

Flexibilité en trompe-l'œil du marché du travail britannique

Christine Riffart

► **To cite this version:**

Christine Riffart. Flexibilité en trompe-l'œil du marché du travail britannique. Revue de l'OFCE, Presses de Sciences Po, 1998, pp.95-126. hal-01010682

HAL Id: hal-01010682

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01010682>

Submitted on 20 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Flexibilité en trompe-l'œil du marché du travail britannique

Christine Riffart

Département analyse et prévision

Alors que nombre de pays européens sont confrontés à un chômage croissant et persistant, le Royaume-Uni enregistre depuis 1994 un repli marqué de son taux de chômage (6,4 % au début de 1998 après 10,5 % cinq ans plus tôt). Selon les autorités, cette performance serait liée à la déréglementation du marché du travail et aux changements introduits depuis presque deux décennies dans les modes de gestion du rapport salarial. La décentralisation des négociations aurait permis aux entreprises de mieux s'ajuster, de créer davantage d'emplois, et en plus d'abaisser le taux de chômage d'équilibre, les salaires faisant preuve d'un remarquable contrôle à cette phase du cycle économique.

Si ces performances du marché du travail sont à mettre en partie à l'actif de la rupture de la politique économique avec les décennies soixante et soixante-dix, elles doivent être interprétées avec prudence. Contrairement aux attentes d'un marché dit flexible, la croissance n'est pas plus riche en emplois au Royaume-Uni qu'en France. Au contraire. La reprise des emplois se doit surtout à une croissance particulièrement vigoureuse (3 % depuis 1993). Par ailleurs, l'éclatement du rapport salarial s'est traduit au fil des années par une réorganisation du travail, articulée autour d'une répartition bipolaire des heures travaillées et du développement de formes atypiques d'emplois, visant à une meilleure utilisation de la structure productive. Cette configuration a permis, au cours des années quatre-vingt-dix, une décrue sensible du chômage féminin, en même temps qu'elle nourrissait un chômage élevé chez les hommes et un désengagement important de certaines catégories sociales, vis à vis marché du travail. Cette absence de flexion, inhabituelle en période de reprise des créations d'emplois, a contribué fortement au repli du taux de chômage, et marque probablement les limites de la flexibilité microéconomique britannique.

En se recentrant dans l'entreprise, les négociations sont devenues de plus en plus dépendantes de considérations microéconomiques. Or, en l'absence de coordination et de probables divergences d'intérêt entre les intervenants, cette apparente flexibilité ne fournit pas nécessairement un cadre macroéconomique stable aux entreprises, et des conditions d'ajustements optimales. Il semble au contraire que certaines rigidités subsistent, notamment dans les modes de formation des prix et des salaires, et qui auraient conduit au cours des années récentes à une sous-indexation obli-gée des salaires réels à la productivité.

Avec une croissance moyenne de 3 % par an depuis 1993, une inflation modérée et un repli de plus de 3 points du taux de chômage harmonisé en quatre ans (7,1 % en 1997), le Royaume-Uni nargue haut et fort les pays voisins, confrontés aux problèmes d'une croissance ralentie et d'un chômage persistant qui n'a cessé d'augmenter sur la période récente. Selon certains, cette réussite s'expliquerait par le choix fait depuis 1979, date d'arrivée de Mme Thatcher au gouvernement, du libéralisme économique et de la primauté donnée aux marchés. « *Voilà bien la preuve que la Grande-Bretagne a compris. Son marché du travail déréglé, flexible et sans clause sociale ni salaire minimum, induit l'emploi et la prospérité* »¹. Les performances en matière de chômage puiseraient leur origine dans la suppression des entraves aux règles du marché. L'ajustement se ferait sans que des effets de friction ne viennent freiner voire empêcher le retour au taux d'équilibre. Contrairement aux autres pays, le taux de chômage britannique oscille fortement mais n'a pas de tendance croissante. En 1997, il retrouvait son niveau de 1990 et de la fin de 1980. De plus, les tensions inflationnistes dont il s'accompagnait traditionnellement à ce niveau ont réapparu tardivement, laissant supposer que le seuil de sensibilité des salaires au chômage aurait reculé.

Si ces résultats restent enviables et n'auraient pu avoir lieu sans la rupture avec le mode de régulation salariale centralisé des années soixante et soixante-dix, ils doivent néanmoins être interprétés avec nuance. Le retour du taux de chômage à son niveau de 1990 se fait à taux d'emploi et taux d'activité inférieurs. Cinq ans après la reprise et malgré le raffermissement du marché du travail, on enregistrait une perte nette de 350 000 emplois par rapport à 1990. Simultanément, insensible au redressement des créations d'emplois, une partie importante de la population inactive en âge de travailler est restée à l'écart du marché du travail. Les effets de flexion, traditionnellement observés, ont joué très marginalement et avec beaucoup de retard (tableau 1).

Cette double caractéristique nous incite d'une part à nous pencher sur les performances macroéconomiques récentes et le contenu en emploi de la croissance mais aussi à cerner les effets sur la population, de la transformation des modes de gestion du rapport salarial tout au long des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. L'orientation de la politique économique a été de redonner aux entreprises, à la base, les moyens de s'ajuster dans un contexte de politique monétaire restrictive et de montée de la concurrence. L'éclatement du rapport salarial au profit des entreprises (décentralisation et non coordination) dans un contexte législatif particulièrement minimaliste en matière de droit du travail a conduit à une réorganisation du travail et un accroissement des inégalités, dont les effets se traduisent par la marginalisation de certaines

1. Propos tenus par le ministre de l'Éducation et de l'Emploi G. Sheppard, en janvier 1996, lors de la communication des chiffres du chômage.

catégories de population. Enfin, sans entrer plus avant dans le débat sur la flexibilité microéconomique, nous concluons en soulignant que cette politique n'a pas conduit à une plus grande flexibilité macroéconomique. Les défauts de coordination entre agents, dans un cadre fortement décentralisé, ont abouti au maintien de certaines rigidités.

1. Population, emploi et chômage

	Population active	Emploi	Chômeurs	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage harmonisé
	Variations sur l'année précédente, en milliers, cvs			en % de la population de plus de 16 ans	en % de la population active	
Niveau 1990	28 346	26 421	1 925	64,5	60,1	6,8
1991	- 102	- 538	436	64,1	58,7	8,4
1992	- 244	- 628	384	63,4	57,2	9,8
1993	- 132	- 296	164	63,0	56,4	10,4
1994	- 2,0	191	- 193	62,9	56,8	9,7
1995	- 19	262	- 281	62,7	57,3	8,7
1996	119	233	- 114	62,8	57,6	8,3
1997	147	431	- 284	62,9	58,4	7,1
1991-1993	- 478	- 1 462	984			
1994-1995	- 21	453	- 474			
1996-1997	266	664	- 398			
1991-1997	- 233	- 345	112			

Source : Labour Force Survey.

Baisse du taux de chômage sur fond de croissance faible en emploi

La forte croissance compense le faible contenu en emploi

Les performances britanniques en matière de chômage n'auraient pas été aussi bonnes si le pays n'était pas parvenu à créer les conditions d'une reprise forte et durable. En effet, ce n'est pas tant le contenu en emploi de la croissance que la vigueur de l'activité qui a permis de réduire significativement le chômage (tableau 2).

La reprise de l'activité britannique est intervenue dans le courant de l'année 1992, après une période de forte récession (baisse de 2,5 points du PIB entre 1990 et 1992) et de destruction d'1,5 million d'emplois. Elle a eu lieu alors que les pays voisins étaient encore dans leur phase d'ajustement conjoncturel récessif. Mais surtout elle s'est faite dans un contexte d'affranchissement des contraintes de change imposées par le

SME. En septembre 1992, après deux années d'ancrage au DM, la livre est sortie du SME. Elle a été dépréciée de près de 20 % et les taux d'intérêt, sensiblement réduits². Depuis cette période et jusqu'en 1996, les conditions monétaires et budgétaires ont été favorables à une croissance dynamique : baisse, voire sous-évaluation du taux de change, politiques monétaire et budgétaire neutres voire permissives.

Le retour à la croissance s'est inscrit dans les chiffres de l'emploi un an plus tard (il fallait attendre deux ans au début des années quatre-vingt). Pourtant, après cinq années de croissance, il apparaît, au vu du tableau 3, que :

— l'emploi total n'a toujours pas retrouvé son niveau d'avant la récession ;

2. Performances macroéconomiques comparées

	Phase d'expansion	PIB*	Emploi*	Productivité*	Population active*	Taux de chômage**
Royaume-Uni	1993-1997	3,0	0,5	2,5	- 0,2	- 3,0
France	1994-1997	2,2	0,2	2,0	0,5	0,8
Allemagne	1994-1997	2,0	- 0,9	2,9	- 0,3	1,8

* taux de croissance moyen annuel.

** Variations cumulées en points.

Source : Commission européenne.

3. Evolution de l'emploi depuis 1990

En milliers cvs	Emploi salarié	Emploi Programme indépendant	Emploi formation	Total	Temps plein	Temps partiel	Emploi masculin	Emploi féminin
Niveau 1990	22 488	3 471	458	26 421	20 649	5 765	15 029	11 393
Variations								
1991	- 356	- 153	- 40	- 538	- 541	4	- 431	- 108
1992	- 555	- 171	- 62	- 628	- 761	135	- 573	- 55
1993	- 206	- 38	- 23	- 296	- 368	71	- 290	- 6
1994	104	110	- 18	191	40	147	142	49
1995	262	55	- 48	262	234	34	196	66
1996	348	- 61	- 42	234	6	229	64	170
1997	422	47	- 28	430	282	144	258	172
1990-93	- 1 117	- 362	- 125	- 1 462	- 1 670	210	- 1 294	- 169
1994-97	1 136	151	- 136	1 117	562	554	660	457
1990-97	19	- 211	- 261	- 345	- 1 108	764	- 634	288

Source : Labour Force Survey.

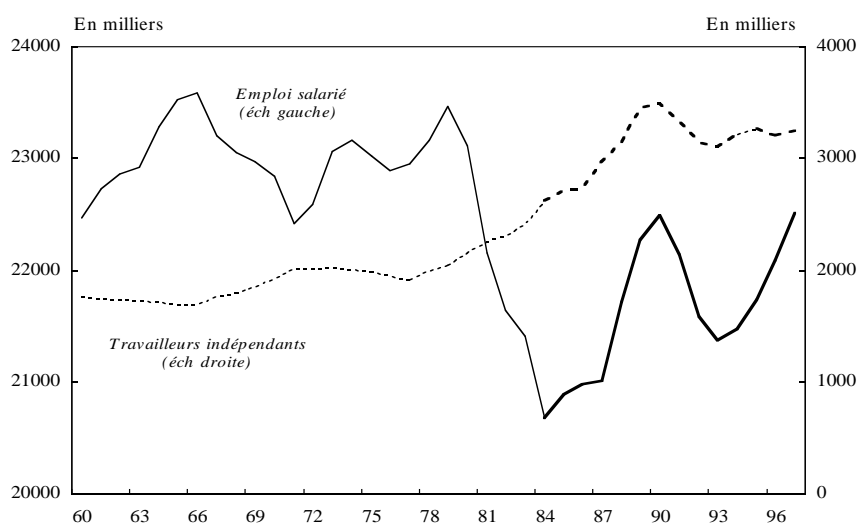
2. Pour une analyse des impacts macroéconomiques de la dépréciation de la livre en 1992, (Coquet et Le Bihan, 1997).

3. C'est-à-dire sur la base d'un contrat d'au plus 30 heures de travail par semaine.

- plus d'1,1 million d'emplois à plein temps ont disparu, compensés aux deux tiers par des emplois à temps partiel³ ;
- 600 000 emplois tenus par des hommes ont été détruits tandis que 300 000 emplois féminins ont été créés.

A la différence de la récession du début des années quatre-vingt, le travail indépendant n'a pas joué son rôle d'amortisseur (alternative au chômage des salariés licenciés) Il a au contraire été durement atteint par la crise. C'est plutôt le développement du travail à temps partiel chez les hommes qui a constitué une forme d'alternative au chômage des hommes.

1. Emploi total*



* A partir de 1984, on utilise les séries tirées des enquêtes auprès des ménages.

Sources : Perspectives de l'OCDE jusqu'en 1983, LFS après.

Retrait des emplois dans l'industrie et créations dans les services aux entreprises

80 % de la chute de l'emploi salarié de 1990 à 1993 provient du secteur manufacturier et de la construction (tableau 4). La crise qu'ont traversée ces deux secteurs (- 5 % et - 13 % de la production respectivement) s'est atténuée avec la reprise. 200 000 emplois, soit 20 % des créations nettes d'emplois, ont eu lieu dans l'industrie manufacturière de 1994 à 1997, notamment dans les instruments de précision (instruments médicaux, optique), l'industrie électrique et électronique (fabrication de machines et matériel de bureau, bureautique), l'industrie du caoutchouc et des plastiques, et la fabrication et le travail des métaux. Simultanément, les industries traditionnelles (textile-habillement, cuir,

alimentation) ont continué de perdre des emplois, tout comme les industries chimiques. A la fin de 1997, on pouvait considérer que l'emploi s'était tout juste stabilisé dans ces secteurs.

Cette reprise dans l'industrie a été accompagnée d'une externalisation croissante de certaines activités vers le tertiaire, ce qui a permis une expansion soutenue des activités liées à la recherche et développement et aux services rendus aux entreprises (plus de 400 000 nouveaux emplois sur la période 1994-1997, soit 35 % des emplois créés). Poursuivant leur mouvement de restructuration engagé au début des années quatre-vingt, les activités de distribution (de gros et de détail) ont également été très créatrices d'emplois, notamment à temps partiel (350 000 nouveaux emplois nets). De même, les services privés à la personne se sont développés. Les activités liées à la finance, qui avaient constitué un important pôle de créations d'emplois pendant les années quatre-vingt, sont restées neutres, très en retrait du mouvement.

4. Variations nettes de l'emploi salarié par secteurs d'activité

	1984	1984-90	1990-93	1993-97	1990-97
Grande-Bretagne, en milliers, cvs	Niveau	Variations			
Total salariés	20 735	1 635	- 1 331	1 179	-152
Agriculture, chasse, pêche	346	- 49	10	- 44	- 34
Activités extractives					
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	577	- 179	- 106	- 71	- 177
Industrie manufacturière	4 946	- 318	- 814	192	- 622
Construction	1 040	76	- 272	18	- 254
Commerce de gros et de détail, réparations	3 268	329	- 97	346	249
Hôtels et restaurants	959	257	- 77	110	33
Transport	876	34	- 37	- 48	- 85
Postes et télécommunications	447	15	- 42	54	12
Intermédiation financière	837	210	- 88	56	- 32
Activités immobilières	147	43	47	46	93
Locations et activités de services aux entreprises	1 643	559	7	409	416
Administration publique et défense	1 453	- 70	18	- 93	- 75
Education	1 544	261	- 53	55	2
Santé	1 250	195	25	38	63
Action sociale	613	181	105	74	179
Autres activités de services collectifs, et sociaux	787	93	43	36	79

Source : Labour market trends.

Cette évolution s'est traduite par un glissement très net de l'emploi vers les activités du tertiaire. En 1997, relativement à 1990 :

— l'industrie manufacturière avait perdu 13 % de ses effectifs (24 % dans l'industrie du cuir-textile-habillement, 20 % environ dans l'industrie chimique, la fabrication de machines et équipements, le matériel de transport) ;

— le secteur de la construction, presque un quart ;

— les industries extractives et de distribution d'électricité, gaz et eau, 45 % ;

— les activités de services aux entreprises, déjà très créatrices d'emplois, ont vu leurs effectifs s'accroître de 20 % ;

— l'action sociale, de 23 % ;

— les secteurs de la vente, à forte intensité de main-d'œuvre, de 7 % .

Ceci conforte l'idée d'une destruction de l'emploi masculin à plein temps dans l'industrie et la construction, et du développement de l'emploi féminin à temps partiel, notamment dans les activités sociales et de distribution.

Eclatement du rapport salarial au bénéfice de l'entreprise

Lorsque Mme Thatcher arrive au gouvernement en 1979, l'économie britannique est face à des déséquilibres structurels aigus, reflétés par une inflation salariale élevée et des problèmes de déficits extérieurs. Le pays est en proie à un mécontentement social généralisé.

La réorientation vers une gestion libérale de l'économie se traduit par la volonté clairement affichée par les gouvernements de mener une politique d'offre, en s'attaquant à toutes les formes d'entraves aux règles du marché et en laissant jouer le jeu de la concurrence. L'entreprise est placée au centre de cette nouvelle régulation. L'objectif est donc de lui redonner les moyens de s'ajuster le plus librement possible en redéfinissant de nouvelles normes de régulation salariale.

Traditionnellement associés à la conduite de la politique économique et sociale par les précédents gouvernements, tant travaillistes que conservateurs, les syndicats ont constitué la principale cible des gouvernements dans leur action pour lever les rigidités du marché du travail au sein des entreprises. La législation couvrant le droit du travail étant réduite au minimum, les syndicats avaient, au fil des années, acquis un pouvoir important dans la gestion du rapport salarial, tant au niveau de l'entreprise (pouvoir de décision sur l'embauche, cloisonnement entre les métiers façonné par la structure même des syndicats,..) que national (politique contractuelle des revenus pendant les années soixante et soixante-dix). Dans ces conditions, la libéralisation du marché du travail passait davantage par un affaiblissement de leur pouvoir, que par une déréglementation du code du travail. Les résultats ont été spectaculaires,

facilités par le recul du secteur manufacturier et la réorganisation du secteur public — deux bastions syndicaux forts — la création de nouveaux pôles employant une main d'œuvre en « cols blancs », l'extension du travail des femmes et des emplois à temps partiel, et enfin l'introduction de lois anti-syndicales. Le taux de syndicalisation des salariés, après avoir culminé à 52,7 % en 1979, tombe à 31,3 % en 1996⁴, et surtout le pouvoir de négociation s'est profondément transformé. Si les *trade unions* apparaissaient pendant les années soixante-dix comme un « Etat dans l'Etat, pouvant déstabiliser n'importe quel gouvernement, fût-il travailliste » (IRES, Syndicalismes), l'introduction de lois limitant leur droit dans l'entreprise et interdisant les grèves de solidarité entre entreprises a fortement ébranlé l'unité syndicale et leur pouvoir de négociation. Les négociations collectives qui se déroulaient traditionnellement au niveau de la branche, se sont progressivement déplacées vers les entreprises. En 1996, on estime que 45,8 % des salariés travaillent dans des établissements où les syndicats sont reconnus et que 36,5 % sont couverts par des accords de conventions collectives (salaires et conditions de travail).

Au-delà des considérations macroéconomiques déjà mentionnées, ce nouveau paysage va être propice à l'installation d'un nouveau type de gestion du rapport salarial au niveau de l'entreprise. Sur la base d'une législation minimale et de pratiques de négociations avec les salariés beaucoup plus éclatées, les entreprises vont chercher une nouvelle voie à la gestion de leur activité. Cela se traduit par une diversification des contrats de travail autour de deux axes :

- une plus grande souplesse de l'emploi aux fluctuations de l'activité ;
- une meilleure utilisation de l'outil de production par un allongement de la durée d'utilisation des équipements et une extension des horaires d'ouverture des services.

Un cadre législatif peu contraignant sur l'emploi

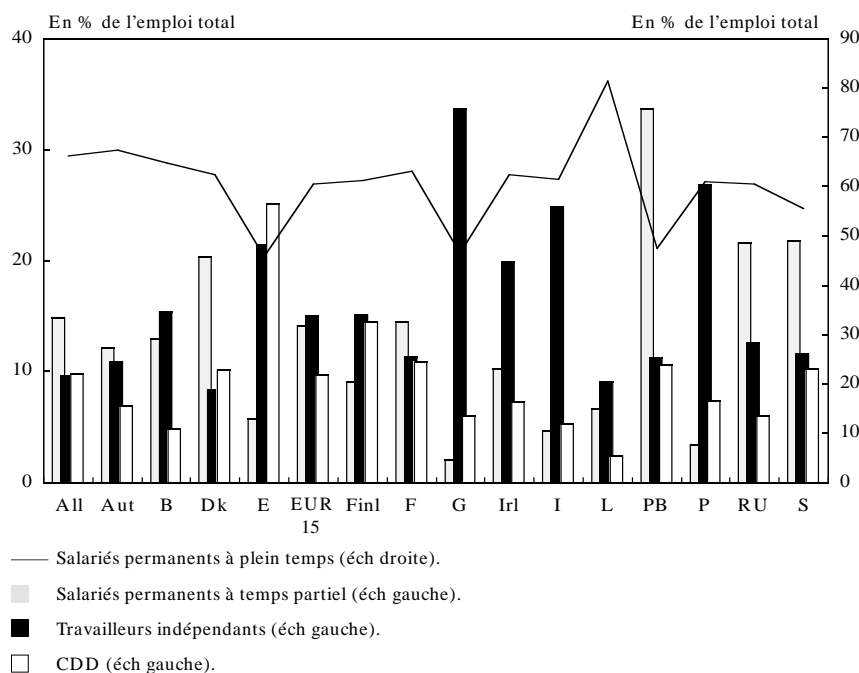
La protection de l'emploi y étant faible, à l'instar d'autres pays anglo-saxons, c'est au Royaume-Uni que les restrictions sont considérées par les employeurs comme les moins contraignantes (OCDE 1997). Aussi, le faible coût d'entrée-sortie d'un salarié à plein temps, pour un employeur, fait que les formes d'emplois « flexibles », c'est-à-dire celles qui minimisent le coût supporté par une entreprise pour adapter sa production aux variations de la demande, offrent moins d'intérêt qu'ailleurs. Les contrats à durée déterminée ont plafonné à 5 % de l'emploi total jusqu'en 1991, et un développement rapide pendant les années quatre-vingt, l'emploi

4. 61 % dans le secteur public et 21 % dans le privé, 35 % pour les salariés travaillant à plein temps et 20 % pour ceux à temps partiel, 33 % pour les hommes et 29 % pour les femmes, 31 % pour les travailleurs manuels comme pour les non manuels, et enfin 32 % dans le secteur industriel et les services.

indépendant s'est, depuis, stabilisé aux alentours de 13 %. Comparées aux pays voisins, ces deux formes d'emplois sont moins représentées au Royaume-Uni qu'ailleurs. Si l'on intègre l'emploi permanent à temps partiel salarié dans les formes d'emploi flexible⁵ comme l'autorisent les réponses aux enquêtes (voir encadré 1), l'ensemble se rapproche du standard européen (graphique 2). Avec 22,5 % de l'emploi total, ce type de contrat est fortement représenté au Royaume-Uni. Touchant à 80 % les femmes, il a progressé régulièrement pendant deux décennies et marque une très légère accélération pendant les années quatre-vingt-dix.

De façon générale, le secteur industriel emploie assez peu de salariés à temps partiel et recourt davantage aux contrats à durée déterminée à plein temps. A l'opposé, les activités de services utilisent davantage le temps partiel, surtout sous la forme de contrats permanents, mais aussi de CDD. En 1991, 45 % des salariés de la distribution, 55 % de ceux de la restauration, entre 35 et 40 % du personnel enseignant et la moitié du personnel médical travaillent à temps partiel.

2. Différents types de contrats en Europe, en 1996



Source : Eurostat.

5. Bien qu'ils bénéficient d'un contrat permanent, ces salariés peuvent malgré tout être recensés dans les formes précaires de travail pour plusieurs raisons : les employeurs, syndicats et autres salariés les considèrent souvent comme des travailleurs marginaux, accomplissant des tâches subalternes ; ce sont souvent des femmes, aux postes les moins qualifiés et dont le taux de rotation est plus élevé que chez les salariés travaillant à plein temps.

Ces caractéristiques ont été malgré tout légèrement amendées dans les années récentes. La reprise des emplois s'est faite notamment par :

— une hausse sensible des emplois masculins à temps partiel depuis 1992. Ceux-ci atteignent 9 % de l'emploi total en 1997 contre 6 %, cinq ans plus tôt ;

— un recours accru aux contrats à durée déterminée (7,5 % des emplois en 1997). Cette progression concerne à la fois le secteur public, qui emploie presque 11 % de ses effectifs sous ce type de contrat (notamment sous forme de contrats renouvelables), et le secteur privé (6 %). Ils restent néanmoins inférieurs aux pratiques en vigueur dans les autres pays .

1. Justification du processus de flexibilisation par des études de cas *

La réflexion sur la flexibilisation du marché du travail s'est développée depuis le milieu des années quatre-vingt avec notamment l'élaboration de modèles théoriques, dont celui d'Atkinson (*Institute of Manpower Studies*) sur le modèle de firme flexible, selon lequel les firmes seraient intéressées par deux types de flexibilité : la flexibilité numérique, qui permet d'ajuster la force de travail à des changements passagers des niveaux de production, et la flexibilité fonctionnelle (polyvalence au sein de l'entreprise à des niveaux de postes plus spécialisés). Ce modèle établit une division de la force de travail en « centre » (*core*) et « périphérie », ce dernier regroupant les différents types de contrats « non standard ». Le débat qui a suivi repose notamment sur la question suivante : le recours croissant au temps partiel, travail temporaire et entreprises individuelles reflète-t-il une stratégie entrepreneuriale délibérée, comme le suggère la littérature sur le modèle de firme flexible, ou est-il la conséquence d'un chômage élevé, d'une moindre influence syndicale ou d'autres changements propres à modifier le contrôle des entreprises?

Pour éclairer ce débat, le Ministère de l'emploi a mis en place en 1987 une enquête (*Employers Labour Use Survey*) couvrant 877 entreprises (de 25 salariés ou plus) avec au moins un travailleur sur la base d'un contrat non standard. Etant donnée la diversité des réponses, il est difficile de soutenir la thèse d'une stratégie entrepreneuriale volontaire qui encouragerait la flexibilisation croissante du travail. Seul un petit pourcentage d'entreprises, faisant apparaître clairement leur décision dans les réponses, relèverait de cette thèse. Les autres relèvent de motivations plus traditionnelles.

Raisons évoquées par les entreprises de l'échantillon pour expliquer le recours à des formes précaires de travail

Simultanément, les limites ont été atteintes dans certaines entreprises. Dans de nombreux cas, les employeurs cherchent à privilégier l'engagement et la fiabilité de leurs salariés, ce qui s'oppose à la flexibilisation.

* Voir (McGregor, 1992) et (Hunter, 1992).

Par ailleurs, la préférence pour le produit et la qualité des services ont conduit certaines entreprises à revenir à des pratiques plus traditionnelles et à délaisser les formes flexibles. Les avantages financiers d'alors étaient annulés par le coût d'un moindre engagement de la part du salarié ou la nécessité d'améliorer la formation du fait de changements techniques.

L'étude distingue deux types d'emplois non standards : un groupe d'emplois qualifiés, techniciens ou professionnels, principalement les hommes qui travaillent en free lance ou dans une agence spécialisée, et gagnant de haut revenus, et un groupe plus large d'activités non qualifiées et considérées comme plus interchangeables, où le niveau de formation est plus faible et où l'on trouve principalement des femmes. La demande pour le premier groupe est élevée, ce qui peut justifier une prime s'il y a concurrence entre différents employeurs, alors qu'elle est plus passagère pour le deuxième groupe.

	Arguments traditionnels	Aspects offre	Arguments plus innovants
Travail à temps partiel	81 % Emploi nécessitant un temps de travail limité Ajustement aux variations de la demande Extension des horaires d'ouverture/fermeture	16 % Recrutement plus facile Offre de travail à temps partiel	3 % Coûts salariaux réduits Coûts non salariaux réduits Productivité accrue Faible syndicalisation Faible protection du travail
CDD	78 % Remplacement de court terme Ajustement aux variations de la demande Main-d'œuvre spécialisée	1 % Offre de travail à durée déterminée Recrutement plus facile	21 % Coûts salariaux réduits Coûts non salariaux réduits Tremplin pour recrutement Faible syndicalisation Faible protection du travail
Travail intérimaire	89 % Remplacement de court terme Ajustement aux variations de la demande	6 % Offre de travail à durée déterminée Recrutement plus facile	5 % Coûts salariaux réduits Coûts non salariaux réduits
Emplois indépendants	73 % Main-d'œuvre spécialisée Ajustement des effectifs aux pics de demande	14 % Offre de travail indépendant	13 % Coûts salariaux réduits Coûts non salariaux réduits Productivité accrue Engagement élevé Coût de formation réduit Pas de cotisations Sociales Faible syndicalisation Faible protection du travail

L'explication proposée par l'article sur le développement du second groupe soutient l'idée que l'occupation de ces emplois non qualifiés par les femmes a progressivement conduit au développement du temps partiel (elles seraient plus favorables au temps partiel et certaines formes d'emplois temporaires qui s'accorderaient mieux aux responsabilités domestiques) alors que les hommes considéreraient davantage ces emplois comme tremplin vers un contrat plus standard. Par ailleurs, les employeurs estiment que le coût de formation du travail féminin est minime dans la mesure où il s'agit de travail peu qualifié.

Aménagement bipolaire du marché du travail, *via* la durée du travail

La durée du travail ne fait pas l'objet d'une législation spécifique au Royaume-Uni. Elle entre dans le champ des négociations collectives avec les partenaires sociaux, ou quand ce n'est pas le cas, d'une négociation entre employeurs-employés. Dans les faits, bien qu'elle avoisine 37,8 heures par semaine, la durée moyenne effective du travail d'un salarié est marquée par une forte dispersion entre les contrats à plein temps (43,9 heures en moyenne contre 39,8 heures en France) et les contrats à temps partiel (17,3 heures contre 22,7 heures respectivement). Par ailleurs, la baisse de la durée hebdomadaire conventionnelle s'est traduite par une réorganisation du travail au sein des entreprises qui est allée de pair avec un allongement de la durée d'utilisation des équipements ou des horaires d'ouvertures dans les services.

En lançant le débat sur la réduction du temps de travail hebdomadaire dès la fin des années soixante-dix, les syndicats ont ouvert une brèche dans laquelle le patronat s'est engouffré. En 1979, après plusieurs mois de grèves dures, plus d'un million et demi de travailleurs de la mécanique obtinrent le passage de la durée hebdomadaire du travail, de 40 heures à 39 heures pour les travailleurs manuels et la 5^e semaine de congés payés. Ce mouvement a été suivi dès 1983 par des revendications pour les 35 heures. Dix ans plus tard, devant l'échec des rencontres paritaires, de nouvelles grèves éclataient dans la mécanique et aboutissaient à une nouvelle réduction à 37 heures, applicable à l'ensemble des entreprises du secteur. La propagation aux autres secteurs a été différée par la récession économique, mais il est clair que l'objectif des syndicats demeure le passage aux 35 heures. Aujourd'hui, les standards de la durée du travail conventionnelle oscillent entre 35 et 40 heures par semaine (en 1991, plus de 60 % des salariés étaient dans ce cas), avec une moyenne autour de 38 heures. Entre 1984 et 1991, la proportion de salariés ayant un contrat de 40 heures est passée de 22 à 14,8 % de l'ensemble des salariés.

Ces négociations ne se sont pas faites sans contrepartie. En échange d'une réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail, le

patronat a cherché à accroître l'efficacité de la main-d'œuvre et à rentabiliser davantage son capital. En plus de l'intensification du travail (suppression des temps de pauses, ...), l'orientation a été donnée vers une flexibilité accrue du temps de travail afin de mieux réguler les heures de travail en fonction des pics de demande (sur la journée, la semaine ou l'année), et surtout d'allonger la durée d'utilisation des équipements et/ou d'étendre le nombre de jours ouvrés (tableaux 5 et 6). L'annualisation des horaires concerne aujourd'hui presque 10 % des salariés. Mais surtout, différents aménagements permettant le développement du travail posté se sont généralisés : la compression de la semaine (ou de la quinzaine) à 4 jours et demi (ou à 9 jours) de travail, le travail du soir, et le travail de nuit favorisant l'extension du travail en équipes. En 1996, le travail posté concerne 16 % des emplois, un taux nettement supérieur aux pratiques des pays voisins.

5. Diversification des horaires de travail, en 1993

En % de l'emploi salarié	Emploi salarié total	Emploi salarié plein temps	Emploi salarié temps partiel
Heures variables	11,9	12,6	9,7
Annualisation des horaires	9,0	9,2	8,3
Partage d'un poste	1,1	0,3	3,6
Quinzaine de 9 jours	0,6	0,7	0,2
Semaine de 4,5 jours	2,9	3,6	0,8
Travail posté	18,1	19,4	13,9

Source : Labour market trends.

Ce « donnant-donnant » à la baisse de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail s'est accompli alors même que la durée hebdomadaire effective d'un travailleur à plein temps a continué d'augmenter (graphique 3). Le recours croissant aux heures supplémentaires n'est pas récent. Historiquement, elles ont toujours été partie intégrante de la durée hebdomadaire du travail, notamment dans l'industrie, et en particulier pour les travailleurs manuels⁶. En dépit de la réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle, le débat sur une diminution des heures supplémentaires n'a jamais été ouvert. Pourtant, le volume d'heures supplémentaires travaillées représente environ 10 % de l'ensemble des heures totales habituellement travaillées, et sont concentrées sur la moitié des salariés. Les heures supplémentaires sont un élément constitutif important du salaire, notamment dans les professions les plus

6. En 1992, la Cour de justice de Luxembourg a enjoint la Grande-Bretagne de mettre en pratique la directive européenne sur la durée du travail, fixant la limite à 48 heures. 16 % , soit 3,5 millions de salariés, sont aujourd'hui concernés par cette mesure. Cette décision a malgré tout été repoussée jusqu'en 2002, et ne devrait pas toucher les salariés qui donnent leur accord à de telles pratiques.

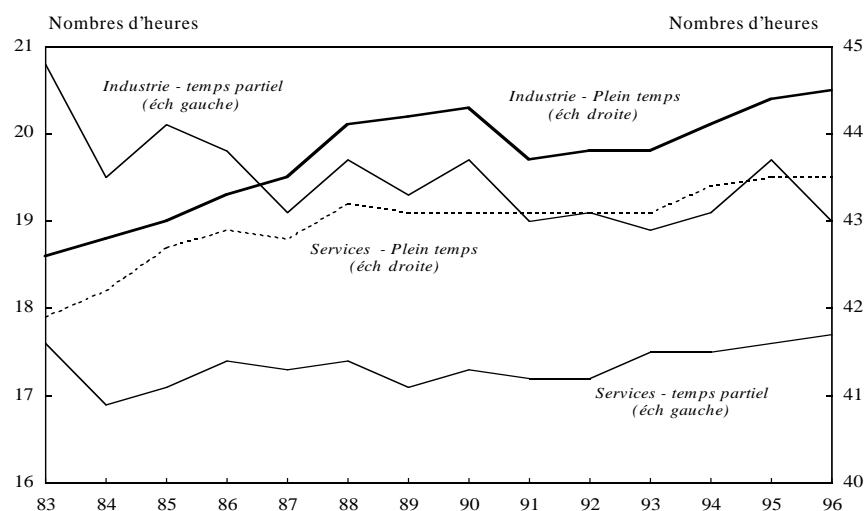
6. Diversification des temps de travail, en 1996

En % du total des emplois		Royaume-Uni			France			Europe 15		
		Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Travail posté	Habituellement	13,4	15,0	11,6	7,7	9,0	6,0	10,7	11,6	9,5
	parfois	3,1	3,8	2,4				1,8	2,1	1,4
Travail le soir	Habituellement	16,7	17,7	15,5	7,8	9,0	6,2	13,6	14,6	12,2
	parfois	36,7	43,6	28,1	25,1	31,1	17,6	19,3	22,4	15,0
Travail la nuit	Habituellement	6,3	7,4	4,9	3,6	4,9	2,0	5,4	6,6	3,7
	parfois	16,7	22,5	9,6	11,6	16,2	5,9	9,3	12,0	5,5
Travail le samedi	Habituellement	24,3	27,0	21,0	24,2	22,5	26,4	28,1	28,1	28,0
	parfois	36,8	43,0	29,2	29,3	33,9	23,6	22,0	25,1	17,5
Travail le dimanche	Habituellement	12,5	13,2	11,6	8,3	8,5	8,1	11,8	11,9	11,6
	parfois	29,4	35,9	21,4	20,5	23,0	17,4	15,8	18	12,6

Source : Eurostat.

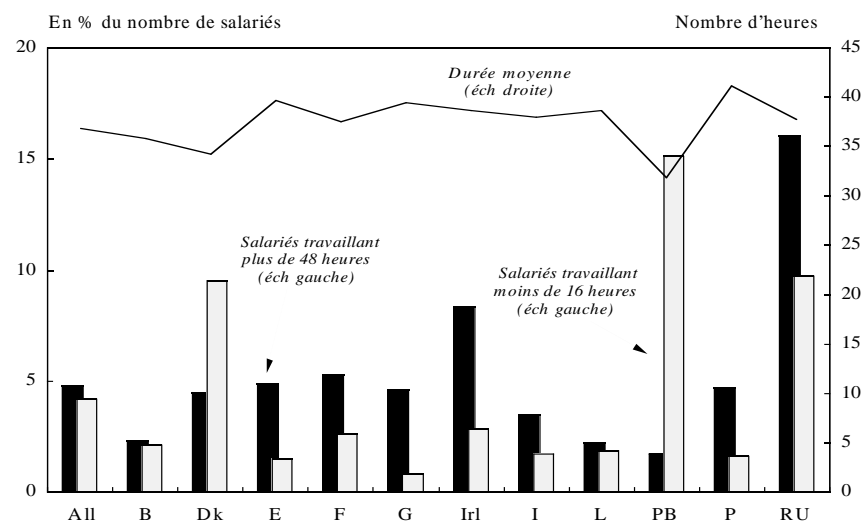
mal payées (14 % du salaire hebdomadaire d'un travailleur manuel), et de ce fait sont une sorte de compensation à de faibles taux horaires. Ce volant d'heures tend à fluctuer au cours du cycle économique, surtout chez les travailleurs manuels (c'est-à-dire ceux qui font le plus d'heures). Il constitue une variable importante de l'ajustement de la quantité de travail à court terme, surtout dans l'industrie.

3. Durée du travail hebdomadaire habituelle d'un salarié



Source : Eurostat.

4. Répartition des heures de travail effectives en Europe, en 1996



Source : Eurostat.

Les secteurs où la durée du travail salarié est la plus élevée sont les activités extractives (51 heures), les transports et communication (46,4 heures), la construction (45,5 heures) et l'industrie manufacturière (44,2 heures). Dans ces secteurs, on considère que 30 % environ des salariés travaillent habituellement plus de 48 heures par semaine. A l'inverse, dans les secteurs à forte concentration de temps partiel, la durée du travail est la plus faible (commerce, restaurant, santé, éducation). Presque les deux tiers des salariés travaillent moins de 16 heures (graphique 4), dont 60 % sont regroupés dans les quatre secteurs cités. Cette situation a probablement été encouragée, jusqu'en 1992, par l'exonération des cotisations sociales employeurs accordée pour un salarié travaillant en-deçà de ce seuil.

L'éclatement du rapport salarial favorise une forte montée des inégalités

Les changements qui ont affecté l'offre et la demande de travail dans l'entreprise ont modifié profondément les modalités de formation des salaires. Plusieurs éléments-clés du rapport salarial ont ainsi été transformés :

— avec la baisse du nombre d'entreprises couvertes par les accords de branches, la détermination des salaires est devenue de plus en plus décentralisée, et décidée au niveau de l'entreprise. Par ailleurs, même lorsque les syndicats sont reconnus dans l'entreprise, les négociations restent de type mono-employeur, c'est-à-dire ne bénéficient d'aucune coordination (ni entre syndicats, ni entre employeurs). Selon le WIRS — *Workplace Industrial Relations Survey* —, la proportion d'entreprises affiliées à des associations d'employeurs a été divisée par deux entre 1980 et 1990, passant de 25 à 12,5 % ;

— les *Wage Councils* qui fixaient un seuil de salaire minimum (environ 2/3 du salaire médian) pour les travailleurs les plus démunis et les plus inorganisés (commerce, restauration,...) ont vu leurs prérogatives diminuer sensiblement tout au long des années quatre-vingt. Ils ont été supprimés en 1993 ;

— un lien de plus en plus étroit s'est établi entre le salaire et les performances de l'individu, d'un groupe de référence ou de l'entreprise. Ainsi, en 1996, les formes d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise (*Profit Related Pay Scheme* — PRP) et les primes individuelles représentent au total 17 % du salaire moyen d'un salarié (tableau 7).

Cette situation rend les modes de fixation des salaires de plus en plus dépendants des caractéristiques de l'entreprise (secteur d'activité, taille,...) et alimente une dispersion très forte des salaires, qui va s'accroissant pendant les décennies quatre-vingt et quatre-vingt-dix. La participation croissante des femmes sur le marché du travail et le développement du temps partiel ne sont pas étrangers non plus à ce mouvement, qui se

prolonge jusqu'en 1995. Depuis, un début de tassement se dessine. Ces inégalités prennent des formes variées (graphique 5) :

7. Composition du salaire hebdomadaire brut*

Grande-Bretagne, Avril 1997	Salariés Manuel	Salariés Non manuel	Total
Salaire hebdomadaire brut moyen (£)	293	407	368
dont :			
—paiement des heures supplémentaires	39	10	20
—intéressement au bénéfice de l'entreprise (PRP)	4	5	5
—autres formes d'intéressement	11	11	11
—primes	10	3	6
—total	65	29	42
—salaire de base	228	377	326
En % de salariés qui reçoivent :			
—paiement des heures supplémentaires	50	19	29
—intéressement au bénéfice de l'entreprise	9	9	9
—autres formes d'intéressement	24	12	16
—primes	22	7	12

* Sur la base du taux de salaire d'un adulte à plein temps

Source : Labour market trends.

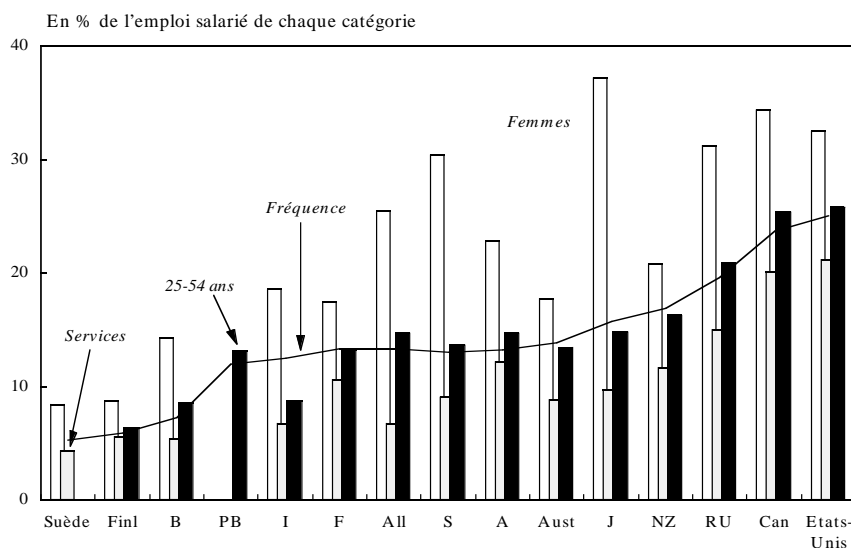
— selon les professions manuelles/non manuelles. En 1997, le salaire horaire moyen d'un travailleur manuel masculin (6,79 £) était presque inférieur de moitié à celui d'un travailleur non manuel (12,39 £) du même sexe. Cette situation s'est dégradée sensiblement depuis le début des années quatre-vingt et semble perdurer. Elle a obligé progressivement les travailleurs manuels à faire un plus grand nombre d'heures de travail pour pallier la faiblesse des taux horaires. La durée du travail d'un travailleur manuel est en 1997 de 45,1 heures, contre 39,1 heures pour le non manuel, les deux tiers de la différence étant dus aux heures supplémentaires. Après prise en compte de cet effet, le salaire hebdomadaire du travailleur manuel représente 65 % du salaire d'un travailleur non manuel. La majoration sur les heures supplémentaires dépend des conventions collectives en vigueur. Dans certains secteurs, elle n'existe pas ;

— par sexe : en 1996, le salaire annuel moyen d'une femme travaillant à plein temps (14 336 £) équivaut à 68 % du salaire d'un homme (21 066 £) ; le salaire médian d'une femme (12 571 £ par an), à 71 % de celui d'un homme (17 628 £). Cette disparité salariale, en dépit d'une loi prônant l'égalité des sexes introduite au début des années soixante-dix, peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes s'arrêtent de travailler

quand elles ont des enfants en bas âge. Particulièrement sensible à l'ancienneté, notamment dans l'entreprise, l'évolution des salaires féminins peut pâtir de ce retrait momentané. Mais indépendamment de l'ancienneté, le fossé existe dans tous les secteurs d'activité et professions. Il est plus particulièrement marqué dans les professions manuelles et, à l'autre bout de l'échelle, parmi les postes de direction et administratifs (65 % du salaire masculin). Il est moins apparent pour les employées de bureau. Néanmoins, l'écart de salaires entre les femmes et les hommes tend à se réduire ;

— selon les contrats plein temps/temps partiel : les inégalités salariales touchent aussi et surtout les travailleurs à temps partiel. En 1994, le salaire horaire moyen d'un temps partiel (5,56 £) équivalait à 2/3 d'un salaire horaire d'un plein temps (8,32 £). Cette différence provient en partie de l'importance du travail à temps partiel chez les femmes qui, à temps plein, sont déjà fortement pénalisées en terme de salaires. Rapporté au salaire moyen des travailleurs du même genre à plein temps, femmes et hommes travaillant à temps partiel reçoivent un salaire horaire moyen (5,35 £ et 6,89 £ respectivement) représentant environ 75 % du salaire moyen plein temps (7,14 £ et 8,97 £). Cette différence s'explique par le fait que la plupart des travailleurs à temps partiel occupent des emplois peu qualifiés et mal payés. De plus, on y trouve une forte proportion de femmes. En avril 1995, un quart des salariés à temps partiel gagnaient moins de 3,5 £ de l'heure, et 2/3 des salariés qui occupaient des emplois manuels, moins de 4,15 £ de l'heure. Les salaires des

5. Fréquence des emplois à bas salaires * en Europe



* Les salariés recevant un bas salaires sont ceux recevant un salaire inférieur aux 2/3 du salaire médian. La fréquence se mesure par rapport à l'emploi à plein temps .

Source : Perspectives de l'emploi, OCDE.

hommes sont fortement dispersés, voire aux deux extrémités de la distribution des revenus, tandis les salaires féminins sont davantage centrés sur le salaire médian. Le secteur où le salaire horaire d'un emploi à temps partiel est le plus élevé est l'éducation, surtout pour les hommes qui exercent la profession d'enseignant (6,55 £ pour les femmes et 11,09 £ pour les hommes) ; le moins élevé, l'hôtellerie et la restauration (3,67 £ de l'heure) ; le plus proche du salaire d'un plein temps, la construction (bien qu'il reste encore 20 % inférieur), le plus éloigné du salaire médian, le secteur de la finance (43 % supérieur).

Flexibilité microéconomique et offre de travail

Cette transformation du mode de gestion du rapport salarial a fait que la reprise de l'emploi s'est accompagnée de la montée d'un climat d'insécurité vis-à-vis de l'emploi. Ce sentiment se retrouve dans d'autres pays. Mais il a la particularité de se développer dans un pays où le recul du chômage devrait au contraire rassurer la population. La dernière *Etude de l'Emploi* de l'OCDE (1997) souligne que :

— le sentiment de précarité de l'emploi est en 1996 davantage répandu au Japon, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni que dans les autres pays de l'OCDE ;

— ce sentiment reflète probablement d'autres tendances du marché du travail que celles directement liées à l'évolution du chômage.

Recul du chômage mais persistance des problèmes structurels

Comme on l'a souligné, les performances en matière de chômage sont bonnes. Après un pic à 10,4 % en 1993, le taux de chômage, calculé selon les critères du BIT, atteint à l'automne 1997, 6,6 % de la population active. Le taux de chômage officiel suivi jusqu'en mars dernier est encore plus favorable : 5,2 % en février 1998. L'écart entre les deux sources s'explique par la différence du champ couvert et notamment la condition de percevoir une indemnité chômage pour figurer dans les statistiques officielles. Cette condition introduit un biais lié aux modalités d'indemnisation des chômeurs qui peuvent être dépendantes de considérations administratives ou financières. Au total, 31 amendements ont été introduits depuis 1979 dans les modalités d'inscription des chômeurs, l'avant-dernière en date étant la *Job Seeker Allowance* (JSA) qui aurait évincé quelques 150 000-200 000 personnes entre octobre 1996, date d'introduction de cette mesure, et avril 1997 (encadré 2).

2. Le statut de chômeur au Royaume-Uni

Jusqu'en mars 1998, l'office national des statistiques britannique recensait comme chômeur toute personne :

- bénéficiaire des prestations liées à des indemnités chômage, et versées par les agences locales des services de l'emploi ;
- se déclarant sans travail, capable et disponible pour travailler, et en recherche active au cours de la semaine d'enregistrement.

Depuis avril, une nouvelle statistique de chômage est publiée. Basée sur les enquêtes mensuelles auprès des ménages, elle se présente comme la moyenne des trois derniers mois. Le nouveau taux de chômage officiel est environ un point plus élevé que celui calculé à partir du nombre d'allocataires chômage.

Jusqu'en octobre 1996, tout chômeur recevait pendant un an une allocation chômage (*Unemployment Benefit*) d'un montant forfaitaire (47,90 £ par semaine pour une personne célibataire de plus de 25 ans ; 37,90 £ pour une personne âgée entre 18-24 ans), s'il avait cotisé pendant au moins deux ans à la *National Insurance* pendant la période d'activité. Si la durée de cotisation était insuffisante, ou si le salarié (et l'employeur) était exonéré des cotisations (salaire inférieur à 62 £ par semaine), un système d'assistance nationale (*Income Support*) venait compléter ou se substituer à l'*Unemployment Benefit*.

Au-delà d'un an, le système d'assurance étant épuisé, les chômeurs bénéficiaient d'une garantie de ressources (*Income Support*) illimitée, et plafonnée mais dépendant de l'âge, de la situation familiale et des ressources du foyer.

Depuis octobre 1996, les deux allocations ont fusionné. L'Allocation de Recherche d'Emploi (*Job Seeker Allowance*) réduit à 6 mois la prise en charge par le système contributif. Financièrement, ce changement ne modifie pas le montant de la prestation par rapport à l'ancien système (la différence de revenu ayant eu lieu au moment de la cessation d'emploi). Il provient surtout de la volonté de renforcer l'incitation au travail, par un encadrement plus étroit du chômeur dans sa recherche d'emploi par les services concernés. De plus il est souvent accompagné de programmes de réinsertion, de formation,

Des pénalités financières en cas de recherche jugées insuffisantes pendant les 6 premiers mois ont été adoptées. De plus, ce nouveau système a introduit plus tôt les critères de ressources dans le droit à l'allocation (6 mois contre 12 mois auparavant). Il est donc possible qu'il ait conduit à faire sortir 150 000 chômeurs des statistiques officielles ; la plupart était des chômeurs de plus de 6 mois.

Au printemps 1997, le nouveau gouvernement de Tony Blair a annoncé la mise en place d'un vaste programme de réinsertion obligatoire sur le marché du travail, le *Welfare to work*, adressé aux 250 000 chômeurs de 18 à 24 ans, sans emploi depuis moins de 6 mois, et 266 000 chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans). Si les modalités du programme ne sont pas encore définies pour le second groupe, le lancement au niveau national de ce *New Deal* en faveur des jeunes a eu lieu en avril 1998, après plusieurs expériences locales au premier trimestre. Quatre

solutions leur sont proposées : trois sur la base d'un emploi ou stage subventionné pendant 6 mois dans une entreprise, une équipe travaillant sur l'environnement ou une association ; la quatrième solution est une formation à plein temps d'une durée d'un an. Le jeune recevrait soit un salaire, au moins égal à la subvention que reçoit l'entreprise, ou continuerait de percevoir l'allocation de recherche d'emploi, augmentée éventuellement d'une rémunération forfaitaire de 15 £ par semaine. Dans les trois premiers cas, le jeune doit bénéficier soit d'une journée de formation par semaine, soit acquérir en fin de stage une qualification reconnue.

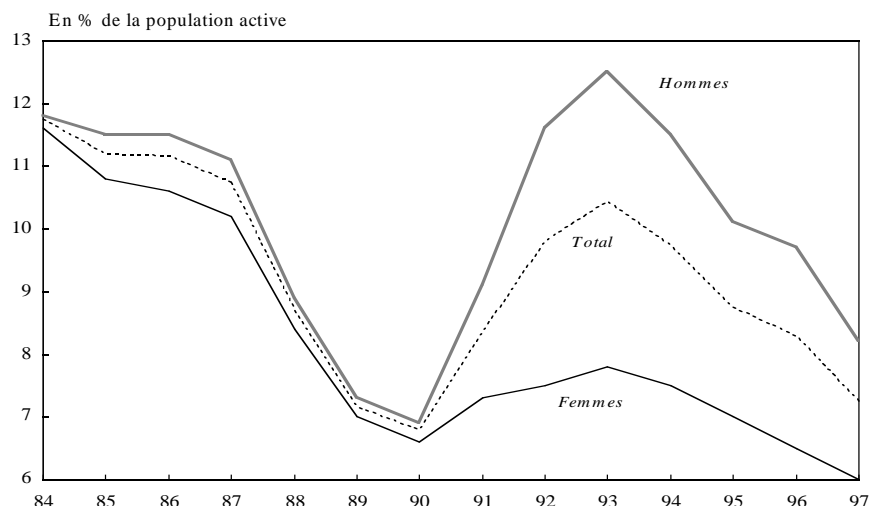
Mais certaines catégories de population restent durement frappées par le chômage :

— le faible niveau d'éducation reste une des caractéristiques majeures des chômeurs. En 1996, presque 60 % des chômeurs de 25 à 59 ans avaient un niveau équivalent à celui du secondaire inférieur, c'est-à-dire acquis avant 16 ans, âge limite d'école obligatoire ; 16 % avaient fait des études supérieures ;

— le chômage des jeunes de 15 à 24 ans reste également préoccupant, surtout du fait de la sortie précoce des jeunes du système scolaire. Le taux est supérieur à celui des autres classes d'âge, alors que le nombre d'actifs de ce groupe d'âge est important. Le pourcentage des jeunes de 18 ans qui ne sont ni scolarisés, ni pourvus d'un emploi est plus élevé au Royaume-Uni que dans les autres pays européens (23,5 % contre 10,7 % en France et 7,8 % et en Allemagne) ;

— le chômage de longue durée reste élevé. En 1996, 31,1 % des chômeurs étaient sans emploi depuis plus de 2 ans ;

6. Taux de chômage* par sexe



* Défini selon les critères du BIT.

Source : Labour Market trends.

— contrairement aux autres pays européens, le chômage affecte essentiellement les hommes. Le taux de chômage masculin est supérieur de 3,5 points au taux féminin. Cette dissociation est récente (graphique 6).

Politique de l'emploi ciblée sur certaines catégories de population

Face à cette situation, les pouvoirs publics ont réorienté depuis le début des années quatre-vingt-dix leur politique de l'emploi autour deux axes ⁷ : d'une part, renforcer l'incitation à la recherche d'un emploi et d'autre part, améliorer la qualité de l'offre de travail par des programmes de formation professionnelle.

Le premier axe peut être illustré de différentes façons :

— un encadrement plus strict du chômeur par les services de l'emploi (plan individualisé de recherche d'emploi, séminaire de formation à la recherche d'emploi, stage de remotivation — programme *Restart* — pour les chômeurs de longue durée) ;

— un renforcement des mesures dissuasives visant à éviter la trappe du chômage, notamment en établissant une liaison de plus en plus étroite entre le droit à prestations et la recherche active d'un emploi ⁸, ou la participation à des stages ou programmes pour certaines catégories de chômeurs (jeunes, chômeurs de longue durée,...). Le nouveau programme *Welfare to work* destiné dans un premier temps aux chômeurs de moins de 6 mois, âgés de 18 à 24 ans, va plus loin encore dans cette logique puisqu'il contraint clairement le chômeur à accepter les conditions proposées et à s'adapter aux offres faites. Par ailleurs, le taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre les droits à prestations chômage et les gains antérieurs bruts avant impôt, demeure extrêmement faible. En 1995, l'OCDE calculait un taux de remplacement pour un célibataire et une personne dont le conjoint travaille, de 19 % la première année de chômage. Les années suivantes, le taux passe à 17 % pour le célibataire et devient nul dans l'autre cas, du fait des conditions de ressources introduites pour l'attribution de l'*Income Support* ;

— cette incitation au retour à l'emploi est renforcée par la mise en place en 1988 du *Family Credit*, allocation soumise à conditions de ressources, versée pendant 6 mois, aux familles dont un des membres travaille au moins 16 heures, et dont le revenu est inférieur à un certain seuil. En complétant un bas salaire, elle augmente l'écart entre les prestations chômage et les revenus tirés du travail, ce qui doit inciter le chômeur à revenir sur le marché du travail. Cette mesure touchait 750 000 familles à la fin de 1996.

Face au problème récurrent du manque de qualification de la main-d'œuvre, les autorités ont lancé, depuis la fin des années quatre-vingt,

7. Pour une étude plus exhaustive, voir (Lefresne, 1997).

8. Symbolisée par la fusion des organismes de prestations chômage et de placement.

une vaste offensive pour améliorer l'adéquation entre la qualité de l'offre de travail et la demande des entreprises. Cette orientation a été poursuivie par l'actuel gouvernement, qui réaffirme la priorité à l'employabilité de la main-d'œuvre. Un premier axe a visé à allonger la durée des études en réduisant le nombre de jeunes sortant du système scolaire dès 16 ans. Le taux d'activité des jeunes a été réduit sensiblement depuis cette période. Simultanément, l'accent a été mis sur la formation professionnelle et technique des jeunes, par l'intermédiaire des TEC (*Training Enterprise Councils*), organismes gérés conjointement par les grandes entreprises locales et les pouvoirs publics. Les principaux dispositifs sont les *Youth Training* (qui s'adressent aux jeunes de 16 à 17 ans sortis du système scolaire sans formation, ni emploi), mais qui font l'objet de nombreuses critiques quant à la qualité de la formation ; le *Modern Apprenticeships* qui se substitue progressivement au premier ; et le *Training for work*, destiné à la formation des chômeurs adultes.

En même temps, le gouvernement a établi un système d'évaluation des compétences individuelles (*NVQ-National Vocational Qualifications*), basé sur la capacité à effectuer un certain nombre de tâches dans un milieu professionnel donné. Des équivalences sont établies avec les diplômes scolaires pour mesurer le degré de qualifications des nouveaux entrants sur le marché du travail.

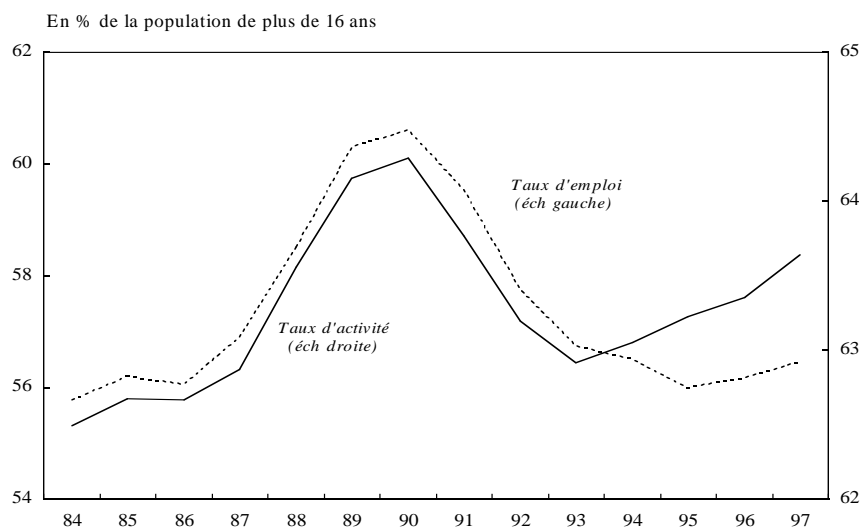
Cette orientation en faveur d'une politique de l'emploi active tournée vers une rationalisation des dépenses chômage et une meilleure qualité de l'offre de travail a été reprise par l'actuel gouvernement de Tony Blair qui s'est fait le défenseur de cette nouvelle gestion de la main-d'œuvre. Flexibilité, employabilité et adaptabilité sont devenues les trois leitmotiv en matière de marché du travail, sous réserve de quelques aménagements destinés à réduire les inégalités les plus criantes (introduction d'un salaire minimum garanti, égalité des droits pour les travailleurs à temps partiel, signature lors de la conférence d'Amsterdam de la Charte sociale du Traité de Maastricht,...). Mais cette nouvelle conception, qui vise essentiellement à résoudre les problèmes structurels du chômage (chômage des jeunes, de longue durée, des non-qualifiés) en réintégrant de quelque manière que ce soit cette population à la limite d'être marginalisée contient en elle-même ses propres limites.

Rigidité des taux d'activité, en dépit de la reprise des créations d'emplois

Dans son dernier rapport sur l'emploi, l'OCDE souligne la montée du sentiment d'insécurité des travailleurs par rapport à leur emploi. Déjà très élevé au Royaume-Uni, ce sentiment se serait répandu plus vite qu'ailleurs pendant les années quatre-vingt-dix, en dépit de la baisse du taux de chômage. Un des facteurs qui pourrait expliquer cette diffusion tient à la dégradation des conséquences anticipées d'une perte d'emploi

(difficulté à trouver un autre emploi, risque de baisse de qualité du nouvel emploi, situation dégradée en cas de chômage). Ce sentiment constaté chez les travailleurs s'est généralisé au reste de la population en âge de travailler et a pu décourager certains de se présenter sur le marché du travail. Alors que le taux d'emploi s'est redressé depuis 1994, on n'observe pas l'effet de flexion traditionnel qui ramène une partie des inactifs sur le marché du travail à cette phase du cycle⁹. On constate au contraire une résistance atypique d'une partie de la population en âge de travailler à se présenter sur le marché du travail. Le taux d'activité a continué de baisser jusqu'en 1995, s'est stabilisé en 1996 et a repris timidement en 1997 (graphique 7). Cette inertie explique plus d'un point de la baisse du taux de chômage.

7. Emploi et population active



Source : Labour Force Survey.

D'intéressantes informations peuvent être tirées de l'étude des taux d'activité par âge (graphiques 8.a et 8.b) :

— résultat probable du prolongement des études à plein temps au sein du système scolaire, la présence des jeunes sur le marché du travail serait en net recul depuis la fin des années quatre-vingt. Elle reste néanmoins très supérieure à celle des pays voisins (64,5 % contre 46,3 % dans la moyenne européenne et 35,2 % en France). Cette baisse est suivie d'une reprise légère chez les 16-19 ans en 1996 et 1997, ce qui explique une partie de la hausse du taux d'activité global sur ces années ;

— le taux d'activité chez les 50-59/64 ans reste autour de sa tendance de moyen terme de 69 %, avec un léger recul dans les années quatre-

9. A long terme, une hausse de 100 emplois offerts augmente de 45 la population active potentielle.

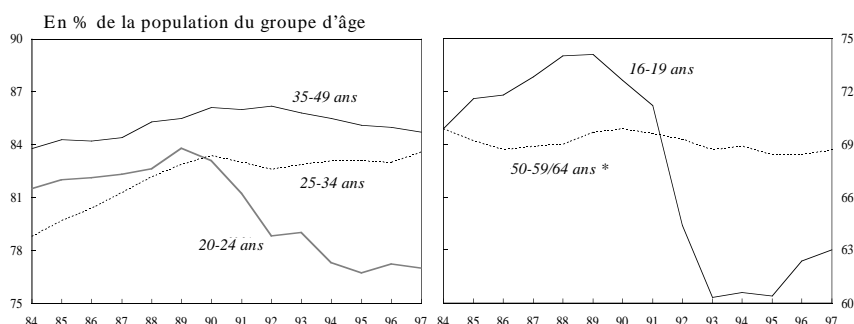
vingt-dix. Par ailleurs, environ 8 % des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite sont toujours en activité. Au total, en 1996, le taux d'activité chez les plus de 50 ans atteint 33,8 %, contre 28 % en moyenne en Europe et 25 % en France ;

— le taux d'activité chez les 35-49 ans reste le plus élevé, mais il baisse de façon continue depuis 1993. Il se situe dans la moyenne européenne.

Avec un taux d'activité légèrement plus élevé que dans les autres pays européens, le Royaume-Uni se caractérise par une participation relativement plus forte des jeunes de 16 à 24 ans et des personnes de plus de 50 ans. Leur taux d'activité sur la période récente est stable ou orienté à la hausse. Ceux qui constituent le noyau dur de la population active — âgés entre 25 et 49 ans — sont dans la moyenne européenne mais leur taux d'activité continue de reculer en dépit de l'amélioration du marché de l'emploi.

La structure par sexe de la population active montre que si le taux d'activité est à peu près identique entre 1984 et 1997, la présence des femmes s'est sensiblement accrue pendant la période d'expansion économique des années quatre-vingt, puis s'est stabilisée, tandis que celle des hommes recule fortement depuis 1991, début de la récession. Cette « féminisation » du marché du travail s'accroît davantage depuis deux ans, avec une accélération du nombre de femmes entrant sur le marché du travail, et la poursuite du désengagement des hommes (graphique 9). Elle va de pair, rappelons-le, à une situation où en dépit d'une amélioration générale, le chômage continue d'affecter principalement les hommes.

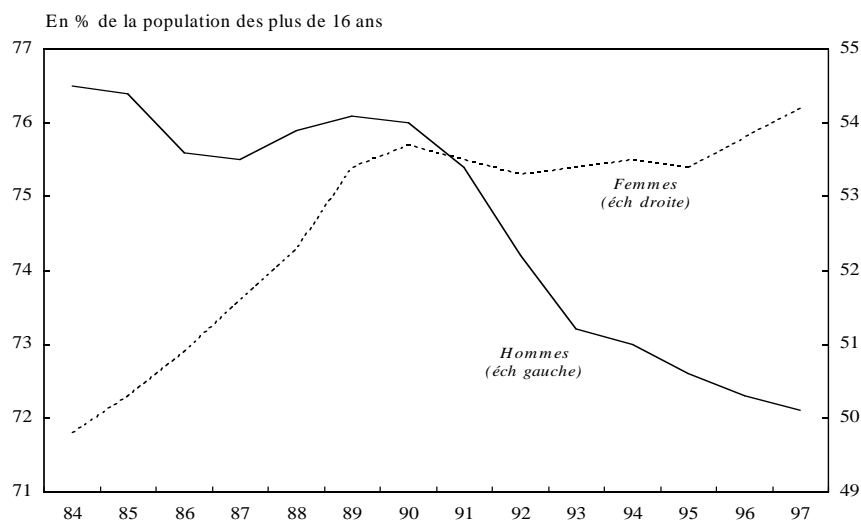
8.a et 8.b. Taux d'activité par âge



* Note : 59 ans pour les femmes ; 64 ans pour les hommes

Source : Labour Force Survey.

9. Taux d'activité par sexe



Source : Labour Force Survey.

Caractérisation de la population exclue du marché du travail

La rigidité à la hausse du taux d'activité à cette phase du cycle, liée au retour tardif des femmes sur le marché du travail et au maintien du désengagement masculin, pose question, surtout dans un pays où le niveau des prestations sociales est théoriquement bas, pour éviter le piège de l'assistanat.

Tout d'abord, qui sont ces hommes et ces femmes en âge de travailler qui refusent de se présenter sur le marché du travail ? Au vu des recherches menées notamment par le ministère de l'Emploi, on observe un lien étroit entre inactivité et qualification (tableau 8) :

- les taux d'inactivité féminins et masculins sont deux fois plus élevés chez les non qualifiés que chez les qualifiés ;

- sur la période 1984-1991, les femmes qualifiées se sont davantage présentées sur le marché du travail, expliquant à elles seules la progression du taux d'activité féminin précédemment relevée, tandis que les hommes non qualifiés se retiraient ;

- de 1991 à 1996, on constate, à l'exception des femmes qualifiées, un désengagement massif du marché du travail qui frappe surtout les non-qualifiés, et principalement les hommes.

En 1996, la majorité des hommes en âge de travailler qui s'étaient retirés du marché du travail occupaient, du temps de leur activité, des emplois manuels, ou étaient ouvriers en usines, c'est-à-dire des emplois à faible niveau de qualification. Les femmes étaient majoritairement occu-

8. Taux d'inactivité

En % de la population en âge de travailler		1984	1986	1991	1996
Hommes	avec qualification	9,4	9,4	9,4	12,3
	sans qualification	16,3	18,0	19,8	28,3
Femmes	avec qualification	28,0	25,9	22,9	23,1
	sans qualification	40,8	40,2	40,1	45,3

Source : Labour Market Trend.

pées à des tâches administratives ou de secrétariat, qui nécessitent également peu de formation.

Par ailleurs, des études ont mis en avant le fait qu'une partie de la hausse des taux d'inactivité durant les années quatre-vingt-dix s'expliquerait par des considérations plus sociologiques, liées notamment au développement accéléré du nombre de personnes vivant seules et des familles monoparentales. Déjà sur une tendance à la hausse, le nombre de foyers composés d'un adulte passe de 2,4 millions à 3,25 millions entre 1991 et 1996, celui composé d'un adulte et d'un enfant de moins de 16 ans passe de 885 000 à 1,267 million. Ces deux structures réunies représentaient 39 % du total des ménages sans travail en 1986 et 52 % en 1996. Or on constate que :

- les divorcés et personnes seules ont un taux de non emploi plus élevé que ceux qui sont mariés ou qui cohabitent ;
- la hausse des foyers comptant une seule personne et sans travail est due pour moitié aux personnes entre 45 ans et l'âge de la retraite et concerne essentiellement les hommes ;
- le développement des structures familiales de type monoparental s'est accompagné de la hausse du non emploi. En effet, ces parents sont beaucoup moins présents sur le marché du travail : en 1996, plus des trois quarts des parents isolés où le plus jeune enfant a moins de 5 ans sont sans travail, et un peu moins de la moitié lorsque l'enfant a entre 5 et 15 ans.

Si le développement des cellules composées d'un seul adulte explique la hausse des ménages où personne ne travaille (parent isolé ou célibataire masculin de plus de 45 ans), la structure des ménages sans emploi entre chômeur et inactifs s'est modifiée sur la période récente. En 1986, dans 58,7 % des ménages où personne ne travaillait, tous les membres était inactifs, dans 17 % des cas, ils étaient au chômage ; le reste était composé à la fois de chômeurs et d'inactifs. En 1996, 69 % des ménages sans emplois sont composés exclusivement d'inactifs, et 17 % de chômeurs. La progression des ménages d'inactifs a touché toutes les formes de ménages. On constate par exemple, une forte hausse du nombre de couples, mariés ou concubins, ayant des enfants de moins de 16 ans, où tous les membres sont inactifs (44 % en 1996 contre 25 % en 1986).

Les raisons de l'inactivité données par la population en âge de travailler se sont modifiées au cours du temps. En 1996, 41 % des hommes de cette catégorie étaient en maladie ou invalidité de long terme contre 31 % en 1984 ; 6 % devaient assumer des travaux domestiques ou s'occuper de leurs enfants, contre 2 % précédemment. En 1996, 18 % des femmes inactives en âge de travailler étaient en arrêt-maladie contre 8 % auparavant ; un nombre plus réduit de femmes justifiait leur situation pour des raisons d'éducation des enfants et de tâches ménagères : 51 contre 63 % initialement.

En fait, il semble que l'on assiste aujourd'hui à une marginalisation croissante d'une partie de la population rassemblant plusieurs caractéristiques : population ayant exercé un emploi peu qualifié, sortie précocement du système scolaire, personnes divorcées ou séparées, pères ou mères célibataires, développement de cellules familiales où tout le monde est inactif, ...). Cette marginalisation touche particulièrement les hommes, les femmes acceptant plus facilement les emplois de faible qualité qui sont proposés.

Paradoxalement, en dépit de ces évolutions, les enquêtes auprès des ménages ne font pas état d'une montée significative du nombre de personnes qui se disent découragées, c'est-à-dire qui ne cherchent pas d'emploi parce qu'elles ne pensent pas en trouver. Celles-ci ne concernent que 0,8 % du total des inactifs en 1996.

Pour autant, les personnes qui ne cherchent pas d'emploi mais qui aimeraient travailler sont devenues plus nombreuses dans les années quatre-vingt-dix. De 9,7 % du total des inactifs en âge de travailler en 1992, leur part a augmenté régulièrement et atteint aujourd'hui 13 % d'inactifs. Avec 2,3 millions, elle est la plus élevée de tous les pays européens (300 000 en France). Les raisons données à la non recherche d'emploi sont sensiblement les mêmes que celles évoquées plus haut :

— obligations familiales : ce sont des femmes ayant surtout entre 25 et 34 ans (44 %), voire entre 35 et 49 ans (32 %) ;

— arrêt maladie/incapacité de long terme : les 2/3 sont des hommes, 35 % ont entre 35 et 49 ans, et 50 % entre 50 et 59-64 ans ;

— découragement : ce sont surtout des personnes approchant de l'âge de la retraite.

En élargissant l'offre de travail potentiel aux travailleurs qui se disent découragés et ceux employés à temps partiel et qui désireraient travailler à plein temps ¹⁰, le taux de chômage passe de 8,2 %, mesure courante, à 10,7 % en 1996. Si on élargit le champ aux inactifs de 16 à 64 ans qui

10. On retrouve le concept U7 de la mesure du chômage établi par le BLS, selon les critères du BIT. La formule est la suivante :

— [demandeurs d'emplois à plein temps + 0,5 * (travailleurs à temps partiel + demandeurs d'emplois à temps partiel) + travailleurs découragés] / [population active - 0,5 * population active à temps partiel + travailleurs découragés].

aimeraient travailler, avec une pondération de 0,5, il atteint 14,1 %, soit 6 points de plus que la mesure courante du taux de chômage. En France, le taux de chômage masqué serait aussi plus élevé (16,3 %), mais la différence avec le taux de chômage officiel est moindre (4 points). Les inactifs qui se disent découragés sont ici beaucoup moins nombreux et davantage représentés dans le groupe des inactifs qui aimeraient travailler qu'au Royaume-Uni : 36 000 pour 294 000 en France, et 148 000 pour 2,252 millions au Royaume-Uni. Entre 1993 et 1996, alors que le marché du travail s'est raffermi au Royaume-Uni, le taux de sous-emploi aurait moins reculé que le taux de chômage (1,8 point contre 2,1 points), et ceci reste vrai en 1997. En France, la progression d'un point de chômage entre les deux années se serait accompagnée d'une hausse de 1,8 point du taux de sous-emploi.

Conclusion

Cette transformation du marché du travail pendant les années quarante et quatre-vingt-dix s'est-elle traduite au moins à court terme par une meilleure gestion des coûts dans les entreprises? Théoriquement, un marché du travail flexible doit permettre à l'entreprise de neutraliser les effets cycliques de la demande. Pour cela, elle ajuste la quantité de travail requise à la production et/ou les variables nominales, prix et salaires, de façon à ce que la part des salaires dans la valeur ajoutée soit le plus lissée possible. Or, il apparaît qu'en dépit des multiples formes de flexibilité introduite dans les entreprises, d'importantes frictions subsistent et empêchent un partage moins heurté de la valeur ajoutée.

Pendant les années soixante et soixante-dix, la rigidité du marché du travail britannique, combinée à une productivité structurellement faible, avait conduit dans un premier temps à la mise en place de politiques de *stop and go* pour faire face aux problèmes récurrents d'inflation et de déficit extérieur. Les cycles conjoncturels étaient courts pour éviter les risques d'une surchauffe trop vite enclenchée, et la gestion centralisée du rapport salarial se traduisait par un partage peu heurté de la valeur ajoutée. Par la suite, le développement de politiques anti-inflationnistes par la voie notamment d'un encadrement des salaires et des prix mené en accord avec les partenaires sociaux, le *Trade Union Congress*, s'est soldé par un échec. La rigidité de l'emploi s'est combinée au maintien de fait de l'indexation des salaires aux prix. A la fin des années soixante-dix, ceci a conduit à des taux d'inflation élevés (18 % en 1980) et à une forte dégradation de la compétitivité des entreprises.

La pratique libérale qui s'est affirmée tout au long des années quarante-vingt est, comme on l'a vu, en rupture complète avec les périodes antérieures. Le développement d'une gestion de type concurrentiel du rapport salarial au sein des entreprises devait permettre un meilleur contrôle des coûts par des ajustements de marché. L'inflation a été

réduite, mais à la fin des années quatre-vingt, elle apparaissait encore comme un problème sensible, témoignant de la difficulté des entreprises à contrôler leurs coûts. En fait, il apparaît que :

— l'emploi ou la quantité de travail est plus facilement ajustable à la production depuis le début des années quatre-vingt qu'auparavant ;

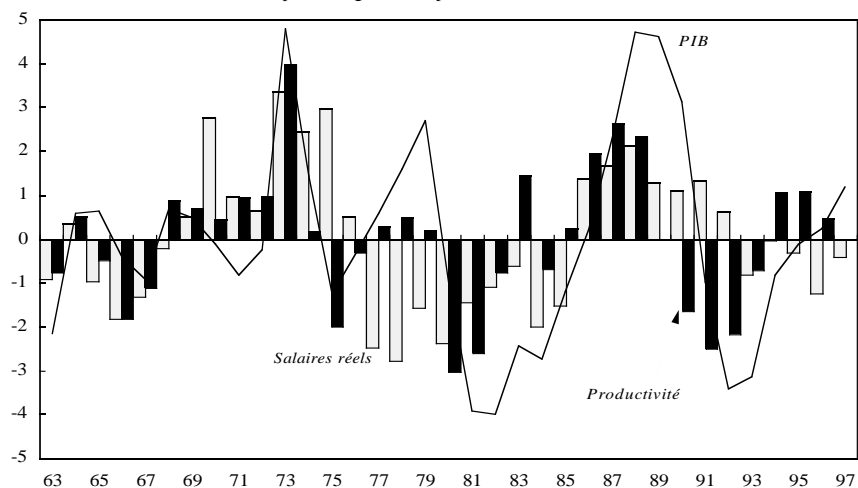
— malgré l'éclatement des négociations salariales, les modes de formation des salaires et des prix sont tels qu'après une phase d'expansion, les salaires réels continuent d'augmenter durablement au-delà de leur tendance de moyen terme. Cette rigidité des salaires réels à la baisse nécessite des phases d'ajustement plus longues que la durée d'un cycle traditionnel (graphique 10) afin que les entreprises retrouvent leur taux de marge désiré. Cette lenteur d'ajustement, que l'on retrouve du milieu des années soixante-dix à aujourd'hui, se traduit par des périodes de surindexation (fin des années quatre-vingt — début des années quatre-vingt-dix) ou de sous-indexation (période actuelle) des salaires réels au cycle de productivité ;

— ces caractéristiques se traduisent par le maintien d'un partage toujours très heurté de la valeur ajoutée. L'ampleur des embardées, notamment au cours du dernier cycle conjoncturel, est plus marquée que dans les autres pays (graphique 11). Depuis 1994, le taux de marge des entreprises est revenu sur sa tendance de moyen terme.

Cette rigidité constatée au niveau macroéconomique n'est pas très étonnante. L'éclatement des formes de négociations dans les entreprises rend les modes d'ajustement très dépendants des conditions locales de négociations et des intérêts propres à l'entreprise.

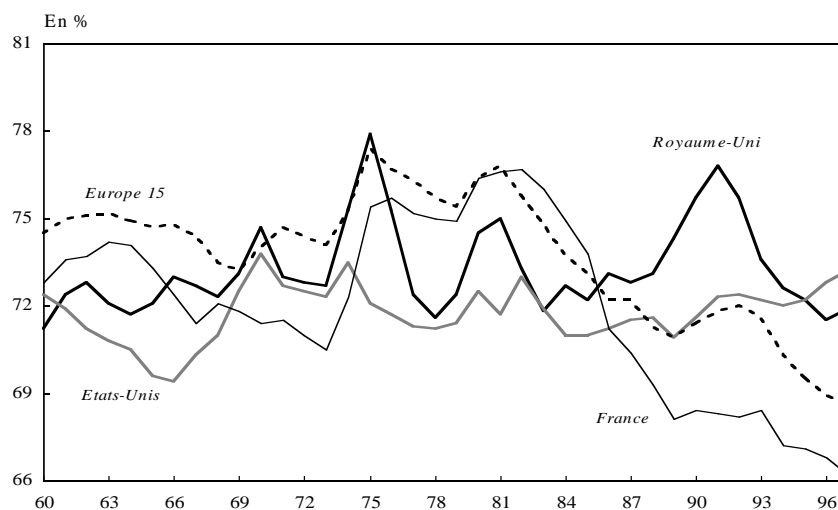
10. Cycle de salaires réels, productivité et PIB

Ecart à la tendance, calculée par filtrage HP, en points



Sources : ONS, calcul OFCE.

11. Part des revenus du travail dans la valeur ajoutée*



* Corrigée des travailleurs indépendants

Source : Commission européenne.

En l'absence de coordination au sein d'un réseau qui véhicule l'information, les intérêts des uns et des autres ne sont pas forcément convergents. De même, dans une économie ouverte, et en période d'exacerbation de la concurrence internationale, les modes de formation des prix peuvent être contraints par le marché, indépendamment des modes de formation des coûts plus pragmatiques.

Cette orientation a laissé s'installer des inégalités croissantes, d'autant plus fortes que l'orientation vers un système bipolaire de la main-d'œuvre, avec une partie qui fournit la quantité de travail *noble* et une autre, numériquement importante mais qui est à la marge du processus de production, s'est renforcée. Actuellement, le choix de la flexibilité, l'adaptabilité et l'employabilité, passages qui semblent obligés dans un monde de plus en plus dur, se traduit par des mesures ciblées sur certaines catégories de la population, tandis que les autres en sont définitivement exclues.

Le modèle britannique se démarque donc assez nettement du modèle américain, considéré comme flexible, et ne doit pas être intégré dans ce que l'on appelle couramment le modèle anglo-saxon.

Références bibliographiques

- BEATSON M., 1995 : « Progress to a flexible labour market », *Employment Gazette*, february.
- BELL I., HOUSTON N. et HEYES R., 1997 : « Workless households, unemployment and economic inactivity », *Labour Market Trends*, september.
- BLYTON P., 1993 : « L'évolution du temps de travail en Grande-Bretagne — la victoire des syndicats de la mécanique », in *Le temps de travail, Futuribles*, Edition Syros.
- BOULIN J.-Y., 1992 : « L'évolution du temps de travail en Europe », *Futuribles*, avril.
- COQUET B. et LE BIHAN H., 1997 : « Réussir sa sortie : une analyse des dépréciations de 1992 en Italie et au Royaume-Uni », *Revue de l'OFCE*, n° 60.
- EUROSTAT, différentes années : *Enquête sur les forces de travail*.
- HUNTER L. et MACLNESS J., 1992 : « Employers and labour flexibility : the evidence from cases studies », *Employment Gazette*, june.
- IRES : *Syndicalismes, dynamique des relations professionnelles*, Dunod, 1995.
- LABOUR FORCE SURVEY – HELP – LINE, publiés dans *Labour Market Trends*.
- LEFRESNE F., 1997 : « La politique de l'emploi au Royaume-Uni 1979-1997 », *Document de travail*, n° 97.03, IRES.
- MC GREGOR A., SPROULL A., 1992 : « Employers and the flexible workforce », *Employment Gazette*, may.
- OCDE, différentes années : *Perspectives de l'emploi*.
- WATSON G., 1992 : « Hours of work in Great Britain and Europe », *Employment Gazette*, november.
- WATSON G., 1994 : « The flexible workforce and patterns of working hours in UK », *Employment Gazette*, july.