

### ***Avertissement***

*Ce papier est destinée à une conférence organisée en Mai à New York par le « Center for Economic Policy Analysis » de la New School University, sur le thème : « Liberalization in a Global Economy: What Does the OECD Jobs Strategy have to do with Employment Performance in the 1990s? ». Ceci explique la présence de citations en anglais, destinées à faciliter la traduction.*

## **FRANCE PLUS D'EMPLOIS, MALGRE L'OECD Michel Husson**

### **INTRODUCTION**

La décennie 90 fait apparaître deux phases bien marquées dans la conjoncture de l'emploi en Europe : stagnation jusqu'en 1997, croissance depuis. La France obéit parfaitement à ce schéma qui conduit à se demander s'il faut voir dans le redressement de l'emploi l'effet des politiques dites « neo-libérales » menées depuis plus de 15 ans, sous le double patronage de l'OECD et de la Commission Européenne. Ce papier répond négativement à cette question et propose une lecture alternative de la décennie.

La première section décrit les évolutions du marché du travail en France depuis le milieu des années 80. La seconde section montre que la reprise récente de l'emploi ne peut être expliquée par la baisse du coût du travail. La troisième section présente la problématique bien française de réduction du temps du travail. La quatrième section propose une interprétation de la croissance de l'emploi comme une victoire - indirecte et fragile - de la baisse du temps de travail.

### **1. LES FRUITS AMERS DU NEO-LIBERALISME**

Dans cette première partie, nous voudrions montrer que la France applique les recommandations de l'OECD au moins autant que la moyenne des pays européens. Une première d'établir ce résultat est de comparer ses performances du point de trois indicateurs synthétiques : la part des salaires, le taux de croissance du GDP (Gross Domestic Product), et le taux de chômage.

Il convient au préalable d'introduire rapidement deux points de méthode. Le premier porte sur le processus d'unification européenne : ce sont les contraintes qu'ont choisies de s'imposer à eux-mêmes les pays européens qui fournissent la référence, plus que les recommandations de l'OECD. Après la mise en oeuvre des fameux critères de Maastricht, essentiellement monétaires et financiers, et l'adoption of the Amsterdam treaty introduisant a new title on employment, it was agreed at the Luxembourg Jobs summit in November '97 that this strategy should be built on four main pillars: employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities. Every year, a set of Guidelines are adopted for each of the pillars, which set out a number of specific targets for Member States to achieve in their employment policies. Ces Employment Guidelines son ensuite transposed into concrete and administrative measures by each Member State, through their National Action Plans for Employment. Même si cette European Employment Strategy ne diffère pas, dans son inspiration, de la Jobs Strategy de l'OECD, c'est plutôt par rapport à elle que se font les efforts de présentation des politiques nationales.

Le second point de méthode porte sur l'évaluation. La plupart des recommandations de l'OECD qui constitue sa Jobs Strategy sont formulées en termes qualitatifs. Citons les principales :

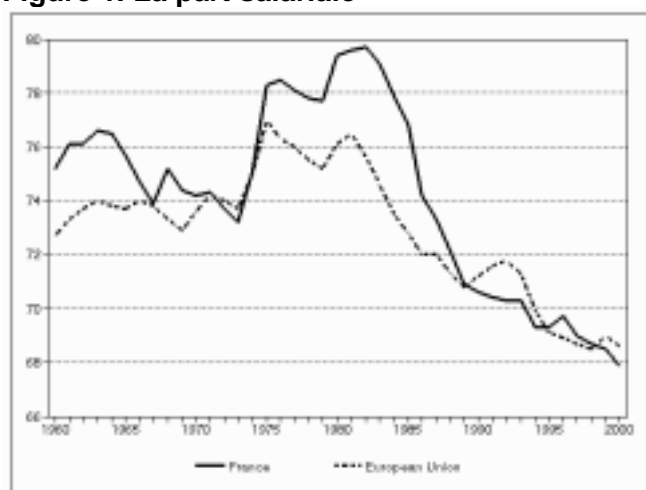
- make wage and labour costs more flexible by removing restrictions that prevent wages from reflecting local conditions and individual skill levels, in particular of younger workers ;
  - strengthen the emphasis on active labour market policies and reinforce their effectiveness ;
- increase flexibility of working-time (both short-term and lifetime) voluntarily sought by workers and employers ;
- set macroeconomic policy such that it will both encourage growth and, in conjunction with good - structural policies, make it sustainable, i.e. non-inflationary.

L'OECD produit un large éventail d'indicateurs sur lesquels on reviendra. Mais, puisqu'il s'agit de créer des emplois, il faut bien que ces variables institutionnelles se fraient le chemin dans le champ des variables macroéconomiques quantitatives. Il doit donc exister des portes d'entrée qui ne peuvent être autres que le coût salarial réel, autrement dit la part salariale, la compétitivité et le contenu de la croissance en emplois. La stratégie de l'OECD vise en effet à créer des emplois à travers une baisse du coût du travail qui permet d'améliorer la compétitivité, de doper la croissance et de créer plus d'emplois à croissance donnée.

Le premier indicateur qu'il convient d'examiner est the wage share. Le second est le taux de chômage, et le troisième le taux de croissance du GDP (gross domestic product). Sur ces trois points, la France évolue de manière très semblable à la moyenne européenne.

La part des salaires<sup>1</sup> a monté plus vite que la moyenne européenne dans la période suivant immédiatement la récession de 1974-75 et elle n'a été à nouveau « contrôlée » qu'un peu plus tard, avec le tournant vers la rigueur de 1982-83 (see Figure 1). En moins d'une décennie, le « retard » est rattrapé, au prix d'un recul brutal de la part des salaires qui passe de 79,7 % du PIB à 72,1 % en 1988. Cette baisse continue ensuite, et reste insensible à la reprise de la fin des années quatre-vingt.

**Figure 1. La part salariale**



« adjusted wage share » share in percentage of gross domestic product at factor cost  
Source : European Commission

<sup>1</sup> Nous utilisons ici les statistiques établies par la Commission Européenne, qui calcule une « adjusted wage share » prenant en compte les différences dans la proportion de non-salariés.

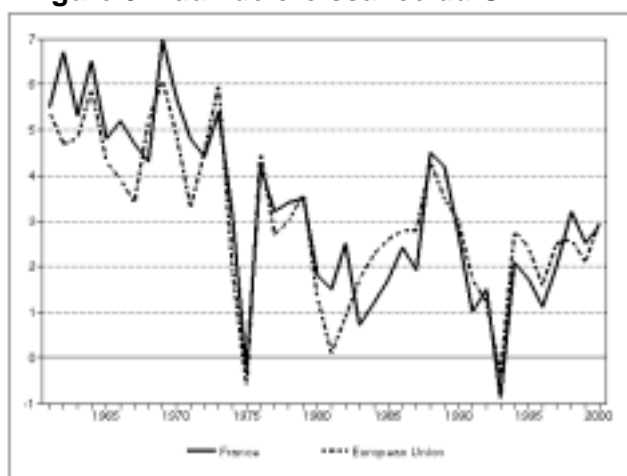
**Figure 2. Le taux de chômage**



Source : European Commission

Le taux de chômage ne fait pas non plus apparaître d'évolution sensiblement différente de la moyenne européenne (see Figure 2). A partir de la fin des années quatre-vingt, la France enregistre un taux de chômage supérieur d'un point à la moyenne européenne, mais en suit de très près les évolutions. Ce différentiel peut d'ailleurs être expliqué par une croissance assez nettement inférieure à la moyenne européenne entre 1984 et 1987, juste au moment de la chute de la part salariale (see Figure 3). Celle-ci n'a été obtenue qu'au prix d'un freinage de l'économie qui a conduit à un surcroît de chômage qui n'a pas été rattrapé depuis.

**Figure 3. Taux de croissance du GNP**



Source : European Commission

### 1.1. L'OECD : toujours plus.

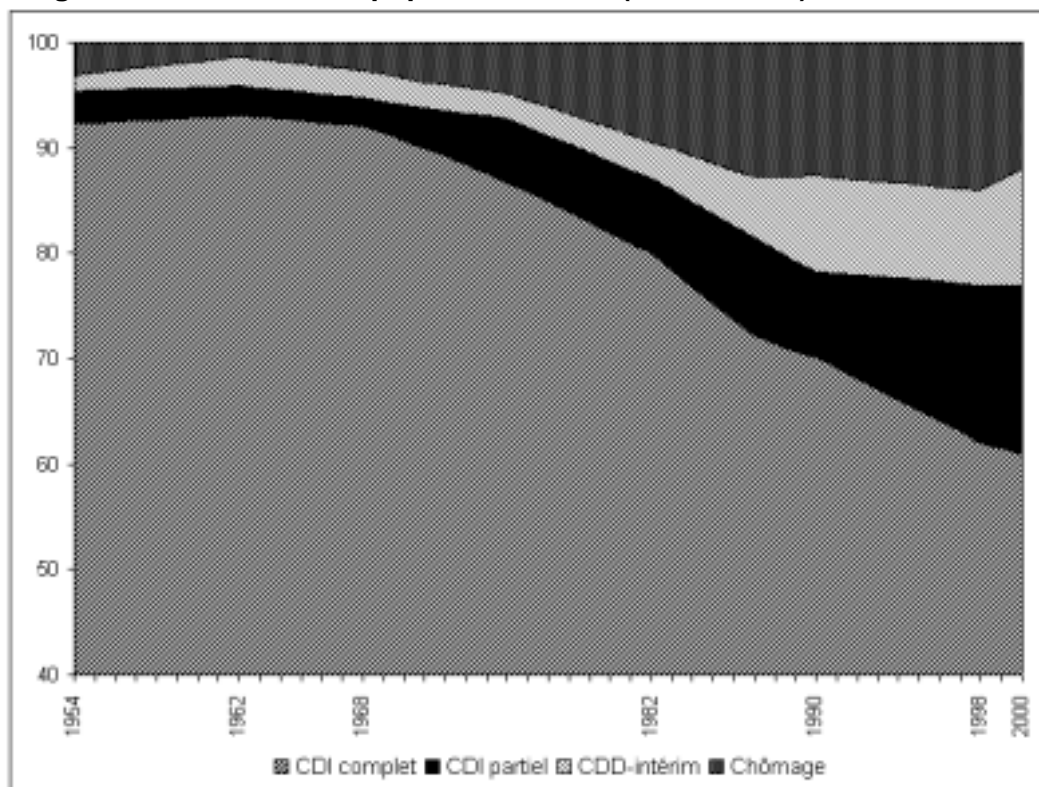
Ce récit ne correspond pas avec l'interprétation de l'OECD de l'évolution du marché du travail en France qui en propose une autre lecture. L'*Economic survey* de 1997 (OECD 1997) est de ce point de vue particulièrement précieux. Il intervient dans une phase où la conjoncture se retourne, après les courts semestres de reprise suivant la récession de 1993. On semble donc s'enfoncer à nouveau dans la « sclérose » que la stratégie pour l'emploi est censée combattre. Le chapitre 3 de ce rapport condense les recommandations de l'OECD, sous le titre : « Implementing the OECD Jobs Strategy ».

L'OECD est bien obligée de reconnaître la réalité de la modération salariale : « Since the early 1980s, real wages have tended to lag behind productivity gains and the wage share has fallen to below its level of the early 1970s ». Mais cela n'a pas suffi pour améliorer la situation de l'emploi : « While wage moderation led to an improved labour market performance as of mid-1980 in the sense that employment in the private sector did not shrink further and the trend rise in unemployment became much slower, it did not turn around the unemployment situation. »

Comment sortir de cette contradiction ? L'OECD invoque un élément exogène, à savoir « the sharp rise in real interest rates in the early 1980s. Higher real interest rates and the associated balance sheet restructuring are likely to have pushed up equilibrium profit margins ». Mais ce discours n'est pas cohérent : la hausse des taux d'intérêt n'a-t-elle pas été un moyen de modifier l'équilibre de forces entre capital et travail, de manière à peser sur la part salariale ? Et l'élévation des profit margins n'est-elle pas le but de la manoeuvre ? Quant au maintien des taux d'intérêt réels à des niveaux élevés au cours des années 90, comment ne pas voir que c'est un levier essentiel de la convergence vers les critères de Maastricht ? En France, cette utilisation disciplinaire du taux d'intérêt est l'un des éléments importants de la stratégie dite de « competitive desinflation » et elle a souvent été critiquée par les keynésiens comme un facteur de chômage (Fitoussi 1995).

L'OECD signale aussi que « despite wage moderation since the early 1980s, the cumulated rise in real labour costs in France between 1970 and 1995 was still some 40 per cent higher than in the United States ». Mais, là encore, on nage dans l'arbitraire. Sur cette même période, la productivité du travail a augmenté de 30 % aux Etats-Unis, contre 70 % en France (see IRES 2000). L'alignement des salaires français sur la productivité des Etats-Unis aurait conduit à un recul salarial fortement récessif et difficile à imposer socialement.

**Figure 4. Structure de la population active (labour force)**



Source : INSEE, enquête emploi

CDI complet : contrats à durée indéterminée à temps plein [regular full-time contracts ?]

CDI partiel : contrats à durée indéterminée à temps partiel [regular part-time contracts ?]

CDD-intérim : contrats à durée déterminée, intérim [temporary contracts ?]

La même étude est bien obligée aussi de reconnaître la montée de la précarité, dans un constat assez réaliste pour être cité : « Over the last decade, a multi-tier labour market has emerged, with enterprises keeping a core of employees on “typical” contracts with low turnover rates. At the same time, part-time work, work on fixed-term contracts and temporary agency work developed strongly – reflecting government incentives and the greater flexibility of such contracts. The share of employees on fixed-term contracts rose from 3.5 per cent in 1985 to 6.4 per cent in 1995 and that of part-timers from 10.6 per cent to 15.6 per cent. In addition, the number of people enrolled in labour market programmes has risen sharply. Turnover in the labour market is heavily concentrated on people with “atypical” contracts which may partly explain why France is among the countries with a relatively high job and labour turnover, but that this has not translated into high net job gains ».

a figure 4 montre la répartition de la population active selon les différents statuts, et illustre bien le recul des emplois standard. Cette évolution résulte de l'ensemble des mesures de politique de l'emploi prises au fil des ans, et dont il convient de rappeler ici les principales étapes.

## **1.2. Une brève histoire des politiques d'emploi**

Contrairement à la présentation de l'OECD, la politique de l'emploi suivie en France se situe dans la logique des recommandations néo-libérales, indépendamment même de la succession des gouvernements de gauche et de droite dont on peut rappeler le calendrier :

1981-1986 : gauche

1986-1988 : droite

1988-1993 : gauche

1993-1997 : droite

1997- ... : gauche

La vraie rupture intervient en 1983, quand la gauche renonce, deux ans après son arrivée au pouvoir, à approfondir une politique de type keynésien. Le tournant se traduit par un blocage inégal des prix et des salaires qui conduit à un ralentissement très marqué de la progression du salaire réel, et à l'amorce d'une baisse rapide de la part des salaires dans le revenu national. Mais, après le passage à la durée légale de 39 heures en 1982, c'est ensuite l'abandon d'une réduction du temps de travail généralisée et contraignante au profit d'un processus contractuel et décentralisé qui équivaudra en réalité à un blocage durable de la durée moyenne du travail. A l'idée de réduction du temps de travail, on préfère celle d'aménagement qui prend la forme du développement du temps partiel.

C'est dans cette période aussi que sont prises les premières mesures destinées à restreindre la durée de versement des prestations chômage. Elles conduisent à une diminution de la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés et à une plus grande dégressivité des revenus de remplacement des préretraités par rapport au salaire de référence.

De 1984 à 1986, on voit se développer des politiques visant des publics-cibles, d'abord les jeunes, puis les chômeurs de longue durée. L'objectif d'insertion des jeunes dans l'emploi va prendre la forme d'une succession de dispositifs de stages ou de contrats aidés, supposés favoriser leur entrée sur le marché du travail. En décembre 1995, 190 000 jeunes se trouvent par exemple concernés par les TUC (travaux d'utilité collective) institués en octobre 1984.

En 1986, la droite revient aux affaires et va privilégier l'assouplissement de la gestion de la main-d'œuvre et l'allègement du coût du travail des jeunes. On voit clairement apparaître l'idée chère à l'OECD selon laquelle l'origine du chômage se trouverait, au moins en partie, dans les « rigidités » affectant le fonctionnement du marché du travail. La mesure la plus symbolique est la suppression de l'autorisation administrative pour les licenciements économiques (lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986), mesure qui devait, selon le patronat, avoir un impact positif évalué à 400 000 emplois.

L'ordonnance du 11 août 1986 sur le travail différencié va faciliter le recours aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire et favoriser le travail à temps partiel. Enfin, la loi du 19 juin 1987 élargit les possibilités de modulation de la durée du travail afin de permettre aux entreprises d'ajuster les horaires de travail aux fluctuations de la demande.

Dans le même temps, le niveau du coût salarial est désormais mis en avant dans l'explication du chômage, notamment pour les travailleurs dont la productivité est supposée plus faible. Le débat sur le SMIC (minimum wage) et ses effets sur l'emploi tend à devenir récurrent mais la remise en cause du salaire minimum est écartée. Ce sont donc les exonérations de cotisations sociales qui vont être le support des mesures de réduction du coût du travail. Les subventions à l'emploi sous forme d'exonérations sans contrepartie de formation vont connaître un regain de faveur, d'abord en direction des jeunes, puis se généraliseront.

La période 1988-1993 est marquée par le retour de la gauche et par une reprise de l'activité économique qui débouche finalement sur une profonde récession en 1993. Les grandes nouveautés sont l'instauration du RMI (revenu minimum d'insertion) en 1988, puis la mise en place du Contrat-Emploi-Solidarité (emplois à mi-temps payés au salaire minimum pour l'essentiel par l'Etat) qui regroupe les activités d'intérêt général.

Les aides à l'emploi dans le secteur privé sont renforcées, sous forme de nouveaux contrats particuliers. En janvier 1989 est ainsi instaurée une mesure d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale en faveur des entreprises embauchant un premier salarié. Cet avantage est bientôt étendu aux 2ème et 3ème salariés. Fin 1991 est instaurée une mesure de baisse du coût du travail ciblée sur les jeunes peu qualifiés puis, en janvier 1992, une aide à l'emploi par les ménages d'un salarié à domicile.

En août 1992, est instauré un abattement de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour les nouveaux contrats à temps partiel. L'essor du temps partiel a pu effectivement contribuer (avec d'autres facteurs) à une modification du lien croissance-emploi dans la période récente ; par contre, l'enquête Emploi de l'INSEE (Institut de la Statistique et des Etudes Economiques) montre aussi l'importance du temps partiel subi, puisque 40 % des actifs à temps partiel (principalement des femmes) souhaiteraient travailler davantage.

En juillet 1992, le régime d'assurance-chômage est profondément modifié, dans le sens d'une dégressivité accrue. Cette réforme aura pour effet une baisse de la proportion de chômeurs indemnisés, notamment chez les jeunes.

En 1993, le retour de la droite s'effectue dans un contexte de récession économique et de progression rapide du chômage. Dès le 1er juillet 1993, les cotisations patronales d'allocations familiales sont supprimées pour les salaires inférieurs ou égaux à 1,1 fois le SMIC et réduites de moitié pour les salaires entre 1,1 fois et 1,2 fois le SMIC. La mesure correspond à une baisse du coût du travail de près de 4 % au niveau du SMIC et concerne plus de 3 millions de salariés. Cette politique sera approfondie au fil des ans, dans le cadre de la loi quinquennale de 1993, puis au lendemain des élections présidentielles de 1995.

La gauche revient au pouvoir à l'occasion des élections législatives anticipées de 1997. Elle ne remet pas en cause les exonérations de charge dont le coût budgétaire atteint 40 milliards de francs (soit 0,5 % du PIB) en 1998, pour 5 millions de salariés concernés. Mais la gauche va surtout se distinguer par la mise en oeuvre des 35 heures, en généralisant une politique déjà entamée avec la loi Robien que le précédent gouvernement avait fait voter en 1996.

### 1.3. « Continuing to move ahead »

Ce bref survol devrait suffire à établir que les gouvernements français successifs ont en pratique bien respecté la stratégie de l'OECD. Pourtant, l'institution continue à dénoncer les éléments de rigidité, tels que le minimum wage, le bargaining system, le poids des taxes and transfers, les unemployment insurance and assistance payments, ainsi qu'une insuffisante flexibility of working time and employment. Dans son étude de 1997, l'OECD recommends « continuing to move ahead » tout en reconnaissant que « some of these recommendations do not have the support of the French authorities ». On peut en citer les principales, en se remémorant le panorama présenté ci-dessus :

- « - increase wage and labour cost flexibility ;
- further reduce both the maximum duration and replacement rates for long-term unemployed. For low income earners, relatively high replacement rates could reduce incentives to search for a job. In addition, job search controls and benefit sanctions should be tightened ;
- reduce lay-off restrictions for collective dismissals ;
- if the minimum wage were not reduced, continue with the general reduction in non-wage labour cost for workers at the low end of the wage scale ;
- continue with reforms which favour a close co-ordination in the management of unemployment benefits, placement services and labour market programmes.
- accelerate annualisation of working hours, if needed with legal measures.
- pursue privatisation opportunities. »

La position de l'OECD revient donc à suggérer de faire encore plus de ce qui a déjà été fait. Les deux seules exceptions portent sur les early retirement and associated schemes qu'il faut « scale back » parce qu'ils sont « expensive in budgetary terms » et conduisent à un « low participation rate of older workers ». Dans le même esprit, l'OECD propose de « reduce incentives to offer part-time jobs » dans la mesure où « a large number of part-timers want to work longer hours ». Cette position, acceptable sur le fond, ne tient pas compte de la contribution importante de ces dispositifs à la réduction du chômage. Leur abandon n'aurait de sens que s'il était compensé par une réduction généralisée de la durée du travail, dont l'OECD ne veut pas. Sa position montre donc que la non-réglementation du marché du travail est plus importante à ses yeux que l'évolution du taux de chômage.

Sur d'autres points, l'OECD est un mauvais analyste politique. Certes, les formulations sont très prudentes en ce qui concerne le salaire minimum - « it might be difficult to lower it in the current circumstances » - mais les suggestions ne tiennent pas compte du champ politique français. Ainsi l'idée consistant to differentiate it « by age and region to prevent it from harming employment prospects for young people and low-productivity regions » oublie que le gouvernement français a tenté cette politique en instituant en 1994 un salaire minimum pour les jeunes, inférieur de 20 %. Mais il s'est heurté à un mouvement de masse, parfois très violent, qui l'a conduit à retirer ce projet.

Malgré tous ses efforts, la France est toujours aussi mal notée par l'OECD. Dans la dernière évaluation de la Jobs Strategy, la France figure au 22<sup>ème</sup> rang des 25 pays étudiés : seuls la Norvège, le Luxembourg et les Etats-Unis font moins bien qu'elle (OECD 1999, p.51). Son follow-through of recommendations est de seulement 20 % en ce qui concerne les labour market reforms : sur 15 recommandations spécifiques à ce domaine, la France n'aurait pris aucune mesure (no action) dans 6 cas, aurait pris des mesures insuffisantes (more action needed) dans 6 autres cas, et aurait même pris une opposite action dans les 3 derniers cas.

On croit rêver ! Comment faire coïncider cette appréciation générale, avec le tableau que nous avons dressé de la politique de l'emploi en France, et de son impact sur le marché du travail ? L'indicateur retenu par l'OECD n'est d'ailleurs pas très discriminant. Un examen détaillé (OECD 1999, p.56) montre que le mauvais élève français a des performances médiocres en termes de taux de chômage, mais pas très différentes de pays comme l'Allemagne, la Grèce, la Suisse,

l'Italie, l'Autriche ou le Danemark qui auraient pourtant, à en croire l'OCDE, nettement mieux appliqué ses recommandations. Tout ceci est absurde, et ce genre de classement sera balayé avec la reprise de l'emploi où la France va se placer parmi les meilleures performances.

## 2. LA DIVINE SURPRISE DE L'EMPLOI

A partir du milieu de l'année 1997, la croissance et l'emploi redémarrent de manière très vigoureuse. Les 500 000 emplois créés en 2000 représentent un record absolu pour les 50 dernières années. Le nombre de chômeurs officiellement recensés passe de 3 à 2 millions. On assiste donc à un véritable écart par rapport aux tendances de l'emploi. Presque tous les pays européens sont concernés par ce mouvement, et la France se situe un peu au-dessus de la moyenne du point de vue des créations d'emplois.

Cette amélioration, dont l'ampleur est en partie inattendue, représente un extraordinaire objet d'expérience en grande nature. Elle fait passer, en quelques années, de la résignation au chômage de masse à l'idée que le retour au plein-emploi est un objectif légitime de la politique économique. Comprendre les raisons de ces meilleures performances revêt donc une importance considérable du point de vue des orientations de politique économique. Deux grandes interprétations sont en concurrence. La première consiste à dire que ce dynamisme de l'emploi est le fruit (tardif) des politiques néolibérales menées depuis plusieurs années. La seconde insiste au contraire sur les ressorts de la croissance et sur le rôle de la réduction du temps de travail. C'est la première que l'on examinera ici.

### 2.1. Un succès de la Jobs Strategy ?

Le tableau ci-dessous, tirées des enquêtes emploi de l'INSEE, décrivent des évolutions qui cadrent mal avec la grille de lecture de l'OCDE. Il conduit tout d'abord à opposer clairement deux périodes. Entre 1990 et 1997, les créations d'emploi sont à peu près inexistantes. Entre 1997 et 2000, les effectifs employés augmentent vivement, au rythme de 1,6 % par an. La question qui se pose immédiatement est de savoir pourquoi les recettes de l'OCDE, inefficaces avant 1997, réussiraient brusquement ensuite.

**Table 1**  
**Evolution des structures de l'emploi 1990-2000**

	1990	variation	1997	variation	2000
Non-salariés	3460	-596	2864	-199	2665
CDI secteur privé	12468	164	12632	867	13499
Non-CDI secteur privé	1324	507	1831	440	2271
Secteur public (+ contingent)	5070	35	5105	-12	5093
TOTAL	22322	110	22432	1096	23528
Temps partiel	2650	1077	3727	236	3963
Temps plein	19672	-967	18705	860	19565
Hommes	12912	-359	12553	470	13023
Femmes	9410	469	9879	626	10505
Chômage BIT	2254	898	3152	-526	2626

Source : INSEE, enquêtes emploi



La phase de stagnation de l'emploi s'est cependant accompagnée de profondes restructurations de l'emploi : recul des emplois non-salariés (travailleurs indépendants en particulier), progression rapide des emplois non standard, stagnation des emplois publics, montée du temps partiel et de l'emploi féminin, augmentation du chômage. On peut dire que toutes ces transformations vont dans le sens des préconisations de l'OECD, à l'exception du taux de chômage qui n'est jamais explicitement « recommandé ». En tout cas, la stagnation de l'emploi est mise à profit pour le restructurer dans le sens d'une précarité accrue.

La période de reprise ne se traduit pas par un approfondissement de ces tendances mais au contraire leur inflexion. Dans le secteur privé, les emplois non-standard ne représentent qu'un tiers des créations nettes d'emplois contre les trois quart lors de la période précédente. Le recours au temps partiel tend à se stabiliser et la création d'emplois occupés par des hommes reprend, tandis que le nombre de chômeurs recule sensiblement. Les données plus récentes montrent que ces tendances se sont poursuivies depuis mars 2000, date de la dernière enquête emploi disponible.

On est loin d'un retour à l'emploi standard, mais le panorama qui se dégage est éloigné de la philosophie de l'OECD. Sa lecture consisterait à dire que l'on a créé beaucoup d'emplois à condition de suivre ses recommandations. La réalité montre que les choses fonctionnent en sens inverse : la reprise de l'emploi permet au contraire d'infléchir les tendances antérieures, qui étaient supposées les plus favorables aux créations d'emplois. Tout se passe comme si c'est en s'éloignant des recommandations de l'OECD que l'on a pu se remettre à créer des emplois.

L'embarras qui en résulte se perçoit dans les Economic Surveys les plus récents, qui font apparaître quelques points de contradiction classiques qui portent sur les facteurs de demande ici. En premier lieu, l'OECD souligne le rôle de la reprise des exportations dans l'amorce de la reprise et l'attribue à une meilleure compétitivité : « French firms have been able to benefit more from the recovery this time thanks to their competitiveness, as attested by a trade balance now in structural surplus ». En réalité, la bond en avant des exportations françaises (et européennes) provient d'un avantage compétitif résultant du taux de change et non de la modération salariale.

L'OECD montre avec raison que « the driving force of the recovery this time has shifted to a greater extent to consumption and investment. The strength of fixed capital formation can be explained in both cases by a previous latency period and favourable financial conditions ». Mais comment la consommation a-t-elle renoué avec un tel dynamisme ? La réponse apparaît dans l'*Economic Survey* de 2000 : « the combination of job creation, a revival of households' confidence and rising disposable income boosted domestic demand (...) became the main engine of growth. Consumption thus remained on a strong growth ». Cette croissance de disposable income concerne aussi les revenus salariaux, mais l'OECD se heurte ici à une contradiction : si le dynamisme de la demande salariale explique la croissance, comment peut-on se référer un peu plus loin à une « continuing wage moderation » pour rendre compte d'une croissance « much richer in jobs » ?

On a l'impression que les choses ne se passent donc pas conformément à la Jobs Strategy. La manière dont se combine la reprise de la croissance et celle des emplois ne met pas en oeuvre les enchaînements qui devraient conduire aux créations d'emplois. On retrouve ici, dans une autre dimension, les conclusions négatives de deux rapports récents du Conseil d'Analyse Economique, qui montrent qu'il n'existe pas en Europe de corrélation entre l'application des recommandations de l'OECD et les performances d'emplois (Fitoussi & Passet 2000, Freyssinet 2000). Tout l'enjeu est de montrer à tout prix que ces performances d'emplois ne peuvent s'expliquer autrement que par la baisse du coût salarial.

## 2.2. La théorie spontanée du coût salarial

C'est sans doute le récent rapport Pisani-Ferry sur le plein emploi qui constitue la meilleure introduction à cette discussion (Pisani-Ferry 2000). Il part d'une comparaison entre la reprise récente (1997-1999) et la précédente (1987-1989). Entre ces deux périodes, la différence de créations d'emplois est considérable : à la différence observée, de 332 000 emplois, il faut ajouter « plus de 300 000 » créations d'emplois qui correspondent au différentiel de croissance. La reprise de la fin des années 90 correspond en effet à une croissance moyenne du PIB de 3,1 % par an, contre 3,9 % à la fin des années 80. Au total, il faut donc expliquer cet « enrichissement de la croissance en emploi » qui a permis à cette reprise de créer, toutes choses égales par ailleurs, 632 000 emplois de plus que la précédente. Le tableau 2 synthétise l'imputation proposée par le rapport Pisani-Ferry.

**Table 2.**  
**Différence de créations d'emplois entre 1997-1999 et 1987-1989**

Créations d'emplois à expliquer	632 000
Emplois jeunes	170 000
Allègements de cotisations	106 000
RTT	67 000
divers	35 000
non expliqués	254 000

Source : données du rapport Pisani-Ferry (2000)

La première observation est que le compte n'y est pas. Le rapport est bien obligé de l'admettre : « les facteurs identifiés ne suffisent donc pas à expliquer l'ampleur des créations d'emplois marchands de la fin des années quatre-vingt-dix ». Sur 632 000 créations d'emplois supplémentaires, 254 000 ne sont pas « expliqués ». Il y a là un des sommets du rapport. Au fond, celui-ci échoue à expliquer une bonne partie des créations d'emplois. Qu'à cela ne tienne ! Il lui suffit d'affirmer que l'impact de la mesure qui a sa préférence est sous-estimé. La première idée qui lui vient à l'esprit, et la seule qu'il développe longuement et retient par la suite, c'est que « les effets des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pourraient être sous-évalués dans les chiffrages usuels ». Méthode sidérante quand on y réfléchit : je ne réussis pas à expliquer ce qui se passe, mais c'est bien la preuve que la politique que je préconise fonctionne encore mieux que je le pensais moi-même, et que l'on aurait bien tort d'en changer. On est entré là dans une pensée idéologique, dogmatique, voire magique, qui dispense d'aller chercher d'autres explications plus convaincantes. Tout cela n'empêche pas le rapport de décréter que le débat serait clos : « le coût du travail au niveau du SMIC a une influence fort et rapide sur la demande de travail, et donc l'emploi des salariés concernés ». Le consensus existerait chez les économistes pour évaluer l'impact des allègements de cotisations sur les bas salaires à « 250 000 emplois créés à terme ».

La seconde observation porte évidemment sur la méthode utilisée pour évaluer l'effet des allègements de cotisations, finalement assez modestes (106 000 créations d'emplois sur 632 000). Elle revient à postuler ce que l'on veut établir, comme le montre l'examen détaillé de la plus récente de ces études (DARES 2000). Celle-ci utilise une équation assez classique de demande d'emploi, où le nombre d'heures de travail s'ajuste avec retard au niveau de la production, selon une tendance de la productivité horaire du travail.

La principale difficulté provient de l'introduction de l'effet du coût du travail sur l'emploi. L'auteur de l'étude confirme un résultat classique sur données françaises : « l'effet du coût moyen du travail, notamment sur la substitution capital-travail, n'apparaît généralement pas significatif dans les estimations économétriques » et par conséquent « l'équation ne l'intègre pas directement ». C'est ce « directement » qu'il faut souligner. Comment prendre en compte un effet dont on

reconnait qu'il n'est pas significatif ? Le seul moyen est d'introduire de force un terme censé traduire l'effet sur l'emploi des mesures de politique économique et notamment des baisses de charges, calculé « à l'aide d'une élasticité du coût du travail à l'emploi de 0,6 ». L'équation peut dès lors s'écrire ainsi :

$$\log L^* - \text{emp} = \log Y - \log (\alpha + \beta T)$$

L\* est le nombre d'heures travaillées hors cycle de productivité

Y est le PIB

emp est l'effet des politiques d'emploi

Cette nouvelle et assez curieuse méthode est baptisée « évaluation ex ante » et conduit à des estimations tautologiques. Les créations d'emplois imputées aux baisses de charges sont calculées, hors économétrie, en appliquant la fatidique élasticité de 0,6 à l'évolution du coût du travail. Cette méthode est d'autant plus contestable que cette élasticité « gonfle » d'au moins cinq fois le coefficient estimé directement. Elle tend pourtant à se généraliser, et vient d'être officialisée par le rapport Pisani-Ferry. Son auteur l'admet explicitement : « aucune étude n'a encore tenté une évaluation *ex post* » et toutes les études dont on dispose ne sont que des « travaux *ex ante* ». Cela veut dire qu'aucune de ces études, à l'instar de celle qui vient d'être examinée, ne sont des études empiriques basées sur l'observation statistique d'un lien entre coût du travail et emploi : ce sont des maquettes dont les paramètres ne sont pas mesurés mais postulés par les auteurs. Pour justifier l'absence d'évaluations *ex post*, Pisani-Ferry invoque le caractère trop récent des mesures. Si cela est vrai en ce qui concerne la réduction du temps de travail, il en va tout autrement des allègements de cotisations sur les bas salaires qui existent depuis 1993. Il est difficile d'ailleurs d'imaginer que ces mesures qui coûtaient 40 milliards F en 1998, et qui vont s'élever jusqu'à 105 milliards en 2005, n'aient encore jamais fait l'objet d'aucune évaluation.

Ces difficultés ne sont pas nouvelles et permettent de retrouver les principaux résultats de l'économétrie de la productivité sur données françaises. On en propose ici un résumé, à partir de quatre estimations retenues pour leur valeur heuristique (Box 1).

L'équation (I) montre que l'évolution de la productivité du travail (q/n) s'explique assez proprement (see Box 1, Figure I) en fonction de trois effets :

- la substitution capital-travail (k/n) ;
- le cycle de productivité, à travers la croissance de la production (q) ;
- le coût du travail (s).
- 

L'effet du coût du travail est significatif, mais son influence est faible : une baisse d'un point du salaire réel conduit à un surcroît d'emploi de 0,1 point. C'est beaucoup moins que l'élasticité de 0,6 généralement retenue.

Les deux autres équations permettent d'affirmer que cette évaluation est un maximum. L'équation (I') montre que la significativité du salaire réel provient de l'hypothèse de progression constante de la productivité qui coïncide mal avec son ralentissement progressif. Le fait de retenir une hypothèse de croissance de la productivité à taux constant, difficilement compatible avec son ralentissement observé, crée un biais favorable à la significativité du salaire réel qui a connu la même évolution. Mais on court alors le risque d'une détermination inverse (Husson 1995). Si on introduit le temps (t) et le temps au carré (tt), alors le salaire réel n'est plus significatif, sans que la qualité de l'estimation soit dégradée.

**Box 1**  
**SUBSTITUTION CAPITAL-TRAVAIL : UN PEU D'ECONOMETRIE**

Equation I

$$q/n = 0.78 k/n + 0.82 q - 0.10 s - 1.51$$

(14.2)      (24.2)   (2.9)   (8.0)

$R^2=0.92$  SE=0.38

Equation I'

$$q/n = 0.76 k/n + 0.83 q + 33.41 t - 18.78 t^2 - 16.33$$

(10.8)      (20.6)   (2.5)   (2.4)   (2.8)

$R^2=0.92$  SE=0.38

Equation II

$$k/n = + 0.66 k/n(-1) - 0.18 q - 3.91 t + 4.66$$

(8.0)              (3.9)      (3.7)   (4.1)

$R^2=0.81$  SE=0.50

Equation III

$$q/n = + 0.51 q - 0.12 s - 7.53 t + 7.77$$

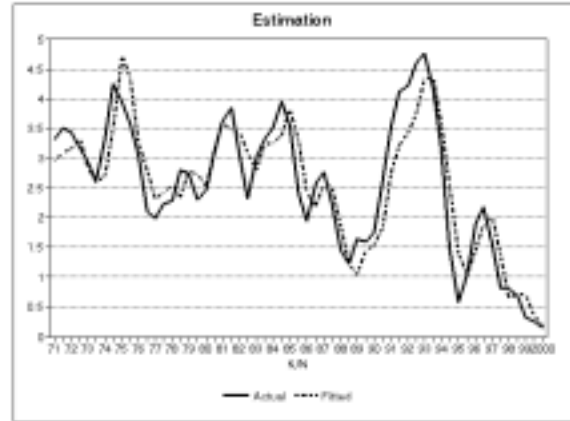
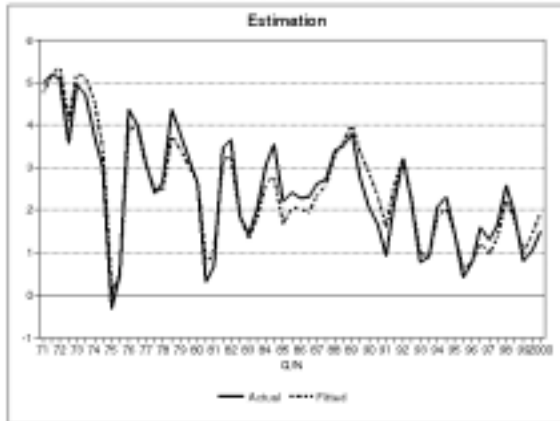
(10.4)      (1.5)      (4.9)   (5.4)

$R^2=0.77$  SE=0.67

q/n    labour productivity (rate of growth, business sector)  
k/n    capital per head (rate of growth, business sector)  
q      GDP (rate of growth, business sector)  
s      real compensation (rate of growth, business sector)  
t      time

Figure I

Figure II



L'équation (II) permet de vérifier que le rythme de substitution capital-travail (k/n) s'explique bien en fonction de la croissance de la production (q, cycle de productivité) et d'un trend (t) à la baisse (see Box 1, Figure II). L'introduction du salaire réel ne donne aucun résultat dans cette équation. Une équation simplifiée (III) fait apparaître elle aussi un coefficient réduit du salaire réel, et à la limite de la significativité. On peut donc affirmer que la substitution capital-travail obéit pour l'essentiel à d'autres facteurs que le coût du travail, et que l'influence directe de ce dernier sur la productivité du travail est six fois plus faible que ce que postulent les études officielles.

On peut alors se demander d'où vient ce consensus autour d'une élasticité de 0,6 que l'on est par ailleurs incapable d'identifier dans les règles de l'art économétrique ? Pisani-Ferry cite « un certain nombre de travaux » s'appuyant « sur des expériences naturelles plutôt que sur des inférences statistiques ». En fait, deux documents sont invoqués (Abowd, Kramarz, Lemieux, Margolis 1997 et Kramarz, Philippon 2000). Ces travaux cherchent à établir l'impact très négatif du SMIC (minimum wage) mais dans un cadre théorique très contraignant de correspondance parfaite entre la productivité individuelle et le salaire minimum. Toute progression de ce dernier précipiterait alors une frange de salariés dans l'abîme de l'« inemployabilité ». En sens inverse, on peut citer par exemple une étude récente de l'INSEE (Audric, Givord, Prost 1999) qui aboutit à une conclusion embarrassée : « sur séries macroéconomiques, le lien entre l'emploi et le coût du travail non qualifié apparaît plus complexe qu'il n'aurait semblé au premier abord ».

Mais pas trace du fameux 0,6. Les références sont en fait plus anciennes. Nous avons montré par ailleurs (Husson 1999), à l'issue d'une critique serrée d'études antérieures, qu'elles comportaient toutes des artefacts permettant de contourner la difficulté sans la résoudre. L'une d'entre elles, qui a beaucoup contribué à la convergence vers une élasticité de 0,6 (Dormont 1994) repose par exemple sur un panel de données micro-économiques et prend pour un effet salaire ce qui est un effet de prix relatif.

L'explication par le coût salarial n'est pas vraiment étayée, et il faut nous tourner vers un autre système d'explication qui fait jouer un rôle central à la réduction du temps de travail.

### **3. LES 35 HEURES, UNE HISTOIRE FRANÇAISE**

L'une des originalités des politiques de l'emploi en France est la réduction du temps de travail, avec le vote, en 1998 puis 2000, des « lois Aubry » sur les 35 heures. L'idée d'une réduction du temps de travail n'est cependant pas neuve: déjà en 1982, un débat s'était déroulé, avec souvent des arguments comparables. Il s'était clos avec le passage par décret aux 39 heures hebdomadaires et à la cinquième semaine de congés payés. L'idée de diminution du temps de travail avait été ensuite laissée de côté, et c'est surtout à partir de 1993, année de forte montée du chômage, qu'elle est réapparue sur le devant de la scène.

#### **3.1. Sous le coup de la loi**

La réduction du temps de travail est peu à peu devenue une priorité des syndicats et des partis de gauche. Les nouveaux mouvements sociaux, tels Agir ensemble contre le chômage (AC!) ont contribué à la mettre en avant comme l'une des armes efficaces contre le chômage. Le mouvement syndical s'est senti interpellé directement, d'autant qu'il cogère avec le patronat l'Unedic, l'organisme chargé de verser les allocations de chômage. On constate des évolutions semblables chez les partis de gauche, et le thème de la réduction du temps de travail a contribué à l'ancrage des Verts au sein de la gauche plurielle.

La prise de conscience croissante de l'inefficacité des politiques néo-libérales a également joué, et l'élection présidentielle de 1995 représente de ce point de vue un nouveau tournant. La victoire de Jacques Chirac a en effet été acquise grâce à un discours de dénonciation de la « fracture sociale ». Les premières mesures du gouvernement d'Alain Juppé, loin de marquer un tournant social, vont contribuer au contraire à déclencher le mouvement de protestation sociale de novembre-décembre 1995, qui porte en creux l'appel à une autre politique.

C'est l'imbrication de ces évolutions qui permet de comprendre le paradoxe de la loi Robien, votée en juin 1996 par une Assemblée de droite, d'ordinaire hostile à ce type de mesure. En instituant le financement public d'accords de réduction du temps de travail, la loi conférait une nouvelle légitimité à cette idée. Elle constituait donc un désaveu, politique mais aussi pratique, des arguments traditionnels du patronat. Le premier est celui de la rentabilité: réduire le temps de travail sans baisser les salaires aurait pour effet d'empêcher les entreprises d'investir. La réponse à cet argument est fondée sur l'observation des faits. Au cours des dix dernières années, la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises françaises est passée de 69% à 60 %.

Mais le taux d'investissement n'a pas augmenté et ce sont en fait les profits non investis (et notamment les revenus financiers) qui ont bénéficié du recul salarial. Les gains de productivité ont continué à se développer sur la période, au prix d'une intensification du travail, mais les salariés n'ont reçu aucune contrepartie: les salaires sont restés durablement bloqués, ainsi, justement, que la durée du travail. Le sentiment se répand donc qu'il est juste, et économiquement efficace, de rétablir une répartition du revenu plus favorable à l'emploi, sans que cela risque de nuire à un investissement rendu amorphe par la stagnation de la demande salariale et non par l'insuffisance de profit. Le second argument porte sur la compétitivité internationale: augmenter le coût salarial, ce serait créer du chômage à cause des pertes de parts de marché qui en résulteraient. Or l'excédent commercial de la France éloigne la réalité d'une telle menace.

Les obstacles peut-être les plus importants se trouvent du côté des salariés, qui expriment de profondes réticences. Il y a bien sûr la question de la compensation salariale: si la réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une baisse de salaire de même ampleur, alors il s'agit d'un partage du chômage et non d'un partage du travail. Il est difficile de se mobiliser pour une baisse de salaire annoncée, surtout si on tient compte de la proportion importante de bas salaires en France. C'est pourquoi l'idée d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire a progressivement fait son chemin et a été finalement reprise dans le programme de Lionel Jospin. Cependant, la réticence principale concerne plutôt la réalité des créations d'emplois. Une réduction du temps de travail sans embauches proportionnelles implique forcément un accroissement de la charge de travail pour les salariés en place. Cette crainte d'avoir à effectuer le même travail en moins de temps pèse évidemment sur leur perception.

L'essentiel de la première loi Aubry est contenu dans son article 1<sup>er</sup>, qui édicte le passage de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour celles de moins de vingt salariés. La durée légale n'est ni une durée maximale ni une durée effective, c'est le seuil au-delà duquel les heures de travail sont considérées comme heures supplémentaires. La baisse de la durée légale n'a donc d'impact direct sur la durée effective que si elle n'est pas compensée par une augmentation des heures supplémentaires et si la création d'emplois est assortie d'avantages particuliers.

C'est pourquoi la loi institue des aides publiques pour les entreprises qui anticiperaient sur le passage aux 35 heures. Pour y avoir droit, ces dernières doivent assortir une baisse d'au moins 10 % du temps de travail de la création ou du maintien d'au moins 6 % des effectifs, selon qu'il s'agit d'un accord «offensif» ou d'un plan social «défensif». Le barème de base est de 9000 francs par an pour chaque salarié concerné par l'accord, puis baisse de 1000 francs par an pendant cinq ans. Pour une entreprise de 100 salariés qui créerait 6 emplois, l'aide publique représenterait ainsi 106 fois 9000 francs, soit 159 000 francs pour chaque nouvel emploi créé. À hauteur de salaires très moyens, l'opération pourrait être blanche du point de vue du coût salarial, au moins la première année.

Un tel dispositif est, sur un point décisif, en retrait de la loi Robien qui exigeait une stricte proportionnalité des embauches, 10 % d'emplois supplémentaires pour 10 % de réduction du temps de travail. L'absence de proportionnalité implique donc des gains de productivité instantanés que l'on peut évaluer à 5,1 %. Cette précision, à la décimale près, découle du calcul suivant. Soit une entreprise qui emploie 100 salariés à 39 heures; elle passe à 35 heures et

augmente ses effectifs de 6 %. Le volume de travail baisse de 3900 à 3710 heures par semaine, ce qui revient à dire que l'entreprise réalise la même production avec moins de temps de travail. Sa productivité horaire a par conséquent augmenté dans cette proportion de 3900/3710, d'où les fameux 5,1 %.

Cette hypothèse a joué un rôle clé dans les exercices de simulation macro-économiques et contribue à expliquer pourquoi l'évaluation par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) du contenu en emploi du passage aux 35 heures a été divisée par quatre par rapport à une projection antérieure qui postulait une embauche proportionnelle à la réduction opérée (Cornilleau, Hefer, Timbeau 1998). Dans ce cas, les effectifs de notre entreprise augmenteraient dans la proportion de 39/35, pour passer à 111. Le seul gain de productivité instantané auquel incitent les dispositions de la loi a donc pour effet de réduire de moitié l'impact sur l'emploi du passage aux 35 heures. Ce point est fondamental car il permet de comprendre pourquoi les exercices de simulation de la loi Aubry ont donné des résultats moins optimistes que ceux qui avaient été réalisés en 1993 à l'occasion du XI<sup>e</sup> plan. Selon l'OFCE, et la Banque de France, l'application de la loi Aubry conduirait à un gain de 450 000 à 700 000 emplois, mais d'autres estimations sont encore plus pessimistes (DARES 1998). À la non-proportionnalité des embauches s'ajoute la limitation du champ d'application de la loi aux entreprises du secteur privé, qui vient réduire une nouvelle fois cet impact de moitié. La fonction publique n'est en effet pas concernée par la loi, et de grandes entreprises publiques, comme EDF (Électricité de France) ou La Poste, ne pourront donc bénéficier des aides. Ce qui explique que l'on n'aboutisse qu'au quart des projections les plus optimistes.

Mais encore faut-il que des accords soient effectivement signés, et, dès 1998, on a pu craindre que la loi Aubry soit insuffisamment incitative. Elle a en effet pris le parti de ne pas introduire de dispositifs contraignants, afin de laisser la voie libre à la négociation entre patronat et syndicats. Ainsi, la loi ne modifie pas la durée maximale du travail, qui reste fixée à 48 heures, ne réduit pas le volant annuel d'heures supplémentaires, ne modifie pas le taux de majoration de 25 % des heures supplémentaires en indiquant au contraire qu'il s'agit en tout état de cause d'un maximum. De manière générale, la loi n'est pas assortie d'un volet limitant la précarisation des formes d'emploi à créer. Aucune mesure n'est ainsi annoncée pour limiter le travail à temps partiel imposé aux femmes, et les exonérations introduites par la loi quinquennale de 1993 sont reconduites. Le traitement différencié des petites et moyennes entreprises risque d'encourager la sous-traitance et de créer un double statut des salariés dans le privé. Or c'est bien dans les petites entreprises que le statut des salariés est le plus fragile et que le besoin de protection légale est le plus sensible.

### **3.2. Le doute systématique de l'OECD**

La position de l'OECD à l'égard de « statutory reductions in the normal working week » est celle d'une méfiance de principe. Une telle mesure « may not automatically result in a reduction of the actual working week, nor does it mechanically lead to higher employment to keep total hours worked unchanged ». Plusieurs facteurs interviennent, comme « the size of the overtime premia », le degré de compensation salariale, les « improvements in efficiency » ainsi que les différences across and even within sectors and establishments. L'OECD dispose évidemment d'une étude, reprise dans Employment Outlook de 1998, qui conclut justement que « statutory reductions in working hours would not necessarily result in any increases in employment, largely because of the likely associated increases in labour costs ».

A propos des expériences récentes (loi Robien et première loi Aubry) l'OECD se risque à une première évaluation de l'impact on employment qui « seems fairly modest (some 15 000 net jobs created or preserved), while the budgetary costs of this scheme in 1997-98 and beyond are estimated to be considerable ». L'effet à moyen terme ne devrait pas être très important et « could lead to an increase in net employment ranging from 0.3 to 2.2 percentage points relative to the baseline scenario of an unchanged working week ». Ce pessimisme retrouve celui de the OECD

Jobs Study (OECD 1994) qui concluait « that a reduction in normal hours would not necessarily lead to any increases in employment, largely because of the likely associated increases in labour costs ». Il ne vient évidemment pas à l'esprit de l'OECD que cette perte de compétitivité pourrait n'avoir qu'un effet négligeable si la réduction du temps de travail concernait un ensemble de pays suffisamment important, tel l'Union Européenne.

Cette position est maintenue dans the *Economic survey* 2000 : « Eventually, the reduction in working time could push up production costs and damage the competitiveness of firms if it is not implemented with sufficient flexibility ». En dépit des créations d'emploi, on retrouve les mêmes arguments, par ailleurs contradictoires. Les 35 heures ne seront pas « payées » deux fois, et on ne peut donc invoquer simultanément leur effet négatif sur la rentabilité des entreprises et sur les finances publiques. On perçoit le caractère orienté de l'argumentation : jamais l'OECD ne se pose la question du coût d'une création d'emploi par la voie des hausses de cotisations. Or, cette évaluation existe (DARES 1996) et montre que pour obtenir la création d'emploi, il faut baisser les charges des entreprises d'une somme équivalant à 4 ou 5 salaires minimum.

#### **4. UNE EXPLICATION ALTERNATIVE**

La reprise de la croissance et des créations d'emploi depuis trois ans, en France et en Europe, apparaît donc comme un mystère pour les économistes qui font les comptes et trouvent que l'on crée plus d'emplois que prévu. Cette section propose une interprétation qui diffère largement de celle de l'OECD.

##### **4.1. La croissance : une reprise hétérodoxe**

Le rapport Pisani-Ferry ne consacre que deux pages à cette question pourtant essentielle. La faible croissance de la première moitié des années 90 résulterait en grande partie du « choc de demande négatif » provoqué par les modalités de la construction européenne : « forte hausse des taux d'intérêts réels (...) impact sur l'investissement des incertitudes affectant la construction monétaire européenne (...) importants ajustements budgétaires simultanés ». Mais c'est la réussite de l'euro qui aurait permis de relâcher ces entraves et de relancer la croissance. Le rapport oscille ainsi entre deux interprétations. Pour la première, la rigueur maastrichtienne était un passage obligé, un préalable nécessaire ; mais, dans ce cas, on ne peut s'en remettre à un « réglage macroéconomique déficient » pour expliquer la persistance du chômage, puisque celle-ci était en quelque sorte un mal nécessaire transitoire.

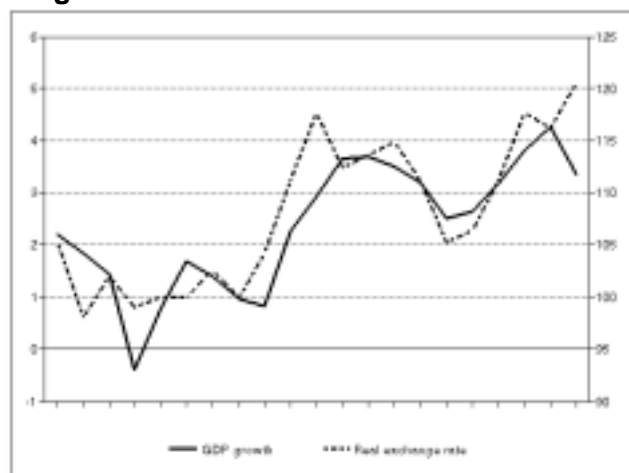
Selon une seconde interprétation, les modalités de la construction monétaire ont été inutilement coûteuses en emplois et peuvent donc être qualifiées de « réglage macroéconomique déficient ». Heureusement, on a renoué avec une bonne politique macroéconomique misant sur « la création d'emploi, la consommation des ménages et plus largement le développement de la demande intérieure ». Mais dans ce cas, il aurait fallu reconnaître que l'on a perdu un temps considérable à cause du monétarisme maastrichtien et en tirer toutes les conclusions.

Quant à l'OECD, elle se contente de décrire les modalités de la reprise, comme il s'agissait d'un retour à la normale résultant naturellement du recul des rigidités. En réalité, l'enchaînement événementiel est très différent. Rappelons-nous la conjoncture de 1995-96 : après le début de reprise qui avait suivi la récession de 1993, la croissance semblait à nouveau s'enliser. Cet affaissement n'a pas été pour rien dans la décision de Jacques Chirac de dissoudre l'Assemblée nationale, et de conduire au retour de la gauche au gouvernement en 1997. C'est à peu près à ce moment que la conjoncture a rebondi et enclenché un fort mouvement de reprise. Les causes de ce rebond sont faciles à identifier et ont combiné plusieurs facteurs.



Premier temps : la dévaluation compétitive. L'année 1997 a été marquée par un bond en avant des exportations européennes tirées par une brusque hausse du dollar. On a pu vérifier à nouveau que le commerce extérieur est extraordinairement sensible au taux de change à l'égard du dollar. La Figure 5 illustre ce lien frappant qui existe entre la croissance en France et le taux de change réel du dollar par rapport au franc.

**Figure 5**



Source : OECD, *Economic Outlook*

Second temps : la relance salariale, côté désinflation. Le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié d'un petit coup de fouet en 1998, non pas en raison d'augmentations nominales des salaires, mais grâce au ralentissement de l'inflation. Ce ralentissement a été largement importé et correspond aux baisses de prix mondiaux provoqués par la crise financière internationale de 1997-1998. C'est alors la consommation des ménages qui reprend, soutenue ensuite par les nouvelles créations d'emplois induites.

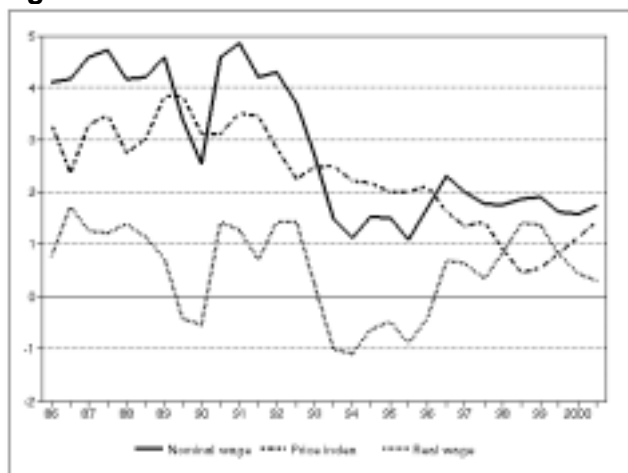
**Table 3.**  
**La conjoncture économique en France 1996-1998**

	1996	1997	1998
Salaires horaires	2,6	2,8	2,5
Prix	2,0	1,2	0,7
Pouvoir d'achat du salaire horaire	0,6	1,6	1,8
Effectifs	0,3	0,8	2,2
Pouvoir d'achat de la masse salariale	0,8	1,9	3,4
PIB	1,6	2,3	3,2
Consommation des ménages	2,0	0,8	3,8

Taux de croissance annuels moyen en %  
Effet de la qualification moyenne sur le salaire moyen  
Source : INSEE, *Note de conjoncture*, mars 1999.

Que montre en effet le tableau 3 ? On voit qu'en 1998, le salaire horaire progresse à peu près de la même manière que les deux années précédentes, soit 2,5 %. Mais le taux de croissance de l'inflation ralentit : 2 % en 1996, 1,2 % en 1997 et 0,7 % en 1998. Du coup le pouvoir d'achat du salaire progresse assez nettement, de 1,6 % en 1997 et 1,8 % en 1998, ce qui est nettement plus que le demi-point des années précédentes (0,6 % en 1996). A partir de 1999, la remontée de l'inflation vient à nouveau rogner sur la progression du salaire réel qui retrouve une très faible progression (see Figure 6).

Figure 6



Source : OECD, *Economic Outlook*

Pendant près de deux ans, l'économie française a donc bénéficié d'une relance salariale involontaire qui permet de mesurer la pertinence d'une telle politique. Elle n'a en effet déclenché aucune des conséquences néfastes prévues par le dogme néolibéral. L'inflation reste contenue, et l'excédent commercial qui avait été dopé par les exportations en 1997 n'a que faiblement reculé. La situation des entreprises n'est pas non plus « dégradée » (du point de vue du profit) puisque la part des salaires est stabilisée à un niveau historiquement très bas (59,9 % en 1997 et 59,8 % en 1998). Le taux d'autofinancement des entreprises reste très élevé : 114 % en 1998 contre 116 % en 1997.

Sans le dire ni vraiment le vouloir, l'économie française a adopté la règle selon laquelle le salaire doit croître à la même vitesse que la productivité du travail. Cette règle revient à dire que la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises reste constante au lieu de baisser comme cela avait été le cas depuis quinze ans. Cette relance par la consommation crée plus d'emplois que quand la croissance est tirée par les exportations. Autrement dit, quels que soient les indicateurs utilisés, une politique de relance de la demande démontre sa viabilité. Elle est loin de représenter à elle seule une sortie du chômage de masse, mais elle fonctionne plutôt bien.

Troisième temps : une politique économique moins restrictive. La politique économique du gouvernement a bénéficié de cette divine surprise de la reprise et a pu s'offrir le luxe de desserrer un peu le carcan : légers coups de pouce au SMIC, baisse de certains impôts, abandon d'une priorité absolue à la réduction à tout prix du déficit budgétaire. Le traité d'Amsterdam et le Pacte de Stabilité ont été signés, puis, cagnotte aidant, la priorité à la réduction du déficit a été modulée par un programme de baisses d'impôts destiné à soutenir la demande privée. Cette politique macroéconomique qui ne rompt pas avec le principe d'une baisse souhaitable des « prélèvements obligatoires » a eu l'habileté de ne pas entraver la reprise, mais elle était trop timorée pour déclencher cette reprise à elle seule.

Quatrième temps : l'investissement. Celui-ci a fini par être dynamisé par la reprise et redémarre vigoureusement après de longues années de quasi-stagnation. Les patrons qui se plaignent de tensions sur les capacités de production et de difficultés de recrutement auraient d'ailleurs pu anticiper sur cette reprise, car c'est après tout leur job et ce qui justifie en principe leurs propres salaires. Cette reprise de l'investissement vient en tout cas plus tard que celle qui a dopé l'économie américaine et n'a pas du tout la même ampleur. Rien ne permet pour l'instant de penser qu'elle est autre chose qu'une reprise cyclique.

Le conseil à la mode est aujourd'hui que l'Europe devrait investir si elle ne veut pas rater le coche de la « nouvelle économie ». Même si le rapport Pisani-Ferry est plus préoccupé par les menaces d'un taux de chômage qui baisse trop que par le retard d'investissement, ce type de

recommandation ignore que le cycle *high tech* aux Etats-Unis est tiré par une impétueuse (et probablement malsaine) progression de la consommation. L'investissement ne peut redémarrer durablement et enclencher des gains de productivité s'il n'est pas soutenu par une demande dynamique : ce devrait être une leçon importante de la dernière décennie mais elle est superbement ignorée par le rapport. Celui-ci énonce au contraire une « règle du jeu macroéconomique » qui tourne complètement le dos au bilan des années 90, puisqu'elle revient à affirmer que « c'est à la Banque Centrale Européenne qu'il revient de piloter la demande globale pour l'ensemble de la zone ». On ne peut que redouter le pire !

La reprise actuelle apparaît donc riche d'enseignements. Elle est un excellent révélateur de discours erronés et d'idées fausses avec lesquelles il faudrait rompre si l'on veut prolonger l'embellie.

Première idée fausse : l'équilibre budgétaire n'était pas un préalable à la croissance, et les choses ont très clairement fonctionné en sens inverse. C'est la croissance qui est venue réduire mécaniquement le déficit en vertu de ce que l'on pourrait appeler dorénavant l'effet cagnotte. Voilà pourquoi on a dû assister au spectacle assez lamentable de ministres et de hauts fonctionnaires dissimulant la progression des recettes qui allaient à l'encontre de leurs principes de rigueur et soulignaient l'ampleur des masses de manoeuvre que l'on se refusait à mobiliser depuis de longues années.

Seconde idée fausse : la constitution d'une monnaie commune forte n'était pas le préalable absolu à une politique favorable à l'emploi en Europe. Là encore, c'est l'inverse qui s'est passé et l'on peut parler d'un véritable paradoxe de l'euro. L'euro n'a pu être mis en place à la date prévue du 1<sup>er</sup> janvier 1999 que dans la mesure où la forte hausse du dollar en 1997 avait préalablement « affaibli » les monnaies européennes et offert un ballon d'oxygène ... exogène. Quelques mois auparavant, l'issue était encore douteuse et l'on évoquait un euro réduit au noyau dur, tandis que les dirigeants allemands parlaient avec mépris du « Club Méditerranée » constitué par les pays à monnaie faible de l'Europe du Sud. Ce n'est donc pas comme monnaie forte que l'euro est née, et sa « faiblesse » a contribué à l'amorçage de la reprise actuelle.

Troisième idée fausse : l'austérité salariale n'est pas la condition nécessaire d'une reprise de la croissance et de l'emploi. C'est encore une fois le contraire qui s'est produit, car c'est au moment où la part salariale a cessé de baisser en Europe que la reprise a démarré, pour des raisons assez évidentes : c'était la condition qui manquait pour soutenir la demande, constamment tirée vers le bas par le recul salarial.

#### **4.2. Le contenu en emploi de la croissance ou le succès paradoxal des 35 heures**

La question la plus importante est sans doute de savoir pourquoi cette reprise a créé proportionnellement plus d'emplois que celle de la fin des années 80. Nous voudrions montrer ici que la réduction du temps de travail a apporté une contribution importante mais indirecte.

Les enquêtes auprès des entreprises qui ont les premières utilisé les dispositifs montrent qu'elles ont créé en deux ans 12 % d'emplois en plus que les autres (Robien) et 9 % (Aubry1). Même appliquée pour l'instant à échelle réduite, la réduction du temps de travail a été massivement créatrice d'emplois (presque 200 000 emplois créés à la mi-2000, lois Robien et Aubry1 confondues). Les études disponibles montrent aussi que ce passage aux 35 heures n'a pas dégradé la situation économique des entreprises, et l'a même souvent amélioré, grâce à une meilleure réactivité de l'entreprise, à la réduction des délais, à la qualité des produits et services. Ces réorganisations autorisent une réduction des coûts liés tant au capital (durée d'utilisation des équipements et d'ouverture des services) qu'au travail (baisse de l'absentéisme, des heures supplémentaires, de l'intérim et des contrats à durée déterminée, bien au delà des exonérations de charges sociales. Les embauches permettent souvent de rajeunir la pyramide des âges, et parfois de renforcer des fonctions stratégiques pour le développement futur, comme la fonction

commerciale. Au total, la mise en oeuvre des accords Robien et des accords Aubry<sup>1</sup>, dans ces entreprises au départ dynamiques et « sociales », a donné un coup de fouet supplémentaire à leur croissance sans entamer les profits, bien au contraire.

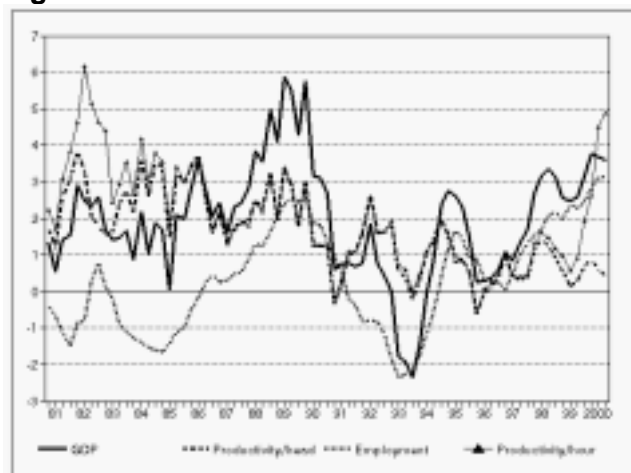
Du point de vue des salariés, le surcroît de temps libre tranche avec quinze ans d'une intensification considérable du travail. La question des salaires, qui polarisait largement les débats sur la réduction du temps de travail, n'apparaît plus vraiment comme un enjeu central : sauf pour les accords défensifs, il est admis dans la plupart des cas qu'une compensation salariale intégrale est la norme, avec un gel ou une « modération » salariale sur un ou deux ans. Les entreprises ont compris qu'une remise en cause du pouvoir d'achat était difficilement envisageable après tant d'années de rigueur salariale et au moment où les profits affichés n'ont jamais été aussi élevés. Au total la plupart des salariés interrogés (60 à 80 % selon les enquêtes) se disent plutôt satisfaits.

Ce premier bilan pourrait inciter à l'optimisme : si deux millions de salariés passés à 35h permettent la création de près de deux cent mille emplois, on pourrait en effet approcher deux millions d'emplois supplémentaires par généralisation du processus à l'ensemble des salariés. On pourrait pratiquement réduire de moitié le chômage actuel (en prenant en compte le fait que les créations d'emplois profitent en partie, pour un tiers environ, à des personnes qui n'étaient pas demandeuses d'emploi auparavant, ce qu'on nomme les « effets d'appel » sur le marché du travail). Malheureusement, la réduction du temps de travail se déroule désormais dans les entreprises appartenant aux fractions les plus rétrogrades - largement majoritaires - du patronat français. A partir de 1999, le Medef et les syndicats patronaux de branche, à l'instar de la puissante UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières), ont développé une stratégie visant à vider la réduction du temps de travail de son contenu. Le recours à une annualisation fortement modulée, l'accroissement du contingent d'heures supplémentaires au delà du maximum légal (130 h par salarié et par an), le développement du « co-investissement », c'est-à-dire du temps de formation non rémunéré, bien au-delà de ce que prévoit la législation actuelle : tels sont les procédés destinés à réduire le « contenu en embauches » du passage aux 35 heures.

C'est cette logique que la Aubry<sup>2</sup> a malheureusement entérinée. Désormais, pour avoir droit aux aides de l'Etat, il n'est plus nécessaire ni de créer des emplois (il suffit de « mentionner le nombre d'emplois créés ou sauvegardés » par la RTT, même s'il s'agit d'un seul emploi !), ni de réduire réellement la durée du travail. Pour une majorité de salariés, le passage aux 35 heures risque fort de se réduire à une simple manipulation du décompte du temps de travail, ou à une nouvelle intensification de leur travail, mal compensée par des jours de repos fixés à discrétion par l'entreprise.

Si l'on passe au niveau macroéconomique, le bilan est plus difficile à dresser. La durée hebdomadaire moyenne du travail a effectivement baissé, puisqu'elle est passée de 38,9 à 36,9 heures entre 1997 et 2000. C'est peu et c'est beaucoup. C'est peu car on reste encore loin des 35 heures, mais c'est beaucoup car cette baisse de 2 heures représente un potentiel d'un peu plus de 5 % soit 700 000 créations d'emploi. On ne les aura pas, en raison des modalités de la loi, et de la résistance farouche du patronat, qui ont réduit ce potentiel direct à presque rien. On a fait faire le même travail en moins d'heures, ce qui veut dire que la productivité, calculée par heure et non par tête a fait un bond en avant (see Figure 7). Entre 1997 et 2000 elle a progressé en moyenne de 2,4 % par an, contre 0,8 % depuis le début des années 90. Ce bond en avant de la productivité horaire par rapport à sa tendance compense à peu près la réduction de la durée du travail dont l'effet direct apparent est bien inférieur à ce qui était prévu. Cette évaluation semble donc confirmer les visions pessimistes sur l'impossibilité de créer des emplois par la voie de la réduction du temps de travail.

Figure 7



Source : DARES

Mais le bilan global est plus nuancé. Le point de départ, c'est la faible croissance des années 90 : après la reprise de la fin des années 80 qui alimentait des discours presque aussi euphoriques que ceux que l'on entend aujourd'hui, la croissance aux 2 % par an, qui représentent la moyenne des années néolibérales. Cette croissance médiocre tire vers le bas l'investissement que le rétablissement du profit ne suffit pas à doper, et la croissance du stock de capital s'aligne peu à peu sur celle du PIB. Bref, on investit peu, et le rythme de substitution capital-travail décélère régulièrement depuis le début des années 80 : autrement dit le capital par tête augmente toujours, mais à un rythme ralenti. Or, c'est là que réside la source ultime de la productivité, comme le montre l'exemple américain où le bond en avant de l'investissement a fait redémarrer la productivité.

Voilà pour le mouvement à long terme : la faible croissance ralentit l'investissement et donc la productivité. Et le salaire dans tout cela ? Lui aussi progresse faiblement et c'est bien pour cela, d'ailleurs, que la croissance ne peut décoller, puisque la principale composante de la demande, à savoir la consommation des salariés, est considérablement freinée. Tout l'art des néoclassiques est de privilégier une autre chaîne de détermination, en affirmant que c'est le gel salarial qui a directement conduit au ralentissement de la substitution capital-travail et donc à l'enrichissement de la croissance en emploi. Cette présentation est absurde : jusqu'à la reprise récente, la croissance était certes plus riche en emploi, mais il n'y avait pas de croissance, et donc pas d'emploi. Il y a quelque chose de malthusien dans le capitalisme européen, qui privilégie une faible croissance de l'activité, du salaire et de la productivité. Mais tout cela est derrière nous, car on a dorénavant la croissance et l'emploi. C'est vrai, mais pour des raisons plus complexes car intervient la réduction du temps de travail.

Il faut en effet considérer les différentes composantes de la conjoncture dans leur interaction, ce qui permet alors d'avancer la thèse suivante : l'intensification du travail qui a permis de répondre à la réduction du temps de travail par une progression de la productivité horaire a atteint ses limites. Dans ces conditions, il n'était pas possible, en plus, d'enclencher le mécanisme du « cycle de productivité » qui correspond au fait que, d'habitude, une reprise de la croissance tire la progression de la productivité. Or, une des particularités des années récentes est justement que la croissance est passé de 1 % par an à 3-4 % sans que la productivité par tête s'écarte sensiblement d'un rythme de progression à peine supérieur à 1 % alors que la productivité horaire fait un bond en avant (see Figure 7).

Cette disparition du cycle de productivité peut s'expliquer en référence aux 35 heures. La productivité du travail ne pouvait à la fois parcourir son cycle conjoncturel habituel et en même temps compenser l'effet de la réduction du temps de travail sur les effectifs. En l'absence de réduction du temps de travail, la productivité par tête aurait par exemple grimpé à 2 % (comme à

la fin des années 80) et la progression de l'emploi aurait été plus dans les normes historiques. Le surcroît d'emplois résulte donc indirectement de la pression exercée par la réduction du temps de travail. Tel est en tout cas un schéma d'interprétation possible qu'évidemment les néo- ou sociaux-libéraux ignorent par principe, tant il va de soi dans leur conception du monde que l'emploi ne peut jaillir que des restrictions salariales.

Prenons les choses sous un autre angle. Vous êtes chef d'entreprise, vos carnets de commande se remplissent, il vous faut embaucher. Qu'est-ce qui peut expliquer que vous embauchiez plus que vous le faisiez d'habitude dans ce genre de conjoncture. Les allègements de charges ? C'est absurde : ce n'est pas parce que le coût de la main-d'oeuvre a baissé que vous allez embaucher plus que de besoin. En revanche, si vous consacrez tout votre potentiel de productivité à annuler l'effet de la réduction du temps de travail à niveau de production donnée, il faudra embaucher plein pot en cas d'augmentation de la demande. Seule cette conjonction entre croissance et réduction du temps de travail peut rendre compte du gel de la productivité par tête et du contenu en emplois élevé de cette reprise. C'est d'autant plus vrai que le phénomène joue y compris dans l'industrie où les effectifs ont recommencé légèrement, ce qui ne s'était jamais produit depuis le milieu des années soixante-dix, même pas lors de la reprise de la fin des années 80.

Seule une mise en perspective permettra de mieux éclairer ce débat, car on saura faire la part des choses entre le profil un peu particulier de ce demi-cycle 1996-2001 et une transformation plus structurelle des modalités de fonctionnement du marché du travail. Si notre analyse est correcte, l'enrichissement de la croissance en emploi n'est pas un phénomène durable, et on devrait revenir à des rythmes de croissance de la productivité plus soutenus. Telles sont d'ailleurs les perspectives officielles.

#### **4.3. Les perspectives**

L'un des principaux messages du rapport Pisani-Ferry est qu'il faut se hâter de refermer l'épisode des 35 heures. On a vu que le rôle de la réduction du temps de travail était systématiquement sous-estimé dans l'explication de la richesse en emplois de la croissance. Le rapport considère que l'on ne fera pas beaucoup mieux et se résigne à l'idée que l'extension aux PME (petites et moyennes entreprises = SME) prévue pour 2002 se heurtera à des obstacles : « les prévisions sont ici plus aléatoires en raison des phénomènes d'indivisibilité (particulièrement marqué pour les très petites unités) et de l'incertitude quant à l'extension effective des trente-cinq heures dans cette population d'entreprises ».

Il est étonnant de voir à quel point ces positions sont en phase avec les recommandations de l'OECD dans son Economic survey de 2000 : « Several risks can be identified. Productivity gains may be difficult to achieve in small firms since they are often too small to adopt a new work organisation. Also, during a cyclical upswing, firms could be hampered by the new restrictions on the quota of overtime. Lastly, the acceleration of the hourly wage produced automatically by the introduction of the 35-hour week is likely to have a negative impact on firms that have not reduced the working time. These firms will have to increase the hourly minimum wage, which is indexed to the average hourly wage rate. However, they will not benefit from the wage moderation, productivity gains, or lower social security contribution linked to the 35 hours. It is thus important that the hikes in the hourly minimum wage be as moderate as possible in order not to push up labour costs, especially for low-skilled workers. In addition, the new overtime arrangements should be applied flexibly. Lastly, the application of the 35-hour week to SMEs in 2002 should be very flexible ».

Il est assez rare qu'un rapport officiel suggère que l'on ne pourra appliquer une loi déjà votée, et on trouve ici l'influence du lobby patronal. Le discours sur les PME et, évidemment, les très petites unités est parfaitement hypocrite. Plus de la moitié des PME s'inscrivent dans des réseaux de sous-traitance qui les soumettent au pouvoir d'un donneur d'ordre ou d'un client unique. Cette externalisation permet aux grands groupes de disposer d'un vivier d'unités de production où les

salaires et les avantages sociaux sont inférieurs, et qui servent de moyen de pression sur leur propre main-d'oeuvre. La non-extension des 35 heures aggraverait encore cette situation de dualité redoutable : il y aurait non seulement plusieurs niveaux de SMIC, mais aussi plusieurs durées légales du temps de travail. Il est proprement scandaleux qu'un rapport tranche ainsi cette question et pèse dans le sens d'une dislocation supplémentaire du droit du travail.

« À plus longue échéance, sur la période 2005-2010, la durée du travail pourrait même remonter — et donc avec elle la productivité par tête —, dans une hypothèse de baisse sensible du taux de chômage telle que celle que retient la DARES. La dynamique du passage aux trente-cinq heures sera en effet arrivée à son terme en 2005, et la durée moyenne du travail pourrait s'accroître, si le temps partiel arrête de se développer, si la durée des temps partiels augmente ou si, dans un marché du travail beaucoup plus équilibré, le recours aux heures supplémentaires se développe. A long terme, il n'y a d'ailleurs pas de raisons de tenir pour intangible la norme des 35 heures, et aucune loi économique n'oblige à ce que la durée du travail baisse continûment s'il est légitime de jouer de cet instrument en période de chômage de masse, il est tout aussi vrai qu'à horizon de dix ans, la durée du travail se fixera en fonction d'arbitrages (centralisés ou, plus probablement, décentralisés) entre revenu et temps libre dont il n'est pas certain qu'ils reproduiront à l'identique celui de la fin des années quatre-vingt-dix. »

Cette longue citation ne contient qu'un aspect positif. Le rapport Pisani-Ferry, contrairement à de précédentes analyses néolibérales, ne fonde pas de grandes espérances sur l'extension du temps partiel qui ne devrait pas apporter « une contribution significative à l'enrichissement de la croissance en emplois ». Il « pourrait marquer le pas » en raison de la réduction du temps de travail qui « en affecte mécaniquement l'attrait relatif » et de la limitation des incitations. On pourrait même assister à une certaine résorption du temps partiel contraint avec l'amélioration du marché du travail. Certes, le rapport note que la proratisation « simplifiera le passage à temps partiel » mais il oublie surtout de mentionner qu'un dispositif d'allocation complémentaire aurait un effet incitatif, non seulement à l'extension de la plage de bas salaires mais aussi à celle du temps partiel à bas salaires.

Mais l'essentiel du message quant à l'abandon de la voie de la réduction du temps de travail est un détournement de fonction. Il s'agit là d'un choix de société, entre revenus et temps libre, mais aussi entre plein-emploi précaire et plein-emploi pour toutes et tous. Parce qu'il ne comprend pas les ressorts de la conjoncture actuelle et qu'il en fait une analyse erronée ou inexistante, le rapport Pisani-Ferry propose de renoncer à ce qui marche pour se replier ce dont personne, pas même lui, ne peut établir l'efficacité, à savoir le maintien obstiné d'une politique de baisse du coût salarial, extraordinairement coûteuse du point de vue de la croissance et de la protection sociale. Appliquer le rapport Pisani-Ferry conduirait inmanquablement à ramener le chômage de masse.

## **CONCLUSION**

La lecture néolibérale de la décennie de l'emploi est doublement inadéquate. En amont, elle attribue à des rigidités maintenues une montée du chômage qui coïncide en fait avec la flexibilisation du marché du travail ; en aval, elle ne réussit pas à imputer la récente reprise de l'emploi à une accélération du processus de libéralisation du marché du travail ou à la baisse du coût du travail. Concernant la France, l'OECD oscille entre deux discours : le premier explique que la France n'a pas suffisamment appliqué ses recommandations et que le maintien du chômage de masse s'explique ainsi ; le second attribue les récentes créations d'emplois à l'application de ses recommandations. Ces deux discours apparaissent d'autant plus contradictoires que les politiques menées en France ne font pas apparaître d'inflexion majeure depuis 1983.

Une autre lecture est possible, qui insiste sur le temps perdu à brider la croissance. C'est dans la mesure où l'on s'est un peu écarté en Europe de la stricte application des préceptes néo-libéraux que l'emploi a pu redémarrer : dévaluation de fait, moindre rigueur budgétaire, quasi-stabilisation de la part salariale viennent de faire preuve de leur efficacité, que l'OECD a du mal à reprendre à son compte. C'est pourquoi, l'incompréhension des ressorts de la reprise risque de conduire à un retour en force de politiques plus rigoureuses qui auraient pour effet, une fois de plus, de creuser inutilement l'ampleur du retournement conjoncturel.



## REFERENCES

- Abowd J.M., Kramarz F., Lemieux T., Margolis D.N. (1997), « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States », *Working Paper* No. W6111, NBER.
- Audric S., Givord P., Prost C. (1999), « Evolution de l'emploi et des coûts par qualification entre 1982 et 1996 », *Document de travail* de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques, G9919, INSEE, décembre.
- Cornilleau G., Heyer E., Timbeau X. (1998), « Le temps et l'argent: les 35 heures en douceur », *Revue de L'OFCE*, janvier.
- DARES - Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (1996), *40 ans de politique d'emploi*, La Documentation française.
- DARES (1998), « L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail », *Premières informations et Premières synthèses*, février.
- DARES (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, décembre.
- DARES (2001), « Une croissance plus riche en emplois », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, février.
- Dormont B. (1994) - « Quelle est l'influence du coût du travail sur l'emploi ? », *Revue économique* n°3, mai ; ainsi que : *Réexamen de la relation coût du travail et emploi*, Rapport au Commissariat Général du Plan, septembre.
- European Commission (2000), « The EU Economy. 2000 Review. » *European Economy* n°71, Office for Official Publications of the EC, Luxembourg.
- Fitoussi J.P. (1995), *Le débat interdit. Monnaie, Europe, pauvreté*, Arléa-Le Seuil.
- Fitoussi J-P. & Passet O. (2000), « Réformes structurelles et politiques macroéconomiques : les enseignements des « modèles » de pays » in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.
- Freyssinet J. (2000), « La réduction du taux du chômage : les enseignements des expériences européennes » in *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.
- Husson M. (1996), « Emploi et coût du travail : les incertitudes de l'économétrie », *La Revue de l'IRE* n°18, 1995.
- Husson M. (1999), *Les ajustements de l'emploi*, Page Deux, Lausanne.
- IRE - Institut de Recherches Economiques et Sociales (2000), *Les marchés du travail en Europe*, La Découverte.
- Kramarz, F. & Philippon T. (2000), « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Working paper* 2000-10, CREST.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*.
- OECD (1997), *Economic Surveys : France 1997*.
- OECD (1997), *Implementing the OECD Jobs Strategy : Lessons from members countries'experience*.
- OECD (1999a), *Economic Surveys : France 1999*.
- OECD (1999b), *Implementing the OECD Jobs Strategy : Assessing Performance and Policy*.
- OECD (2000), *Economic Surveys : France 2000*.
- Pisani-Ferry, J. (2000), *Plein emploi*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française.