sont mesurées par l'évolution du taux de chômage et rapportée à trois séries de variables explicatives :

- le PIB mesure l'effet de la croissance ;
- la population active est prise en compte directement ou par l'intermédiaire du taux apparent d'activité ;
- la dernière série d'arguments vise à rendre compte directement de la productivité ou de son inverse, le contenu en emploi.

Ce modèle correspond à un schéma simple où l'emploi est déterminée du côté de la demande par le PIB et du côté de l'offre par la croissance de la population active. Il y a bien sûr une corrélation très forte entre le PIB d'un pays et la taille de sa population. Cependant, en évolution, l'emploi, et encore plus le taux de chômage résulte d'un double mouvement où la population active fait augmenter le nombre d'emplois à créer mais stimule en même temps la croissance économique. Dans la mesure où il s'agit d'un modèle transversal, on fait l'hypothèse d'un comportement moyen pour tous les pays en fonction des différentes configurations PIB/population active.

SCHEMA 4.1. UNE MODELISATION DES PERFORMANCES D'EMPLOI



4.5. La forme du modèle

On a utilisé deux formes de modélisation, une forme simple et une forme empilée. La forme simple utilise, pour chaque variable considérée, son taux de croissance annuel moyen entre 1991 et 1997. Le choix de cette période est destiné à éliminer les effets parasites dus à l'unification allemande. Il n'est pas entièrement satisfaisant, et une périodisation 1990-1998 aurait été préférable, car un peu plus longue et mieux ajustée au phénomène étudié.

Mais on s'intéressera plutôt ici à la forme « empilée » qui utilise une sorte de panel où, pour chaque pays, figurent les observations correspondant à treize années, allant de 1985 à 1997. Le choix de cette période est lui aussi dicté par des contraintes de disponibilité mais n'est pas très gênant puisque l'on dispose de variables explicatives elles-mêmes liées au cycle économique. Les variables interviennent sous forme logarithmique.

Dans les deux cas, le modèle raisonne sur des variations. Il ne prétend donc pas chercher à expliquer le niveau du taux de chômage mais son évolution. C'est pourquoi la constante du modèle empilé est différente selon les pays et incorpore les différences de niveaux. Tout au long de ce travail, nous avons choisi de définir la performance d'emploi comme la capacité à faire baisser le taux de chômage et la modélisation retenue est donc cohérente avec cette approche.

Dans les deux cas aussi, on fait l'hypothèse très forte d'un modèle « universel » dont les paramètres sont identiques d'un pays à l'autre. Dans le modèle empilé, intervient cependant un jeu de variables indicatrices individualisant les pays, mais il ne s'agit que d'un coefficient de normalisation des données sans valeur explicative quant à leur évolution : compte tenu de la formulation logarithmique, la constante disparaît dès lors qu'on raisonne en taux de croissance. Il n'est peut-être pas inutile d'explicitier les raisons et les implications d'un tel choix.

Un modèle empilé où on mélange les pays ne se distingue d'un assortiment de modèles par pays que dans la mesure où l'on « gèle » un certain nombre de paramètres d'estimation. On peut le faire de deux manières polaires que l'on va expliciter de manière un peu formalisée. On part du modèle de base par pays ci-dessous :

$$Y_{it} = a_i X_{it} + b_i Z_{it} + c_i$$

i et t indiquent respectivement les pays et les années d'observation

X et Z représentent respectivement un ensemble de variables macroéconomiques et institutionnelles qui interviennent avec des paramètres a et b , tandis que c représente une constante.

Le premier moyen d'empiler ces modèles de pays consiste à supposer des paramètres identiques d'un pays à l'autre, à l'exception de la constante qui sert à standardiser les niveaux. On obtient alors le « modèle I » :

$$\text{Modèle I} \quad Y_{it} = a X_{it} + b Z_{it} + c_i$$

Dans un tel modèle, les variables Z d'ordre institutionnel sont des variables temporelles.

Le second moyen de construire un modèle empilé est celui choisi par Layard et Nickell. Il consiste à moduler institutionnellement les paramètres macroéconomiques, de telle sorte que ce « modèle II » revêt alors la forme suivante :

$$\text{Modèle II} \quad Y_{it} = (a_i + b_i Z_i) X_{it} + c_i$$

L'articulation entre « macroéconomique » et « institutionnel » est donc différente. Dans le modèle I (celui que nous retenons), on décompose les performances d'emploi en un effet macroéconomique (X) et un effet institutionnel (Z) qui sont décrits par des variables temporelles. La sensibilité de la variable expliquée est a priori la même dans tous les pays qui ne diffèrent donc que par la dose d'input, par exemple un mélange de croissance et de flexibilité. Il explicite implicitement une certaine forme de substitution entre ces deux manières de faire de l'emploi.

Dans le modèle II « à la Layard-Nickell » c'est l'élasticité de l'emploi à la macroéconomie qui est différente d'un pays à l'autre en fonction de paramètres invariants. La force du modèle est de ne pas se borner à choisir des paramètres simplement différents d'un pays à l'autre, ce qui reviendrait à juxtaposer les modèles par pays. Les coefficients $(a_i + b_i Z_i)$ sont modulés en fonction des

paramètres Z_i définis de manière comparable d'un pays à l'autre. Par exemple, Z_i représentera le degré de coordination des négociations salariales.

Aucun de ces modèles n'est pleinement satisfaisant mais nous pouvons répéter les raisons du choix retenu en faveur du modèle I. Ce dernier écarte l'hypothèse de caractéristiques institutionnelles invariantes dans le temps contre celles de coefficients invariants d'un pays à l'autre, et l'exigence de prendre en compte les déterminations institutionnelles sous forme de variables temporelles quantifiées. Dans les deux cas, on opère une sorte de projection de la réalité sur un plan dont le nombre de dimensions est réduit pour permettre le travail de modélisation. Ce qui compte avant tout, c'est la cohérence entre le type de modélisation retenue et la problématique initiale. Pour résumer, le modèle II a été retenu parce qu'il introduit la temporalité dans toutes les variables explicatives et que tel était bien notre objet : rendre compte de l'évolution des taux de chômage et non de leurs niveaux relatifs.

4.6. Les résultats obtenus

Un grand nombre de relations ont été testées et toutes ne seront pas reproduites ici. Ces exercices ont cherché à vérifier la stabilité des résultats, notamment à la présence de pays éventuellement atypiques. Dans certains cas de figures, le fait de retirer un ou deux pays peut suffire à améliorer nettement la relation. On a choisi de s'abstenir de ce traitement, sauf dans un cas où la Suède apparaissait comme particulièrement perturbatrice en raison de la marche d'escalier de son taux de chômage.

Un autre problème se pose quant à la pondération des pays. Dans les deux cas de figure, chaque pays pèse du même poids, du Luxembourg aux Etats-Unis. Dans la mesure où il s'agit de modéliser des arrangements sociétaux, ce choix n'est pas complètement absurde. On a cependant cherché à vérifier, au moins en ce qui concerne l'ordre de grandeur des coefficients, que l'on n'obtenait pas de résultats absolument divergents en faisant figurer plusieurs fois les pays selon une échelle non strictement proportionnelle mais étalonnée par exemple de 1 pour le Luxembourg à 8 pour les Etats-Unis. Comme les résultats ne faisaient pas apparaître de différences significatives, sauf éventuellement dans la qualité relative des ajustements pays par pays, on n'a pas exploré plus avant cette voie, ni consigné le détail des résultats correspondants. Cela donne cependant l'occasion de préciser que l'exercice mené est ambitieux puisque le modèle est testé sur l'ensemble des pays de l'Union européenne, auxquels on a adjoint la Suisse et la Norvège mais aussi les Etats-Unis, le Canada et le Japon.

Compte tenu des collinéarités qui empêchent toutes les variables d'intervenir simultanément et du nombre réduit d'observations, on n'a présenté qu'une seule équation de type empilé (équation 1) et deux variantes possibles de la forme d'estimation simple (équations 2A et 2B). Les résultats sont résumés dans l'encadré 4.1 suivant. Les enseignements du modèle empilé, qui découlent de l'examen de l'équation 1 peuvent s'organiser autour de trois grandes idées.

Premier enseignement : la solidité de la liaison emploi-croissance est confirmée, avec une très nette significativité du coefficient – voisin de $\frac{1}{2}$ – qui mesure l'intensité moyenne en emploi de la croissance. Tout point supplémentaire de croissance conduit, toutes choses égales par ailleurs, à un demi-point supplémentaire d'emploi.

ENCADRE 4.1.

TROIS ESTIMATIONS ECONOMETRIQUES TRANSVERSALE DU CHOMAGE

Variable expliquée TEMP = 1 - Taux de Chômage

EQUATION 1 (MODELE EMPILE)

<i>Variable</i>		<i>Coefficient</i>	<i>T de Student</i>
C	Constante	1,541	4,6
PIB	PIB	0,518	26,2
POPAGE	Population d'âge actif	-0,461	12,7
TPROF	Taux de profit	-0,096	8,9
KSN	Capital par tête	-0,160	9,0
XSQ	Exportations/PIB	-0,025	2,0
QQ	Industrie/PIB	-0,081	3,7
DIF	Différentiel de productivité	0,079	4,5
TT	Temps	-0,739	7,3

Logarithmes. 260 observations = 13 ans (1985-1997) et 20 pays :

Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon

R²Ajusté = 0,973 Erreur standard = 1,2 %

EQUATION 2A (MODELE SIMPLE)

<i>Variable</i>		<i>Coefficient</i>	<i>T de Student</i>
C	Constante	-0,915	3,9
PIB	PIB	0,674	8,2
POPAC	Population active	-0,491	3,2
TPROF	Taux de profit	-0,210	6,0
KSN	Capital par tête	-0,172	2,5
DIF	Différentiel de productivité	0,073	1,8

Taux de croissance annuels moyens 1991-1997. 19 pays (Suède exclue) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suisse, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon.

R²Ajusté = 0,83 Erreur standard = 0,27

EQUATION 2B (MODELE SIMPLE)

<i>Variable</i>		<i>Coefficient</i>	<i>T de Student</i>
C	Constante	-0,918	4,5
PIB	PIB	0,519	8,1
TACT	Taux d'activité	-0,235	2,2
TPROF	Taux de profit	-0,103	2,9
CX	Consommation/Exports	0,071	2,3

Taux de croissance annuels moyens 1991-1997. 20 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon.

R²Ajusté = 0,82 Erreur standard = 0,28

Second enseignement : le coefficient de la variable d'activité est négatif et lui aussi voisin de $\frac{1}{2}$. On repère ainsi un effet de flexion transversal (inversé) qui signifie ici que les variations de la population active induisent une variation simultanée de l'activité économique et de l'emploi. Le fait que ce soit la population en âge de travailler et non la population active qui « sorte » dans cette équation implique que le taux d'activité moyen est modulé par les mêmes variables que celles qui déterminent implicitement le contenu en emploi de la croissance. Ce résultat permet de comprendre pourquoi les pays à forte croissance démographique ne sont pas mécaniquement affectés de taux de chômage plus élevés.

Troisième enseignement : les autres variables prises en compte interviennent de la manière attendue sur la détermination implicite de la productivité. On retrouve cinq des variables a priori candidates à une telle détermination, ce qui conduit aux considérations *ceteris paribus* suivantes.

– la norme de rentabilité joue de manière défavorable aux performances d'emploi ; on retrouve la liaison que l'on peut directement établir entre le rétablissement du taux de marge des entreprises et la montée du chômage.

– la substitution capital-travail joue elle aussi de manière défavorable sur l'emploi. On retrouve ici l'idée que les pays du *Top4* se caractérisent (à l'instar des Etats-Unis) par une « fonction de production » moins intensive en capital.

– la part des exportations et celle de la valeur ajoutée manufacturière dans le PIB interviennent négativement, confirmant l'existence d'effets de structure de la demande sur son contenu moyen en emplois.

– enfin, le « différentiel de productivité » intervient de la manière attendue pour illustrer l'effet sur l'emploi d'une relative déconnexion de l'évolution de la productivité dans les deux grands secteurs de l'économie.

Les équations 2A et 2B voient le nombre des variables explicatives réduit en raison du nombre restreint d'observations. Chaque pays figure ici pour sa performance d'emploi entre 1991 et 1997 et il n'est donc pas possible de faire figurer simultanément toutes les variables. Le résultat remarquable est la confirmation apportée au modèle empilé par ces équations beaucoup plus contraintes. On retrouve les trois grands résultats : effet dominant de la croissance, « flexion » de la population active et modulation implicite de la productivité par des arguments de rentabilité, de structure de la demande et de substitution capital-travail.

Parmi les nombreux résultats intermédiaires d'un tel exercice, qu'il serait fastidieux de retranscrire intégralement, certains résultats négatifs inattendus méritent d'être soulignés. Le modèle postulait a priori que le contenu en emploi de la croissance pouvait être augmenté par la généralisation de formes d'emploi telles que les emplois à temps partiel ou les contrats à durée déterminée. Chacune de ces variables a été construite pour l'ensemble des pays (où cela avait un sens) et le résultat obtenu, de manière répétée, était une liaison négative entre le taux de recours à ces formes d'emploi et les performances d'emploi. L'idée selon laquelle, toutes choses égales par ailleurs, la montée du temps partiel permet d'enrichir le contenu en emploi est juste comptablement mais n'apparaît au rang des déterminations causales significatives du point de vue des performances relatives. On obtient plutôt une significativité inverse qui peut s'interpréter ainsi : c'est dans les pays où les performances d'emploi sont les plus médiocres que se développeraient plus rapidement les formes d'emploi atypiques. Ce résultat illustre à la fois le risque de rapprochements hâtifs et la capacité d'une modélisation, même simple, à préciser les sens de causalité.

D'un point de vue plus pratique, ce résultat confirme l'observation directe qui avait pu être faite, à savoir que les pays du *Top4* ne se caractérisaient pas par une progression plus rapide que la moyenne du temps partiel ou des CDD. Ce résultat est d'autant plus significatif qu'il porte sur un

point où l'on s'attendait à mettre aisément en lumière, de manière quantifiée, un effet de la flexibilisation des marchés du travail sur le contenu en emploi de la croissance.

ENCADRE 4.2.

DEUX ESTIMATIONS ECONOMETRIQUES. COMPARAISON DES SOUS-PERIODES
Variable expliquée TEMP = 1 - Taux de Chômage

CYCLE 1980-1990

Variable		Coefficient	T de Student
PIB	PIB	0,264	3,1
POPAGE	Population d'âge actif	-0,608	3,3
TPROF	Taux de profit	-0,043	2,2
KSN	Capital par tête	-0,165	3,2

Taux de croissance annuels moyens 1980-1990

19 pays (Luxembourg exclu) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon.

R²Ajusté = 0,46 Erreur standard = 0,18

CYCLE 1991-1997

Variable		Coefficient	T de Student
PIB	PIB	0,464	5,5
POPAC	Population active	-0,303	2,4
TPROF	Taux de profit	-0,156	4,8
KSN	Capital par tête	-0,215	3,2

Taux de croissance annuels moyens 1980-1990

19 pays (Luxembourg exclu) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon.

R²Ajusté = 0,79 Erreur standard = 0,25

Enfin, les résultats de l'encadré 4.2. permettent de faire apparaître de manière analytique les différences entre les deux cycles 1980-1990 et 1991-1997. On a choisi ici une spécification simplifiée qui soit susceptible d'être validée sur les deux périodes. La comparaison entre les deux équations est frappante, et permet de retrouver le constat déjà avancé d'une nette modification de comportements d'un cycle à l'autre. Par rapport à la décennie antérieure, les années 90 font apparaître quatre caractéristiques :

- le lien entre la croissance et l'emploi est plus nettement marqué, avec une « intensité » qui double pratiquement d'un cycle à l'autre, passant de 0,264 à 0,464 ;
- le lien avec les variables démographiques se distend et passe d'une influence démographique au cours des années 80 à une modulation de la population active au cours des années 90 ;
- l'influence de la rentabilité s'affirme doublement, puisque le coefficient correspondant est multiplié par 4 et gagne en significativité ;
- le rôle discriminant de la substitution capital-travail est comparable d'un cycle à l'autre.

4.7. Une synthèse comparative

La force de cette spécification « universelle » est de proposer une lecture simple des écarts de performance à partir du tableau récapitulatif 4.3. L'écart des performances d'emploi (TEMP) est imputé aux diverses composantes pour chaque couple comparé.

La première ligne traite de la comparaison entre les pays du *Top4* et l'Union européenne. On voit apparaître trois effets majeurs. On retrouve en premier lieu la contribution très nette du différentiel de croissance (PIB). On voit ensuite qu'une partie de ce potentiel d'emplois est affecté à une croissance plus rapide de la population active (POPAC), ce qui réduit d'autant la performance d'emploi. Un troisième effet joue un rôle important, c'est celui de la moindre substitution capital-travail (KSN) qui compense l'effet défavorable des deux derniers facteurs, la rentabilité (TPROF) et le différentiel de croissance (DIF).

Les performances du Royaume-Uni, toujours par rapport à celle de l'Union européenne, fait apparaître une contribution nette de la croissance (PIB) qui n'apparaissait pas autant dans une décomposition comptable. La contribution de la population active (POPAC) est ici nulle, ce qui ne reflète pas les évolutions qui affectent cette variable d'un cycle à l'autre. Enfin les effets favorables de la moindre substitution capital-travail (KSN) et d'un plus grand différentiel de productivité (DIF) compensent les effets défavorables du rétablissement de la profitabilité (TPROF).

Enfin, la comparaison avec les Etats-Unis est elle aussi intéressante en ce qu'elle fait apparaître une certaine proximité avec les performances relatives du *Top4* : un impact important, même s'il l'est un peu moins, de la croissance (PIB) ; un dynamisme de la population active (POPAC) qui capte une bonne partie du potentiel d'emplois et enfin une contribution encore plus significative d'une substitution capital-travail moins rapide (KSN).

TABLEAU 4.3. IMPUTATION DES PERFORMANCES DIFFERENTIELLES D'EMPLOI

	TOP4 /	UK /UE	USA / UE
« Taux d'emploi » (1-Tcho)	0,58	0,44	0,64
- PIB	1,04	0,43	0,77
- Population active	-0,50	0,00	-0,54
- Taux de profit	-0,19	-0,31	-0,13
- Capital par tête	0,32	0,18	0,45
- Différentiel de productivité	-0,09	0,14	0,10

4.8. Prolongements pour une comparaison Europe/Etats-Unis

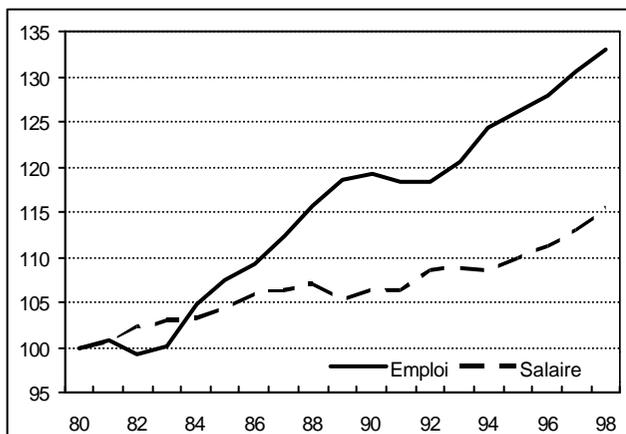
Les résultats obtenus montrent que les performances d'un petit groupe de (petits) pays sont en quelque sorte noyées dans une montée générale du chômage en Europe. Le véritable modèle resterait alors les Etats-Unis et leur « Machine à créer des emplois ». De ce point de vue, il est classique d'opposer la rigidité européenne et la flexibilité du marché du travail aux Etats-Unis à partir d'une comparaison des courbes respectives de salaire et l'emploi. Le graphique 4.4, construit à partir des statistiques de la Commission Européenne¹, fait apparaître une opposition moins tranchée que d'autres présentations. Il semble néanmoins corroborer l'idée que l'Europe

¹ On a utilisé ici cette source statistique, disponible dans différents numéros de la revue *Economie européenne*, dans la mesure où les données de l'OCDE concernant les Etats-Unis n'assurent pas la cohérence entre salaire réel, productivité et part des salaires. On ne peut avoir une productivité qui augmente et une part des salaires constante sans une progression minimale du salaire réel.

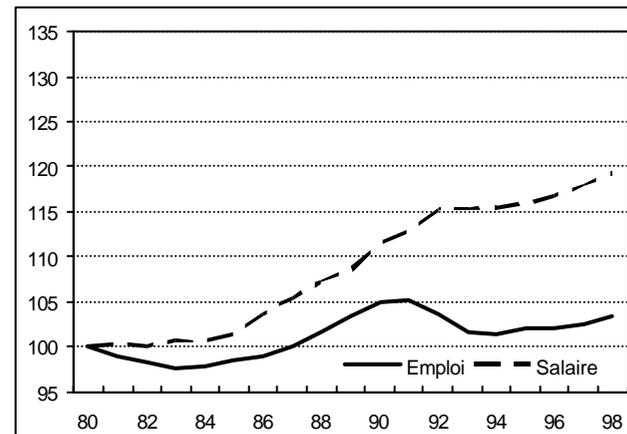
serait caractérisée par une « préférence » pour le salaire (contre l'emploi), tandis que les Etats-Unis ferait le « choix » inverse.

GRAPHIQUE 4.4. EMPLOI ET SALAIRE 1980-1998

ETATS-UNIS



UNION EUROPEENNE



Mais cette différence des performances d'emploi ne peut être directement imputée à une différence symétrique portant sur l'évolution des salaires. Entre 1980 et 1998, le salaire réel a augmenté de 1 % en Europe contre 0,8 % des Etats-Unis. La différence n'est donc pas qualitative d'autant plus qu'elle s'est pratiquement effacée sur le dernier cycle, où le salaire croît au voisinage de 1 % dans les deux cas. Le graphique 4.5 montre que le niveau des salaires européen comparé à celui des Etats-Unis a surtout progressé au cours des années 70. Depuis, il a franchi une marche d'escalier de 5 ou 6 points au cours de la reprise de la fin des années 80.

GRAPHIQUE 4.5. SALAIRE REEL EUROPEEN EN % DE CELUI DES ETATS-UNIS



TABLEAU 4.4. EUROPE ET ETATS-UNIS – 1980-1998

	Union Européenne	Etats-Unis
Emploi	0,2	1,6
PIB	2,1	2,5
Salaire	1,0	0,8
Productivité	2,0	0,9
Part des salaires*	-0,6	-0,0

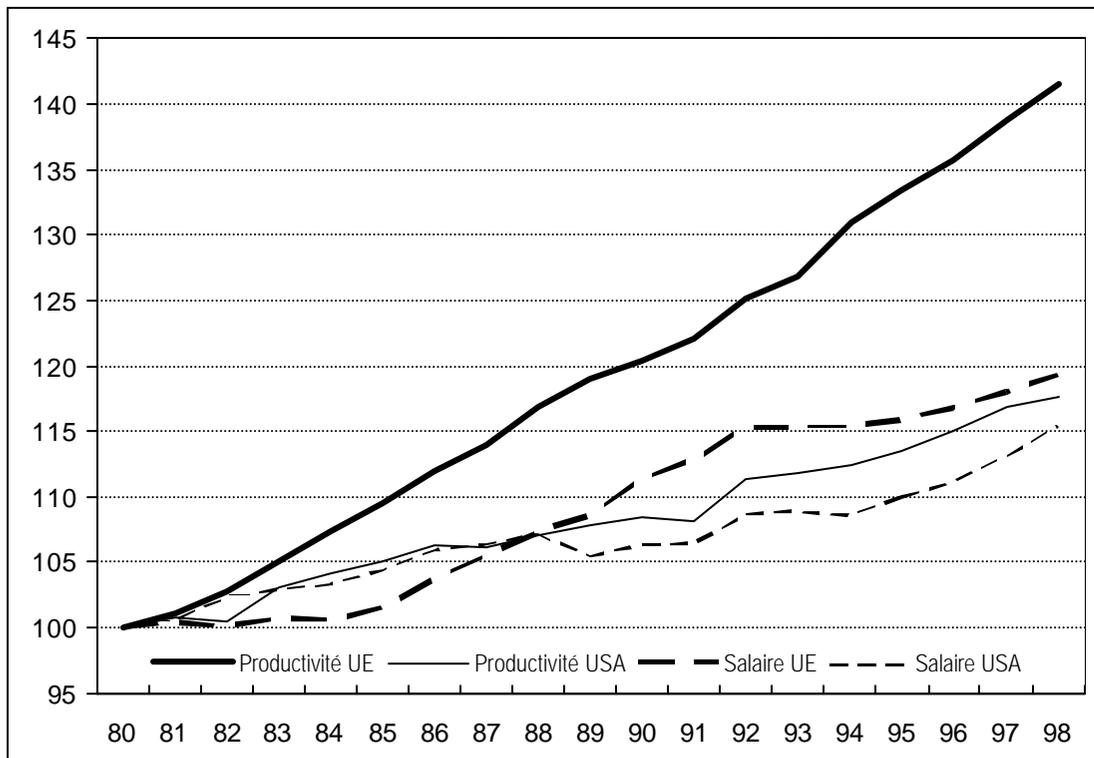
Source : Commission Européenne

Taux de croissance annuels moyens

* la part des salaires corrigée n'est pas exactement cohérente avec l'évolution relative du salaire et de la productivité.

Beaucoup des éléments présentés dans ce qui précède permettent de mieux comprendre pourquoi il s'agit d'un raccourci qui simplifie à l'extrême les bilans comparés de l'Europe et des Etats-Unis. C'est ce qu'illustrent les données rassemblées dans le tableau 4.4 et qui portent sur cette même période 1980-1998. Le point de départ est une incontestable supériorité des Etats-Unis en matière de créations d'emplois. Les effectifs employés progressent de 1,6 % sur la période, alors qu'ils augmentent seulement de 0,18 % par an en Europe. Ils augmentent d'un tiers dans le premier cas, de seulement 3 % dans le second.

GRAPHIQUE 4.6. PRODUCTIVITE EN EUROPE ET AUX ETATS-UNIS



De cette comparaison, on pourrait tirer une conclusion inverse. On pourrait dire en effet : voici deux économies dont la croissance du salaire est relativement voisine, l'un crée beaucoup d'emplois, l'autre presque pas ; cela confirme que le salaire n'est pas le déterminant principal en matière d'emploi. On peut pousser plus loin cette ligne de raisonnement, car on ne peut apprécier l'effort de modération salariale en valeur absolue, sans référer l'évolution du salaire au dynamisme général de l'économie. Si l'on raisonne en coût salarial unitaire, en rapportant le salaire à la productivité, on retrouve la notion de *wage gap* chère à Bruno et Sachs. Mais on réalise en même temps que, depuis 20 ans, c'est l'Europe qui a mieux maîtrisé les coûts salariaux. La progression un peu plus rapide du salaire est en effet largement compensée par un rythme de productivité

plus élevé : 2 % en Europe contre 0,9 % aux Etats-Unis. Du coup, la part des salaires dans la valeur ajoutée baisse très nettement en Europe où elle passe de 76,3 % à 68,3 % alors qu'elle reste à peu près constante aux Etats-Unis (72,5 % en 1980 et 72,4 % en 1998). Or, cette baisse relative considérable du coût salarial unitaire n'a pas conduit aux créations d'emplois qu'elle était supposée entraîner. La conclusion est donc paradoxalement que c'est la zone qui a consenti le plus d'efforts en matière de modération salariale qui a créé le moins d'emplois. L'explication principale demeure l'augmentation plus rapide du contenu en emploi aux Etats-Unis (graphique 4.6).

ANNEXES

TABLE DES MATIERES

ANNEXE A. DECOMPOSITION DES PERFORMANCES D'EMPLOI

TABLEAU A1. DECOMPOSITION ABSOLUE 1990-1997

TABLEAU A2. DECOMPOSITION ABSOLUE 1980-1990

TABLEAU A3. DECOMPOSITION RELATIVE 1990-1997

TABLEAU A4. DECOMPOSITION RELATIVE 1980-1990

ANNEXE B . PERFORMANCES REGIONALES D'EMPLOI 1986-1996

TABLEAU B1. REGIONS OU LE TAUX DE CHOMAGE BAISSÉ ENTRE 1986 ET 1996

TABLEAU B2. REGIONS OU LE TAUX DE CHOMAGE AUGMENTÉ ENTRE 1986 ET 1996

ANNEXE C . TYPOLOGIE DE LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE

TABLEAU C1. REGLEMENTATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE

TABLEAU C2. SYNTHÈSE DES RESULTATS SUR LA DUREE DU TRAVAIL

TABLEAU C3. NIVEAU ET DISPERSION DE LA DUREE DU TRAVAIL

ANNEXE A. DECOMPOSITION DES PERFORMANCES D'EMPLOI

TABLEAU A1. DECOMPOSITION ABSOLUE 1990-1997

	TEMP	PIB	PRODH	DAT*	TTP*	POPAGE	TACT
	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97
Allemagne	94,4	123,8	107,1	98,1	98,8	127,3	99,3
Autriche	98,4	114,5	111,9	100,7	99,1	105,2	98,9
Belgique	95,8	110,7	115,8	98,7	98,0	100,6	102,6
Danemark	102,0	118,8	117,7	98,4	100,6	102,5	97,6
Espagne	93,9	113,0	115,0	100,4	98,8	103,1	102,3
Finlande	88,6	106,7	120,2	102,3	99,0	102,0	97,0
France	96,1	109,8	111,3	101,9	97,4	102,4	101,0
Grèce	96,4	113,2	107,1	100,5	99,7	105,2	104,0
Irlande	103,1	153,5	136,0	97,5	97,8	110,9	103,4
Italie	96,6	108,0	114,2	100,1	98,9	101,0	98,0
Luxembourg	112,3	139,2	119,7	96,2	99,6	107,1	100,7
Norvège	101,2	130,2	123,2	97,6	99,9	103,2	103,7
Pays-Bas	100,4	118,4	111,0	98,5	96,3	103,3	108,4
Portugal	97,9	114,3	125,6	96,6	98,0	104,1	94,4
Suède	93,5	105,5	115,3	105,4	99,5	102,4	91,1
Suisse	95,7	100,3	102,0	99,1	99,8	104,6	99,3
UK	98,9	112,6	115,9	99,4	98,2	101,7	98,8
Canada	98,9	113,3	103,9	103,9	99,2	109,8	97,5
USA	100,7	117,2	106,2	102,0	99,2	106,7	101,5
Japon	98,7	112,6	115,3	94,5	98,5	101,0	105,3
UE15	96,4	114,2	113,1	99,6	98,3	107,1	99,8
TOP4	101,2	123,7	116,8	98,3	98,1	104,0	104,4

TABLEAU A2. DECOMPOSITION ABSOLUE 1980-1990

	TEMP	PIB	PRODH	DAT*	TTP*	POPAGE	TACT
	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90
Allemagne	96,9	124,9	127,3	94,7	98,1	107,6	101,2
Autriche	96,8	125,6	128,5	96,9	98,7	107,5	98,2
Belgique	99,1	120,4	126,5	95,6	97,7	103,3	99,3
Danemark	97,5	121,6	118,8	93,9	99,8	104,4	107,2
Espagne	94,6	134,4	138,2	91,4	99,8	111,2	101,4
Finlande	101,3	136,3	134,9	95,5	99,8	103,7	100,9
France	97,2	126,2	133,0	93,9	98,3	108,9	97,2
Grèce	95,6	117,2	106,6	98,4	100,8	109,5	105,9
Irlande	93,6	142,7	150,1	98,1	98,7	107,5	97,5
Italie	96,2	124,7	127,0	96,8	100,1	107,6	97,9
Luxembourg	110,0	154,6	134,3	97,8	99,5	106,5	101,0
Norvège	96,4	126,7	124,9	94,6	100,8	106,6	103,6
Pays-Bas	98,0	124,1	125,7	98,4	92,3	110,1	100,9
Portugal	103,5	133,3	126,0	91,8	100,8	104,9	105,3
Suède	100,3	122,0	111,8	102,4	100,3	103,5	102,2
Suisse	99,7	122,5	107,8	94,4	99,8	107,7	112,3
UK	100,3	130,1	120,7	102,0	98,2	104,2	103,0
Canada	99,3	131,9	113,5	99,1	98,7	112,1	106,8
USA	101,7	133,0	107,5	103,4	100,0	109,2	107,8
Japon	99,9	148,0	137,1	97,6	98,0	109,4	103,3
UE15	97,7	126,7	126,5	96,4	98,6	107,4	100,4
TOP4	97,1	125,5	126,1	96,6	96,0	108,2	102,1

TABLEAU A3. DECOMPOSITION RELATIVE 1990-1997

	TEMP	PIB	PRODH	DAT*	TTP*	POPAGE	TACT
	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97	90-97
Allemagne	98,0	108,5	94,7	98,5	100,4	118,9	99,5
Autriche	102,1	100,3	99,0	101,1	100,8	98,2	99,1
Belgique	99,3	96,9	102,4	99,0	99,6	94,0	102,8
Danemark	105,8	104,1	104,1	98,8	102,3	95,7	97,7
Espagne	97,5	99,0	101,7	100,8	100,5	96,3	102,5
Finlande	91,9	93,5	106,3	102,7	100,7	95,3	97,1
France	99,7	96,2	98,4	102,3	99,0	95,7	101,1
Grèce	100,0	99,2	94,7	100,9	101,4	98,2	104,2
Irlande	107,0	134,5	120,3	97,9	99,5	103,6	103,6
Italie	100,2	94,6	101,0	100,5	100,5	94,3	98,1
Luxembourg	116,5	121,9	105,9	96,6	101,3	100,0	100,9
Norvège	105,0	114,0	109,0	97,9	101,6	96,4	103,9
Pays-Bas	104,2	103,7	98,1	98,9	97,9	96,4	108,6
Portugal	101,5	100,1	111,1	97,0	99,6	97,2	94,5
Suède	97,1	92,4	101,9	105,8	101,2	95,6	91,3
Suisse	99,3	87,8	90,2	99,5	101,5	97,7	99,5
UK	102,6	98,6	102,5	99,8	99,9	95,0	99,0
Canada	102,6	99,2	91,8	104,3	100,9	102,5	97,7
USA	104,5	102,6	93,9	102,4	100,9	99,6	101,6
Japon	102,4	98,7	102,0	94,9	100,1	94,3	105,5
UE15	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOP4	105,0	108,3	103,2	98,7	99,7	97,1	104,6

TABLEAU A4. DECOMPOSITION ABSOLUE 1980-1990

	TEMP	PIB	PRODH	DAT*	TTP*	POPAGE	TACT
	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90
Allemagne	99,2	98,6	100,6	98,3	99,5	100,2	100,8
Autriche	99,1	99,1	101,6	100,5	100,1	100,1	97,8
Belgique	101,5	95,0	100,0	99,2	99,1	96,2	98,9
Danemark	99,9	96,0	93,9	97,4	101,2	97,3	106,7
Espagne	96,8	106,1	109,3	94,8	101,2	103,6	100,9
Finlande	103,7	107,6	106,6	99,1	101,2	96,6	100,4
France	99,5	99,6	105,1	97,4	99,6	101,4	96,8
Grèce	97,9	92,5	84,3	102,0	102,2	102,0	105,4
Irlande	95,9	112,7	118,7	101,8	100,0	100,1	97,1
Italie	98,5	98,4	100,4	100,4	101,5	100,2	97,4
Luxembourg	112,6	122,0	106,2	101,5	100,9	99,1	100,6
Norvège	98,7	100,0	98,8	98,1	102,2	99,2	103,1
Pays-Bas	100,3	97,9	99,4	102,0	93,5	102,5	100,5
Portugal	106,0	105,2	99,6	95,2	102,2	97,7	104,9
Suède	102,7	96,3	88,4	106,3	101,7	96,4	101,8
Suisse	102,1	96,7	85,2	97,9	101,1	100,3	111,8
UK	102,6	102,7	95,4	105,8	99,5	97,1	102,6
Canada	101,7	104,1	89,7	102,8	100,0	104,4	106,3
USA	104,1	104,9	85,0	107,2	101,4	101,7	107,3
Japon	102,3	116,8	108,4	101,3	99,3	101,9	102,8
UE15	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOP4	99,5	99,1	99,7	100,2	97,4	100,7	101,7

ANNEXE B . PERFORMANCES REGIONALES D'EMPLOI 1986-1996

TABLEAU B1. REGIONS OU LE TAUX DE CHOMAGE BAISSÉ ENTRE 1986 ET 1996

Zone ou pays	Pays	Emploi 1996	Δ TCHO	TCHO 1986	TCHO 1996	PERF Europe=100
IRLANDE	IRLANDE	1306	-6,5	18,3	11,8	107,9
Scotland	R.-Uni	2252	-5,5	14,2	8,7	106,4
North-West	R.-Uni	2720	-5,5	14,2	8,7	106,3
North	R.-Uni	1277	-5,1	15,7	10,6	106,0
Northern Ireland	R.-Uni	619	-5,1	17,8	12,7	106,1
Wales	R.-Uni	1188	-5,0	13,8	8,7	105,8
Osst-Nederland	Pays-Bas	1425	-5,0	10,8	5,8	105,5
Canarias	Espagne	488	-4,9	26,7	21,7	106,7
West Midlands	R.-Uni	2372	-4,9	13,1	8,2	105,5
Zuid-Nederland	Pays-Bas	1556	-4,8	10,6	5,8	105,2
Yorkshire and Humberside	R.-Uni	2201	-4,1	13,0	8,9	104,6
Noord-Nederland	Pays-Bas	683	-4,0	12,2	8,2	104,5
PAYS-BAS	PAYS-BAS	6945	-3,8	10,0	6,2	104,1
ROYAUME-UNI	ROYAUME-UNI	26141	-3,2	11,6	8,3	103,6
Noreste	Espagne	1356	-3,2	21,1	17,9	104,0
West-Nederland	Pays-Bas	3281	-2,9	9,1	6,2	103,1
East Midlands	R.-Uni	1926	-2,8	10,1	7,3	103,0
Sul do Continente	Portugal	1814	-2,7	12,0	9,3	103,0
Vlaams Gewest	Belgique	2312	-2,4	9,5	7,1	102,6
TOP4	TOP4	27957	-2,4	12,0	9,6	102,7
South-West	R.-Uni	2197	-2,3	9,4	7,1	102,4
Hamburg	Allemagne	771	-2,2	10,3	8,1	102,4
Emilia-Romagna	Italie	1680	-2,2	7,5	5,3	102,3
East Anglia	R.-Uni	1002	-2,2	8,6	6,5	102,3
Nord-Est	Italie	2682	-2,2	7,4	5,3	102,3
BELGIQUE	BELGIQUE	3787	-1,7	11,3	9,6	101,9
Schleswig-Holstein	Allemagne	1244	-1,4	8,0	6,6	101,5
PORTUGAL	PORTUGAL	4426	-1,3	8,7	7,4	101,3
Este	Espagne	3699	-1,2	20,5	19,4	101,4
South-East	R.-Uni	8387	-0,8	8,8	8,0	100,8
Saarland	Allemagne	402	-0,8	10,0	9,3	100,8
Lombardia	Italie	3660	-0,8	7,0	6,3	100,7
Wallonie	Belgique	1146	-0,8	13,7	12,9	100,8
Centro	Italie	2221	-0,6	8,7	8,1	100,6
Norte do Continente	Portugal	2420	-0,4	6,4	6,0	100,4
Ouest	France	2962	-0,4	11,1	10,7	100,3
Madrid	Espagne	1710	-0,2	20,8	20,6	100,2
Bruxelles	Belgique	329	-0,1	14,2	14,1	100,0
Nordrhein-Westfalen	Allemagne	7182	-0,1	8,4	8,4	100,0
EUROPE	EUROPE A 12	133536	-0,1	10,8	10,7	100,0

TABLEAU B2. REGIONS OU LE TAUX DE CHOMAGE AUGMENTE ENTRE 1986 ET 1996

Zone ou pays	Pays	Emploi 1996	Δ TCHO	TCHO 1986	TCHO 1996	PERF Europe=100
EUROPE	EUROPE A 12	133536	-0,1	10,8	10,7	100,0
Niedersachsen	Allemagne	3290	0,0	8,5	8,5	99,9
Nord-Ovest	Italie	2361	0,0	8,6	8,6	99,9
Bremen	Allemagne	276	0,0	11,3	11,4	99,9
Rheinland-Pfalz	Allemagne	1714	0,3	6,1	6,4	99,6
Est	France	1931	0,4	9,2	9,5	99,5
Abruzzi-Molise	Italie	556	0,4	11,1	11,5	99,4
Grèce 3	Grèce	379	0,5	3,9	4,4	99,4
LUXEMBOURG	LUXEMBOURG	166	0,5	2,7	3,2	99,4
Ilhas	Portugal	193	0,5	5,8	6,3	99,4
Bayern	Allemagne	5699	0,6	4,7	5,3	99,3
ALLEMAGNE	ALLEMAGNE	29614	0,6	6,6	7,2	99,3
ESPAGNE	ESPAGNE	12329	0,7	21,6	22,3	99,0
Hessen	Allemagne	2685	1,4	5,0	6,5	98,4
Sud-Ouest	France	2394	1,5	9,9	11,4	98,3
ITALIE	ITALIE	20027	1,5	10,6	12,1	98,2
Sardegna	Italie	483	1,6	20,2	21,8	98,0
DANEMARK	DANEMARK	2606	1,6	5,8	7,4	98,2
Baden-Württemberg	Allemagne	4762	1,8	3,8	5,5	98,1
FRANCE	FRANCE	22321	1,9	10,0	11,9	97,8
Grèce 2	Grèce	2201	1,9	8,7	10,7	97,8
Bassin parisien	France	3859	2,0	10,6	12,5	97,7
Centre-Est	France	2836	2,1	8,5	10,6	97,6
GRECE	GRECE	3869	2,3	7,4	9,7	97,5
Sur	Espagne	2168	2,4	28,9	31,3	96,6
Ile-de-France	France	4723	2,5	8,1	10,6	97,2
Centro	Espagne	1541	2,8	19,4	22,2	96,4
Lazio	Italie	1806	2,9	10,3	13,2	96,7
Méditerranée	France	2339	3,4	12,6	16,0	96,0
Grèce 1	Grèce	1289	3,5	5,9	9,4	96,2
Nord-Pas-de-Calais	France	1278	3,5	13,1	16,7	95,8
Berlin (West)	Allemagne	1590	3,8	7,9	11,7	95,8
Noroeste	Espagne	1367	4,8	15,6	20,4	94,3
Sud	Italie	1832	5,0	15,2	20,2	94,1
Campania	Italie	1477	8,9	16,6	25,5	89,2
Sicilia	Italie	1270	9,1	14,9	24,0	89,2

Emploi (milliers)

TCHO Taux de chômage en %

 Δ TCHO Variation du taux de chômage entre 1996 et 1986

PERF Evolution 1996/1986 du ratio emploi/population active relativement au total EURO*

Source : Eurostat, base de données REGIO.

ANNEXE C . TYPOLOGIE DE LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE

TABLEAU C1. REGLEMENTATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE

Pays	Définition du temps partiel	Mini et maxi
Allemagne	Dispositions générales du droit du travail.	
Belgique	Régi par la loi du 22.12.89 et par une convention collective, l'accord du 27.02.81. Mais le concept du travail à temps partiel n'est pas défini juridiquement. Toute personne qui travaille moins qu'un travailleur à temps plein est considérée comme travailleur à temps partiel. Règles sur le temps partiel doivent figurer dans les règlements intérieurs, négociés au sein des entreprises d'au moins 100 salariés par le CE. Les travailleurs à temps partiel ont la priorité dans l'obtention d'un travail à temps plein ou à temps partiel (d'une durée supérieure) auprès du même employeur.	mini : 1/3 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein et trois heures par période de travail
Danemark	Pas de définition juridique du travail à temps partiel (ni dans les conventions collectives). Est travailleur à temps partiel toute personne qui travaille durant une période inférieure à celle correspondant au temps de travail considéré comme « normal » par les conventions collectives.	
Espagne	Un contrat de travail à temps partiel est celui qui prévoit une durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle inférieure à la durée considérée comme normale dans le secteur d'activité correspondant. Est également considéré comme travailleur à temps partiel celui qui, à l'approche de sa retraite (3 ans) réduit son temps de travail quotidien de 50% alors que le restant du travail est accompli par un autre travailleur (partage du travail).	Le total doit représenter moins des 2/3 de l'horaire normal de travail dans la branche considérée.
France	La loi de décembre 93, qui permet l'annualisation du calcul du travail à temps partiel, conditionne deux définitions du temps partiel. Est temps partiel tout travail dont la durée hebdomadaire ou mensuelle est inférieure de 1/5e au temps de travail légal ou conventionnel. Mais est également employé à temps partiel toute personne qui sur une année alterne des périodes d'activité et de repos et dont la durée de travail annuelle est inférieure de 1/5e à la durée de travail légal (hebdomadaire) pendant la même période (annuelle). Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 1/10e ou 1/3 du temps de travail convenu.	
Grèce	Le travail à temps partiel a été récemment réglementé par la loi 1892/1990. L'autonomie collective est assez importante étant donné que toutes les dispositions fixées par la loi pour le travail à temps partiel peuvent être réglementées ou complétées par des conventions collectives.	Pas de temps minimum ou maximum
Italie	Travail à temps partiel est défini comme un travail de durée inférieure à celle qui est normalement fixée par convention collective pour un travail à temps plein ou comme un travail à temps plein accompli pendant une partie de la semaine, du mois de l'année. Les heures supplémentaires sont interdites à moins d'être prévues par les conventions collectives.	
Irlande	Loi sur la protection des travailleurs de 1991 définit les	

	employés réguliers à temps partiel comme des personnes travaillant de manière permanente pour le même employeur pendant au moins 8 heures par semaine pour une durée d'au moins 13 semaines. Autrement, ce que l'on entend par travail à temps partiel et travail à temps plein dépend de ce qui est reconnu ou convenu par l'entreprise, le secteur ou l'industrie en question.	
Luxembourg	La loi du 26.02.93 réglemente le travail à temps partiel en calquant le contrat d'un travailleur à temps partiel sur celui d'un travailleur à temps plein.	
Pays-Bas	Pas de définition légale (ni dans les conventions collectives). En général un travailleur à temps partiel est celui qui travaille moins d'heures que celles stipulées dans la convention collective.	
Portugal	Aucune réglementation générale sur le temps de travail. Mais la loi sur la durée du travail établit que les conventions collectives de travail devraient, si possible, inclure des dispositions concernant le travail à temps partiel et définir les priorités d'accès à ce type de travail pour les femmes chargées de famille, les travailleurs handicapés et les étudiants salariés. Généralement, le temps de travail équivaut à la moitié du temps de travail normal.	
Royaume-Uni	Les contrats à temps partiel sont du ressort, dans la mesure du possible, des employeurs et des employés.	

(Sources : Observatoire de l'Emploi - Tableau de bord, Commission Européenne, DGV Emploi Relations industrielles et affaires sociales, 1995).

TABLEAU C2. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Pays	Taux de chômage	Taux d'emploi	$\Delta TCHO$ (90-97)	Recours au temps partiel	Durée habituelle	Classification durée	Recours aux durées atypiques	Différenciation sexuée
Autriche	5.1	55.4	-	Normal	39	Normale		Différenciation marquée Ho : durées normales Fe : durées normales et réduites
Belgique	9	46	1,7	Normal	37.6	Normale		Différenciation nette Ho : durées > = 35h Fe : durées < = 35 h Présence de durées irrégulières
Danemark	5.4	61.9	-2,9	Fort	35.3	Faible	Durées faibles(FE)	Fort différenciation Ho : Bcp de durées normales et fortes mais présence durées faibles Fe : bcp de durées faibles
Allemagne	9.9	52	5	Normal+	37.6	Normale	Durées faibles(FE)	Fort différenciation Ho : durées normales et fortes Fe : durées réduites et faibles
Espagne	20.9	38.8	4,6	Faible	40.3	Forte	Durées fortes	Peu de différenciation Fe et Ho : durées normales et fortes Seule différence : existence chez les femmes de durées réduites
Finlande	15	51.1	-	Normal	38.9	Normale		Différenciation moins marquée Temps normal pour tous. Présence de durées réduites et faibles pour tous
France	12.6	48.4	3,2	Normal+	37.9	Normale		Différenciation peu marquée Durées normales et fortes pour tous. Durées réduites uniquement pour femmes. Bcp de durées irrégulières

TABLEAU C2. SYNTHÈSE DES RESULTATS SUR LA DUREE DU TRAVAIL (SUITE ET FIN)

Pays	Taux de chômage	Taux d'emploi	Δ TCHO (90-97)	Recours temps partiel	Durée habituelle	Classification durée	Recours aux durées atypiques	Différenciation sexuée
Grèce	9.6	44.2	2,6	Faible	43.4	Forte	Durées fortes	Peu de différenciation Ho et Fe : durées normales et faibles Prédominance des durées fortes pour hommes et des durées normales pour femmes
Irlande	10.2	49.8	-3,9	Normal	40.1	Forte	Durées fortes(HO) Durées faibles(FE)	Forte différenciation Ho : durées normales, fortes et irrégulières Fe : Durées faibles, réduites et normales mais aussi durées fortes et irrégulières
Italie	12.4	41.8	2,6	Faible	39.3	Normale	Durées fortes	Différenciation peu marquée Durées normales et fortes pour tous. Mais existence de durées réduites et faibles pour les femmes
Luxembourg	2.5	49.9	0,9	Faible	38.7	Normale		
Pays-Bas	5.5	57.6	-2,3	Fort	32.8	Faible	Durées faibles	Forte différenciation Fe : durées réduites, faibles et normales (très profilées selon les âges) Ho : durées normales et fortes (quels que soient les âges)
Portugal	6.6	53.9	1,9	Faible	41.2	Forte	Durées fortes	Peu de différenciation Durées fortes et normales pour tous
Suède	10.4	54.5	-	Fort	36.7	Faible	Durées faibles	Forte différenciation Fe : durées réduites et faibles Ho : durées normales et fortes
Royaume-Uni	7.1	57.4	0,1	Fort	38.1	Normale	Durées fortes(HO)	Forte différenciation Ho : durées normales et fortes Fe : durées faibles et réduites

TABLEAU C3. NIVEAU ET DISPERSION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Durée du travail	Durée du travail	Recours au temps partiel	Part des durées atypiques
<i>Longue</i>			
<i>Très dispersée</i> Etats-Unis Japon	plutôt longue longue	plutôt fort plutôt fort	forte/plutôt forte forte
<i>Dispersion modérée</i> Grèce Irlande Portugal	longue longue/plutôt longue longue/plutôt longue	faible plutôt faible faible	forte plutôt forte plutôt forte
<i>Généralisée</i> Espagne	plutôt longue	faible	faible
<i>Intermédiaire</i>			
<i>Faible dispersion</i> Finlande France Italie	intermédiaire intermédiaire plutôt forte	plutôt faible intermédiaire faible	faible plutôt faible plutôt faible
<i>Forte dispersion</i> Royaume-Uni	intermédiaire	forte	forte
<i>Courte</i>			
<i>Faible dispersion</i> Allemagne Autriche Belgique	plutôt courte plutôt courte/interm. interm./plutôt courte	interm. interm. interm.	plutôt faible faible faible
<i>Forte dispersion</i> Danemark Pays-Bas Suède	courte/plutôt courte courte courte/ plutôt courte	plutôt fort fort fort	interm./plutôt faible plutôt forte plutôt faible

Source : Passet et Jestaz (1998)

REFERENCES

ABRAMOVICI G., SAUNIER J.M. & VOLOVITCH P. (1998), « La protection sociale dans l'Union Européenne », *Solidarité Santé - Etudes statistiques*, n° 1, janvier-mars.

AUER P. (1997), « L'activation de la politique de l'emploi dans l'Union européenne. Un résumé comparatif », *System Tendances*, n° 28.

AUER P. (1999), *Europe's employment revival : four small European countries compared*, ILO Country Employment Policy Review.

BARBIER J.C. & GAUTIÉ J. (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Collection « Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi » n°37, PUF.

BELLMANN L. & JACKMAN R. (1996), « The Impact of Labour Market Policy on Wages, Employment and Labour Market Mismatch », in SCHMID G., O'REILLY J. & SCHÖMANN K. (eds), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar.

BERTOLA G. (1990), « Job Security, Employment and Wages », *European Economic Review*, vol.34, n°4, June.

BERTOLA G. & ICHINO A. (1995), « Crossing the river : a comparative perspective on Italian employment dynamics », *Economic Policy*, n° 21, october.

BESSION J.-L. & COMTE M. (1994), « La notion de chômage en Europe », *Revue Economique et Politique*, n°104.

BLANCHARD O. & PORTUGAL P. (1998), "What Hides Behind an Unemployment Rate : Comparing Portuguese and US Unemployment", *NBER Working Paper Series*, n° 6636.

BLAU F. & KAHN L. (1996), « International differences in male wage inequality : institution versus market forces », *Journal of Political Economy*, vol. 104, n°41.

BOSCH G. (1999), *From the redistribution to the modernisation of working time : working time and working time policies in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, ILO Country Employment Policy Review.

BOUTHEVILLAIN C. (1996), « Les cycles des grands pays industrialisés : des croissances plus proches mais des zones déphasées », *Economie et Statistique*, n° 298.

BRUNO M. & SACHS J. (1985), *Economics of worldwide stagflation*, Harvard University Press.

BUFFETEAU S., DE PASTOR R. & MAUREL F. (1999), « Zone euro : différences structurelles, conjoncture parallèles », *Insee Première* n°625.

Bureau International du Travail, *Le travail à temps partiel*, Rapport V, Conférence Internationale du Travail, 80^{ème} session, Genève, 99 pages.

BUSQUE P. & LENOIR K. (1999) « Compétitivité : talon d'Achille de l'économie danoise ? » Caisse de Dépôts et Consignations, *Flash* n°99-52, 31 mars.

- CADIOU L., GUICHARD S., MAUREL M. & LECHEVALIER S. (1998), *La diversité des marchés du travail en Europe : quelles conséquences pour l'Union monétaire ?*, Rapport pour le Sénat.
- CAHUC P. & ZYLBERBERG A. (1997), « A quel niveau faut-il négocier le salaire pour favoriser l'emploi », *Revue d'économie politique*, vol.107, n°3, mai-juin.
- CALMFORS L. (1993), « Centralisation des négociations de salaires et performances macroéconomiques, une analyse », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21.
- CALMFORS L. (1994), « Politiques actives du marché du travail et chômage - Cadre d'analyse des aspects cruciaux de la conception des mesures », *Revue économique de l'OCDE*, n° 22.
- CALMFORS L. & DRIFILL J. (1988), « Bargaining Structure, corporatism and macroeconomic performance », *Economic Policy*, n°6, April.
- CEPII (1998), *Compétitivité des nations*, Economica.
- CHABROL A. & DIDIER M. (1999), Une comparaison économique entre la France et les Pays-Bas, *Revue de Rexecode* n°62, janvier.
- Commission européenne (1997), *La voie à suivre : la stratégie européenne de l'emploi. Conseil européen de Dublin des 13 et 14 décembre 1996 : contributions et conclusions*, Emploi & marché du travail, Emploi & affaires sociales.
- Commission Européenne (1998a), *Rapport conjoint sur l'emploi 1998*, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, octobre.
- Commission Européenne (1998b), *Rapport sur les taux d'emploi 1998. Performances des Etats membres dans le domaine de l'emploi*, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, octobre.
- Commission européenne (1998c), *La protection sociale en Europe 1997*, Sécurité sociale et insertion sociale, Emploi et affaires sociales, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, Unité V/E.2.
- Commission Européenne (1998d), *L'emploi en Europe 1997*, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales.
- Commission Européenne (1999), *L'emploi en Europe 1998*, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales.
- COMTE M. (1998), « L'approche du chômage par les variantes dans les comparaisons internationales : intérêts et limites », *Revue d'Economie Politique*, n° 108(5), septembre-octobre.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (1999), *Le SMIC, salaire minimum de croissance*, La Documentation française.
- DAYAN J.L. (1996), « 45 ans de marché du travail dans les grands pays industrialisés », *Insee Première* n°424.

- DE BEER P. et LUTTIKHUIZEN R. (1998), « Le "modèle polder" néerlandais : miracle ou mirage ? Réflexions sur le marché du travail et la politique de l'emploi aux Pays-Bas », in BARBIER & GAUTIÉ.
- DOLADO J., KRAMARZ F., MACHIN S., MANNING A., MARGOLIS D. & TEULINGS C. (1996), « The economic impact of minimum wages in Europe », *Economic Policy*, n° 23, October.
- EHREL C. (1998), « L'évaluation macro-économique des politiques de l'emploi », in BARBIER & GAUTIÉ.
- European Commission (1998a), *Employment in Europe 1998*, Employment & European Social Fund, Employment & social affairs, European Commission, DG V, European Communities.
- European Commission (1998b), « Income benefits for early exit from the labour market in eight european countries. A comparative study », *European Economy*, n° 3.
- Eurostat (1992), *Enquête sur les forces de travail. Méthodes et Définitions*, Communautés Européennes, Luxembourg.
- Eurostat (1997a), *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1990*, Communautés Européennes, Luxembourg.
- Eurostat (1997b), *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1995*, Communautés Européennes, Luxembourg.
- Eurostat (1997c), *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1997*, Communautés Européennes, Luxembourg.
- Eurostat (1997d), *Statistiques Démographiques*, Communautés Européennes, Luxembourg.
- FAYOLLE J. & MATHIEU C. (1998), « Les positions compétitives en Europe à la veille de l'Union monétaire », *Lettre de l'OFCE* n°176, 22 juin.
- FITOUSSI J.P. et alii (1999), *Rapport sur l'état de l'Union européenne 1999*, Fayard/Presses de Sciences Po.
- GAUTIE J. (1998), *Coût du travail et emploi*, La Découverte, collection « Repères ».
- GRUBB D. & WELLS W. (1993), « Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries », *OECD Economic Studies*, n°21, Winter.
- HARTOG J. (1999), *So what's so special about the Dutch model?*, ILO Country Employment Policy Review.
- HUSSON M. (1997), « France et Pays-Bas. Performances comparées de l'emploi », *Chronique Internationale de l'IRES*, Hors série octobre.
- HUSSON M. (1999), « France et Royaume-Uni : une convergence des modèles de régulation ? », *La Revue de l'IRES* n°28, automne 98.

- JOERGENSEN H. *et alii* (1998), « La politique active du marché du travail au Danemark : réforme du marché et décentralisation », *in* BARBIER & GAUTIÉ.
- LAYARD R., NICKELL S. & JACKMAN R. (1991), *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- L'HORTY Y. & SAINT-MARTIN A. (1996), « Pourquoi la France est-elle l'un des pays les plus touchés par le chômage ? », *Documents de travail du Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts*, n°96-01.
- L'HORTY Y. & SAINT-MARTIN A. (1997), « Une comparaison France-Europe des taux de chômage : Structure de la population active et distribution des taux de chômage catégoriels », *Revue Française d'Economie*, vol XII, n° 1.
- LEFRESNE F. (1996), « Le marché du travail britannique crée-t-il des emplois ? », *Chronique Internationale de l'IRES* n°41, juillet, repris dans *Problèmes Economiques* n°2502, 8 janvier 1997.
- LEFRESNE F. (1998), « Les paradoxes de la politique de l'emploi au Royaume-Uni » *in* BARBIER & GAUTIÉ.
- MALINVAUD E. (1986) *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage*, La Documentation Française.
- MADSEN P.K. (1999), *Denmark : labour market recovery through labour market policy*, ILO Country Employment Policy Review.
- MARTIN J.P. (1998), « What works among active labour market policies : evidence from OECD countries' experiences », *OECD Labour Market and Social Policy, Occasional paper* n°35.
- MARUANI M. (1992) « Les nouvelles frontières de la division sexuelle du marché du travail » *in* BAUDOUX C. & ZAIDMAN C. (éds), *Egalité entre les sexes : mixité et démocratie*, L'Harmattan.
- MAZIER J. (1999), *Les grandes économies européennes*, La Découverte, collection « Repères ».
- Mc MORROW K. (1996), « The Wage Formation Process and Labour Market Flexibility in the Community, the US and Japan », *Economic Papers*, n°118, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, October.
- MEAGER N. (1998), « Evaluation de l'emploi indépendant », Observatoire de l'Emploi, SYSDÉM, *Tendances* n°31.
- NICKELL S. (1997), « Unemployment and Labor Market Rigidities : Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol 11, n°3, Summer.
- NICKELL S. (1998), « Unemployment : Questions and Some Answers », *The Economic Journal*, vol.108, n°448.
- O'CONNELL P., avec GASH Vanessa & O'DONNELL R. (1999), *Astonishing success : Economic growth and the labour market in Ireland*, ILO Country Employment Policy Review.
- OCDE (1992), *Perspectives de l'emploi*, juillet.

OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi*, juillet.

OCDE (1994a), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications*, partie II.

OCDE (1994b), *Les femmes et le changement structurel*.

OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, juillet.

OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi*, juillet.

OCDE (1998a), « La stratégie pour l'emploi : rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations par pays », *Documents de travail du Département des Affaires économiques*, n°196, Mai.

OCDE (1998b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 63, juin.

OCDE (1998c), *Etudes économiques de l'OCDE, Royaume-Uni*.

OCDE (1998d), *Perspectives de l'Emploi*.

OCDE (1998e) *Etudes économiques de l'OCDE, Pays-Bas*

OCDE (1999a), *Etudes économiques de l'OCDE, Danemark*.

OCDE (1999b), *Perspectives de l'emploi*.

OCDE (1999c), *Etudes économiques de l'OCDE, Norvège*.

PASSET O. & JESTAZ D. (1998), *Flexibilité et performances comparées des marchés du travail dans les pays de l'OCDE*, IRES-Agence d'objectifs.

PICHELMANN K. & HOFER H. (1999), *Austria : long term success through social partnership*, ILO Country Employment Policy Review.

ROEGER W. & IN'T VELD J. (1997), « A Multy Country Business Cycle and Growth Model », *Economic Papers*, n°123, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, October.

RUBERY J. (1999), *Equal opportunity and employment policy*, ILO Country Employment Policy Review.

SAUNIER J.M. (1998), « La place des transferts sociaux dans les revenus et niveaux de vie des ménages. Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni », *Solidarité Santé - Etudes statistiques*, n° 1, janvier-mars.

SCARPETTA S. (1996), « Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment : A cross-Country Study », *OECD Economic Studies*, n°26, 1996/1.

SCHETTKAT R. (1999), *Small economy macroeconomics : the economic developments in Ireland, Denmark, Austria and the Netherlands compared*, ILO Country Employment Policy Review.

- SCHMID G. (1997), « Social Integration by Transitional Labour markets. Notes on a Theory of Postindustrial Employment Systems », papier pour le module I (*Employment Systems in Transition*) du réseau TRANSLAM, octobre.
- SNEESSENS H. (1998), « Chômage d'équilibre et courbe de Phillips », *Revue économique*, vol. 49, n° 3, mai.
- SOLOW R. (1998), « What is Labour-Market Flexibility ? What is it Good for ? », to be printed in *Proceedings of the British Academy*, Volume 97.
- SORRENTINO C. (1995), « International Unemployment Indicators, 1983-1993 », *Monthly Labor Review*, August.
- SOSKICE D. (1990), « Wage Determination : the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4, Winter.
- STERDYNIAK H., LE BIHAN H., COUR P. & DELESSY H. (1997), « Le taux de chômage d'équilibre, anciennes et nouvelles approches », *Revue de l'OFCE*, n° 60, janvier.
- STILLE F. (1998), « Tendances du sous-emploi dans l'Union européenne : introduction et vue d'ensemble », *SYSDEM, Tendances*, n° 30.
- SWEENEY P. (1998), *The Celtic Tiger, Ireland's Economic Miracle Explained*, Oak Tree Press, Dublin.
- TEULINGS C. (1996), « The economic impact of minimum wages in Europe », *Economic Policy*, n°23, October.
- TRONTI L., ed. (1998), *Benchmarking Employment Performance and Labour Market Policies*, Final Report, Employment Observatory, RESEARCH Network, Employment and social affairs, European Commission, april.
- TYRVAĪNEN T. (1995), « Real Wage Resistance and Unemployment : Multivariate Analysis of Cointegrating Relations in 10 OECD Countries », *OECD Working paper*, n° 135.
- VERGARA F. (1999), « Un miracle britannique en trompe-l'oeil », *Le Monde*, 20-21 juin.
- VISSER J. & HEMERIJCK A. (1997), *A Dutch miracle*, Amsterdam University Press.
- VISSER J. (1999), *Social dialogue and industrial relations in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, ILO Country Employment Policy Review.