

UNIVERSITE MOULAY ISMAIL
Faculté des Sciences Juridiques,
Economiques et Sociales - Meknès

Masters :
Economie et management internationaux
Management logistique

Module : Macroéconomie

Axe II : MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI,
CHÔMAGE

Les questions relatives à l'emploi et au chômage ont été largement dominées par le discours économique, la sociologie s'étant plus traditionnellement orientée vers les problèmes du travail, y créant même une branche spécialisée, la *sociologie du travail*. Dès les années 1920-30, les études d'E. Mayo portant sur l'organisation du travail montrèrent que le collectif de travail (l'entreprise) n'était pas qu'une somme d'individus mais le résultat d'une coopération. Dans les années soixante, les questions d'appauvrissement des tâches étaient au centre des recherches de G. Friedman en France (« Le travail en miettes »). Après 1968, la question de l'aliénation au travail, déjà développée chez Hegel et Marx, sera reprise par H. Marcuse et l'école de Francfort. Dans les années soixante-dix, A. Touraine et son équipe repensèrent la question marxiste de la conscience ouvrière et de son évolution avec le passage de la société industrielle à la « société post-industrielle ».

Ainsi, la sociologie laissa, pour ainsi dire, le champ libre aux économistes pour toutes les questions relatives à l'emploi. Ceux-ci menèrent leur réflexion dans trois directions. Celle du *volume de l'emploi d'abord*, déterminé, selon les économistes néo-classiques, par la rencontre d'une offre et d'une demande de travail ou, selon les keynésiens, par le niveau de la demande. Ensuite, celle de *l'adéquation qualitative* entre la qualification requise par l'emploi et celle de la main-d'œuvre. Enfin, celle de *la rémunération du travail* qui, selon l'orthodoxie libérale, découlait de la productivité marginale du travail, donc nécessairement décroissante compte tenu de la loi des rendements décroissants des facteurs productifs. Cette domination de la science économique sur ces terrains de l'emploi et du chômage se reflète très largement dans les débats politiques et intellectuels trop souvent placés sous le seul éclairage économique : quelle politique économique pourra créer des emplois ? quels liens y a-t-il entre la croissance économique et l'emploi ? la productivité est-elle bonne pour l'emploi ? le chômage est-il aggravé par la mondialisation économique ...etc.

A partir des années 1980, la sociologie va investir le terrain du chômage, à côté des économistes, mais se spécialisera en quelque sorte sur les conséquences ou sur le vécu du chômage (cf, par exemple, le livre de D. Schnapper, « L'épreuve du chômage » paru en 1981). Depuis quelques années cependant, on a vu se développer une sociologie de l'emploi et du chômage qui tente de sortir de la seule analyse des effets. Déjà, l'économie des conventions avait proposé d'étudier, dans le sillage des travaux de M. Granovetter (« Getting a job » en 1974 notamment) ce qui se déroulait dans une situation d'embauche (revoir la 1^{ère} partie § V). Plus généralement, une sociologie de l'emploi et du chômage s'intéressera aux fonctionnements sociaux qui déterminent les formes de l'emploi, son volume, ses évolutions ainsi que celles du chômage. Le « social » se lit en effet dans le mouvement de féminisation de l'activité, dans le partage entre les emplois masculins et féminins, dans la structure des emplois selon les catégories sociales. Le social intervient aussi pour expliquer les inégalités d'exposition au chômage. Ce sont encore des processus sociaux d'arbitrages et de conflits entre des groupes sociaux qui peuvent expliquer les choix de politiques d'emploi. Ainsi, on voit bien que les questions relatives à l'emploi et au chômage ne peuvent pas davantage que celles concernant le travail être abordées sous un seul angle disciplinaire, économie ou sociologie.

Ce regard pluridisciplinaire aura peut-être le mérite de ne plus faire du travail et de l'emploi des notions interchangeables, l'une se référant davantage à une thématique sociologique, l'autre restant dans le giron des économistes. Pour distinguer ces deux notions, on pourrait d'abord dire que le travail désigne une activité productive et les conditions d'exercice de cette activité alors que l'emploi concerne les modalités d'accès ou de retrait du marché du travail ainsi que la traduction du travail en statut social. Parler, par exemple, de l'emploi de cadre, ce n'est pas désigner d'abord un contenu de travail, mais

spécifier une position socioprofessionnelle avec ce que cela comporte de rémunération, de pouvoir dans la hiérarchie ou de prestige dans la société. On pourrait dire aussi que l'emploi désigne une fonction dans le processus de production alors que le travail renvoie davantage à la manière dont on occupe cette fonction et à la représentation que l'on se fait de sa relation à l'organisation qui nous emploie. Ainsi, on dira qu'untel a obtenu un emploi de cadre ou de manœuvre...mais qu'il y fait un travail passionnant ou rebutant ! Un philosophe disait, de façon fort éclairante, que l'huissier d'un ministre travaille beaucoup plus chez lui que là où on l'emploie !! L'assimilation a été très forte entre emploi et travail dans la société salariale d'après-guerre car avoir un emploi ne consistait pas qu'à avoir une fonction et gagner un salaire. C'était également acquérir une identification sociale. Depuis quelques décennies, il n'est pas sûr que trouver un « job » soit vécu comme le fait d'avoir un travail.

Chapitre I : LES MÉCANISMES : FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EXPLICATIONS DU CHÔMAGE

Dans les analyses du fonctionnement du marché du travail et du chômage, on retrouve ici les grands clivages théoriques traditionnels entre les analyses libérales, marxistes et keynésiennes. Un renouvellement conceptuel s'est aussi opéré avec la sociologie économique.

Section I : Les théories traditionnelles

A -Les théories classiques

Pour les *économistes classiques* de la fin du XVIIIème et du début du XIXème siècles, la régulation du marché du travail se faisait par l'élimination physique des travailleurs les plus pauvres.

On distribue en effet à ceux qui font les travaux « simples et grossiers » un *salaire de « subsistance »* dira par exemple J.B.SAY au début des années 1800. Puis, quand le besoin de ces travaux diminue, les salaires « tombent au-dessous du taux assurant la perpétuation de la classe des manœuvres ». Traduisons : les travailleurs ne peuvent plus survivre. T.MALTHUS est encore plus cynique. « Au grand banquet de la nature, pas de couvert pour les pauvres » dit-il en 1798. Même son de cloche chez D.RICARDO en 1817. Lorsque le salaire tombe au-dessous de ce qu'il appelle le « *prix naturel du travail* » par excès d'offre de ce travail, alors seule la réduction du nombre de travailleurs consécutive à leur misère permettra au salaire de remonter à son taux naturel.

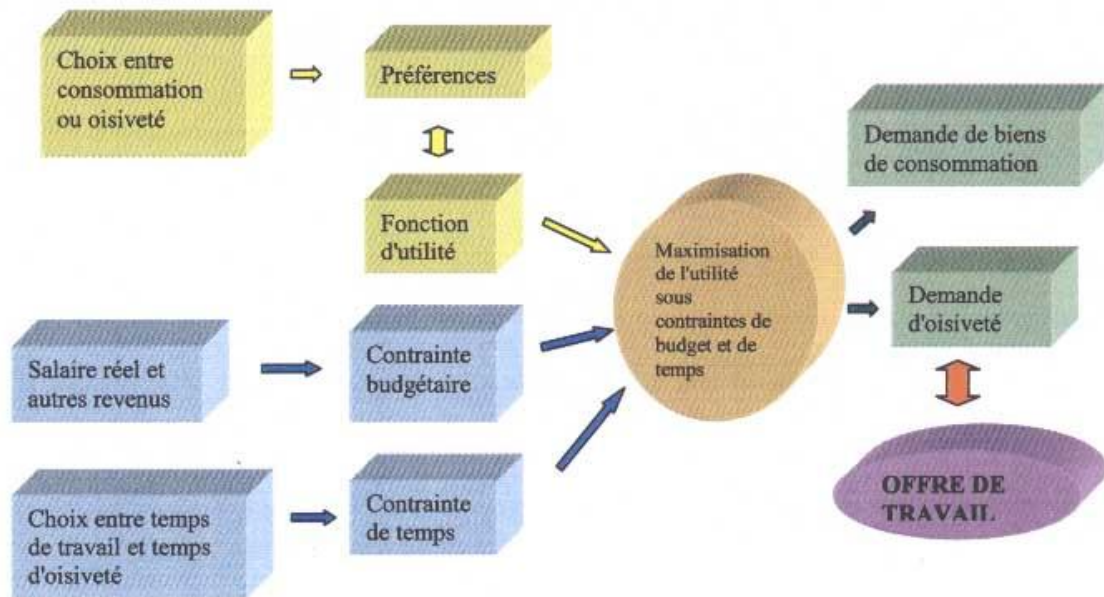
B - L'analyse néo-classique

Des économistes tels que L.WALRAS, A.MARSHALL ou K.MENGER conserveront l'idée classique d'une impossibilité du sous-emploi grâce à une régulation par le salaire. Le salaire agit comme n'importe quel prix sur n'importe quel marché. Si l'offre de travail excède la demande, le salaire baissera à condition que l'on soit en situation de concurrence et, du coup, l'embauche des travailleurs deviendra possible. Dans ces conditions optimales, le chômage est impossible. S'il apparaît, il ne peut être dû qu'aux délais d'adaptation entre l'offre et la demande de travail (*chômage « frictionnel »*) ou encore aux rigidités du marché du travail : opposition ouvrière et syndicale à la baisse du salaire ; salaire minimum institutionnalisé par les pouvoirs publics ; allocations de chômage ... Dans tous ces cas, le chômage est donc « *volontaire* ».

Dans l'approche néoclassique, **le travail est un bien comme un autre, échangé sur un marché**. Le marché va être le lieu de rencontre des offreurs et des demandeurs. ***Les demandeurs de travail sont les entreprises et les offreurs de travail sont les individus***. On notera, à cet égard, que les décisions d'un individu dépendent souvent des relations à l'intérieur d'un ménage. L'offre de travail des ménages est un concept économique qui mérite d'être approfondi spécifiquement.

La concurrence parfaite sur le marché du travail réalise l'allocation optimale des ressources : le revenu du travail compense exactement la désutilité du travail pour les salariés ; le coût du travail est égal à sa productivité marginale pour les entreprises.

1- L'offre de travail des ménages



Le salaire réel = coût d'opportunité de l'oisiveté

(Choisir l'oisiveté signifie perdre le salaire réel)

a-La décision optimale :

- Demander la quantité d'oisiveté telle que le coût marginal de l'oisiveté (salaire réel) soit égal au gain marginal (en terme d'utilité) de l'oisiveté ;
- Offrir la quantité de travail telle que le gain marginal du travail (salaire réel) soit égal au coût marginal (en terme d'utilité) du travail.

L'offre de travail dépend :

**du salaire réel* : l'augmentation du salaire réel peut avoir deux effets contraires au niveau de l'offre de travail par les agents

- **Un effet de " substitution "** : la demande d'oisiveté diminue ; l'offre de travail augmente (les agents préfèrent l'enrichissement au temps libre);
- **un effet " revenu "** : la demande d'oisiveté augmente ; l'offre de travail diminue (les agents préfèrent travailler moins si le revenu ne change pas). **La théorie néoclassique fait l'hypothèse (restrictive) que l'effet de substitution l'emporte.**

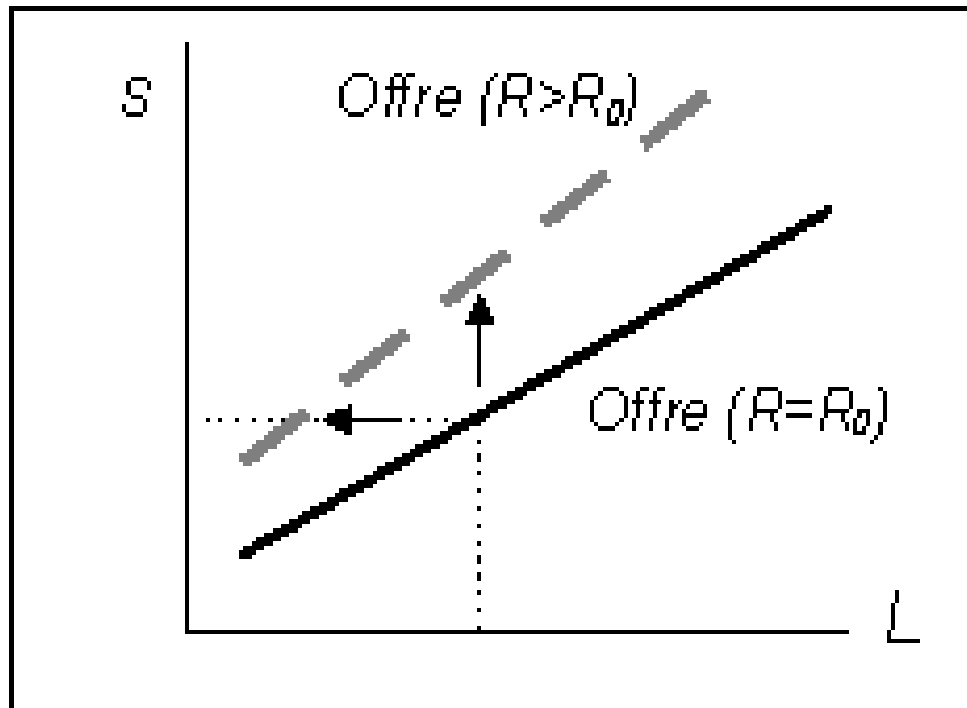
**des autres revenus (revenus de l'épargne, rentes, prestations sociales))*
Quand les autres revenus augmentent, la demande d'oisiveté augmente ; l'offre de travail diminue.

Représentation schématique de l'offre de travail

(S, le salaire réel ; L, la quantité de travail offerte)

$R = R_0$, signifie que le seul revenu perçu est le salaire

$R > R_0$, signifie l'existence d'autres sources de revenu.



Compte tenu de l'hypothèse néoclassique de préférence des agents pour la substitution, plus le taux de salaire est élevé, plus les individus offrent une grande quantité de travail sur le marché. **La fonction est croissante** (la représentation linéaire est une simplification).

La courbe d'offre collective s'obtient par agrégation des courbes d'offre individuelles.

Remarque : Une source de revenus exogène fait se déplacer la courbe d'offre vers le haut et vers la gauche par rapport à la courbe d'origine : pour offrir une même quantité de travail, les salariés demandent un salaire plus élevé et pour le même salaire, désirent travailler moins.

b-La notion de salaire de réserve.

- Définition : **le salaire de réserve est le salaire en deçà duquel un individu n'offre pas de travail** (sur le schéma ci-dessus, c'est l'intersection entre la courbe et l'axe des ordonnées).

- Signification économique : tant que le taux de salaire du marché est inférieur à un certain seuil (différent selon les individus), il y a des agents qui ne se présentent pas sur le marché du travail (offre = 0) ; **si le salaire réel augmente et passe au-dessus du salaire de réserve**, ils entrent sur le marché du travail, **le taux de participation croît**.

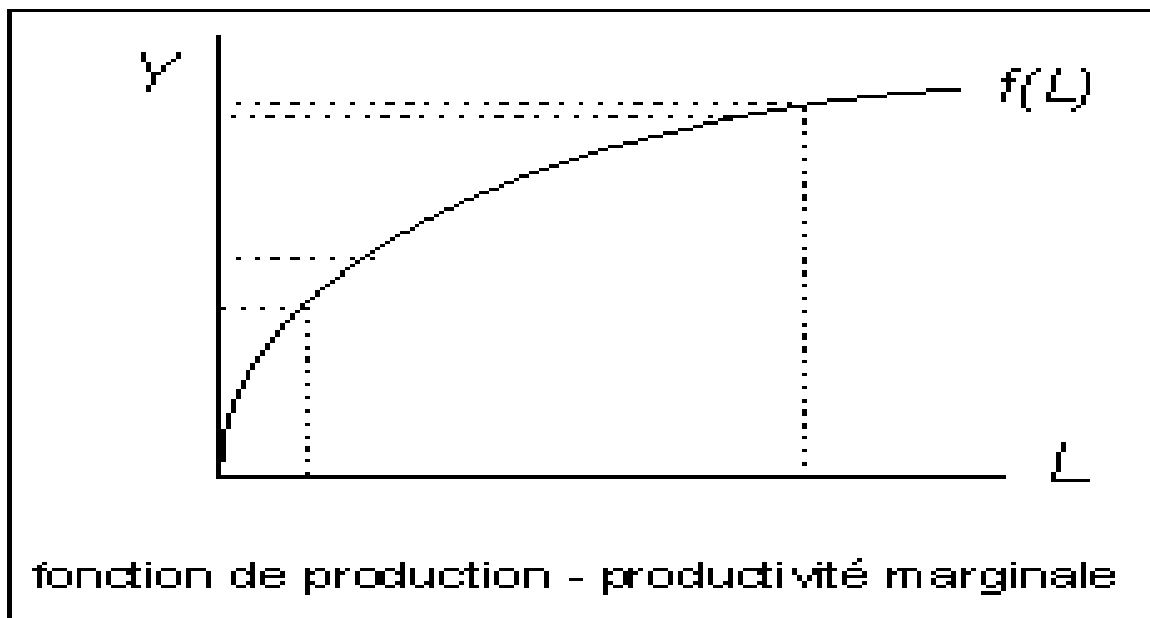
2- La demande de travail des entreprises

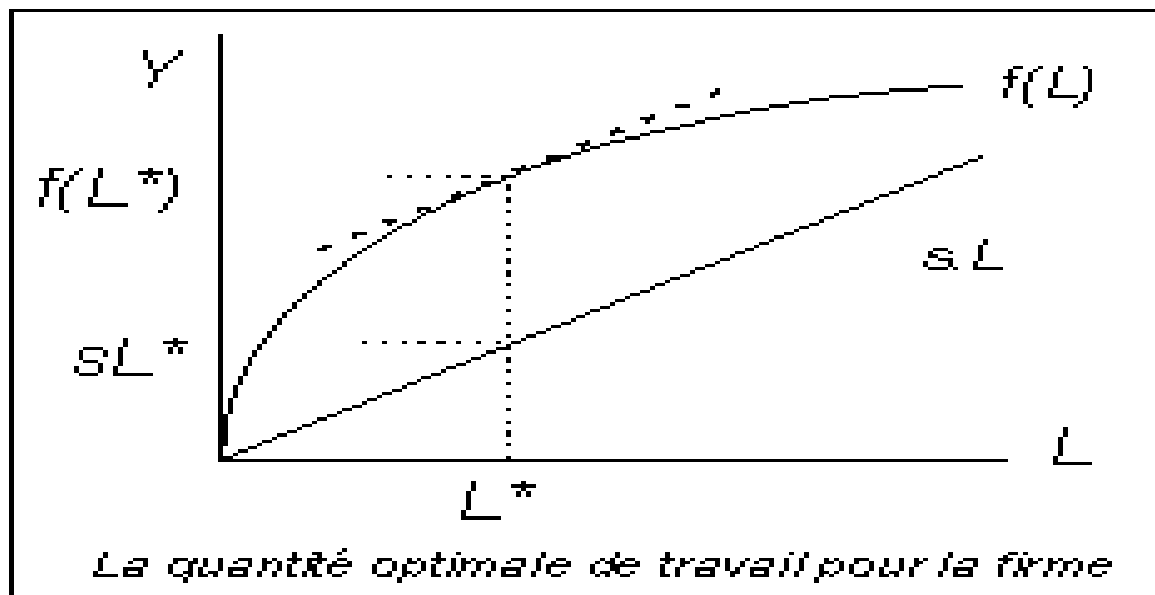
Les entreprises produisent avec, principalement, du capital et du travail.

- **A long terme** : les firmes choisissent la combinaison capital – travail la moins coûteuse ; la demande de travail dépend du coût relatif du travail et des possibilités de substitution ou de complémentarité entre le capital et le travail. On peut distinguer à cet égard deux grandes catégories de travail : le travail qualifié et le travail non qualifié.

- **travail qualifié et capital** sont en général des facteurs **complémentaires** (les ingénieurs sont plus productifs grâce aux ordinateurs) ;

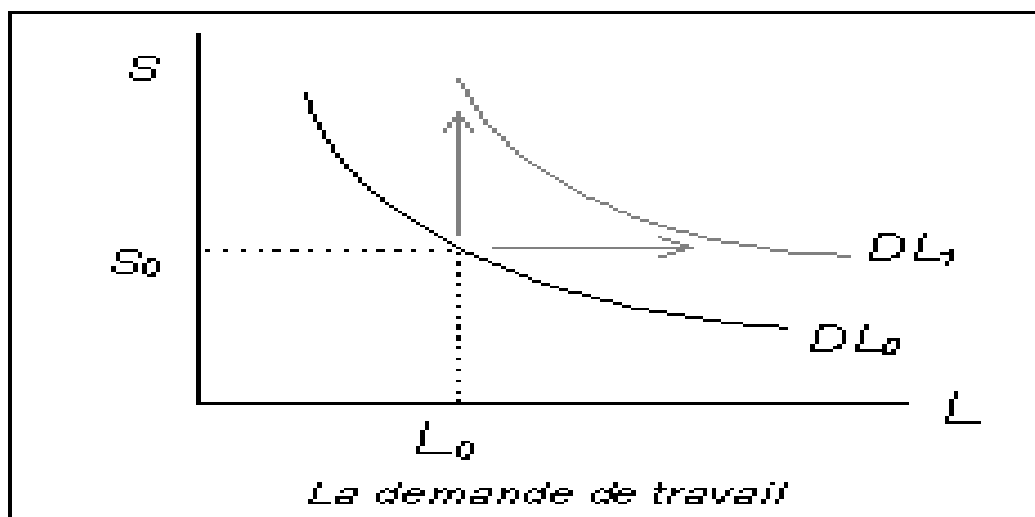
- **travail non qualifié et capital** sont des facteurs plutôt **substituables** (les concierges sont remplacés par les interphones, le personnel au guichet des banques par des automates bancaires)





- **A court terme**, les investissements réalisés ne changent pas, le stock de capital reste constant. En considérant donc, à technologie constante, comment évolue la productivité marginale du travail (productivité marginale du travail = production supplémentaire permise par l'usage d'une unité de travail supplémentaire), la théorie néoclassique considère que la productivité marginale n'est pas constante et, passé une première période où elle croît, elle est plutôt caractérisée par une longue phase de décroissance. **La productivité marginale du travail est décroissante**. C'est-à-dire que l'usage d'une unité de travail supplémentaire (à la marge) est encore bénéfique, mais de moins en moins.

La fonction de production $f(L)$ à productivité marginale décroissante.



(avec Y , la production et L , la quantité de travail)

L'entreprise maximise son profit en choisissant la quantité de travail, étant donnée la fonction de production : Si s est le taux de salaire d'une unité de travail, on peut écrire :

$$\text{Profit} = f(L) - s.L$$

Recette marginale = productivité marginale du travail
Coût marginal = salaire réel

Le profit est maximum quand la productivité marginale du travail est égale au salaire réel.

La demande de travail est décroissante par rapport au salaire réel.

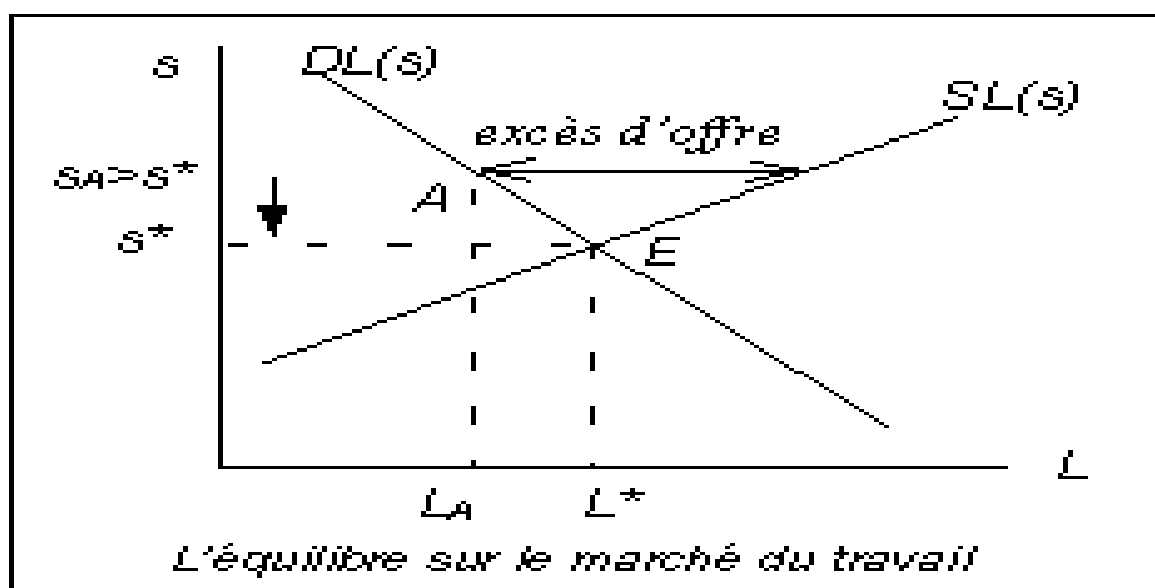
La demande de travail (heures de travail ou embauche de salariés) dépend du taux de salaire et de l'état de la technologie (progrès technique) :

**Du salaire réel*: si le salaire réel augmente, la quantité de travail demandée diminue. A quantité donnée de travail (L_0), il faut augmenter la productivité. La rémunération augmente mais correspond à un surcroît de production unitaire. *La courbe se déplace vers le haut ;*

**De la technologie* : si le progrès technique fait augmenter la productivité du travail, la quantité de travail, à salaire donné (S_0), augmente. La courbe se déplace vers la droite.

3- L'équilibre concurrentiel sur le marché du travail

En concurrence parfaite sur le marché du travail, le taux de salaire réel s'ajuste pour égaliser les quantités offertes et demandées.



A l'équilibre, le coût marginal du travail (en terme d'utilité) est égal à son gain marginal (la productivité marginale).

La **flexibilité du salaire** permet d'atteindre le plein emploi (L^*) pour un salaire d'équilibre (S^*) : **à l'équilibre (E), il n'y a pas d'offre excédentaire de travail. Toute oisiveté est une oisiveté voulue.**

Si les salaires sont insuffisamment flexibles ($S_A > S^*$), un excédent d'offre par rapport à la demande apparaît. Le chômage résulte donc en ce cas d'une insuffisante flexibilité salariale.

Le seul chômage non volontaire que l'on puisse observer dans la théorie néoclassique est un chômage d'ajustement (en permanence, des salariés désirent changer d'emploi et en cherchent). C'est le **chômage " frictionnel "** qui était, de fait, quasiment le seul chômage réellement observable durant les années 60 en France. C'est le **taux de chômage de plein emploi**.

L'existence d'un chômage durable dans le modèle néoclassique (dit *chômage "classique"*) ne peut être due qu'à un **dysfonctionnement du marché** qui empêche l'ajustement du salaire (point A sur le graphique), **la rigidité du salaire réel**.

C - L'analyse keynésienne

On sait comment J.M.KEYNES s'opposera dans les années trente à ce schéma. Pour lui, le chômage n'est nullement volontaire. Il résulte de l'insuffisance de la demande effective adressée à l'économie. Le niveau de l'emploi ne se détermine donc pas sur le marché du travail mais dans les demandes concrètes de biens et de services. Aussi le chômage se développera t-il d'autant plus que les salaires baissent puisque la consommation diminuera en même temps que le revenu. Le chômage est donc toujours « involontaire » et sa réduction passe par une volonté politique de relancer la demande effective.

Les entreprises sont contraintes sur leurs débouchés : des contraintes sur le marché des biens se répercutent sur le marché du travail.

Les entreprises ont besoin de L_C seulement pour produire la quantité qui satisfait leurs débouchés.

Une baisse du salaire réel ne permet pas d'accroître le niveau d'emploi.

Le chômage keynésien est résorbé en accroissant la **demande effective** de biens (donc le besoin en travail).

Le concept de chômage keynésien suppose des **rigidités nominales** sur le marché des biens et services : les prix n'apurent pas le marché des biens.

⇒ Le modèle keynésien remet en cause du modèle classique (la loi des débouchés de J.B. SAY : " l'offre crée sa propre demande ") ; le modèle insiste sur interdépendance des marchés (biens, travail) ;

⇒ l'existence de rigidités est une possibilité acceptable / acceptée pour le " **court terme** ".

Alors que dans le modèle classique (ou néoclassique), une hausse de la productivité induit une hausse des salaires laquelle augmente l'offre de travail, dans le modèle keynésien une hausse de la productivité entraîne une augmentation de la production, ce qui en cas de crise par insuffisance de la demande effective (le pouvoir d'achat) aggrave encore la surproduction et la situation de l'emploi.

Section II : Les réactualisations théoriques

Face à la permanence du chômage, les économistes de tous les courants théoriques ont été obligés de revoir leurs interprétations. Les libéraux vont proposer de nouvelles interprétations du chômage, soit en termes de dysfonctionnement comme dans la théorie standard, soit en termes de rationalité des chômeurs. Les keynésiens continueront à l'interpréter comme insuffisance de croissance économique. A partir des années 1970-80, des synthèses vont être tentées : entre la théorie néo-classique et la théorie keynésienne, d'une part, pour expliquer comment se déroule la relation d'emploi et comment se déterminent les salaires ; entre la théorie keynésienne et la théorie marxiste d'autre part pour ramener l'explication du chômage au cœur des mutations du système productif.

A - La réactualisation des analyses libérales du chômage

Elle s'est faite dans deux directions : au niveau macroéconomique, on a tenté d'expliquer quels dysfonctionnements altéraient l'équilibre du marché du travail ; à un niveau plus microéconomique, on a proposé une application nouvelle du postulat de la rationalité des agents économiques

1 - Les déséquilibres macro-économiques

On a surtout invoqué trois explications de ces déséquilibres.

- l'augmentation des ressources en main- d'œuvre : l'offre de travail aurait augmenté, dans les années soixante et soixante-dix sous l'effet de la démographie naturelle et migratoire ainsi que d'une plus grande rigidité des comportements d'activité des femmes.

- l'inadaptation des qualifications, la formation scolaire et professionnelle n'ayant pas trouvé les moyens de ses ambitions. Ce chômage d'« inadéquation » peut ainsi aller de pair avec un important gisement d'offres d'emploi non satisfaites, compte tenu de la faible mobilité professionnelle des actifs (situation souvent décrite par la notion de « non appariement » du marché du travail.

- les politiques keynésiennes d'après-guerre qui ont laissé se développer l'inflation, persuadées, à tort, que c'était là une arme contre le chômage. Cette analyse, faite d'abord par KEYNES, a été confirmée en 1958-60 par la fameuse *courbe de PHILIPPS- LIPSEY* dont les études statistiques sur un siècle montraient la relation directe entre la hausse du niveau de l'activité (PIB, emploi) et celle du niveau des prix ; inversement, quand l'activité et les prix se ralentissaient, le chômage augmentait. La lutte contre le chômage pouvait dès lors passer par l'acceptation d'un certain niveau d'inflation. A cette thèse, les libéraux – et notamment l'école monétariste de Chicago (M. FRIEDMAN, E.PHELPS) répondront que vouloir faire descendre le chômage au-dessous de son « *taux naturel* » ne peut que générer de l'inflation. Ce taux, défini comme *celui au-dessous duquel il est impossible de descendre sans générer de l'inflation* est donc incompressible et les politiques keynésiennes n'ont fait que perturber les informations des agents économiques et leur rationalité par une « *illusion monétaire* ». A court terme, faire baisser le chômage par

l'inflation est possible ; à long terme, l'illusion se dissipe, les agents adaptent leur comportement sur le revenu réel (amputé de l'inflation) qu'ils anticipent, les ménages réduisent leur consommation, les entreprises leur activité, et l'économie connaît à la fois l'inflation et le chômage (situation dite de « stagflation »).

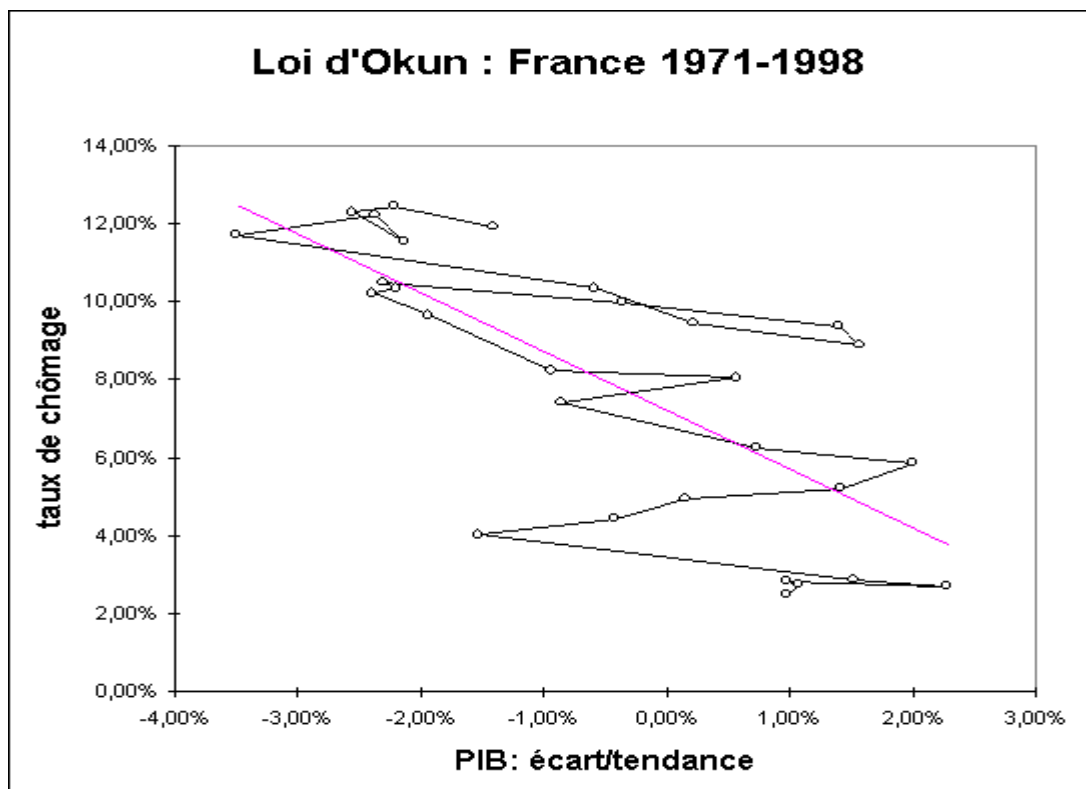
2- Une nouvelle application du postulat de rationalité

Un autre approfondissement de la théorie néo-classique consiste à analyser le chômage comme provenant de formes spécifiques de la rationalité des agents économiques. Ainsi, la *théorie de la recherche d'emploi* ou « *job search* » a cherché une explication du chômage dans la volonté des demandeurs d'emploi de mettre à profit leur temps de chômage pour trouver le meilleur emploi possible. Et, le coût du chômage (absence de salaire) étant moins lourd pour les femmes dont le mari travaille et pour les enfants entretenus par leur famille, ceux-ci seraient moins pressés d'obtenir un emploi. Le chômage toucherait ainsi particulièrement ces catégories en raison d'un calcul bien compris. Ces théories, qui restent fidèles à la conception d'un chômage volontaire sont largement démenties par la relation entre durée du chômage et inemployabilité.

B - La synthèse entre néo-classiques et keynésiens

Les keynésiens sont toujours restés fidèles à l'idée d'un chômage involontaire déterminé par l'insuffisance de l'activité économique. En 1962, à peu près au même moment où PHILIPPS établissait empiriquement la relation qui porte aujourd'hui son nom et où LIPSEY en fournissait l'explication théorique (la dépense publique pour diminuer le chômage est d'autant plus coûteuse en inflation que le marché du travail se rapproche du plein emploi), les travaux de l'américain OKUN précisaient la corrélation négative entre croissance économique et chômage et suggéraient que pour faire baisser le taux de chômage d'un point, une croissance de 3% était nécessaire.

La loi d'Okun (ou la relation entre emploi et croissance)



taux de chômage = 7,22% - 1,5 écart PIB

Okun est un économiste américain qui a mis en évidence une relation statistique entre le taux de chômage et le taux de croissance de l'économie (le taux de croissance du PIB). Pour que le taux de chômage, il faudrait selon cette "loi" que le taux de croissance soit supérieur à un taux de croissance minimum. La loi d'Okun représente l'espoir de voir la croissance provoquer une baisse du chômage.

Il est possible de considérer chaque année par un point en plaçant en abscisse le PIB (plus exactement l'écart des fluctuations du PIB par rapport à la tendance longue) et en ordonnées, le taux de chômage. Un nuage de points apparaît pour la France et une première droite de régression peut être tracée (méthode des moindres carrés) : elle est d'allure 7,22 % - 1,5 écart PIB, c'est-à-dire que la pente semble négative (ce qui paraît confirmer la liaison inverse entre la croissance et le chômage ; si le pays évolue sans écart par rapport à la tendance (écart = 0 %), la droite exhibe à ce niveau un taux de chômage de 7,22 %. La droite d'ajustement n'est bien sûr qu'une méthode d'approximation encore grossière et les calculs mériteraient d'être affinés et des tests économétriques menés pour en confirmer (ou en infirmer) la validité formelle. Cela dit, en l'état actuel des recherches, il semble qu'une relation négative inverse se confirme en France sur les 25 dernières années entre emploi et croissance : pour que le chômage diminue d'un point, il faudrait que le PIB soit un et demi-point au-dessus de la tendance (pente = - 1,5).

Pour résorber le chômage une croissance forte et durable semble nécessaire. La tendance du PIB est actuellement de 2 % ; une croissance de 3 % au-dessus de la tendance pourrait peut-être, si elle était maintenue autour de 5 % durablement, permettre une réduction significative du chômage.

Pour une interprétation actuelle de la courbe d'OKUN, voir l'article de D. CLERC dans « Alternatives Economiques », H.S.n° 52, 2^{ème} trimestre 2002, qui rappelle que dans le cas de la France, il a fallu, entre 1998 et 2001, un taux de croissance de 2% pour que le chômage commence à diminuer et que, dans les années à venir, il, faudra un taux de 3% pour qu'il diminue de 250 000 personnes par an.

Des tentatives de synthèse entre les courants théoriques ont été faites dans les années 1970 et, surtout, dans les années 1980. Un rapprochement entre néo-classiques et keynésiens consistera à expliquer d'une part que le chômage peut être soit de type keynésien, soit de type classique, d'autre part que la détermination du salaire n'obéit pas nécessairement aux lois de la concurrence pure et parfaite.

1 - La théorie du déséquilibre

Vers la fin des années 1970, un certain nombre d'économistes vont engager des recherches qui atténueront les oppositions traditionnelles entre néo-classiques et keynésiens et montreront qu'en cas de rigidités des prix (et donc des salaires), les ajustements se font par les quantités (et donc le chômage peut se développer). Edmond MALINVAUD (à l'époque directeur de l'INSEE) expliquera que trois types de déséquilibres peuvent apparaître, donnant lieu à trois situations distinctes mais non contradictoires.

Selon les théoriciens du déséquilibre, les prix des biens et des services ainsi que le salaire sont fixes et que tout déséquilibre sur les marchés qu'ils soient des biens et des

services ou bien du travail entraîne un rationnement par les quantités. Plusieurs situations peuvent se produire sur les marchés comme le montre le tableau suivant.

		Marché des biens et services	
		Offre supérieure à la demande	Offre inférieure à la demande
Marché du travail	Offre supérieure à la demande	Chômage Keynésien	Chômage classique
	Offre inférieure à la demande	Surproduction et pénurie de main d'œuvre correspondent à l'économie socialiste	Inflation contenue

Dans le cas du chômage classique, le niveau de profit est insuffisant donc les entreprises n'augmentent pas voire baissent leur production même s'il existe une demande non satisfaite.

Dans le cas de l'inflation contenue, cela signifie que par rapport à la demande de biens et de services, il y a une insuffisance de main d'œuvre et de production ce qui conduit à une hausse des prix.

Les deux types de chômage, keynésien et classique, sont extrêmement difficiles à distinguer car ils entretiennent des relations ce qui explique les difficultés à lutter contre.

Ainsi, l'évolution des capacités de production qui semble avoir limité la demande de travail à certaines périodes est déterminée par le taux d'investissement, qui lui-même dépend des perspectives de demande. D'autre part, la compétitivité sur les marchés extérieurs influence le niveau de la demande extérieure. La faiblesse de la demande étrangère peut être le reflet d'une compétitivité insuffisante. En termes de politique économique, tenter de remédier à un chômage keynésien (insuffisance de la demande) par une plus grande flexibilité du marché du travail ne résout rien tant que les entreprises n'ont pas de commandes elles n'embauchent pas et cela quel que soit le niveau de salaire. De même, une relance de la demande n'aurait aucun effet sur un chômage de type classique, le coût du travail trop élevé nuisant à la rentabilité des investissements.

2 - Explications à la rigidité des salaires

Dans la théorie néo-classique orthodoxe, le salaire était supposé flexible, ce qui permettait les ajustements des offres et des demandes de travail. Or, de nouvelles analyses ont cherché à montrer qu'au contraire, les salaires pouvaient être rigides, soit pour des raisons institutionnelles (l'existence du syndicalisme), soit pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la main d'œuvre, soit à cause de relations d'emploi spécifiques. L'introduction du *syndicalisme comme variable* de la détermination du salaire avait déjà fait l'objet d'une approche économique dès les années quarante. Elle montrait que la négociation salariale ne mettait pas en rapport que des rationalités individuelles mais aussi des rapports de force entre des groupes sociaux.

Au début des années soixante-dix, une autre spécificité du marché du travail est mise en avant par les travaux de DOERINGER et PIORE, énoncée dans une « *théorie de la segmentation* » de ce marché. Il y aurait, selon ces auteurs, coexistence entre un segment « primaire » où les salaires seraient élevés, la promotion interne facile et la sécurité de l'emploi très grande, et un segment « secondaire » présentant les caractéristiques inverses.

Ces segments seraient relativement étanches, ce qui cantonnerait certains travailleurs (les moins qualifiés) à des emplois précaires, les plus qualifiés faisant l'objet de recrutements internes, donc hors marché.

Vers le milieu des années soixante-dix, la « *théorie des contrats implicites* » tentera aussi de rendre compte de la rigidité des salaires et du chômage en introduisant un raisonnement original sur l'incertitude. Elle assimile la relation salariale à un contrat d'assurance. Le travailleur, pour se protéger du risque de licenciement ou de fluctuation de son salaire passerait un contrat implicite avec l'employeur au terme duquel ce dernier garantirait l'emploi en échange d'un salaire inférieur à celui qui s'établirait sur un marché concurrentiel. Lorsque la conjoncture est mauvaise, le salaire ne diminuerait pas (l'employeur verserait une sorte d'indemnité d'assurance) ; lorsque la conjoncture s'améliore, le salaire n'augmenterait pas (cette fois, c'est le salarié qui verserait d'une certaine façon une prime à l'employeur). La relation d'emploi serait donc ici basée sur ce que OKUN a appelé « une poignée de main invisible ». La rigidité du salaire serait le produit de stratégies individuelles et non pas d'un mauvais fonctionnement du marché.

Dans le même esprit, vers le milieu des années quatre-vingt, la « *théorie du salaire d'efficience* » est énoncée, notamment par STIGLITZ (prix Nobel 2001), pour expliquer que l'incertitude des employeurs quant à la performance réelle d'un candidat à l'embauche pouvait inciter ceux-ci à payer un salaire supérieur à celui qu'aurait fixé le marché. De cette façon, ils encourageraient l'embauché à donner le meilleur de lui-même. Dans cette analyse, la relation traditionnelle entre salaire et productivité est inversée puisque c'est ici le salaire qui ferait la productivité et non le contraire.

Enfin, la « *théorie des insiders-outsiders* » pose la même question de la supériorité de certains salaires par rapport à la productivité du travailleur. Même si en période de chômage, des travailleurs inoccupés (*outsiders*) acceptent de travailler pour une rémunération inférieure à celle de ceux qui sont en poste (*insiders*), les employeurs hésitent à les embaucher à la place des premiers car cette rotation aurait un coût (coût d'embauche, coût de formation, coût de licenciement ...). Ainsi, les insiders bénéficieraient d'une rente de situation : ils pourraient exiger des augmentations salariales équivalentes à l'ensemble des coûts que l'employeur économise. Ces stratégies aboutissent alors à une véritable segmentation du marché du travail.

C - Une analyse renouvelée du marché du travail : l'économie des conventions

Les *économistes des conventions* ont apporté une autre vision du fonctionnement du marché du travail et du chômage que celles proposées par les approches dominantes. Le principe général qui gouverne cette approche est la prise en compte de l'arrière-plan institutionnel des transactions économiques. Celles-ci se font toujours dans le cadre de « conventions salariales ». Par exemple, la compétence des travailleurs n'est pas une réalité en dehors du temps, objective. Elle est relative à des modalités historiques et institutionnelles d'évaluation de cette compétence. Ainsi, le jugement sur un salarié ne sera pas produit de la même façon lors d'un entretien en *face à face* ou lorsque l'employeur opère un tri parmi des *centaines de curriculum vitae*.

Dès lors, les questions de l'emploi et du chômage ne peuvent être réduites à celle de la croissance économique ou à celle des imperfections du marché du travail. Ce sont bien plutôt les *transformations des conventions salariales* qui fournissent une clé majeure de la compréhension de ces problèmes.

Une première transformation concerne la définition de la *qualification*. Celle-ci passe aujourd'hui moins par l'évaluation des exigences du poste de travail que par celle

des qualités reconnues à la personne. Dans l'organisation « fordiste », la qualification était définie objectivement par des classifications précises (OS, OP, OQ ...etc). C'est sur elles que reposaient les négociations collectives d'une branche d'activité. Désormais c'est sur le *compétence de l'individu*, notion forcément plus subjective que s'appuient les entreprises pour recruter une personne.

Une autre transformation importante est que le contrat de travail ne fixe pas, d'emblée et une fois pour toutes, les obligations du travailleur comme le faisait le contrat fordiste. L'employeur pourra demander toujours plus d'engagement de la part du salarié, au prétexte que la concurrence du marché s'intensifie.

Une première conséquence de ces transformations est que les inégalités s'intensifient entre les salariés. Et, fait nouveau, entre des salariés de statut et de qualifications très proches.(cf : J.P.FITOUSSI et P.ROSANVALLON, *Le nouvel âge des inégalités*, Ed.Seuil).

Ensuite, le jugement, largement répandu, selon lequel il y aurait des personnes plus aptes que d'autres, renforce alors le chômage, et particulièrement le chômage de longue durée. Celui-ci est alors moins la cause des inégalités que le résultat d'une conviction inégalitaire qui justifie une sélection renforcée (voir, à ce sujet, l'entretien avec F. EYMARDDUVERNAY in :Alter Eco HS n° 39, 1^{er} trim. 1999, p.30-33).

CHAPITRE II : LES REMÈDES AU CHÔMAGE : LES POLITIQUES D'EMPLOI

Que faut-il faire face au chômage ? La réponse à la question dépend, bien sûr, de l'analyse qu'on en fait.

Pour les uns, c'est *une politique macro-économique de croissance* qui peut, en créant des emplois, résoudre le problème. Libéraux et keynésiens se retrouvent aujourd'hui volontiers sur cette proposition avec, toutefois, des divergences marquées : si, pour les premiers, c'est un recours accru au marché qui rétablira la croissance, pour les seconds, c'est une politique économique mieux adaptée qui doit être mise en œuvre pour atteindre cet objectif.

Pour d'autres, la question doit être traitée, non pas dans une politique économique globale, mais dans la *redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail* puisque c'est l'inadéquation de l'offre et de la demande de travail qui produit le chômage. Mais, là aussi, le désaccord existe entre ceux qui prônent davantage de flexibilité (des salaires ou des procédures d'embauche) et ceux qui préconisent des règles plus contraignantes (comme la réduction du temps légal de travail par exemple).

Avec la recrudescence du chômage, les gouvernements ont tendance à utiliser à la fois ces deux types de stratégie. A l'intérieur de chacune d'elles, la voie du marché et de la flexibilité caractérise plutôt les pays anglo-saxons ; les pays d'Europe du Nord, de tradition sociale-démocrate, ainsi que la France, continuent de faire une plus grande place à l'intervention publique mais le contexte de mondialisation et d'intégration européenne rendent cette option plus difficile.

Enfin, la politique d'emploi peut aussi consister en des *mesures de traitement social du chômage*. Ces mesures dont certaines sont, à tort, dénommées « passives » ont été historiquement les premières à être mises en place, bien avant que le chômage atteigne les taux qu'il connaîtra par la suite.

Section I : Les politiques de croissance économique

Si l'on considère que la croissance économique et un taux de croissance fort sont des objectifs souhaitables pour vaincre le chômage, il faut mettre en œuvre des stratégies de croissance économique, internes et externes. Mais la liaison Croissance-Emplois n'est pas toujours évidente : la croissance économique peut être « pauvre en emplois » lorsque c'est la productivité qui assure cette croissance.

A - Les notions de croissance et de taux de croissance

De la croissance économique, l'économiste F.PERROUX a donné la définition de référence : *c'est l'augmentation, pendant une ou plusieurs périodes longues, d'un indicateur de dimension ; pour une nation, le produit global en termes réels.*

C'est le Produit Intérieur Brut (P.I.B.) qui sert généralement à mesurer la richesse de la nation à un moment donné. On le définit par la somme des valeurs ajoutées par les unités de production résidentes (sur le territoire national pendant plus d'un an), quelle que soit leur nationalité. En cela, il est différent du Produit National Brut qui mesure les valeurs ajoutées par les unités nationales, quel que soit le territoire de leur activité. Pour mesurer l'augmentation du P.I.B. en termes réels (on dit aussi en « volume » ou « en monnaie constante »), on doit enlever à sa valeur nominale, exprimée en « monnaie courante » la surestimation due à la hausse des prix des produits composant l'indice des prix.

B - Stratégie interne et stratégie externe de croissance économique

Si l'on fait le diagnostic, keynésien, que le chômage est lié à l'insuffisance de l'activité économique, donc de la croissance, il faut, pour créer des emplois, agir sur *les composantes* de cette croissance. Les économistes établissent une *relation fondamentale* entre *les ressources en biens et services* mis à la disposition des agents économiques résidents et *les emplois* que ces agents font de ces ressources. Cette relation s'exprime par l'égalité :

P.I.B. + Importations

=

Consommations + Formation brute de capital fixe + Exportations

± variations des stocks *

• Les stocks de produits s'accroissent si les emplois de biens et services sont inférieurs aux ressources ; ils diminuent si les ressources sont insuffisantes à satisfaire les emplois de ces biens.

Le chômage sera d'autant plus faible que la croissance de la demande (consommations des ménages et des administrations publiques ; FBCF ou investissements des entreprises, des ménages et des administrations publiques ; demande étrangère de produits nationaux) sera élevée.

Mais les stratégies divergent quant à la manière d'accroître ces composantes.

Au niveau interne, pour l'orthodoxie keynésienne, les administrations publiques ont un rôle essentiel : non seulement en stimulant la dépense privée (augmentation du SMIC, subventions et avantages fiscaux aux entreprises productrices, réduction des taux des emprunts, redistribution de revenus sociaux ...etc) mais aussi en se substituant à elle lorsqu'elle est insuffisante (dépenses publiques de consommation, de fonctionnement comme l'embauche d'agents publics, ou d'investissements dans des secteurs stratégiques de la demande tels que les infrastructures collectives).

Cette stratégie connaît cependant des *limites* depuis plusieurs années. Ces limites sont, certes nées de transformations réelles du contexte économique mais elles ont été aussi fortement affirmées par une idéologie libérale conquérante.

En *matière de dépenses publiques*, l'unification européenne oblige les gouvernements à une stricte orthodoxie. Ainsi, depuis le traité de Maastricht en 1992, le déficit budgétaire de l'Etat ne peut - conformément aux prescriptions libérales - dépasser 3% du P.I.B ce qui laisse aux gouvernements des marges de manœuvre beaucoup plus étroites dans la conduite de leur politique budgétaire.

Quant à *la politique monétaire* de type expansionniste telle que la baisse des taux d'intérêt, elle échappe désormais aux pouvoirs publics depuis que la plupart des banques centrales ont acquis leur autonomie (c'est le cas de la Banque de France depuis le 1^{er} Janvier 1994) et depuis que la Banque Centrale Européenne est devenue, en 1999, l'autorité à qui incombent la définition et le contrôle des variables monétaires (volume de la monnaie en circulation et taux d'intérêt principalement). Or, la stratégie de ces instances est, là encore, la rigueur la plus stricte.

Cette double rigueur est justifiée par la nécessité de contenir les moindres tensions inflationnistes qui nuiraient à la compétitivité des entreprises dans un contexte d'économie mondialisée.

Au niveau externe, justement, la manipulation des taux de change des monnaies et, en particulier, les dévaluations ont longtemps été une arme des pouvoirs publics lorsque les mesures internes ne suffisaient pas à relancer la demande et à créer des emplois. Le système monétaire mis en œuvre en 1944, à Bretton-Woods, prévoyait d'ailleurs des cas de force majeure où les gouvernements pouvaient déroger au sacro-saint principe des « parités fixes » pour se donner des marges de manœuvre que le budget et la monnaie laissaient insuffisantes. La dévaluation était, certes, mal vue politiquement (et la gauche a souvent perdu de sa légitimité dans des dévaluations répétées) mais elle pouvait avoir des retombées économiques positives en termes d'exportations, donc d'activité et d'emplois (dévaluation compétitive). Or, depuis le début des années quatre-vingt, d'abord dans les pays anglo-saxons, puis en Europe, la dévaluation a été proscrite. A l'instar de l'Allemagne (RFA jusqu'en 1989), la France a opté pour une politique de franc fort afin que celui-ci puisse rester accroché au Deutschmark dans le cadre des accords monétaires européens. L'opération fut réalisée grâce à la fixation de taux d'intérêt élevés qui eurent pour conséquence de juguler l'inflation (le « différentiel » d'inflation avec l'Allemagne fut spectaculairement réduit jusqu'à devenir favorable à la France) mais également de freiner la croissance et d'aggraver le chômage. Depuis 2002, le franc de même que les autres monnaies de la zone euro ayant été remplacées par une monnaie unique, la dévaluation est, par définition, impossible. Les contraintes devant lesquelles sont placés aujourd'hui les politiques économiques ne peuvent que réjouir les tenants de l'orthodoxie libérale. La croissance n'est pas, selon eux, à chercher dans des interventions publiques qui ne peuvent que perturber le fonctionnement du marché mais, au contraire, dans la levée des obstacles à ce fonctionnement. La meilleure des politiques de l'emploi consisterait alors à modifier les règles de fonctionnement du marché du travail.

C - La liaison croissance-emplois

Historiquement, cette liaison s'est longtemps vérifiée. Ainsi, après la deuxième guerre mondiale, les pays développés connaissent simultanément des taux de croissance élevés (5 à 6 % en moyenne durant les « trente glorieuses ») et de taux de chômage très faibles (< 1% de la population active). Plus récemment, entre 1997 et 2001, la reprise de la croissance économique a permis une réduction du volume de chômeurs.

Toutefois, la croissance ne fait pas tout. En effet, les travaux économétriques montrent que depuis les années soixante-dix et jusqu'à une date récente, les pays européens se sont caractérisés par une croissance économique « pauvre en emplois ». Cela tient à une augmentation rapide de la productivité du travail. On peut établir la relation :

Taux de Δ du PIB = Taux de Δ de l'emploi + Taux de Δ de la productivité Ainsi, de 1973 à 1991, avec un taux de croissance économique comparable à celui des Etats-Unis (2,4% en moyenne annuelle), la France et la RFA n'augmentent l'emploi que de 0,3% alors que le taux de croissance de l'emploi américain est de 1,8%. Explication : ces derniers ont « sacrifié » leur productivité qui n'a augmenté que de 0,6% (il faut dire qu'ils avaient, sur ce terrain, une confortable avance) alors que la France et l'Allemagne ont mis les bouchées doubles pour accroître leur efficacité productive à un rythme de 2,1% par an. Autre exemple, concernant la France : alors qu'entre 1987 et 1990, l'économie française connaît un taux annuel moyen de croissance supérieur à celui de la période 1997-2000 (3,5% au lieu de 3%), l'évolution annuelle de l'emploi est plus rapide dans la dernière période que dix ans plus tôt (1,8% au lieu de 1,1%). Explication : la productivité du travail par tête n'augmente que de 1,2% par an de 1997 à 2000 alors qu'elle progressait de 2,4% par an de 1987 à 1990. (cf : Alternatives Economiques n° 192, Mai 2001, page 71).

Ainsi, depuis peu, la croissance est devenue plus riche en emplois parce moins riche en efficacité productive. Le développement du secteur des services, moins soumis à la course en avant technologique, n'a pas été pour rien dans ce changement de rythme. Cette situation n'est pas propre à la France. Si les Pays-Bas ont réalisé ces dernières années des performances économiques remarquables et résisté à la montée du chômage (<3% de la p.a.), c'est, en grande partie, parce que la productivité néerlandaise a progressé à un rythme ralenti : de 6% par an dans les années 1960-1973, la productivité n'augmente plus que de 1,5% par an de 1985 à 1995. Bien sûr, cette réduction des gains de productivité a eu, comme dans le cas des Etats-Unis, la conséquence de faire monter le coût du travail pour les entreprises.

Section II : La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail

Dans un contexte de croissance à la fois faible et pauvre en emplois, les solutions au chômage ont été recherchées dans des fonctionnements différents du marché du travail. Mais à cet égard, les débats sont aussi vifs qu'à propos des stratégies de croissance. *Pour les uns*, c'est le coût du travail et les rigidités de la relation salariale qu'il convient de réduire pour que l'offre et la demande de travail puissent s'ajuster. *Pour les autres*, c'est par des procédures réglementaires telles que la réduction du temps de travail que l'on parviendra à créer des emplois.

A - Baisse du coût du travail et flexibilité

1) **La réduction du coût salarial** est depuis longtemps un axe essentiel des analyses et des politiques libérales. Sur n'importe quel marché, et donc sur celui du travail, le prix, ici le coût salarial, est une variable d'ajustement des quantités (offre et demande). Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des salariés, les entreprises n'embaucheront pas. Les premières victimes seront donc les travailleurs déqualifiés dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent.

Cette analyse a depuis quelques temps largement dépassé le périmètre de la pensée néo-libérale la plus orthodoxe et est partagée par des économistes ou gouvernants dont les convictions ne s'arrêtent pas aux lois du marché et au credo concurrentiel les plus stricts. Ainsi, E. MALINVAUD, professeur au collège de France, écrit-il dans un rapport de 1998 sur les cotisations sociales : « ...la baisse du coût du travail non qualifié accroîtra directement la demande de ce travail par les entreprises ». T.PICKETTY attribue la faiblesse de l'emploi en France au coût relatif trop élevé du travail peu qualifié français comparé à celui des Etats-Unis. Quant à D.OLIVENNES, dans une Note de la Fondation Saint Simon, il n'hésite pas à parler d'une « préférence française pour le chômage ». Selon lui, le modèle social français se caractériserait par un compromis « malthusien » qui protège une bonne partie de la société (même les exclus) au prix de prélèvements obligatoires (cotisations sociales notamment) lourds et néfastes à l'emploi. Cette analyse, « social-libérale » selon l'expression de J.P.FITOUSSI, débouche alors sur une accusation des réglementations trop rigides et des dérives des dépenses sociales qui pèsent, en particulier, sur le travail non qualifié. Elle propose de prendre exemple sur les Pays Bas ou la Grande Bretagne qui ont accepté de réformer le modèle social-démocrate. (cf ce texte dans « État-Providence : Arguments pour une réforme », Ed. Gallimard « Folio »).

Ces analyses ne font cependant pas l'unanimité. On peut leur opposer un certain nombre de *critiques*. La première concerne ce que l'on appelle l'élasticité de la demande de travail (des employeurs) à la baisse du prix de ce travail (charges salariales). Rien ne garantit, en effet, que des salaires trop élevés soient la seule raison du refus d'embaucher de la part des employeurs. C'est par exemple la thèse de D.COHEN dans « Richesse du monde, pauvreté des nations » (Flammarion, 1997). Selon cet auteur, les employeurs

peuvent être peu sensibles à la baisse du coût salarial car les salariés sont suspectés d'inemployabilité. La deuxième critique consiste à dire, comme l'a fait A.GAURON dans le rapport sur « Les cotisations sociales à la charge des employeurs, de 1998, déjà cité, que les mesures d'allègement du coût du travail non qualifié » auront pour conséquence de freiner la modernisation technologique et d'affaiblir les entreprises nationales dans la compétition mondiale ». Ainsi, l'industrie automobile française, en recherchant l'avantage compétitif d'une main d'œuvre bon marché recrutée au Maghreb ou en Turquie, a raté la révolution technologique impulsée par les entreprises japonaises et en a payé le prix dans les années 80. Enfin, une troisième critique peut s'exprimer en termes keynésiens : à force de considérer le salaire comme un coût plutôt que comme un revenu et un pouvoir d'achat des salariés, ne risque-t-on pas de tarir la demande de consommation, l'activité économique et finalement d'aggraver le chômage ? En d'autres termes, les rationalités micro-économiques (améliorer le fonctionnement du marché du travail en diminuant le coût de celui-ci) n'ont pas nécessairement de bons effets au niveau macro-économique. (On peut lire sur ce thème l'article de D.CLERC « Le coût du travail au cœur du débat » Alternatives Economiques H.S. n°39, 1^{er} trimestre 1999).

En ce qui concerne les mesures concrètes visant à réduire le coût du travail, le gouvernement français a jusque-là surtout mis en œuvre des mesures « ciblées » sur des catégories de main d'œuvre considérées comme difficilement employables : jeunes, chômeurs de longue durée, handicapés..., catégories subissant une discrimination à l'embauche. Ainsi, dès 1975, sont apparues des mesures pour favoriser l'embauche des moins de 26 ans tels que les contrats formation-emploi, puis, en 1984, les T.U.C. remplacés en 1989 par les C.E.S. En 1992, ces derniers sont renforcés par les contrats consolidés (C.E.C)... Tout une batterie de dispositifs seront mis en place, remplacés, renforcés... jusqu'aux emplois-jeunes créés par M.AUBRY.

2) La politique de flexibilité ne concerne pas que le volet du salaire. Elle est plus large que la seule réduction du coût salarial. Revendiquée depuis toujours par les employeurs, elle se fonde sur l'idée que l'intervention de l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence. Or, la concurrence suppose la mobilité des travailleurs. Donc, toutes les réglementations qui encadrent les relations salariales et visent à protéger les salariés ne font que parasiter les ajustements auxquels pourrait procéder le marché : elles accroissent les prix, elles engendrent une allocation sous-optimale des ressources en main d'œuvre et, finalement elles aggravent le chômage.

La politique de flexibilité a été largement popularisée par l'expérience britannique qui, de 1979 à 1997, sous les gouvernements de M.THATCHER puis de J.MAJOR, s'est traduite par une série de mesures « ultra-libérales » : restriction de la législation sur les licenciements abusifs, mise hors du jeu social des syndicats, renforcement des contrats d'emplois atypiques, etc... La diminution du chômage en Grande Bretagne, à la même époque, explique la popularité de cette expérience. Plusieurs études ont cependant établi que cette diminution était largement plus redevable à la baisse des taux d'activité qu'aux mesures de flexibilité. En France, la politique de flexibilité a été plus prudente qu'en Grande Bretagne. Les alternances politiques et les « cohabitations » (1986-88, 1993-95, 1997-02) ont rendu la flexibilité moins idéologique et plus pragmatique qu'outre-Manche. Ce qui explique que la gauche autant que la droite aient tenté de la développer. La politique de flexibilité a concerné deux domaines.

- Celui de la *gestion des effectifs* a vu les réglementations en matière de licenciements s'assouplir. Ainsi, le principe d'une autorisation administrative préalable à tout licenciement qui avait posé une ordonnance de 1945 a été supprimé en 1986 à la plus

grande satisfaction des employeurs qui l'exigeaient depuis longtemps. Cette gestion a aussi été flexibilisée par toutes les formes d'emplois a-typiques ou précaires : le travail à temps partiel (à ne pas confondre avec la réduction du temps de travail) introduit par la législation en 1973 et qui concerne plus de 3 millions de salariés ; les CDD ou le recours à des personnels intérimaires - Le deuxième domaine de déréglementation est *celui des salaires*. La flexibilité a consisté d'une part en des tentatives multiples de *contourner la réglementation du SMIC* (désindexation partielle depuis 1982 ; contrats aidés, dont la rémunération sera inférieure au salaire minimum...).

Elle a consisté aussi en des mesures déjà anciennes *d'intéressement et de participation aux bénéfices* dont le dernier volet est la création, depuis le début de l'année 2001, d'une *épargne salariale capitalisée*. La loi dite FABIUS met au cœur du dispositif, un Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) et un Plan d'épargne interentreprises (PEI) qui feraient des salariés des actionnaires de leur entreprise et qui viendront compléter les dispositifs déjà existants tel que le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) mais qui ne concernaient qu'un nombre restreint de salariés. (Le distributeur Carrefour a été la première entreprise à mettre en œuvre un PEI qui devrait toucher les 30 000 personnes de l'entreprise et de ses nombreux franchisés).

Ces mesures sont controversées car une telle participation n'accroîtra les revenus des salariés qu'à la condition que la conjoncture, la bourse et l'entreprise aillent bien. Dans tous les cas, en revanche, le risque est de voir la rémunération salariale remplacée partiellement par une rémunération différée. Et rien ne garantit que le pouvoir d'achat de cette épargne soit, à ce moment là, aussi fort que celui du salaire actuel. On a ainsi vu, avec la faillite d'Enron aux Etats-Unis (ex septième entreprise américaine) 21 000 salariés perdre l'épargne qui devait théoriquement assurer leur retraite. Enfin, ces produits d'épargne, dans la mesure où ils sont défiscalisés, n'aggraveront-ils pas les déficits des finances publiques ? Le rapport Balligand-Foucauld estime qu'1 euro d'épargne salariale fait perdre 0,45 euro à la protection sociale et 0,12 euro au budget de l'Etat.

La flexibilité a consisté enfin à développer des pratiques *d'individualisation des salaires*, c'est à dire à rémunérer « au mérite » les salariés (entre 1985 et 2000, le nombre d'employeurs, privés et publics, prenant en compte les performances individuelles et l'assiduité, a presque triplé).

Dans tous ces domaines, le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), successeur du CNPF, a encore durci la position patronale ces dernières années avec le thème de la « *refondation sociale* » qui propose d'introduire davantage d'éléments individuels dans les contrats de travail afin de mieux répondre aux exigences du marché. Le slogan « plus de contrat et moins de loi » oublie cependant les risques d'un affaiblissement des conventions collectives pour les travailleurs les moins protégés. Le « compromis fordiste » qui garantissait largement la protection sociale menace de voler en éclats devant de telles exigences. (cf : l'entretien avec R.CASTEL, Problèmes économiques n°2712 du 9 Mai 2001).

N.B : Les exigences libérales en matière de réduction du coût salarial et de flexibilité sont-elles fondées dans le cas de la France ?

Autrement dit, le travail français est-il *trop cher et pas assez flexible* ? Si l'on reprend les calculs faits par Alternatives économiques à partir des publications récentes de l'OCDE, il y a de quoi en douter. Le coût salarial horaire d'un ouvrier de l'industrie est, en 2000, de 16,38 dollars en France contre 18,50 dollars pour la moyenne européenne, 19,86 dollars aux Etats-Unis, 22,99 dollars en Allemagne et 22 dollars au Japon. Quant à la flexibilité du travail, la France est, de loin, le pays de l'Union où le syndicalisme est le plus

faible dans le secteur privé et l'un de ceux où le recours à l'emploi précaire est le plus répandu. (cf : Alter Eco n° 201, Mars 2002)

B -La réduction du temps de travail (RTT)

La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail a également porté sur la durée légale du temps de travail. Depuis 1982, celle-ci était fixée à 39 heures par semaine. La réduction du temps de travail s'est diffusée en France sous l'effet de nombreux accords « 35 heures » signés dans le cadre de la loi de Juin 1996 (dite « de Robien ») et surtout au titre des lois du 27 Mai 1998 (« Aubry 1 ») et du 20 Janvier 2000 (« Aubry 2 »). La première a été adoptée dans un contexte de fort chômage (>12%). Elle visait à réduire la durée légale du travail à 35 heures par semaine au 1^{er} Janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} Janvier 2002 pour les autres. Elle prévoyait des aides en faveur des entreprises qui anticipaient sur l'échéance légale. Compte tenu des réactions négatives du patronat, s'est ouverte une concertation avec les parties intéressées qui s'est traduite par la seconde loi, laquelle visait à introduire des assouplissements au cadre législatif initial. Le bilan complet du passage aux 35 heures est prématuré mais une étude récente publiée par la société Manpower et citée dans *Le Monde* du 4 Septembre 2001 estime que 85% des entreprises privées françaises sont déjà concernées par la RTT.(cf tableau ci-après) :

Avant 1998	2%
Année 1998	5%
Année 1999	24%
Année 2000	40%
Année 2001	14%
TOTAL	85%
Non encore concernées	15%

Par ailleurs, le dernier bilan du Ministère de l'emploi et de la solidarité (27-02-02) compte 412 000 engagements de créations ou préservations d'emplois. Les entreprises de plus de vingt salariés se sont engagées à en créer 307 000, celles de vingt salariés ou moins, 38 000. Ces mesures de RTT ont donc incontestablement créé des emplois. Pourtant, elles ont essuyé de nombreuses critiques du patronat et d'économistes libéraux. On a d'abord reproché à la RTT la complexité d'organisation à laquelle elle exposait les entreprises. Comment, par exemple, faire exécuter à un salarié supplémentaire le travail libéré par plusieurs autres n'ayant pas la même activité ? Comment moduler les horaires ? Comment déterminer les rémunérations dans ce nouveau contexte ? etc. L'expression « usine à gaz des 35 heures » fut souvent employée par le patronat pour désigner ces difficultés. Néanmoins, celles-ci ont été surmontées dans la signature de très nombreux accords.

Une autre critique a consisté à mettre en question l'efficacité de ces lois en termes de créations d'emplois. Le maintien du même salaire lors de la réduction du temps de travail (ce qui est le cas de 92% des accords « Aubry ») ferait peser des charges plus lourdes sur les entreprises, ce qui les conduirait à moins embaucher ou à perdre des marchés et, du coup, à aggraver les licenciements pour restaurer leurs marges bénéficiaires. Finalement, les 35 heures auraient sacrifié la croissance économique. Or, la réalité dément cette critique : dans les entreprises ayant passé un accord de RTT avec obligation d'embauche, l'emploi a progressé davantage que dans des entreprises comparables n'y ayant pas souscrit.

Comme la durée du travail y a diminué, il en résulte que la réorganisation du travail a engendré des gains de productivité, ce qui est favorable à la compétitivité des entreprises. La RTT a donc profité à l'emploi et à la croissance, contrairement aux craintes de ses détracteurs qui ne voulaient y voir qu'une mesure « malthusienne », c'est à dire défavorable à l'activité économique. Par ailleurs, le coût des 35 heures a été moins lourd pour les employeurs que ce qu'ils ont souvent prétendu. Le coût lié aux nouvelles embauches a été largement réduit par les aides publiques (réduction des cotisations patronales, primes à l'embauche). De plus, les accords ont, dans de nombreux cas, permis aux entreprises d'obtenir des organisations syndicales le gel des salaires pendant une durée allant parfois jusqu'à deux ans. Enfin, les derniers embauchés l'ont souvent été sur la base de rémunérations moins importantes que les salariés déjà en place.

Les détracteurs des 35 heures ont aussi fait valoir la charge que la RTT allait faire peser sur les finances publiques. Même si la collectivité doit effectivement prendre en charge une part du coût des 35 heures, celui-ci est, somme toute, moins lourd que ce qui est souvent annoncé (le surcoût des dépenses liées aux 35 heures pour l'ensemble de l'année 2001 a été estimé par le gouvernement à 65 milliards de francs, soit moins de 0,7% du PIB). Et, surtout, cette prise en charge n'a rien d'inacceptable dans la mesure où ces mesures permettront de réduire le chômage qui a, lui aussi, un coût non seulement individuel mais également collectif.

A l'actif de ces mesures, il faut encore ajouter un élément que les statistiques ne savent pas traduire avec précision. Les 35 heures ont contribué à redonner une certaine confiance aux salariés, aux chômeurs et aux consommateurs. Le moral des Français en a été amélioré, ce qui s'est probablement répercuté sur ce que KEYNES appelait le « climat des affaires ». Le revers de la médaille est que les progrès de productivité que les entreprises ont pu obtenir ont résulté, pour une grande part, des réaménagements du processus de travail (élimination des « temps morts » par réduction des pauses, certains congés décomptés du temps de travail, accélération des cadences, modulation des horaires dont les salariés sont parfois avertis très tardivement, diminution des heures supplémentaires...). Cela s'est alors parfois traduit par des problèmes concrets pour les travailleurs (répondre à des exigences plus fortes des employeurs, accroissement des tensions et du stress au travail, diminution du pouvoir d'achat...). Ce qui explique que de nombreux conflits aient éclaté à propos du passage aux 35 heures.

C'est notamment dans le secteur public que l'Etat a le plus de difficultés à faire appliquer la réforme et les recommandations qu'il a émises à l'adresse du secteur privé. Dans le secteur non marchand, le problème des hôpitaux est particulièrement crucial dans la mesure où, avant même la RTT, un nombre très important de postes restent vacants, ce qui compromet la bonne marche des services.

Cela dit, les enquêtes réalisées auprès des Français par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ont aussi montré qu'une large majorité des Français approuvent le passage aux 35 heures. Près de 60 % jugent que la RTT a amélioré leur vie quotidienne (58,4% des hommes et 61% des femmes). Ce jugement est plus fréquent chez les cadres (65% des hommes et 72,5% des femmes) que chez les non qualifiés (57,2% des hommes et seulement 40,2 % des femmes). En revanche, le bilan est plus nuancé en ce qui concerne les effets de la RTT sur les conditions de travail et la vie au travail. Si pour 26,4% des salariés interrogés dans les enquêtes, les 35 heures ont eu un effet d'amélioration, pour 45,6%, il n'y a eu aucun changement et, pour 28%, il y a eu plutôt dégradation. Celle-ci serait liée, selon les salariés, à une exigence accrue de polyvalence, à une intensification du

temps de travail, à l'augmentation des tâches demandées par la hiérarchie ou encore au sentiment que le travail accompli est moins soigné.

N.B : On pourra lire sur ces questions l'article de D.Clerc « 35 heures : Bataille de chiffres » dans Alter Eco n°193, Juin 2001 ; du même auteur, « Les 35 heures à la moulinette libérale » dans Alter Eco n°192, Mai 2001.

Voir aussi le rapport de la Dares notifié par M.A.Estrade, D.Méda et R.Orain « Les effets de la RTT sur les modes de vie » dans Problèmes économiques n°2721, 11 Juillet 2001.

C - Le traitement social du chômage

A côté des actions pour soutenir la croissance économique ou pour modifier les règles de fonctionnement du marché du travail, les pouvoirs publics interviennent aussi dans trois grandes directions : l'indemnisation, pour leur octroyer un revenu de remplacement ; l'aide au placement des chômeurs, pour faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail ; l'orientation professionnelle et la formation, pour adapter les ressources en main d'œuvre aux mutations du système productif. La première forme d'intervention est quelquefois nommée « politique passive » tandis que les deux autres sont dites « actives ». Ces interventions se sont surtout développées après la deuxième guerre en Europe.

Jusque-là, les interventions publiques sont restées très partielles. La Grande Bretagne instaure une assurance chômage en 1911, l'Italie en 1919 ; l'Allemagne, où les assurances sociales dues à Bismarck commencent dès 1883, met en place une obligation de s'assurer contre le chômage en 1927 ; la Suède crée un système public d'assurance en 1934. En France, les politiques publiques de l'emploi seront plus tardives. Jusqu'après la guerre de 39-45, l'aide aux chômeurs relève de systèmes privés d'origine professionnelle ou de systèmes d'assistance publique. La première caisse d'assurance française est créée en 1892 par la Fédération des travailleurs du livre. En 1905, l'Etat instaurera des subventions à ces caisses mutualistes mais celles-ci resteront peu nombreuses. En 1914, Le Fonds national de chômage sera alimenté par l'Etat et les communes mais il s'agit d'un système d'assistance et non d'assurance. Il faudra attendre 1958 pour qu'un système d'assurance-chômage soit mis en œuvre avec la création de l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) et des ASSSEDIC (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). Quant à l'aide au placement, elle se fera par le biais de l'ANPE créée en 1967. A partir du milieu des années soixante, les pouvoirs publics vont s'efforcer un peu partout d'accompagner les mutations économiques entre secteurs en déclin et secteurs en expansion par des politiques de reconversion des chômeurs et de formation dans les entreprises. La crise du milieu des années soixante-dix va encore modifier la donne. Des mesures considérées comme transitoires (garanties de ressources des travailleurs licenciés, dispositifs de réinsertion professionnelle) vont se succéder, tendant à devenir permanentes, et rendant les politiques d'emploi plus complexes. Les systèmes de protection sociale auront cependant du mal à maintenir intactes les garanties offertes dans la mesure où le ralentissement de la croissance économique diminue les recettes de ces systèmes.

A l'heure actuelle, les outils des politiques publiques d'emploi peuvent être regroupés en sept grandes catégories:

1 – Les mesures qui diminuent la population active : retraites anticipées, très utilisées dans les années 80.

2 – Les mesures d'indemnisation des chômeurs : elles consistent à leur procurer un revenu de remplacement pour un temps limité. Ces systèmes sont pour l'instant mieux développés dans les pays d'Europe du Nord que dans ceux du Sud, la France étant dans une position intermédiaire.

3 – Les mesures qui abaissent le coût salarial global : il s'agit d'exonérations à l'embauche comme la réduction des cotisations sociales pour inciter les entreprises à recruter.

4 – Les actions de formation professionnelle : elles visent soit à former des chômeurs aux compétences obsolètes, soit à augmenter la qualification des jeunes entrant sur le marché du travail.

5 – Les actions de discrimination positive : il s'agit de mesures « ciblées » pour favoriser l'embauche de catégories particulièrement vulnérables (handicapés, chômeurs de longue durée, réfugiés, etc...)

6 – Les créations d'emplois temporaires publics ou associatifs considérés comme d'intérêt général (travaux d'utilité collective, emplois-jeunes, ...)

7 – L'incitation à la création d'entreprises par les chômeurs ou les jeunes : par des aides financières ou administratives, il s'agit de faciliter l'installation d'entreprises individuelles et de les accompagner dans leurs premières années, au moment où elles sont le plus fragiles.

(N.B. Pour une présentation plus complète de ces catégories, cf : J.C.BARBIER, « Les politiques d'emploi en Europe », Flammarion, « Dominos », 1997).

Bibliographie

ARTUS (P.), MUET (P. A.), *Théories du chômage*, Coll. « Economie poche », Economica, Paris, 1995 .

AZARIADIS (C.), « Implicit Contracts and Underemployment Equilibria », *Journal of Economic Theory*, 1975.

BOYER (R.), *La théorie de la régulation: une analyse critique*, La Découverte, Paris, 1986.

BOYER (R.), SAILLARD (Y.) (dir.), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte-Recherches, Paris, 1995.

CERC-Association, « Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique », *Les dossiers de CERC-Association*, n° 3, 1999.

DOERINGER (P. P.), PIORE (M. J.), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Mass., 1971.

DOMINGUES DOS SANTOS (M.), « Vieillissement démographique et chômage », *Revue française d'économie*, vol. XVI, n° 1, juillet 2001.

FOURÇANS (A.), ROSA (J. J.), « Le mirage du plein emploi », *Banque*, octobre 1977.

HOLCMAN (R.), « Chômage », *Les Cahiers français*, n° 279, "Découverte de l'économie. 1. Concepts et mécanismes", février 1997.

LERAIS (F.), Une croissance plus riche en emplois », *Premières informations et premières synthèses*, n° 07.1, février 2001.

MALINVAUD (E.) (dir.), *Essais sur la théorie du chômage*, Coll. « Perspectives de l'économique », Calmann-Lévy, Paris, 1983.

MALINVAUD (E.), *Réexamen de la théorie du chômage*, Calmann-Lévy, Paris, 1980.

MEURS (D.), *La rémunération du travail*, Col. « Que-sais-je ? », n° 654, Presses universitaires de France, Paris, 1995.

PORTNOFF (A. Y.), « Progrès technique: chômage ou relance ? », *Futuribles*, décembre 1993.

REYNAUD (B.), *Les théories du salaire*, Repères-La Découverte, Paris, 1994.

ROUILLEAULT (H.), (Rapport de la commission du Commissariat général du Plan présidée par), *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, La Documentation française, Paris, 2001.

SALAI (R.), « Emploi et chômage », in Greffe (X.), Mairesse (J.) et Reiffers (J. L.) (dir.), *Encyclopédie économique*, Economica, Paris, 1990.

SAUVY (A.), HIRSCH (A.), *La machine et le chômage: le progrès technique et l'emploi*, Dunod, Paris, 1980.

STIGLER (G.), « Information on the Labor Market », *Journal of Political Economy*, vol. 70 (5), partie 2, octobre 1962.

UNEDIC, *La richesse accrue en emplois de la croissance française : quels enseignements peut-on en tirer à la fin de l'année 2001 ?*, Direction des études et des statistiques, Paris, 2002 (disponible sur www.assedic.fr).