

Désinflation compétitive ou réduction de la durée du travail ?*

Michel Husson, 1997

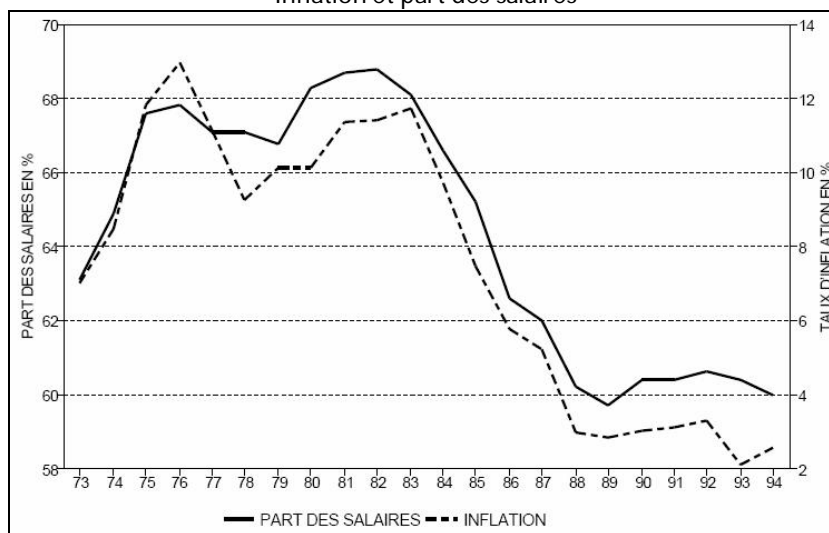
Depuis 1983, la politique économique française n'a pas connu de tournants majeurs et s'inscrit dans une orientation générale dite de "désinflation compétitive" dont l'ambition annoncée est de créer des emplois sur la base d'une compétitivité renforcée. Cette inscription dans la durée permet de dresser un bilan et de constater que les recettes néolibérales ont été effectivement appliquées sans produire les effets attendus sur l'emploi. Ce bilan négatif conduit assez logiquement à se tourner de nouveau vers la voie qui a été abandonnée depuis maintenant plus de dix ans, celle d'une réduction généralisée de la durée du travail.



La transition vers un autre partage des gains de productivité

La période ouverte en 1982-1983 avec le passage à la rigueur présente une relative homogénéité dans les politiques menées que l'on peut qualifier de néolibérales. Leur première fonction a consisté à modifier la norme salariale, autrement dit le mode d'affectation des gains de productivité. Jusqu'à l'entrée en crise marquée par la récession de 1974-1975, cette norme salariale, souvent qualifiée de "fordiste" consistait à affecter la quasi-intégralité des gains de productivité au salaire réel, une petite part étant consacrée au financement de la réduction de la durée du travail qui permettait une création d'emplois compatible avec le maintien du plein emploi. L'économie pouvait être dans son ensemble considérée en équilibre, et la part des salaires restait tendanciellement constante. Ce mode de partage de la valeur ajoutée avait été théorisé sous le vocable de "politique des revenus" et d'ailleurs explicité par certains contrats collectifs passés dans le secteur public au début des années soixante-dix. On constate que les niveaux élevés de gains de productivité et de croissance assuraient la pérennité d'un contrat social à forte légitimité.

Graphique 1
Inflation et part des salaires



Avec l'entrée en crise, l'offensive néolibérale a affiché une priorité de lutte contre l'inflation, présentée comme source principale de déséquilibre économique et d'obstacle au retour à la croissance. Le grand thème mis en avant a été celui de la désindexation salariale : la source de l'inflation était située dans un lien trop rigide et souvent institutionnalisé entre la progression des salaires et l'inflation anticipée, de telle sorte que l'inflation s'auto-entretenait et même s'accélérait. En réalité, la déconnexion qu'il

* « Wettbewerbsorientierte Inflationsbekämpfung oder Arbeitszeitverkürzung ? », in Arne Heise (Coord.) *Beschäftigungskrise in Europa*, Metropolis-Verlag 1997

s'agissait d'opérer n'était pas entre salaire (nominal) et prix, mais surtout entre salaire (réel) et productivité. Il est en effet frappant de constater que le ralentissement de l'inflation coïncide avec une baisse sensible de la part des salaires (voir graphique 1). Le taux d'inflation est ainsi ramené de 10-12 % au début des années quatre-vingt à 3 % en 1987, tandis que la part des salaires baisse dans le même temps de 68 % à 60 % de la valeur ajoutée des entreprises, ce qui représente évidemment un déplacement considérable.

Un bilan de la mise en oeuvre du théorème de Schmidt

Ce déplacement n'est pas seulement le résultat subreptice de la politique anti-inflationniste. Il correspond à un objectif affiché de rétablissement des marges, qui se justifie par référence à ce que l'on a coutume en France d'appeler le théorème de Schmidt. Selon cet aphorisme attribué au Chancelier allemand, les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain. Toute la politique dite de désinflation compétitive a reposé sur l'hypothèse de cet enchaînement vertueux qui conduisait à présenter la crise et la montée du chômage comme autant de moments pénibles, mais nécessaires, dans un processus de destruction créatrice, de mutations technologiques permettant de renouer avec une croissance créatrice d'emplois. Une modération salariale transitoire était la condition nécessaire pour jeter les bases du redémarrage d'une économie assainie. Ce discours a toujours court, comme si l'effet des mutations devait s'étirer indéfiniment, mais plus d'une décennie s'est écoulée et il est temps de dresser un premier bilan, du point de vue des effets sur l'investissement.

Le constat est facile à établir : le rétablissement du taux de marge des entreprises n'a pas conduit à un redressement de leur taux d'investissement. Ce dernier se situait au début des années soixante-dix à un niveau historiquement élevé de 22 %. Avec l'entrée en crise, il a régulièrement baissé pour atteindre un point bas de 17 % en 1983-84. Dans la seconde moitié des années quatre-vingt s'est ensuite ouverte une phase qui semblait donner pleinement raison à l'analyse libérale : le taux d'investissement se redressait, en même temps que le taux de marge, jusqu'à atteindre 19 % en 1990.

Le début des années quatre-vingt représente un tournant important, dans la mesure où il est venu trancher un débat central de politique économique portant sur la nature de cette reprise. S'agissait-il, conformément aux thèses néolibérales, du retour à une croissance soutenue ou au contraire d'un phénomène conjoncturel ? La suite des événements est venu montrer que l'on assistait en réalité à un retour en force du cycle. Les dernières années se caractérisent alors par une configuration particulière : d'un côté, la récession entraîne une baisse brutale du taux d'investissement qui ne représente plus, en 1994, que 16 % de la valeur ajoutée des entreprises ; de l'autre, le taux de marge résiste au recul de l'activité. Bref, le rétablissement de la rentabilité n'est pas une condition suffisante pour obtenir un investissement dynamique. La première partie du théorème de Schmidt étant invalidée par les faits, la seconde portant sur les créations d'emploi reste donc à l'état virtuel.

L'hystérésis néolibérale

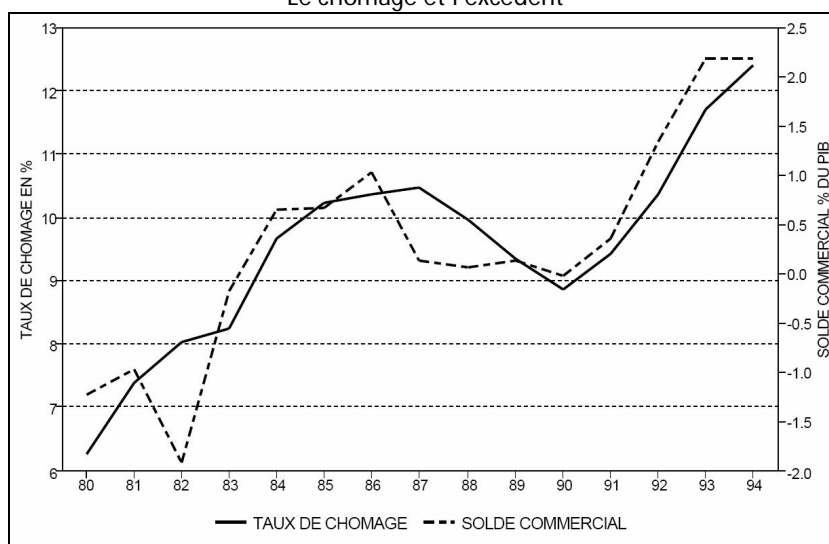
Si l'on fait abstraction des fluctuations cycliques, le rétablissement du taux de marge s'est donc accompagné d'une montée significative du taux de chômage : entre 1982 et 1994, le premier passe de 25,6 % à 31,8 %, et le second de 8 % à 12,4 %. La modération salariale n'a donc pas conduit non plus à une croissance plus riche en emploi ni à une amélioration significative de la compétitivité.

Commençons par ce dernier point. L'une des objections majeures à toute politique d'emploi risquant de gonfler directement ou indirectement la masse salariale est celui de la compétitivité. En cherchant à créer des emplois au mépris de la contrainte extérieure, on risquerait d'en perdre en raison de la dégradation de la compétitivité-prix résultant d'une augmentation trop rapide des coûts salariaux unitaires. Cependant, on ne peut espérer créer beaucoup d'emplois grâce à un surcroît de compétitivité, pour trois raisons principales. La première est que ce type de politique, qui consiste à baisser les coûts salariaux unitaires grâce à une progression des salaires inférieure à celle de la productivité, ne modifie la compétitivité relative que si les pays concurrents n'en font pas autant. Or, la France se situe de ce point de vue dans la moyenne. Les données de la Commission Européenne montrent que les coûts salariaux

unitaires réels ont, dans le cas français, baissé de 13,2 % entre 1980 et 1995, contre 13,6 % pour la moyenne de l'Union européenne, 9,8 % au Japon et 0,8 % aux Etats-Unis. Sur cette base réelle, il faut ensuite que la politique de change ne vienne pas absorber le bénéfice de l'austérité salariale. Compte tenu de la complexité de cette question, on ne dispose pas d'études quantifiées systématiques, d'autant plus que son traitement est par nature conventionnel. Mais il va de soi que les récentes dépréciations du dollar et de plusieurs monnaies européennes ont pour effet de réduire un avantage relatif déjà bien mince. Il y a enfin un troisième élément qui vient s'intercaler, à savoir le comportement de marge des exportateurs qui peuvent ou non répercuter dans les prix les baisses de coût unitaire. Les données publiées par l'Insee montrent un comportement de marge plus offensif à l'égard des partenaires européens qu'en direction du reste du monde. Au total, l'amélioration de la compétitivité-prix de l'économie française est évaluée par l'Insee à un gain de 4,5 % entre 1987 et 1994, ce qui est maigre.

L'amélioration du solde extérieur est cependant beaucoup plus nette, ce qui indique qu'elle repose pour l'essentiel sur une modération de la croissance du marché intérieur, qui renvoie elle-même à la modération salariale. Mais l'impact global sur l'emploi est difficilement perceptible et on peut dire que l'économie française présente un double visage assez étonnant, puisqu'elle combine le chômage et l'excédent (graphique 2). Cette caractéristique avait d'ailleurs été en partie à l'origine de la spéculation contre le franc en juillet 1993, et montre que le mode d'obtention de l'excédent commercial n'est pas favorable à l'emploi.

Graphique 2
Le chômage et l'excédent



Une réelle modération salariale

Beaucoup de discours classiquement néolibéraux semblent prendre pour acquis que la France aurait de fait exprimé une préférence implicite, pour le salaire contre l'emploi. C'est par exemple un des thèmes centraux du fameux rapport Minc (Minc 1994). Il suffirait donc de faire preuve d'une plus grande modération salariale pour retrouver une croissance plus riche en emplois. Or, ce discours ne correspond tout simplement pas à la réalité qui fait au contraire apparaître un blocage salarial, notamment sur l'ensemble du dernier cycle. Entre 1987 et 1994, le pouvoir d'achat du salaire net n'a ainsi progressé que de 0,3 % par an pour les ouvriers qualifiés, de 0,1 % pour les ouvriers non qualifiés et les employés, et est resté constant pour les cadres et les professions intermédiaires. La progression du salaire net moyen est quant à elle de 0,7 % et reflète des effets de structure.

La reprise de 1994 n'infléchit pas ces tendances, puisque le recul du pouvoir d'achat varie entre -1,5 % pour les cadres et -0,4 % pour les ouvriers (Bayet 1995). Le SMIC apparaît comme un bon indicateur d'évolution moyenne du pouvoir d'achat, puisqu'il a perdu 0,7 % en 1994, après un recul de 0,8 % en 1995. De ce point de vue, les fameux 4 % accordés en juillet 1995 ne sont donc qu'un rattrapage.

La dévaluation de la norme salariale passe aussi par la pression à la baisse sur les salaires des jeunes à l'embauche qui ont ainsi perdu 6,3 % de leur pouvoir d'achat entre 1991 et 1994, ainsi que par la moindre progression au long de la carrière (Dares 1995c). Enfin, la montée du temps partiel accentue le recul salarial. Quand on énonce par exemple que le salaire net moyen est en 1994 de 122 230 F par an (132 890 F pour les hommes et 103 510 F pour les femmes) cette moyenne ne porte que sur les emplois à temps complet et laisse donc de côté 15 % des salariés, parmi lesquels une écrasante majorité de femmes. Or, la montée du temps partiel est justement un moyen, non seulement de "partager" le travail, mais aussi de baisser le salaire considéré comme un revenu. A partir du moment où le temps partiel est objectivement imposé (et c'est le cas dans une proportion bien supérieure aux réponses des enquêtes qui intègrent la dure loi du marché) il s'agit aussi d'une réduction imposée de salaire. Si l'on refaisait les statistiques en refusant de laisser à l'écart celles et ceux qui ne disposent pas d'un emploi à temps plein, on constaterait que le blocage salarial est encore plus net.

Baisser le coût du travail ?

Le discours dominant persiste cependant à considérer que le coût du travail est encore trop élevé et qu'une baisse supplémentaire permettrait de créer des emplois. L'accord semble se réaliser pour dire que le salaire direct se situe à un niveau convenable, mais que les charges sociales sont excessives. Cette position pose alors deux types de question : sur quels mécanismes peut-on compter pour dire qu'une baisse du coût du travail est créatrice d'emplois ? Et surtout quel est l'ordre de grandeur à en attendre ?

Le premier point est très controversé parce qu'il est difficile dans le cas français d'exhiber une équation économétrique établissant de manière rigoureuse l'existence d'une forte sensibilité de l'emploi au salaire (Husson 1994b et 1995). Les effets de substitution entre travail qualifié et travail non qualifié sont clairement mis en lumière (Maurin et Parent 1993, Mihoubi 1994) mais il n'en va pas de même de la substitution capital-travail. Un récent rapport officiel, pourtant très favorable aux thèses néolibérales, est obligé de prendre quelques précautions orales, d'ailleurs vite oubliées par la suite : "en dépit des difficultés méthodologiques que soulèvent les travaux présentés, il semble qu'aujourd'hui, même sur données françaises, on peut conclure à une certaine sensibilité à moyen terme de la demande de travail à son coût" (Maarek 1994).

En tout état de cause, une seule équation ne saurait suffire à apprécier l'effet sur l'emploi de mesures de politique économique visant à réduire le coût du travail. Même si la demande de travail est sensible à son coût, il faut encore s'assurer qu'une baisse trop importante du salaire n'aurait pas un effet récessif qui compenserait et au-delà les effets favorables sur l'offre. Il est difficile de trancher ce débat sans un détour par les modèles macroéconométriques. Imaginons en effet une baisse des salaires de 10 % qui entraîne, avec le "bon" coefficient dans l'équation d'emploi, une augmentation de 5 % des effectifs. Croire que ce calcul de coin de table implique qu'une telle baisse des salaires va effectivement créer des emplois dans la même proportion, c'est faire preuve d'un simplisme affligeant. Il suffit de se poser deux ou trois questions pour voir que la baisse du salaire peut avoir bien d'autres conséquences. La baisse de 5 % du coût unitaire peut notamment être affectée à un rétablissement des marges, à un désendettement ou à une baisse des prix et l'impact sur le commerce extérieur ne sera pas le même dans chacun de ces cas. La masse salariale distribuée va baisser immédiatement de 10 %, cette baisse étant progressivement compensée par un supplément d'embauches (mais avec quel délai ?) : l'effet sur la demande globale va être très fort, à moins qu'il ne soit compensé par un gain en pouvoir d'achat lié à la baisse des prix, mais là encore avec quel délai ? Quel sera l'effet résultant sur l'investissement si l'on tient compte d'un possible rétablissement des marges et du recul de la demande ? Quel est finalement l'effet sur l'emploi si de semblables mesures de politique économique sont prises simultanément dans plusieurs pays ? Prise séparément, chacune de ces questions est relativement simple mais on arrive assez vite à un degré de complexité qui justifie l'usage d'un modèle permettant de calibrer de manière intellectuellement maîtrisée l'effet global des différents enchaînements.

Un tel exercice a été effectivement mené lors des débats du XI^{ème} Plan qui ont conduit à tester la proposition du Groupe Emploi d'instituer une "franchise" de 1000 F pour le calcul des cotisations sociales des employeurs (Commissariat général du Plan 1993a). Les estimations du nombre d'emplois

que cette mesure pourrait permettre de créer à moyen terme varient, selon les estimations, entre 70 000 et 250 000. C'est relativement peu et il est assez facile de comprendre pourquoi : compte tenu de son mode de financement, une telle mesure représenterait un transfert net vers les entreprises et réduirait d'autant le pouvoir d'achat des ménages et donc la demande intérieure. La conclusion générale de l'OFCE est claire : "il faudrait envisager des pertes massives du pouvoir d'achat des ménages beaucoup plus importantes pour obtenir une baisse significative du niveau du chômage" (Confais *et alii* 1993).

Une autre idée en vogue consistait à instituer sur le salaire minimum une décote de 20 % pour les jeunes. Là encore, cette proposition s'appuyait sur une étude économétrique en provenance de l'OCDE (Bazen et Martin 1991) dont il était pourtant facile de montrer la grande fragilité (Husson 1991b). Un scénario établi par l'Insee (Cette *et alii* 1993b) livre une estimation assez prudente : "Nos chiffres indiquent, avec leurs incertitudes, que l'instauration d'un salaire minimum jeunes inférieur de 20 % au salaire minimum adulte pourrait aboutir à terme (au bout de cinq à dix ans), à la création d'environ 100 000 emplois." Là encore, ces estimations sont fragiles et reposent sur des hypothèses ad hoc (Husson 1994b). Ce qui est frappant en tout cas, c'est que, même avec la meilleure volonté du monde, on ne fait pas apparaître de rendements très élevés pour ce type de mesures. On sait que le projet de SMIC-jeunes a été soumis à une critique pratique, puisqu'il a dû être retiré à la suite de très massives manifestations de rue.

Le débat n'est donc pas cantonné à la théorie pure. Et il devrait l'être d'autant moins que les mesures de réduction du coût du travail n'existent pas seulement à l'état de projet mais ont donné lieu, depuis une quinzaine d'années, à une succession de dispositifs instituant des exonérations de charges sociales. Les expériences existent donc, et le recul est largement suffisant pour dresser un premier bilan. C'est ce que fait une étude récente du Commissariat général du Plan (1995), qui montre qu'à la fin de 1994, ce sont 5,7 millions de salariés (trois sur dix) qui relevaient d'un dispositif ouvrant droit à exonération, totale ou partielle. Ces mesures répondent, depuis le milieu des années quatre-vingt, à une "logique d'abaissement permanent du coût moyen du travail", et leur coût pour le budget de la Sécurité sociale devrait être en 1995 de l'ordre de 25 milliards de francs. Mais les résultats apparaissent très décevants du point de vue des créations nettes d'emplois. Les études micro-économiques menées sur les mesures ciblées d'exonération temporaire montrent que l'effet net varie entre 20 % à 40 %. Le poids des effets de substitution est donc très important : autrement dit, ce type de mesure, plutôt que d'augmenter globalement le volume de travail conduit pour l'essentiel à modifier ses critères de ventilation entre différentes catégories de salariés, selon l'âge, le sexe, le niveau de qualification, etc.

Une autre étude émanant elle aussi du Ministère du Travail (Dares 1995b) estime que, sur les deux dernières années, les mesures de politique d'emploi auraient créé 230 000 emplois et ainsi permis d'"éviter" 172 000 chômeurs, si l'on s'en tient aux seuls emplois aidés. Le rendement de ce type de mesures est donc faible : pour baisser de 200 000 par an le nombre des chômeurs il faudrait créer chaque année plus de 500 000 emplois aidés. A ce rythme-là le chômage serait épongé dans vingt ans.

Après plusieurs années de mise en oeuvre des dispositifs les plus divers, il semble donc que la politique de l'emploi n'a pas réussi à réellement "enrichir" le contenu en emplois de la croissance. Elle a surtout contribué à créer, entre le pur chômage et l'emploi standard, ce que l'on a pu appeler le "halo" des situations intermédiaires d'emploi précaire. En inventant de tels statuts, l'initiative publique a légitimé et encouragé un projet de flexibilisation qui, par bien des aspects, est un projet de déconstruction du rapport salarial.

Productivité et emploi : 1) le partage du volume de travail

Au total, il est donc légitime de considérer, au moins à titre provisoire, que le taux de croissance est en grande partie contraint par les politiques néolibérales. A taux de croissance donné, l'évolution de l'emploi va dépendre de deux variables-clé, la productivité du travail, d'une part, la durée du travail de l'autre. On peut en tout état de cause dresser après coup un bilan du contenu en emploi de la croissance.

Tableau 1
De la production à l'emploi

| | | « AVANT » 1960-1973 | « APRES » 1982-1994 |
|-------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| (1) | Production | 5,4 | 1,9 |
| (2) | Durée du travail | - 0,5 | - 0,3 |
| (3) | Emploi | 0,6 | 0,1 |
| (4)=(2)*(3) | Volume de travail | 0,1 | -0,2 |
| (5)=(1)/(4) | Productivité horaire | 5,3 | 2,1 |
| (6) | Population active | 0,8 | 0,5 |
| (7)=(3)/(6) | Taux d'emploi | - 0,1 | - 0,5 |

Taux de croissance annuels moyens en % - Source : Insee

Le tableau 1 compare de ce point de vue deux sous-périodes, "avant" et "après" la crise, qui représentent la première l'"Age d'or" des années d'expansion (1960-1973) et la seconde la période néolibérale (1982-1994). On vérifie que ces deux périodes s'opposent nettement du point de vue du taux de croissance. Ce dernier est de 5,4 % par an "avant", et de 1,9 % par an "après". Mais on voit aussitôt apparaître un double résultat tout aussi frappant : dans les deux sous-périodes, la productivité horaire du travail croît à une vitesse très voisine de la croissance du PIB lui-même. Bien sûr, ce résultat peut varier selon les limites exactes des périodes considérées, mais sans que cela ne modifie qualitativement sa signification : cette proximité du rythme de progression de la productivité et de celle de la croissance implique que durant la dernière décennie, le volume de travail a stagné, mais que ce phénomène ne représente pas une rupture absolue par rapport aux années d'expansion.

Ce constat mérite d'être rapproché du discours largement répandu selon lequel la montée du chômage serait en dernière instance le produit de mutations technologiques et de modifications radicales dans l'organisation du travail. Si tel était le cas, on devrait constater une croissance plus rapide de la productivité du travail dans les années récentes. Il existe sans doute des problèmes de mesure, mais la différence est tellement nette qu'elle ne peut s'y réduire. Autre résultat négatif : la montée du chômage ne peut non plus être imputée à une accélération de la croissance de la population active, puisque c'est un mouvement inverse que l'on peut observer.

Tous ces éléments permettent donc d'imputer le ralentissement du rythme de créations d'emploi à deux effets dont l'impact est équivalent : d'une part un recul du volume de travail, d'autre part un ralentissement du rythme de réduction de la durée du travail. Si l'on accepte de raisonner de manière comptable pour fixer des ordres de grandeur, un rythme de réduction de la durée du travail équivalent au rythme moyen de la période 1960-1980 aurait permis de stabiliser le taux de chômage à partir de 1982. Certes l'année 1982 a précisément enregistré une réduction sensible de la durée du travail (de l'ordre de 5 %) en raison du passage à une durée légale de 39 heures et à la cinquième semaine de congés payés. Mais ce mouvement était en quelque sorte un rattrapage nécessaire destiné à absorber rétroactivement les effets d'un très net recul du volume de travail qui passe en quelques années (de 1975 à 1980) de 37 à 34 milliards d'heures.

On peut ici introduire un autre indicateur intéressant, que l'on pourrait appeler la durée uniforme de travail assurant le plein emploi, et qui s'obtient en divisant le volume de travail par la population active (Husson 1994a). En 1990, une répartition strictement égalitaire du volume de travail entre l'ensemble de la population active (impliquant donc la suppression du chômage et du temps partiel) conduirait à une durée du travail équivalant à 34 heures hebdomadaires au lieu des 39 heures actuelles. Si l'on prolonge ce calcul à l'horizon 2000, en supposant par exemple que le volume de travail reste constant et que la population active augmente de 0,5 %, on arrive, avec ces hypothèses (optimistes du point de vue de l'emploi), à une nouvelle baisse de 5 % de la durée de référence. Bref, la durée assurant le plein emploi serait de l'ordre de 32 heures par semaine en l'an 2000.

La réduction du temps de travail réellement existante

Si l'on raisonne sur la période ouverte depuis 1982, on constate en même temps un recul du volume de travail et un faible recul de la durée moyenne du travail calculée sur les emplois à temps plein. Ceci implique que la réduction du temps de travail a bien lieu, mais qu'elle ne se réalise pas de manière uniforme.

Si on laisse de côté le chômage qui est après tout une forme extrême de réduction du temps de travail, l'extension du travail à temps partiel apparaît comme la principale modalité. La Direction de la Recherche du Ministère du Travail a récemment proposé une réévaluation de la durée du travail, à partir de sources plus détaillées et de la prise en compte des différents types d'horaires (Dares 1995a). Cette étude montre que la durée du travail moyenne a baissé de 2,9 % sur l'ensemble de la période 1987-1994 (soit de 0,4 % par an) et que cette baisse moyenne doit pour l'essentiel (1,9 %) être imputée à l'augmentation du temps partiel, le reste correspondant principalement à un léger recul des heures supplémentaires.

Cette importance du rôle joué par le temps partiel conduit à introduire ici la dimension de la division sexuelle du travail. L'évolution de l'emploi des femmes fait apparaître un tableau contrasté : la montée du chômage n'a pas empêché le taux d'activité des femmes de progresser régulièrement, puisqu'il passe de 38 % en 1973 à 43 % en 1983, et 48 % en 1993. Mais cette progression prend principalement la forme de création d'emplois à temps partiel : en 1994, 28 % des femmes salariées occupent un emploi à temps partiel, contre 16 % en 1981. Cette proportion atteint 35 % chez les moins de vingt-cinq ans. De telles modifications dans la structure des emplois impliquent des évolutions encore plus fortes si l'on examine les flux d'emplois nets.

Ainsi, entre 1983 et 1993, on constate que le nombre d'emplois occupé par des hommes baisse de 432 000, alors que les emplois féminins progressent de 826 000 sur la même période. Mais plus de 90 % de ces emplois nets créés sont des emplois à temps partiel, et ce mouvement, jusque là assez sensible au cycle conjoncturel, ne s'est pas infléchi avec la reprise récente. Le travail à temps partiel est encouragé par des mesures de soutien qui connaissent un assez large succès. Ainsi, en 1994, 220 000 embauches de salariés à temps partiel (entre 16 et 32 heures par semaine) ont été assorties d'une réduction de 30 % des charges sociales pour leurs employeurs.

Productivité et emploi : 2) le rôle des services

Le bilan de l'emploi ne peut en rester à un niveau macroéconomique : il faut adopter une approche sectorielle. Cette dernière conduit à un diagnostic assez généralement admis, selon lequel les gains de productivité dans les services auraient été plus élevés en France que dans d'autres pays. Une étude menée à partir de données émanant de l'OCDE et portant sur les années quatre-vingt (Husson 1991a) conduit en effet à distinguer deux groupes de pays assez différenciés. Les trois grands pays européens (Allemagne, Royaume-Uni et France) ont réalisé, à l'instar du Japon, des gains de productivité élevés dans le tertiaire marchand. La croissance du PIB correspondant a été également plus forte, si bien que les créations d'emploi n'ont pas fait preuve d'un grand dynamisme, à l'exception du Royaume-Uni, grâce à la "finance" et aux autres services. L'Italie et les Etats-Unis se distinguent au contraire par une quasi-stagnation de la productivité par tête, de telle sorte qu'une croissance moyenne du PIB se répercute intégralement en créations d'emplois particulièrement dynamiques.

Ce constat a conduit à considérer que la France s'écartait d'un schéma vertueux où un différentiel de productivité permettrait de résoudre le dilemme de la productivité. On aurait d'un côté le secteur dit exposé, regroupant l'industrie moderne et les services informatisés ou informatisables. Ce secteur serait caractérisé essentiellement par des gains de productivité élevés, nécessaires pour faire face à la concurrence internationale, et en moyenne par d'assez faibles créations d'emplois. Le second secteur, dit abrité, est celui des services à faibles gains de productivité, qui représenterait le lieu privilégié des créations d'emplois.

Ce schéma que l'on a pu présenter comme une solution élégante à la crise de l'emploi (Gaspard 1988), ne peut cependant fonctionner que si plusieurs conditions sont remplies. La première porte sur la rentabilité : il faut rappeler ici que la productivité est l'un des paramètres essentiels qui vient déterminer le niveau et l'évolution du taux de profit. Un ralentissement de la productivité, s'il permet des créations d'emplois plus nombreuses, tend donc à faire baisser le taux de profit.

Tout le problème consiste alors à déconnecter la création d'emplois sur la base d'une faible productivité d'un côté, et la détermination du taux de profit de l'autre. La solution logique a été on ne peut plus clairement formulée par un document du Ministère de l'Economie : "Les entreprises exposées à la concurrence internationale doivent viser la productivité la plus élevée. Une politique de bas salaires risquerait de les laisser à la traîne du développement technologique. En revanche, dans les secteurs les moins exposés à la concurrence internationale, on peut pratiquer une politique de bas salaires plus favorables à l'emploi" (cité dans Husson 1991b)

Mais ce modèle fonde la nécessité d'un accroissement des inégalités. Le document du Ministère de l'Economie est tout aussi clair sur ce point lorsqu'il situe le principal gisement d'emplois dans les services aux ménages. Mais, ajoute-t-il aussitôt, "les effectifs ne peuvent y être multipliés que si les salaires sont suffisamment bas pour maintenir des prix attractifs. Ils ne peuvent donc se développer que si les salaires y sont très différents de ceux du secteur exposé (...). Cela signifie une dispersion des revenus importante et croissante comme aux Etats-Unis, ou même au Japon."

Ce modèle que l'on peut qualifier de "néodualiste" ne peut donc fonctionner qu'à condition que soit instituée une dissociation entre les deux secteurs, non seulement du point de vue de la productivité, mais aussi des salaires. C'est pourquoi sa viabilité économique-sociale ne va pas de soi (Husson 1992). Il faut souligner évidemment qu'il représente en tout état de cause une régression à propos de laquelle André Gorz parle à juste titre de "contre-économie tertiaire" : "Il ne s'agit plus de socialiser les tâches ménagères afin qu'elles absorbent moins de temps à l'échelle de la société ; il s'agit, au contraire, que ces tâches occupent le plus de gens et absorbent le plus de temps de travail possible, mais sous la forme, cette fois, de services marchands. Le développement des services personnels n'est donc possible que dans un contexte d'inégalité sociale croissante, où une partie de la population accapare les activités bien rémunérées et contraint une autre partie au rôle de serviteur" (Gorz 1988).

On peut en tout cas considérer que l'objectif assigné aux politiques néolibérales est de mettre en place un tel modèle, mais que le corps social y oppose une résistance diffuse qu'il s'agit donc de réduire. Cette interprétation permet à la fois de comprendre la difficulté à établir une liaison entre coût salarial et emploi et l'obstination mise à ce projet. Il s'agit en quelque sorte de la faire advenir. Quoi qu'il en soit, il convient de confronter cette piste à des évaluations empiriques. Et, à nouveau, les chiffres déçoivent. L'étude menée par l'Insee et le Bipe (Cette *et alii* 1993a) identifie un "gisement" équivalant à 75 500 emplois à temps plein. La création de ces emplois entraîne un supplément de demande, qui démultiplie leur effet et conduit finalement à la création de 365 000 emplois au bout de cinq ans. Ce n'est pas si mal, mais il est important de voir que c'est surtout l'effet multiplicateur qui joue ici et qu'il découlerait de n'importe quelle création d'emplois, par exemple dans la fonction publique. Cette remarque conduit d'ailleurs à insister sur la nature particulière de ces emplois, qui se rapprochent plus de CES (Contrats Emploi Solidarité) que de "vrais" emplois salariés, à tel point que les auteurs de l'étude esquissent l'idée d'un Statut d'Utilité Sociale. Ce type d'emplois, outre leur contenu social, comporte également le risque d'évincer des emplois déjà existant ou de conduire, comme dans le cas des femmes de ménage, à une simple régularisation du travail au noir. C'est pour cette raison que leur effet bénéfique sur le chômage est moindre.

Croissance et précarité

Et la croissance ? L'une des questions-clé du débat porte sur la possibilité d'une croissance plus soutenue et/ou plus riche en emplois. Faut-il renoncer à ce moyen de créer des emplois ou, au contraire, s'agit-il d'un moyen d'action privilégié auquel il serait absurde de renoncer ? Avant de chercher à répondre à cette question, il convient d'examiner l'expérience qu'apporte le dernier cycle économique.

Les effectifs globaux font effectivement apparaître une forte sensibilité à la croissance : 355 000 emplois ont été détruits entre mars 1991 et mars 1994, 322 000 ont été ensuite créés entre mars 1994 et mars 1995 (Gissot et Meron 1995). La reprise récente est donc relativement riche en emplois, sans faire mieux qu'effacer les effets de la récession du début des années quatre-vingt-dix. Mais ce que l'on doit surtout souligner, c'est l'impressionnante montée en puissance des emplois dits aidés dont le nombre passe dans le même temps de 1 à 1,7 millions. On enregistre donc un gigantesque effet de substitution : les emplois "normaux" reculent au profit des emplois "aidés", parmi lesquels on doit principalement compter les CES pour le secteur non marchand et, dans le secteur privé, des mesures comme les CRE (Contrats de retour à l'emploi) ou les contrats d'apprentissage (Dares 1995b). Sur plus longue période encore, la répartition de la population active fait apparaître un recul impressionnant de la proportion d'emplois salariés standard (Tableau 2).

Tableau 2
Structure de la population active en %

| | 1970 | 1994 |
|------------------|------|------|
| Salariés stables | 76,0 | 55,0 |
| Non salariés | 21,5 | 12,0 |
| Chômeurs | 2,5 | 12,0 |
| Précaires | - | 21,0 |

Source : Insee

Ce constat souligne la nécessité de s'interroger sur la nature de ces emplois qui viennent "enrichir" la croissance. Et même si on laisse de côté cette question, les projections disponibles montrent que l'évolution spontanée de l'économie ne conduit pas à un recul significatif du chômage. Les derniers travaux réalisés conjointement par l'OFCE et le CEPII (Libération du 9 octobre 1995) font apparaître des résultats assez pessimistes à l'horizon 2002. La France, comme beaucoup d'autres pays, est créditée d'une croissance "trop faible, mais vertueuse". La reprise actuelle devrait s'essouffler entre 1997 et 1999, en raison de l'assainissement budgétaire postulé, et n'atteindrait que 2 % sur la période 1995-2002. Le taux de chômage ne reculerait pas de manière significative puisqu'il se situerait à 10,6 % en 2002, contre 11,4 % aujourd'hui.

Cela fait plusieurs années que les prévisions à moyen terme livrent un message analogue : il y a deux ans, par exemple, les travaux prospectifs menés autour du XIème Plan convergeaient pour annoncer un taux de chômage dégradé, à moyen terme, au mieux constant autour de 10 %. Or, comme l'indiquait à juste titre le rapport du Groupe Emploi "le maintien du taux de chômage à son niveau actuel ne constituerait pas un statu quo [il] signifierait notamment un durcissement du problème du chômage de longue durée, des difficultés croissantes d'insertion des jeunes, une régression de la reconnaissance du droit des femmes à l'emploi, enfin une dualisation accrue de l'économie. Voilà pourquoi il n'est pas possible de s'en satisfaire" (Commissariat général du Plan 1993b).

Les ordres de grandeur sont d'ailleurs relativement simples à établir : pour résorber significativement le chômage, il faudrait "dégager aux environs de 300 000 à 350 000 emplois supplémentaires par an pendant vingt ans pour espérer éradiquer le chômage, ou pendant dix ans, quand même, si l'on considère qu'un taux normal, incompressible, serait de l'ordre de 6 %" (Lebaube 1993). Cette appréciation est confortée par les résultats de l'étude de référence (Confais *et alii* 1993), dont les simulations montrent qu'une baisse des taux d'intérêt, et même une très hypothétique relance concertée en Europe, ne modifieraient qu'à la marge les perspectives : une croissance durablement supérieure de 1 % fait reculer le taux de chômage de 0,4 %. Même si les modèles utilisés sont des outils imparfaits, cet ordre de grandeur montre bien que la croissance ne peut jouer qu'un rôle relativement subalterne dans la résorption du "stock" de chômeurs.

Pour une réduction égalitaire du temps de travail

La réduction de la durée du travail est une tendance séculaire qui accompagne les progrès de la productivité dont elle constitue l'un des modes d'utilisation. La vitesse de ce mouvement peut varier avec les rythmes économiques longs. Ainsi, la durée du travail a baissé de 0,8 % par an entre 1896 et 1931, de 0,4 % entre 1949 et 1973, de 1 % entre 1973 et 1979, de 1,2 % entre 1979 et 1986 (Marchand et Thélot 1991).

Or, et c'est un véritable paradoxe, la durée du travail est bloquée depuis 1982, et la plupart des projections, comme celles qui ont été réalisées dans le cadre du XI^{ème} Plan, raisonnent à durée du travail constante. L'hypothèse d'une "croissance plus riche en emploi" que l'on trouve par exemple dans le Livre Blanc renvoie implicitement à une extension du temps partiel. Le "temps choisi" est une modalité de réduction du temps de travail qui représente une alternative à une mesure généralisée, explicitement récusée, dans la logique de la plupart des rapports officiels sur le sujet comme ceux de l'OCDE ou encore celui de la Table-ronde des industriels (European Round table). En d'autres termes, c'est au moment où le chômage s'installe dans la durée, devenant le problème social majeur, que l'on s'interdit d'utiliser l'un des paramètres-clés de la création d'emplois. Il convient d'examiner les arguments invoqués pour justifier un tel choix.

Dans le cas français, cela suppose de revenir sur le passage aux 39 heures en 1982. Malgré tout ce qu'il peut avoir de spécifique, il constitue une expérience en grandeur réelle. Les estimations réalisées à chaud (Marchand *et alii* 1983, Frank et Trégoat 1984) se situaient toutes dans une fourchette allant de 15 000 à 70 000 créations d'emplois, alors que les estimations issues des modèles se situaient plutôt autour de 200 000 à 300 000 créations d'emploi au bout de trois ans en cas de compensation salariale (Oudiz *et alii*, 1979). Cette différence entre les modèles et les effets mesurables de l'ordonnance de 1982 renvoie notamment à la non-compensation salariale et à la réduction de la durée d'utilisation des équipements et souligna ainsi l'importance de ces deux paramètres. Mais il faut également prendre en considération les inflexions très nettes de la politique économique qui ont immédiatement suivi le passage aux 39 heures : blocage des prix et des salaires, freinage de l'activité économique. La réalité est une variante complexe dont la réduction de la durée du travail n'est qu'un élément.

Avec le recul du temps, les estimations les plus restrictives sont d'ailleurs l'objet de réévaluation. Ainsi un travail récent de l'OFCE (Gubian *et alii*, 1992) propose un point de vue plus nuancé consistant à remettre en cause l'idée que les gains de productivité auraient absorbé pour l'essentiel l'effet favorable sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. Cette (1992) estime à 145 000 le nombre d'emplois créés et révisé donc à la hausse les travaux réalisés au lendemain de la mesure.

Les aspects plus institutionnels ont également eu leur part : la décision prise par décret d'exclure toute compensation salariale lors du passage aux 39 heures a pour longtemps fermé la voie de la négociation. Depuis lors en tout cas, la réduction de la durée du travail a cessé d'intervenir comme instrument d'action sur le niveau de l'emploi, tant dans le domaine de la politique publique que dans celui de la négociation collective. Les mesures d'incitation financière (des contrats de solidarité-réduction de la durée du travail de 1982 au crédit d'impôt de 1990) n'ont eu qu'un très faible impact quantitatif ; les dispositions législatives (loi Auroux sur l'obligation de négocier, loi Séguin) ont servi de cadre à des négociations sur l'aménagement du temps de travail mais elles n'ont comporté que rarement des contre-parties en termes de réduction

Les positions de départ trop éloignées des partenaires sociaux et les faibles incitations à la négociation expliquent pourquoi les accords ne sont conclus que dans des situations bien particulières, par exemple lorsque le patronat considère nécessaire de concéder une réduction de la durée pour obtenir l'acceptation d'horaires atypiques nécessaires à l'allongement de la durée d'utilisation des équipements ; ou quand les représentants des salariés, confrontés à des licenciements annoncés, acceptent une compensation salariale partielle accompagnant la réduction de la durée du travail (Bloch-London *et alii* 1994).

L'accent systématique mis sur la décentralisation de la négociation et, du point de vue de l'intervention publique, sur des conventions avec les entreprises répond à une exigence légitime : il faut se situer au plus près des conditions concrètes d'organisation et de production et des situations de marché, particulièrement hétérogènes. Mais le bilan des dernières années permet de mieux mesurer les conséquences d'une telle option : on se situe ainsi à un niveau où, sauf circonstances particulières, les acteurs locaux ne sont pas en mesure de percevoir directement l'intérêt d'une réduction de la durée du travail qui ne peut s'apprécier qu'à un niveau plus global, en raison même des externalités sociales qu'elle met en jeu.

Le fractionnement des domaines de négociation et des outils de politique de l'emploi, amplifié par le décalage des niveaux et des périodicités de la négociation et l'instabilité des dispositifs publics, interdisent la prise en compte des interdépendances et des enchaînements de moyen terme qui constituent un élément essentiel du processus. Ainsi, l'aménagement et la réduction de la durée du travail se négocient presque exclusivement dans l'entreprise et de manière discontinue ; les salaires se négocient par itération entre la branche et l'entreprise, à un rythme annuel ; enfin l'indemnisation du chômage se négocie au niveau interprofessionnel à un rythme discontinu.

Le passage aux 39 heures en 1982 a ouvert une période nouvelle où, pour la première fois depuis la Seconde Guerre Mondiale, durée légale et durée effective coïncident à peu de choses près. Jusque là, la différence existant entre les deux faisait qu'un certain nombre d'heures "normales" étaient en fait traitées comme des heures "supplémentaires". Ce surcoût constituait pour les entreprises une incitation permanente - d'autant plus efficace qu'elle était passive - à réduire progressivement les horaires. Ce facteur de blocage ne peut être levé que par le rétablissement d'un tel différentiel.

La référence actuellement disponible reste l'étude de l'OFCE selon laquelle le passage aux 35 heures pourrait créer entre 1,8 et 2,5 millions d'emplois au bout de cinq ans (Confais *et alii* 1993). C'est un résultat considérable qui apparaît plus optimiste que d'autres travaux, tels ceux menés autour du XI^{ème} Plan, et dont l'estimation se situait plus bas, entre 1 et 1,2 millions d'emplois créés. Quoiqu'il en soit les ordres de grandeur soulignent que le passage aux 35 heures constitue et de loin la mesure la plus efficace du point de vue des créations d'emploi.

La discussion autour des estimations permet de souligner un certain nombre de paramètres particulièrement importants. La simulation de l'OFCE est ainsi assortie de deux hypothèses centrales : la première est que la réduction de la durée du travail n'engendre pas de gains durables de productivité qui viendraient en contrecarrer les effets sur l'emploi. La seconde est que la réduction s'accompagne d'une réorganisation du travail qui permet de maintenir constante la durée d'utilisation des équipements. Ces deux conditions permettent de comprendre que la réduction de la durée du travail doit revêtir une ampleur suffisante et s'accompagner d'un certain degré de contrainte. Dans le cas contraire, la réduction du temps de travail risquerait de n'être qu'un levier permettant une intensification supplémentaire du travail, autrement dit d'assurer la même charge de travail sans embauches. Il s'agit d'ailleurs là d'une source importante de réticence, voire de méfiance, des salariés, notamment de l'industrie, qui ont connu un tel mécanisme en 1982 et vivent dans un contexte de faible croissance et de réduction continue des effectifs. Plus la réduction est nette, plus elle a des chances de créer des emplois, et plus est grand l'espace de négociations qui s'ouvre quant à l'aménagement du temps de travail et le temps d'utilisation des équipements. Une réduction significative de la durée du travail constitue ainsi un préalable indispensable à des réorganisations des horaires qui ne se traduisent pas par une pénibilité accrue pour les salariés. On pourrait aller jusqu'à dire que c'est le passage aux 30 heures qui seule permettrait d'ouvrir de ce point de vue un authentique espace de négociation. Au total, il est donc possible d'avancer l'idée qu'une baisse prononcée permet d'accéder à une solution optimale, qui améliore la situation de tous les acteurs sociaux, alors qu'une baisse trop lente éloignerait au contraire de ce point de compromis possible. C'est sans doute de cette manière que l'on peut expliquer le blocage actuel sur ce thème.

Un constat tout aussi important découle de l'examen comparé des études disponibles, c'est que le fameux problème de la "compensation" salariale n'est finalement pas aussi central qu'on le pense d'habitude. Le fait de travailler 35 heures payées 39 heures n'a pas que les aspects négatifs auxquels le "bon sens" économique renvoie immédiatement : ce déplacement tend à peser sur la compétitivité des

entreprises mais représente aussi un coup de fouet à la demande, et l'effet de cette relance compense en partie l'augmentation du coût salarial. Cette relance apparaît en général saine, dans la mesure où elle s'accompagne d'une amélioration du solde extérieur et du solde budgétaire.

On a d'ailleurs là une marge de manoeuvre qui est généralement sous-estimée. Beaucoup de raisonnements économiques font en effet comme si le chômage était gratuit. Or, tout recul du chômage dégage des sources d'"auto-financement" : réduction des allocations-chômage et augmentations des cotisations salariales et des impôts payés par les nouveaux embauchés. Le Ministère du Travail a publié récemment une évaluation du coût du chômage ainsi défini (Dares 1994b). Pour l'année 1991, les indemnités du chômage proprement dites représentent 100 milliards de francs, mais il faut rajouter 180 milliards de coûts correspondant aux manques à gagner en cotisations sociales et en impôts. Toute politique anti-chômage dégage ainsi des ressources nouvelles pour les administrations publiques qui pourraient alors être rétrocédées sous forme de baisse de cotisations aux entreprises effectivement créatrices d'emplois. Il y aurait là un dispositif simple permettant à la fois de contrôler la réalité des créations d'emploi et de moduler l'impact du passage aux 35 heures selon la situation financière initiale et la taille des entreprises.

Enfin, les simulations de l'OFCE restent incomplètes sur un point, à savoir la prise en compte de la dimension internationale et au moins européenne. Si un pays décide de réduire la durée du travail de manière isolée, le risque est grand de le voir succomber à la contrainte de compétitivité. Mais cet argument tombe en grande partie si c'est un groupe de pays, aux échanges commerciaux développés, qui engage une telle politique de manière simultanée. Le résultat robuste que suggèrent finalement les modèles est donc le suivant : il existe une variante complexe qui permet d'envisager une mesure de réduction du travail bénéfique à l'emploi, et dont les modalités pourraient contribuer à en assurer la neutralité du point de vue des grands équilibres.

Pourtant, le passage aux 35 heures ne suffirait pas à assurer un retour immédiat au plein emploi, tant est important le "stock" de sous-emploi accumulé à la suite de politiques inadaptées, ou adaptées à d'autres objectifs. On peut dire pour simplifier qu'il ne supprimerait, dans le meilleur des cas, autrement dit avec des mesures d'accompagnement convenables, que la moitié du chômage. L'autre moitié devrait être progressivement absorbée par une affectation prioritaire des gains de productivité à venir à la réduction du temps de travail, de l'ordre d'une heure hebdomadaire chaque année. On arriverait en l'an 2000 à un taux de chômage quasi-nul, avec une durée du travail de l'ordre de 30 heures par semaine. Ce scénario paraîtra évidemment utopique, mais il constitue un point de référence incontournable. Car la question n'est pas tellement de savoir s'il faut ou non réduire le temps de travail, mais de savoir comment se fera cette réduction. Soit de manière discriminatoire, en privant certains d'un plein accès à l'emploi, et particulièrement les femmes vouées au temps partiel, ou au contraire en répartissant de manière égalitaire les bienfaits d'une progression globale de la productivité. Le reste, et particulièrement les discours établissant une distinction plus ou moins spéieuse entre emploi et activité, ne servent finalement qu'à habiller ce qui est de l'ordre d'un choix de société fondamental.

Références

- Bayet A. (1995) - "L'évolution des salaires dans le secteur privé", Insee Première n°393, juillet.
- Bazen S. et Martin J. (1991) - "L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France", Revue économique de l'OCDE n°16.
- Bloch-London C. *et alii* (1994) - "Les processus locaux de partage du travail", Travail et emploi n°59, avril.
- Cette, G. (1992) - Quelques éléments d'évaluation des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail induite par l'ordonnance de janvier 1982, note Banque de France n°92-50/1, 24 juin.
- Cette G. *et alii* (1993a) - "Nouveaux emplois de services. Les 10 services de solidarité, Futuribles n°174, mars.
- Cette G. *et alii* (1993b) - "Les effets sur l'emploi d'un abaissement du coût du travail des jeunes", Document de travail Insee n°G 9319.
- Commissariat général du Plan (1993a) - L'économie française en perspective, Rapport du groupe Perspectives économiques du XIème Plan, La Découverte/ La Documentation Française.
- Commissariat général du Plan (1993b) - Choisir l'emploi, Rapport du groupe Emploi du XIème Plan, La documentation Française.
- Commissariat général du Plan (1995) - Le financement de la protection sociale, La documentation Française.
- Confais E. *et alii* (1993) - "Croissance française à l'horizon 2000 : haut niveau de chômage ou réduction de la durée du travail ? ", Revue de l'OFCE n°44, avril.
- Dares (1994a) - "La réduction des charges sociales employeurs en cas d'embauches à temps partiel", Premières synthèses n°58, juillet.
- Dares (1994b) - "Le coût du chômage indemnisé en 1991", Premières synthèses n°75, novembre.
- Dares (1995a) - "Durée du travail et conjoncture", Premières synthèses n°82, février.
- Dares (1995b) - "Premier bilan de l'emploi et du chômage en 1994", Premières Synthèses n°94, mai.
- Dares (1995c) - "Les salaires des jeunes à l'embauche", Premières synthèses n°93, mai.
- Fitoussi J.P. (1995) - Le débat interdit, Arléa.
- Frank, J. et Trégoat, J.-J. (1984) - "Une politique active en matière d'emploi et de lutte contre le chômage a marqué 1982", Bilan de l'emploi 1982, Bulletin mensuel des Statistiques du Travail, supplément au n°104
- Gaspard M. (1988) - Les services contre le chômage, Syros 1988.
- Gissot C. et Meron M. (1995) - "Emploi et chômage en mars 1995", Insee Première n°389, juin.
- Gorz A. (1988) - Métamorphoses du travail. Quête du sens, Ed. Galilée.
- Gubian A. *et alii* (1992) - "Mosaïque : la nouvelle version du modèle OFCE trimestriel", Observations et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE n°40.
- Husson M. (1991a) - "Dynamiques comparées de l'emploi : la décennie 1979-1989", La Revue de l'IRES n°6.
- Husson M. (1991b) - "Du salaire à l'emploi : une relation complexe", La Revue de l'IRES n°7.
- Husson M. (1992) - "Les ajustements de l'emploi. Une comparaison France/Royaume-Uni", La Revue de l'IRES n°9.
- Husson M. (1994a) - "Le volume de travail et son partage. Etude comparative de sept grands pays.", Problèmes économiques n°2365.
- Husson M. (1994b) - "Salaire-emploi : l'économétrie difficile", Document de travail IRES n°94-01.
- Husson M. (1995) - "Emploi et coût du travail : les incertitudes de l'économétrie", La Revue de l'IRES n°18

Kern H. et Schumann. M (1989) - La fin de la division du travail ?, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris.

Lebaube A. (1993) - Social par ici la sortie, Le Monde-Editions.

Maarek G. (1994) - Coût du travail et emploi : une nouvelle donne, Rapport du groupe "Perspectives économiques", Commissariat Général du Plan, La Documentation Française.

Maurin E. et Parent M.C. (1993) - Productivité et coût du travail par qualification, 18ème Journée des Centrales de Bilan.

Mihoubi F. (1994) - "L'impact du coût des facteurs sur la substitution capital-travail", Document d'études Dares n°3, Ministère du Travail, novembre.

Marchand O. *et alii* (1983) - "Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises", Economie et statistique, n°154, avril.

Marchand O. et Thélot C. (1991) - Deux siècles de travail en France, Insee Etudes.

Minc A. (1994) - La France de l'an 2000, Commissariat général du Plan, Ed. Odile Jacob.

Oudiz G. *et alii* (1979) - "Réduire la durée du travail, quelles conséquences ?", Economie et statistique, n°111, mai.