

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 189

Janvier 2015

Les marchés du travail européen et américain dans la crise

Principaux enseignements
du colloque international
organisé par la Dares
et le Cepremap
les 6 et 7 novembre 2014

Karine BRIARD (Dares).

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES

Ce document d'étude réalisé par la DARES présente les principaux enseignements du colloque international co-organisé par la DARES et le CEPREMAP les 6 et 7 novembre 2014 sur *Les marchés du travail européen et américain dans la crise*. Après le résumé analytique, sont reprises en synthèse les dix-neuf interventions délivrées lors du colloque et du dîner-débat organisé par le CEPREMAP le 6 novembre.

Certains propos sont repris presque *in extenso*, pour d'autres, seule l'idée générale est dégagée. Les illustrations sont tirées des diaporamas présentés lors du colloque. **Ces textes n'ont pas été validés par les intervenants. Cette présentation ne les engage donc pas.**

Dans le résumé, les noms signalés entre crochets renvoient à un intervenant du colloque.

L'ensemble des éléments relatifs au colloque – programme, dossier du participant et supports des présentations – sont disponibles sur <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/manifestations-et-colloques-de-la,99/manifestations-et-colloques-passees,688/colloques-2014,2509/2014-les-marches-du-travail,2507/>

SOMMAIRE

RÉSUMÉ	4
1. Le rôle des institutions : les cas des États-Unis et de la France	
1.1 Salaire minimum et emploi en France	6
par Pierre CAHUC	
1.2 Récession, reprise et flexibilité du marché du travail aux États-Unis, 2007-2013 ...	8
par John SCHMITT	
1.3 Discussion	11
par Agnès BENASSY-QUERE	
2. Les effets différenciés de la crise sur les travailleurs	
2.1 Les conséquences de l'austérité sur les inégalités femmes-hommes : les cas de l'Espagne et du Royaume-Uni	13
par Jill RUBERY	
2.2 Qui souffre durant les récessions ? Une analyse des marchés du travail américains durant la crise	15
par Hilary HOYNES	
2.3 Discussion	17
par Christine ERHEL	
3. Session plénière et éclairages internationaux	
3.1 Un avenir menacé par l'incapacité des marchés du travail, des institutions et des politiques à surmonter les inégalités et le chômage	18
par Richard B. FREEMAN	
3.2 Éclairages internationaux : des emplois de meilleure qualité pour que la reprise économique profite à tous	21
par Stefano SCARPETTA	
4. Le rôle des institutions : les cas du Danemark et de l'Allemagne	
4.1 La flexicurité du marché du travail danois pendant la crise	24
par Torben M. ANDERSEN	
4.2 Le marché du travail allemand pendant la crise et depuis le milieu des années 1990	26
par Alexandra SPITZ-OENER	
4.3 Discussion	27
par Bernard GAZIER	
5. Dîner-débat autour de la présentation de R. Gordon sur « La disparition de la croissance économique aux États-Unis »	28

6. Évolution de la productivité, des salaires, de l'emploi	
6.1 Le nouveau dilemme entre inflation et croissance	29
par Robert GORDON	
6.2 La productivité du travail dans la crise en Europe	30
par Philippe ASKENAZY	
6.3 Discussion	31
par Ekkehard ERNST	
7. Les réformes et ajustements des politiques de l'emploi	
7.1 L'énigme de la productivité espagnole pendant la crise	32
par Laura HOSPIDO	
7.2 L'assurance chômage face à la crise aux États-Unis et en Europe	34
par Camille LANDAIS	
7.3 Discussion	35
par Gilles SAINT-PAUL	
NOTICE BIOGRAPHIQUE DES INTERVENANTS	36

RÉSUMÉ

La crise qui a éclaté en 2007 a durement éprouvé les marchés du travail européen et américain. Outre son origine, financière, cette crise est singulière par son étendue, touchant tous les secteurs économiques, y compris les services publics, et par son ampleur, avec une chute brutale et massive des niveaux de production, s'accompagnant dans la plupart des pays – contrairement aux crises antérieures – d'une baisse de la productivité du travail.

Cette crise n'est pas pour autant un événement isolé. Elle s'inscrit dans des économies montrant parfois déjà des signes de tensions : aux États-Unis, une baisse tendancielle des taux d'emploi [SCHMITT, GORDON] ; au Danemark, des problèmes de recrutement s'accompagnant d'une rétention de la main d'œuvre [ANDERSEN] ; en Espagne, le recours important à des emplois temporaires [HOSPIDO]. La crise a amplifié les dysfonctionnements préexistants (creusement des inégalités aux États-Unis et en Europe) et, à tout le moins, a révélé les imperfections des politiques menées (hausse brutale du chômage au Danemark et en Espagne, baisse sensible des salaires en Allemagne...).

Si les effets de cette crise sont plus profonds que ceux des crises précédentes, ils présentent cependant des similitudes : les mêmes groupes démographiques sont les plus touchés (jeunes, hommes, peu qualifiés), aux États-Unis [HOYNES] comme en Europe [ERHEL], et des problèmes d'inadéquation entre l'offre et la demande de travail apparaissent aux États-Unis [SCHMITT].

Enfin, la crise engendre elle-même des changements structurels qui modifient le fonctionnement des marchés du travail. Ces changements, qui altèrent la pertinence des modèles de prévision [GORDON] et remettent en question les paradigmes économiques [FREEMAN, ERNST], entravent de fait la définition de politiques adéquates.

La crise a eu des effets de nature et d'ampleur différents sur les marchés du travail selon le contexte initial et les institutions. Les institutions expliquent la bonne résistance de certains marchés du travail, mais les mauvaises performances observées pourraient être imputables aux politiques macroéconomiques.

Avant la crise, dans la lignée des recommandations des organisations internationales, les pays ont introduit plus de flexibilité dans le fonctionnement de leur marché du travail, que ce soit dans les dispositifs et/ou les instances de décisions.

- En Allemagne, la décentralisation des mécanismes de négociation collective au niveau des entreprises, à l'œuvre depuis le milieu des années 1990, a permis un ajustement de l'emploi sur sa marge intensive – salaires et heures travaillées. Les effectifs en emploi sont ainsi restés étonnamment stables durant la crise, en dépit de la forte chute de production [SPITZ-OENER].
- Au Danemark, l'ajustement s'est essentiellement opéré sur la marge extensive : les rétentions de main d'œuvre d'avant-crise se sont traduites par un surajustement à la baisse de l'emploi à l'éclatement de la crise. Le modèle de flexicurité a réagi comme attendu, sans augmentation sensible du chômage de longue durée grâce à l'efficacité des politiques de retour à l'emploi (désormais décentralisées), mais au prix d'une charge importante pour les finances publiques [ANDERSEN].
- En Espagne, les dispositifs de protection de l'emploi ont reporté l'ajustement sur l'emploi temporaire, de façon brutale compte tenu du recours massif à ce type de contrats sur la période avant-crise. Cependant, l'essor étonnant de la productivité du travail espagnole s'expliquerait avant tout par une recomposition sectorielle au profit des industries les plus productives positionnées sur le marché international [HOSPIDO].
- Au Royaume-Uni, l'ajustement s'est réalisé à la fois par une baisse des salaires et le développement de contrats de courte durée (temps partiel, « zéro heure »...) [RUBERY], avec en parallèle la multiplication d'emplois à faible productivité [ASKENAZY].

- En France, l'ajustement s'est essentiellement fait sur l'emploi à durée limitée, avec une forte rotation des contrats à durée déterminée, en lien avec leur déréglementation partielle. Le raccourcissement de l'ancienneté dans les emplois concernés – et la perte de compétences associée – ainsi que le développement d'emplois à faible productivité (auto-entrepreneurs...) sont vraisemblablement les principaux facteurs de la baisse de la productivité du travail [ASKENAZY].
- Aux États-Unis, la flexibilité du marché du travail explique la forte réaction de l'emploi au déclenchement de la crise, mais pas la persistance du chômage de longue durée – indépendamment de l'allongement de la durée d'indemnisation de l'assurance-chômage [LANDAIS] – et l'accroissement du chômage structurel.

Les politiques monétaires, ainsi que les politiques fiscales aux États-Unis et les politiques d'austérité en Europe, expliqueraient davantage l'ampleur et la persistance de la crise que le fonctionnement des marchés du travail.

- Aux États-Unis, elles seraient la cause de l'absence de sursaut de l'emploi avec la reprise. En effet, la Réserve fédérale pourrait avoir manqué de clairvoyance et conduit, depuis plusieurs décennies, à un niveau d'inflation générateur de chômage [GORDON, SCHMITT]. Par ailleurs, l'inégale répartition des revenus, au profit du capital et au détriment du travail, pourrait expliquer la déconnection des rémunérations avec les compétences des travailleurs et l'allocation inefficace du travail entre les secteurs [FREEMAN]. Une solution serait ainsi de rééquilibrer la fiscalité entre capital et travail et d'encourager l'acquisition de capital par les travailleurs, en favorisant le partage des profits ou, plus indirectement, en finançant la R&D par l'impôt.

- Les pays européens, dont les organes de décisions en termes de politiques monétaire et fiscale sont éclatés entre les institutions européennes et les gouvernements nationaux, auraient moins de latitude pour faire jouer de façon adéquate ces leviers [SCHMITT]. Les politiques d'austérité menées en réponse à la crise de la dette ont en revanche eu des effets négatifs sur l'emploi public. Elles se sont aussi parfois accompagnées d'un délaissement de certaines politiques sociales comme celles permettant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, stoppant ainsi la marche vers un meilleur équilibre des rôles entre femmes et hommes [RUBERY], au risque de priver la croissance de l'apport que constitue l'emploi féminin [SCHMITT].

Au final, la crise met en lumière la difficulté à trouver UN modèle intangible, susceptible d'amortir par lui-même les effets de chocs d'une ampleur et d'une étendue exceptionnelles [FREEMAN, SCARPETTA]. L'efficacité des politiques dépend des contextes économiques et sociaux (exemple de l'efficacité conditionnelle d'une politique de baisse des charges [CAHUC]), et des arbitrages doivent être réalisés entre les gains incertains de politiques protégeant l'emploi, aidant au retour à l'emploi et limitant la paupérisation, et le coût de ces politiques sur les finances publiques [ANDERSEN, LANDAIS].

1 - Le rôle des institutions : les cas des États-Unis et de la France

Sous la présidence de Christel COLIN – Chef de service de la DARES

1.1 - Salaire minimum et emploi en France

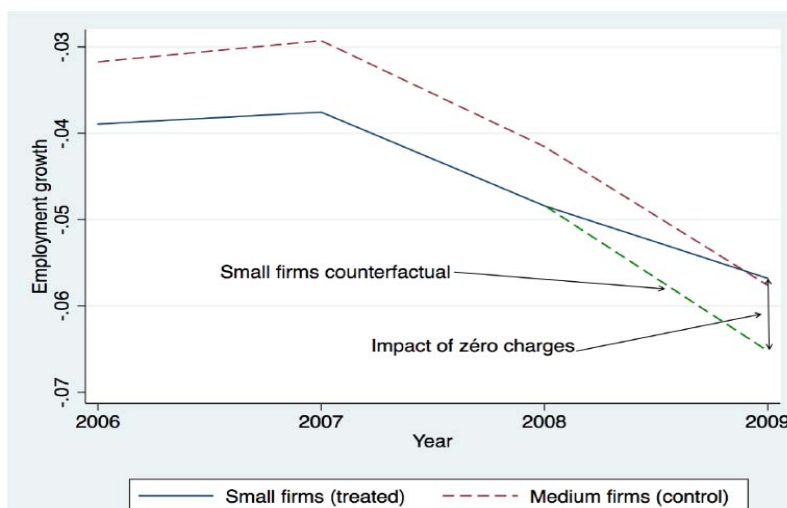
par Pierre CAHUC (ENSAE-CREST, École Polytechnique)

Pierre CAHUC s'est intéressé à l'efficacité en termes d'emploi des mesures de baisse du coût du travail sur les bas salaires, en **France**, en période de contraction économique, laquelle fait l'objet de peu d'évaluations pertinentes. Pour ce faire, il a examiné les effets du dispositif « zéro charges », mis en place de décembre 2008 à décembre 2009, consistant à exonérer de cotisations patronales les embauches au niveau du Smic dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Il en ressort que :

- la demande de travail est très sensible à son coût au niveau des bas salaires : une diminution de 1 % du coût du travail a entraîné un accroissement de 2 % de l'emploi (*voir figure*) ;
- les baisses de charges sur les bas salaires ne se traduisent pas par une augmentation des salaires – ce qui n'est pas l'effet cherché et correspondrait à un effet d'aubaine –, car les entreprises ne se livrent pas de concurrence à l'embauche sur les emplois à bas salaires, pour lesquels l'offre de travail est excédentaire (chômage élevé des moins qualifiés) ;
- le coût net par embauche de la mesure (exonérations de cotisations – indemnités chômage et/ou aides sociales épargnées) est quasi nul.

**Estimation de la demande de travail à son coût
(par différence de différence)**



Source : Insee, DADS ; P. Cahuc.

Ces résultats seraient moins forts si la mesure s'appliquait à des niveaux de salaires plus élevés et/ou dans un contexte de tensions sur le marché du travail, car la hausse de l'emploi serait partiellement évincée par une hausse des salaires. Ainsi, la baisse des charges sur les bas salaires a un effet plus important en période de crise, lorsque le chômage est élevé. De même, ces effets sont peu transposables à des pays où le salaire minimum est nettement plus faible, comme les États-Unis par exemple.

En mettant en évidence l'effet positif de la baisse de charges sur l'emploi en période de récession et en y apportant un support théorique – le modèle d'appariement –, ces travaux remettent ainsi en question,

pour la France, l'exclusivité de l'explication keynésienne selon laquelle c'est le faible niveau de la demande de biens qui explique le faible niveau de l'emploi.

À noter que la technique d'évaluation mise en œuvre ne permet pas d'inférer ces résultats pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille : l'élasticité pourrait être plus faible sur des entreprises de taille plus importante. Le caractère transitoire de la mesure pourrait expliquer le niveau élevé de l'élasticité calculée, même si les évaluations réalisées sur des secteurs où les anticipations d'embauches sont moins fréquentes, comme le secteur des services, donnent des élasticités comparables.

Références

Cahuc P., Carcillo S. et Le Barbanchon Th. (2014), "Do Hiring Credits Work in Recessions? Evidence from France." *IZA Discussion Papers*, n° 8330, Institute for the Study of Labor (IZA); <http://ftp.iza.org/dp8330.pdf>

1.2 - Récession, reprise et flexibilité du marché du travail aux États-Unis, 2007-2013

par John SCHMITT (Center for Economic and Policy Research – Washington DC)

John SCHMITT a centré sa présentation sur le rôle de la « flexibilité » dans les performances récentes du **marché du travail américain**. Il observe que le marché du travail américain, en dépit de sa grande flexibilité – à un degré souvent mal apprécié depuis l'extérieur – n'est plus « la machine à créer des emplois » à laquelle il était assimilé avant 2001, et estime que les problèmes de l'emploi sont avant tout dus à la politique macroéconomique, et non au fonctionnement du marché du travail.

Le marché du travail américain est, selon les standards internationaux, très « libéral », « non réglementé » et « flexible » ; plusieurs indicateurs en témoignent.

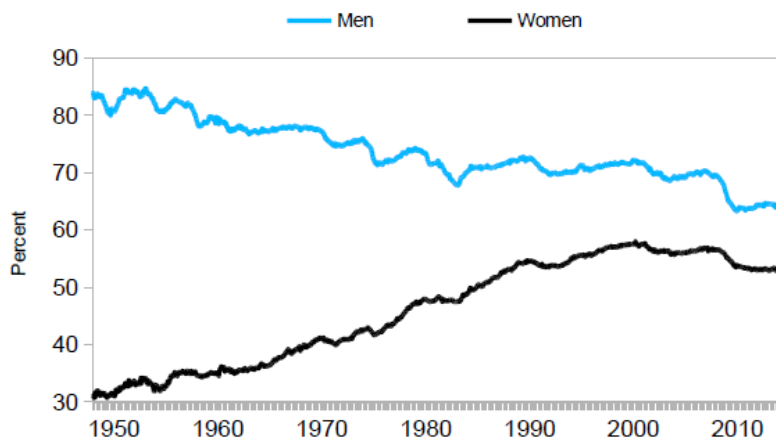
- La faible sécurité juridique de l'emploi : en cas de licenciement, la loi américaine n'exige aucun préavis, aucune indemnité, aucune justification. Les États-Unis apparaissent ainsi en bas du classement de l'échelle retenue par l'OCDE pour évaluer la rigueur de la protection de l'emploi régulier (score de 0,3 contre 2,4 pour la France et 2,9 pour l'Allemagne).
- La faible générosité de l'assurance-chômage (le taux de remplacement est en moyenne de 50 % contre 70 % en France et en Allemagne) et le faible taux de recours (seul un tiers des demandeurs d'emploi est indemnisé).
- La faible part de la population active couverte par des conventions collectives (13 %, la moins élevée des principaux pays de l'OCDE), ainsi qu'un taux de syndicalisation dans le secteur privé particulièrement bas (environ 7 %).
- La faible réglementation du travail : pas d'obligation légale de rémunérer un congé parental, les congés annuels et les congés de maladie ; salaire minimum parmi les moins élevés des pays de l'OCDE (relativement au salaire médian) ; faible niveau des prélèvements sur le travail...

Malgré ce degré élevé de flexibilité, l'emploi américain a enregistré des résultats médiocres ces dernières années.

- Le taux d'emploi des femmes, dont la hausse avait porté la totalité de l'augmentation du taux d'emploi depuis les années 1950, a commencé à baisser (*voir figure ci-après*).
- Le nombre d'emplois et le volume d'heures travaillées ont fortement baissé dans les deux premières années de la crise (de l'ordre de 5 % entre 2007 et 2009-2010) et n'ont retrouvé leur niveau de 2007 qu'en 2014 ; par comparaison, en France, la baisse a été nettement moins marquée (inférieure à 2 %) et le niveau de 2007 rattrapé dès 2011.
- La baisse récente du chômage, qui s'accompagne d'une stagnation voire d'une baisse de l'emploi (*voir figure*), traduit davantage un phénomène de découragement des demandeurs d'emploi qu'un meilleur accès à l'emploi.

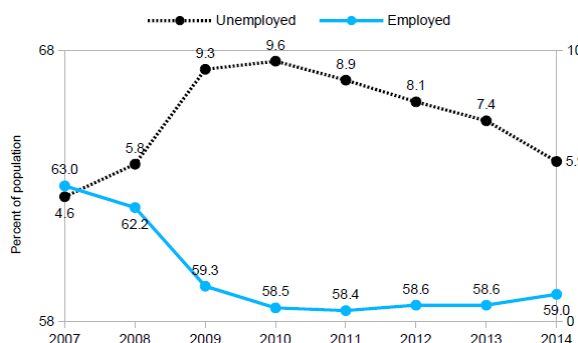
J. SCHMITT a ainsi souligné qu'un des enseignements de la crise actuelle est que la flexibilité externe des États-Unis tient à sa rapidité d'ajustement du niveau d'emploi à la baisse de la production, mais pas à sa hausse, comme c'est le cas au Danemark ou en Espagne dans le secteur « régulier ».

Taux d'emploi aux États-Unis, de 1948 à 2014



Source : Bureau of Labor Statistics (BLS).

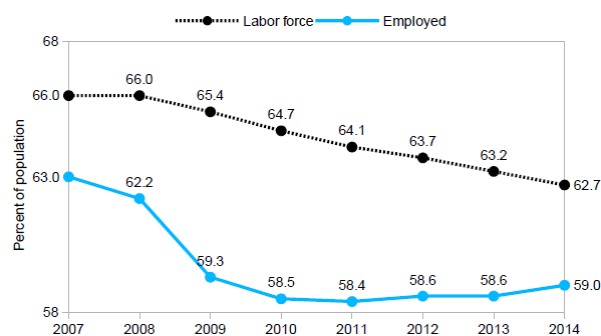
Taux de chômage et taux d'emploi



Source: BLS.

Taux d'activité et taux d'emploi

États-Unis – 2007 à 2014



Source: BLS.

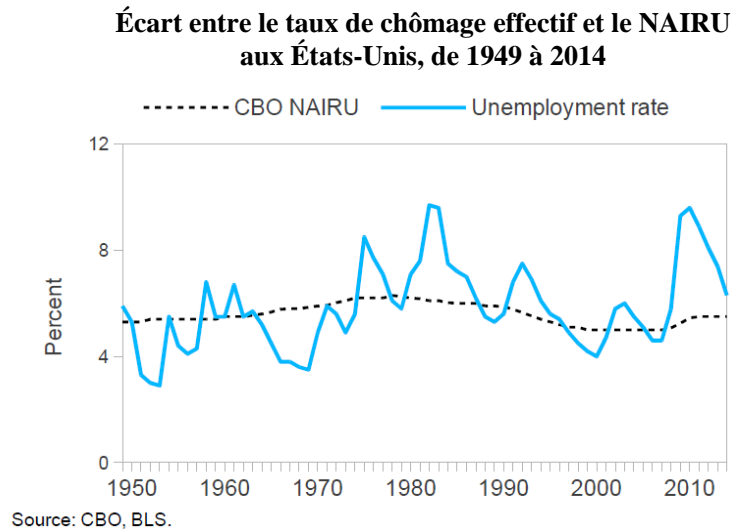
J. SCHMITT doute que les rigidités structurelles du marché du travail soient à l'origine de la mauvaise performance des États-Unis, car le marché du travail américain a réagi sur un modèle similaire à chaque récession depuis les années 1950 avec, en particulier, un affaiblissement de l'appariement entre les demandes et les offres d'emploi – déplacement de la courbe de Beveridge vers la droite – (référence aux travaux de DIAMOND & SAHIN¹). En revanche, selon lui, un point important et de nature structurelle, presque absent des débats sur la flexibilité, est la faiblesse des politiques de conciliation entre famille et travail, qui joue particulièrement sur l'emploi féminin et explique, en grande partie, le retard des États-Unis par rapport aux autres pays de l'OCDE (travaux de BLAU & KAHN²).

Pour lui, les problèmes de l'emploi américain sont en grande partie de nature macroéconomique. Il montre ainsi que, au cours des quarante dernières années, le niveau d'inflation est resté au-dessus du niveau requis pour atteindre le taux de chômage de plein emploi (*voir figure*). Entre 1979 et 2014, les États-Unis ont ainsi été moins fréquemment au « plein emploi » (11 années) qu'en excès de chômage

¹ Diamond P. A. et Sahin A. (2014), "Shifts in the Beveridge curve", Federal Reserve Bank of New York, *Staff Reports*, n° 687; http://www.newyorkfed.org/research/staff_reports/sr687.pdf

² Blau F.D. et Kahn L. M. (2013), "Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?" *American Economic Review*, 103 (3): 251-256.

(25 années). Pour J. SCHMITT, ce constat témoigne de l'échec de la politique macroéconomique dans l'atteinte des équilibres structurels de l'économie américaine.



J. SCHMITT a conclu son propos en exprimant des inquiétudes pour la France et l'Europe : en termes de politique monétaire, la Banque centrale européenne est apparue moins accommodante que la Réserve fédérale américaine (en règle générale) ; en termes de politique fiscale, la Commission européenne n'a pas la capacité d'intervention du gouvernement fédéral des États-Unis, et les gouvernements des États européens ne souhaitent pas ou ne sont pas en mesure d'agir ; en termes de politique de change, l'euro empêche des pays comme l'Espagne et la Grèce de dévaluer. Si, en Europe, le risque d'une « stagnation séculaire » du marché du travail est moins prégnant qu'aux États-Unis, la réforme de la politique macroéconomique pourrait toutefois mériter une attention plus soutenue.

1.3 - Discussion par Agnès BENASSY-QUERE (École d'économie de Paris, Université Paris I, Conseil d'analyse économique)

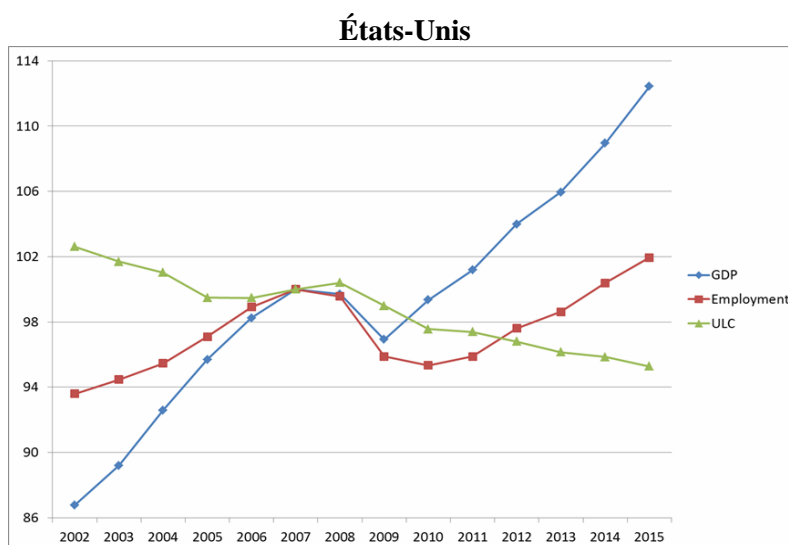
Agnès BENASSY-QUERE a, en premier lieu, rappelé les effets successifs attendus d'un choc négatif de grande ampleur sur le PIB sur le niveau d'emploi et le coût unitaire du travail : si à court terme, la baisse du PIB s'accompagne d'une baisse de l'emploi, celle-ci doit se traduire, à moyen terme, par une augmentation de la productivité du travail et une baisse du salaire réel, ce qui réduit le coût unitaire du travail, et doit permettre, à plus long terme, d'accroître le niveau d'emploi (indépendamment des politiques macroéconomiques).

Les observations sur des périodes plus ou moins longues (une à trois décennies) coïncident assez bien avec ce schéma théorique pour la Finlande, la Corée, la Lettonie et les États-Unis (*voir figure*). En revanche, en France et en Italie, le coût unitaire du travail ne s'est pas ajusté à la baisse brutale du PIB en 2009 (*voir figure*) ; en Espagne et en Irlande, l'emploi a baissé et ne s'est pas redressé en dépit d'un ajustement à la baisse du coût du travail ; en Allemagne, le niveau de l'emploi semble ne pas avoir été affecté, alors qu'en Grèce, le PIB, l'emploi comme le coût du travail ont chuté de façon durable.

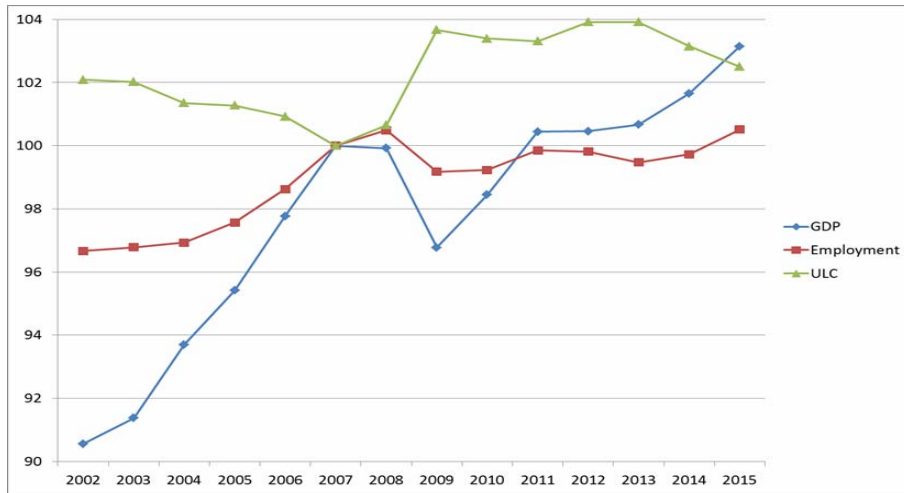
Ces comportements différenciés des économies interrogent sur le rôle des institutions dans les modalités de l'ajustement : l'Allemagne et les États-Unis sont les seuls pays – parmi ceux considérés – à avoir récupéré leur niveau d'emploi d'avant-crise, alors que leurs modèles sont très différents.

En France, on peut aussi se demander si d'autres institutions du marché du travail que celles en vigueur auraient permis d'avoir de meilleurs résultats face à la crise ou si l'essentiel est dicté par la politique macroéconomique.

Évolution du PIB, des effectifs en emploi et du coût unitaire du travail de 2002 à 2015 (prévisions) base 100 en 2007



France



Source: Ameco, Oct. 2014.

2 - Les effets différenciés de la crise sur les travailleurs

Sous la présidence de Jean-Louis DAYAN – Directeur du Centre d'études de l'emploi (CEE)

2.1 – Les conséquences de l'austérité sur les inégalités femmes-hommes : les cas de l'Espagne et du Royaume-Uni

par Jill RUBERY (Université de Manchester)

Jill RUBERY s'est attachée à décrire et expliquer la réduction des écarts entre femmes et hommes en termes d'emploi et de conditions d'emploi durant la crise. Détaillant les cas du **Royaume-Uni** et de l'**Espagne**, elle montre ainsi que la crise économique d'une part, les politiques d'austérité d'autre part, ont fait converger l'emploi des femmes et des hommes vers plus de précarité et de moindres rémunérations.

En Europe, la crise a affecté différemment l'emploi des femmes et des hommes du fait de la ségrégation sectorielle des emplois. Les hommes, très présents dans des secteurs particulièrement touchés par la crise comme l'industrie manufacturière et la construction, ont subi de nombreuses pertes d'emploi, des réductions d'activité et des baisses de salaires. Les femmes, davantage présentes dans les services, ont surtout été touchées par les politiques d'austérité touchant l'emploi public.

Ces effets de la crise sur le volet de l'emploi, conjugués aux évolutions sociétales et aux modifications des politiques sociales, ont interrompu la tendance d'avant-crise à l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail et à un meilleur équilibre entre femmes et hommes.

Avant la crise, en Espagne et au Royaume-Uni, l'emploi féminin était sur une tendance croissante avec, en Espagne, une croissance soutenue particulièrement dans les emplois à temps partiel et, au Royaume-Uni, un taux d'emploi féminin déjà élevé, une forte proportion d'emplois à temps partiel et, de façon liée, un écart important entre les rémunérations des femmes et des hommes.

En Espagne et au Royaume-Uni, l'entrée dans la crise s'est accompagnée d'un affaiblissement de la protection de l'emploi et d'un accroissement de la flexibilité de l'emploi sur plusieurs volets :

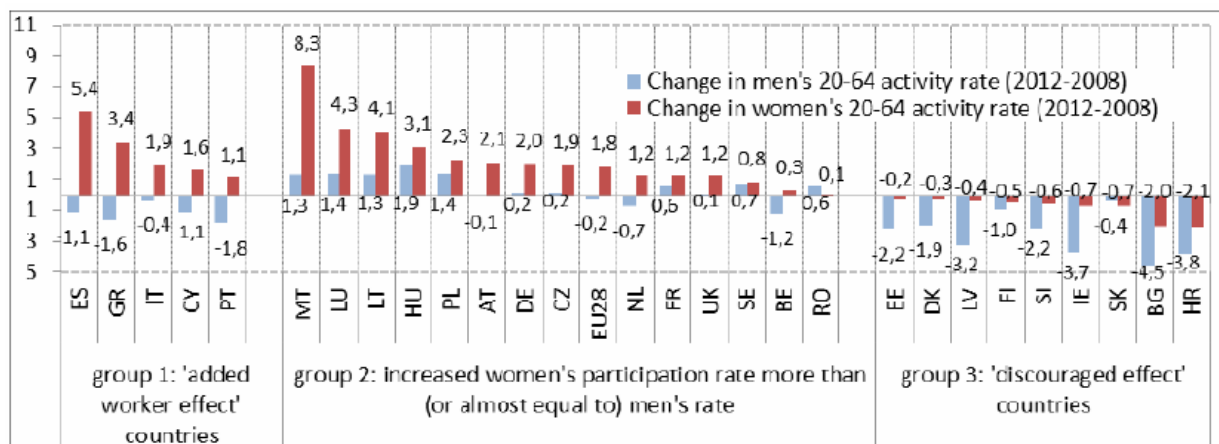
- les conditions de travail : en Espagne, des possibilités ouvertes aux employeurs de les modifier, l'autorisation des heures supplémentaires pour les temps partiels, le gel du salaire minimum ; au Royaume-Uni, le développement d'emplois « zéro heure » et des temps partiels, et la baisse du salaire minimum ;
- le maintien dans l'emploi : en Espagne comme au Royaume-Uni, l'affaiblissement des protections contre les licenciements ; au Royaume-Uni, un resserrement des conditions d'octroi des indemnités de licenciement ;
- l'affaiblissement des accords collectifs : en Espagne, une primauté donnée aux accords d'entreprises sur les accords de branche et la non-reconduction automatique des accords ; au Royaume-Uni, la suppression de l'extension des accords du secteur public aux agences et opérateurs privés de l'État.

En Espagne et au Royaume-Uni, pour les femmes et plus encore pour les hommes, cet affaiblissement de la protection de l'emploi s'est traduit par une dégradation des conditions de travail et de rémunération, et un développement de formes d'emploi « non standard ».

L'emploi public, occupé largement par les femmes dans les deux pays, a également été touché avec, en Espagne, une baisse des salaires, le gel des embauches et un allongement de la durée de travail et, au Royaume-Uni, le gel des salaires, la baisse des embauches et le recours à la sous-traitance.

Dans la plupart des pays européens, la participation des femmes au marché du travail a augmenté durant la crise (*voir figure*), mais cette augmentation apparaît liée à la nécessité, pour davantage de femmes, d'assurer des revenus suffisants pour le ménage (effet de travailleur supplémentaire). En Espagne, le taux d'activité des femmes a augmenté de 5,4 points entre 2008 et 2012, et plus encore pour les femmes peu qualifiées ou âgées ; au Royaume-Uni, les transitions vers l'inactivité des femmes n'ont pas augmenté.

Variation du taux d'activité des femmes et des hommes entre 2008 et 2012 dans les pays de l'UE28



Source: Eurostat, LFS

Ces évolutions économiques s'accompagnent d'une modification des rapports sociaux entre genres. En particulier, avec la crise, se développe le modèle d'un seul apporteur de revenus au sein des ménages, qui peut être la mère. Avant la crise, le modèle familial dominant était celui du père comme principal apporteur de revenus avec, en Espagne, la mère inactive (un tiers des ménages) ou à temps complet et, au Royaume-Uni, la mère travaillant à temps partiel. Les couples bi-actifs représentaient alors la moitié des ménages en Espagne, les deux tiers au Royaume-Uni. Les politiques d'austérité menées en Espagne et au Royaume-Uni ont réduit les aides financières apportées aux familles en termes de santé, de garde d'enfants et d'éducation, et accru *de facto* la pression exercée sur les femmes.

J. RUBERY conclut à une convergence des femmes et des hommes durant la crise en termes de niveau d'emploi et de conditions de travail en raison de la précarisation de l'emploi masculin et de l'augmentation de l'emploi féminin. Toutefois, pour les femmes, cette évolution se fait à marche forcée, par la nécessité d'être sur le marché du travail pour sécuriser les revenus du ménage. En Espagne et au Royaume-Uni, si l'emploi féminin augmente, il s'accompagne aussi de plus d'insécurité, de sous-emploi et de bas salaires.

Références

- González Gago E. et Segales Kirzner M. (2014), "Women, gender equality and the economic crisis in Spain." in Karamessini, M. et Rubery, J. ed., *Women and Austerity*. Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics. Abingdon, 228-247.
- Karamessini M. et Rubery J. (2014), "Economic crisis and austerity: challenges to gender equality." in Karamessini, M. et Rubery, J. ed., *Women and Austerity*. Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics. Abingdon, 314-351.

2.2 - Qui souffre durant les récessions ? Une analyse des marchés du travail américains durant la crise

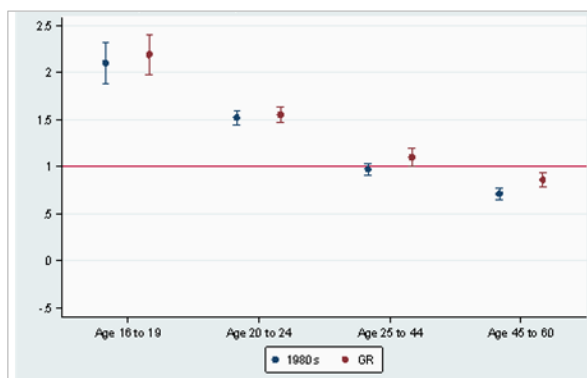
par Hilary HOYNES (Université de Berkeley, NBER)

Hilary HOYNES s'est attachée à mesurer, aux **États-Unis**, les effets différenciés des cycles économiques sur les ménages, selon leur revenu, et sur les travailleurs, selon leur âge, leur sexe, leur origine ethnique et leur niveau d'études.

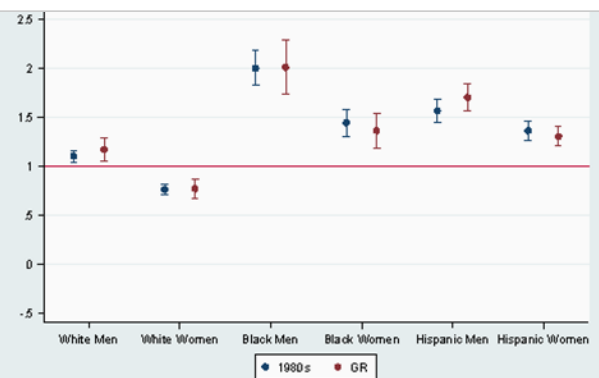
H. HOYNES montre que, parmi les travailleurs, les cycles économiques affectent plus fortement les hommes, les travailleurs noirs et hispaniques, les jeunes et les moins diplômés, et l'explique par leur plus forte présence dans certains secteurs particulièrement touchés par la crise, comme l'industrie manufacturière ou la construction. Elle montre la relative constance de ces effets de cycle sur les trente dernières années, malgré les importantes transformations qu'a connues le marché du travail américain (augmentation de l'emploi des femmes et des Hispaniques, déclin du secteur manufacturier...). Ainsi, entre mai 2007 et octobre 2009, pic de la crise aux États-Unis, le taux de chômage de ces catégories a augmenté d'au moins 6 points de pourcentage (de l'ordre de 9 points pour les hommes noirs et les moins de 25 ans) avec, quelle que soit la catégorie considérée, une ampleur de la hausse du même ordre que celle observée durant la récession du début des années 1980 (*voir figure*).

Effet du taux de chômage global sur le taux de chômage de différents groupes démographiques : comparaison entre la crise du début des années 1980 et la crise actuelle

différenciation par l'âge



différenciation par le sexe et l'origine ethnique

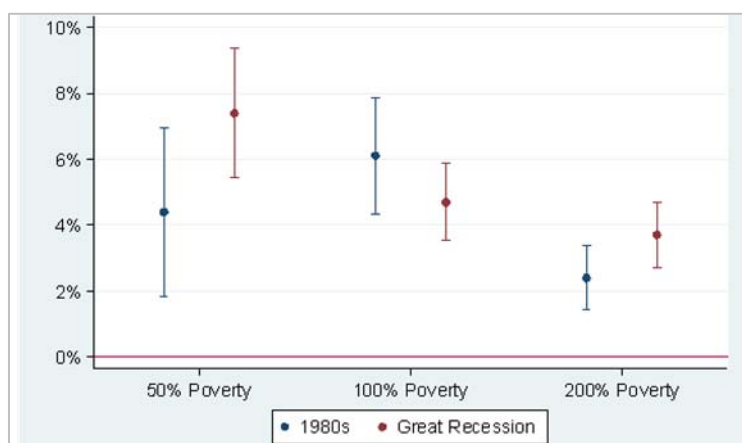


Source : H. Hoynes.

Note de lecture : une augmentation de 1 point du taux de chômage global se traduit, pendant la crise (GR pour Great recession), par une augmentation de 2,2 points du taux de chômage des 16-19 ans – la barre d'erreur matérialise l'intervalle de confiance à 95 %.

En revanche, H. HOYNES montre que les réformes sociales des deux dernières décennies, qui ont recentré les politiques de soutien aux ménages sur les personnes en emploi en conditionnant les aides au fait d'être en emploi, ont modifié la sensibilité aux cycles économiques du taux de pauvreté (*voir figure*). Les plus défavorisés apparaissent comme les plus affectés par la crise, car le filet de sécurité qui pouvait les protéger lors des crises précédentes s'est affaibli.

Réponse du taux de pauvreté après transferts au taux de chômage : comparaison entre la crise du début des années 1980 et la crise actuelle



Source : H. Hoynes.

Note de lecture : une augmentation de un point du taux de chômage global se traduit, pendant la crise, par une augmentation de 7,4 % du nombre de personnes en dessous de 50 % du seuil de pauvreté (seuil après transferts) – la barre d'erreur matérialise l'intervalle de confiance à 95 %.

En période de chômage élevé, l'assurance chômage a l'effet stabilisateur le plus fort, au sens où elle contrecarre l'accroissement des inégalités de revenus mieux que des aides conditionnées au fait d'être en emploi telles que la TANF (*Temporary Assistance for Needy Families*) ou l'impôt négatif EITC (*Earned Income Tax Credit*).

Références

Hoynes H., Miller D. et Schaller J. (2012), "Who Suffers During Recessions?" *Journal of Economic Perspectives* ; 26(3): 27-48.

Bitler M. et Hoynes H. (2014), "The More Things Change, the More They Stay the Same? The Safety Net and Poverty in the Great Recession." *Working paper*;

<https://gspp.berkeley.edu/assets/uploads/research/pdf/Bitler-Hoynes-GR-revision-9-2-14.pdf>

2.3 - Discussion par Christine ERHEL (Centre d'études de l'emploi, Université Paris I)

Christine ERHEL s'est attachée à mettre en perspective la situation européenne avec la situation américaine, s'agissant des effets différenciés de la crise sur les travailleurs et des tendances de fond qui se dessinent.

En Europe et aux États-Unis, les mêmes groupes démographiques sont les plus touchés par la crise (les hommes, les jeunes...). En revanche, par rapport aux États-Unis, la crise en Europe présente plusieurs différences : outre sa persistance après 2010, la crise actuelle semble se démarquer de la crise précédente, celle de 1993, notamment par un rôle accru du niveau d'éducation dans le maintien en emploi – l'emploi des plus qualifiés semble ne plus être relié au cycle économique, contrairement à celui des niveaux de qualification moins élevés. D'autre part, même si une forte variabilité entre états américains peut aussi être observée, les effets de la crise entre les pays européens apparaissent très contrastés. En particulier, les jeunes sont plus touchés par le chômage dans les pays du sud de l'Europe, alors qu'ils sont relativement épargnés dans des pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas ; les femmes connaissent aussi plus fréquemment des périodes d'inactivité dans les pays méditerranéens.

Plusieurs pistes d'explications de ces tendances et différences de fond par rapport aux États-Unis peuvent être avancées : en Europe, le niveau d'éducation de la main-d'œuvre, notamment des femmes, est globalement plus élevé ; la structure de l'emploi s'est modifiée, au détriment du secteur non marchand en particulier, affectant spécialement les femmes dans les pays où le secteur était important (Espagne par exemple) ; la polarisation des emplois s'est accrue avec, comme aux États-Unis, des créations d'emploi concentrées sur des contrats à durée limitée. Le rôle des institutions du marché du travail dans les effets plus importants de la crise sur certains travailleurs n'est en revanche pas établi pour l'Europe, car aucune relation univoque n'est mise en évidence entre la protection de l'emploi, l'assurance chômage, les mécanismes de coordination des salaires et les probabilités de perte d'emploi ou de sortie du chômage de ces travailleurs.

Les politiques de l'emploi et les politiques sociales ont subi d'importantes réformes dans tous les pays de l'OCDE, en Europe, comme aux États-Unis, depuis le début des années 1990 (activation, accent mis sur l'offre de travail – *via* l'impôt négatif (EITC) aux États-Unis notamment –, etc.). Comme aux États-Unis (voir présentation d'H. HOYNES), ces réformes ont affaibli l'effet de stabilisateur automatique du système de redistribution public. En particulier, les politiques de l'emploi sont moins contracycliques que dans les années 1990 et jouent un rôle moins protecteur à l'égard des plus pauvres. Les politiques de rigueur ont amplifié ces effets (voir présentation de J. RUBERY), avec des perspectives d'emploi plus limitées pour les femmes, notamment les mères isolées, ainsi que les jeunes et les plus diplômés, davantage présents dans l'emploi public. La baisse des budgets s'accompagne aussi de moindres ambitions des politiques sociales à lutter contre les inégalités femmes-hommes (même si les politiques d'égalité de genre reste à l'agenda européen).

Toutefois, en Europe, la perspective inquiétante de réformes de l'État providence qui mèneraient à une logique libérale sans croissance doit être nuancée au regard de la résilience dont ont fait preuve les modèles sociaux et les politiques de l'emploi des pays de l'Europe continentale durant la crise, lesquels conservent leurs caractéristiques fondamentales³.

³ Voir Erhel Ch. (2010), « Les politiques de l'emploi en Europe : quelles réactions face à la crise ? » CEE, *Document de travail*, n°129 ; http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/publications/docdetravail/129-politique_emploi_europe_reactions_crise.pdf

3. Session plénière et éclairages internationaux

Sous la présidence de Daniel COHEN – Directeur du CEPREMAP

3.1 - Un avenir menacé par l'incapacité des marchés du travail, des institutions et des politiques à surmonter les inégalités et le chômage

par Richard B. FREEMAN (Université de Harvard, NBER)

Richard B. FREEMAN a porté un regard critique sur les politiques menées en **Europe** et aux **États-Unis** durant la crise, cherchant à identifier les défaillances des différents courants de pensée qui ont conduit à mettre en place ces modèles, pour proposer quelques pistes d'amélioration du fonctionnement des marchés du travail.

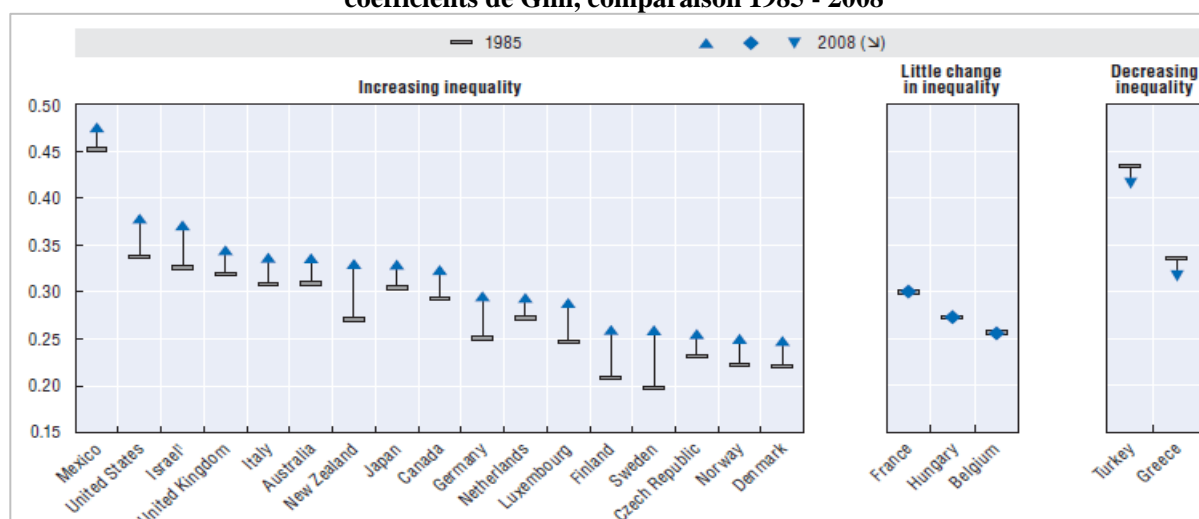
Les dernières décennies ont été marquées par une « guerre des modèles » au cours de laquelle, le « meilleur modèle » a été, successivement, le modèle corporatiste nordique et allemand (années 1970), le modèle japonais de l'emploi à vie (années 1980), le modèle flexible américain / anglo-saxon (années 1990 à 2007), jusqu'à ce qu'on évoque le miracle allemand dans les années 2010.

Dans les années 1980-90, l'OCDE et le FMI ont encouragé des réformes visant à rendre les marchés du travail plus flexibles, observant le taux d'emploi élevé et les courtes durées du chômage aux États-Unis, et reprenant l'idée répandue que laisser libre cours aux forces du marché – la « main invisible » – était la façon la plus efficace de gérer une économie et les marchés du travail... à l'image des marchés financiers.

La survenance de la crise a soumis les institutions et les politiques de l'emploi à un véritable test, celui de la récession puis de la reprise. Aux États-Unis, le marché du travail flexible ne l'a pas réussi : le taux d'emploi a chuté ; la durée moyenne du chômage s'est allongée ; les inégalités se sont creusées.

Avant même le pic de la crise, les inégalités se sont accrues aux États-Unis comme en Europe (*voir figure*).

L'accroissement des inégalités de revenus dans les pays de l'OCDE
coefficients de Gini, comparaison 1985 - 2008



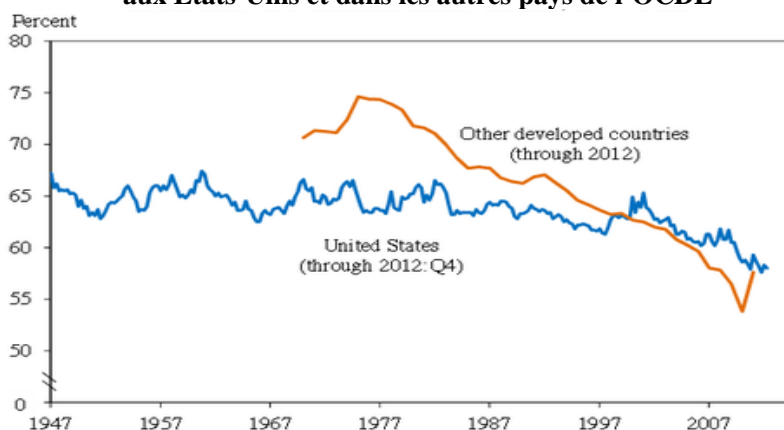
Source : OCDE.

Alors que les inégalités n'apparaissaient pas comme une préoccupation majeure tant que chacun bénéficiait peu ou prou de la croissance, la crise a rappelé leur ampleur. Les États-Unis sont au troisième rang des pays les plus inégalitaires : 1 % de la population détient plus du quart de la richesse et la part des revenus du capital dans les revenus des 400 cadres dirigeants les plus riches atteint 80 %.

En Europe, la part du travail dans la valeur ajoutée a chuté, plus qu'aux États-Unis sur le long terme, et les inégalités de revenus se sont creusées (*voir figure*). Aucun pays européen n'a vraiment été épargné avec, dans les pays ayant le mieux résisté, des résultats en demi-teinte.

- En Suède, la reprise ferme a été précédée d'une forte baisse de la productivité du travail dans le secteur manufacturier ; les inégalités, peu élevées avant crise, ont augmenté ; le ratio d'heures travaillées par personne est resté plus élevé qu'aux États-Unis, mais le chômage a augmenté.
- Au Royaume-Uni, la part de la population en emploi est restée élevée et le chômage relativement faible, mais le PIB n'a retrouvé son niveau de 2007 qu'en 2014 et les salaires réels ont baissé atteignant leur niveau de 2003.
- En Allemagne : le « miracle allemand » – faible taux de chômage et taux d'emploi élevé – s'accompagne d'une part importante d'emplois en activité partielle, de courte durée, de mauvaise qualité, contribuant à accroître les inégalités ; d'un ajustement à la baisse des durées travaillées ; d'un taux d'emploi inférieur à celui des États-Unis ; d'une stagnation des salaires réels ; d'une productivité modeste.

**Part de l'emploi dans la valeur ajoutée de 1947 à 2012
aux États-Unis et dans les autres pays de l'OCDE**



Source : Bureau of Labor Statistics, Productivity and Costs; OECD.

Les disparités en termes de profits et de redistribution de ces profits aux salariés auraient pour conséquence une allocation inefficace du travail et une déconnection des rémunérations avec les compétences des travailleurs. Pour les États-Unis, un indice de l'imperfection du marché du travail est la contribution importante des disparités entre les entreprises (estimée à 2/3) dans l'accroissement des disparités de revenus des salariés⁴. Ces disparités résulteraient de différences en termes de politiques de rémunérations et d'embauches du côté de la demande de travail, et de mobilité entre entreprises du côté de l'offre de travail, auxquels s'ajouteraient des chocs de demande et de productivité liés à l'introduction de produits ou processus innovants.

⁴ Barth E., Bryson A., Davis J. C. et Freeman R. (2014), "It's Where You Work: Increases in Earnings Dispersion across Establishments and Individuals in the U.S." *NBER Working paper*, n° 20447; septembre.

Comme raisons aux échecs de la politique et des institutions, R. FREEMAN avance au final quatre hypothèses : l'affaiblissement des institutions du travail flexibles par la politique d'austérité menée par les gouvernements, acculés à agir ; la croyance en des marchés du travail parfaits ; l'absence d'idées nouvelles post-Keynes, la recherche étant focalisée sur les questions de genre, d'environnement, de changement climatique, de sécurité alimentaire, et non sur le travail ; et l'importance donnée à la richesse dans les prises de décisions, qui favorise la conservation des positions dominantes.

Comme exemple d'erreur d'appréciation, il cite le Portugal, qui a mené une politique d'austérité et réduit les mécanismes de négociation collective de branche, avec l'idée – défendue par le FMI – que ces mécanismes constituent un frein à la flexibilité des salaires, et l'idée – défendue par l'OCDE, sans preuve empirique claire – qu'ils sont une entrave à la compétitivité et génèrent des pertes d'emploi (contrairement à la négociation au niveau de l'entreprise).

Pour R. FREEMAN, les solutions doivent reposer sur la R&D et le changement technologique ; le renforcement du rôle des syndicats et de la négociation collective ; une plus forte taxation des revenus du capital. Comme solution concrète, il propose d'accroître la détention du capital par les travailleurs et avance deux exemples : la nationalisation des ressources naturelles dont les recettes de l'exploitation seraient reversées aux citoyens ; et le financement de la R&D par l'impôt, de sorte que les citoyens s'approprient le « capital » des connaissances et des idées mises en œuvre dans les nouveaux produits et processus et en retirent les gains par la croissance.

R. FREEMAN propose quelques principes directeurs pour la mise en œuvre de politiques : leur progressivité ; leur cohérence avec les cultures et pratiques nationales ; l'ouverture à la variété et à l'expérimentation ; le soutien des entreprises et des travailleurs ; l'incitation plutôt que la contrainte ; la réduction des niches fiscales.

Pour les États-Unis, ses préconisations sont les suivantes : accorder aux entreprises partageant largement leurs profits avec leurs salariés un statut privilégié dans les marchés publics ; réformer la gouvernance et la détention d'actifs des fonds de pension ; taxer les revenus du capital avec des taux progressifs, inférieurs pour les citoyens modestes ; développer des incitations fiscales à la détention du capital ; réformer le *Internal Revenue Code 162(m)* qui favorise les cadres dirigeants dans le partage des profits, au détriment des salariés.

R. FREEMAN a conclu en rappelant qu'en Anglais, le terme « equity » a deux significations qui renvoient, pour l'une à la justice, pour l'autre à la propriété, et qu'il conviendrait de considérer comment il est possible de parvenir à davantage d'équité dans la propriété.

Références

- Freeman R. B. (1998), "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?" in *The Adam Smith Lecture*. Aarhus, Denmark: European Association of Labour Economists; *Labour Economics* 5(1): 1-24.
- Freeman R. B. (2005), "Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance." *International Economic Journal RIEJ*; 19(2): 129-145.
- Freeman R. B. (2014), "Who Owns the Robots Rules the World." JOLE Meetings May; <http://www.sole-jole.org/Freeman.pdf>
- Freeman R. B. (2007), "The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labor Market." in *Ending Poverty In America: How to Restore the American Dream*; NY: The New Press; Chapter 4.
- Freeman R. B., Blasi J. R. et Kruse D. L. (2013), *The Citizen's Share: Putting Ownership Back into Democracy*, Yale University Press.

3.2 - Éclairages internationaux : Des emplois de meilleure qualité pour que la reprise économique profite à tous

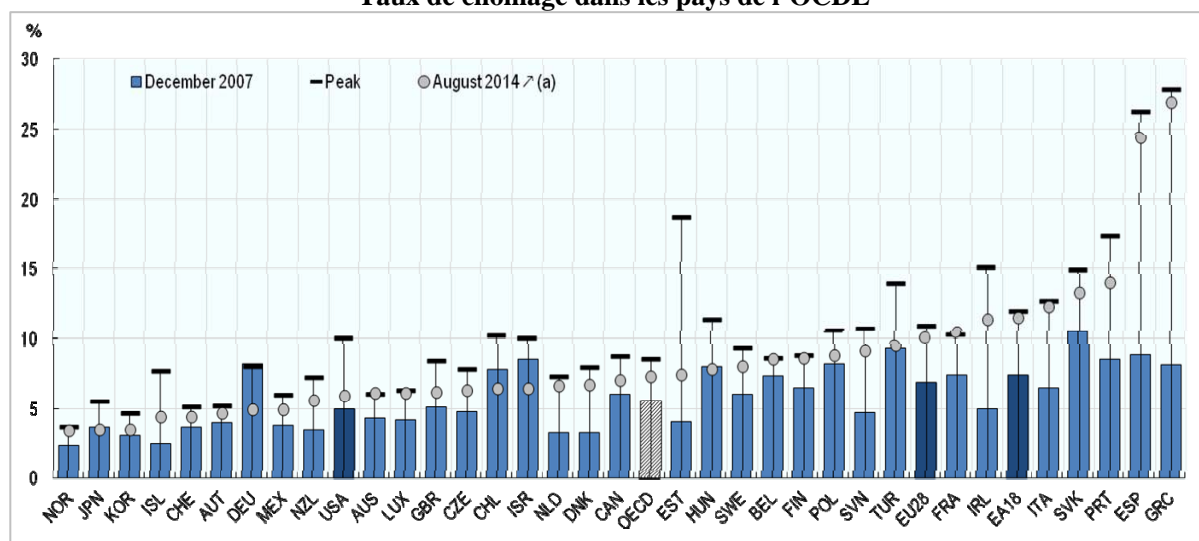
par Stefano SCARPETTA (OCDE)

Stefano SCARPETTA a analysé la situation économique dans les **pays de l'OCDE**, à travers trois dimensions clés : le chômage, les salaires et la qualité des emplois. Notant que malgré les progrès récents, le ralentissement du marché du travail reste important dans la plupart des pays durement touchés par la crise, il a avancé des préconisations en termes de politiques macroéconomiques et d'emploi afin d'enrayer la baisse du pouvoir d'achat et la progression du chômage structurel.

Les coûts individuels, économiques et sociaux, de la crise sont importants avec des risques d'exclusion du marché du travail pour les chômeurs de longue durée, plus nombreux, et une baisse du pouvoir d'achat, même pour les personnes ayant conservé un emploi, mais qui ont pu subir un fort ajustement à la baisse de leurs salaires.

Le chômage reste bien supérieur au niveau observé avant la crise dans de nombreux pays de l'OCDE (*voir figure*). Toutefois, la zone euro semble au seuil d'une phase de reprise de la croissance en emploi et, aux États-Unis, la création nette d'emplois s'affermite. Compte tenu de la progression relativement modeste du NAIRU pendant la crise, la hausse du chômage apparaît essentiellement de nature conjoncturelle. La crainte de la progression du chômage structurel, sous-tendue par un niveau élevé et persistant du chômage de longue durée, justifie des politiques macroéconomiques relançant la demande globale, articulées avec des politiques de l'emploi levant les blocages structurels d'accès aux emplois [l'inadéquation des compétences, par exemple], particulièrement pour les jeunes et les chômeurs de longue durée.

Taux de chômage dans les pays de l'OCDE



Source : OCDE.

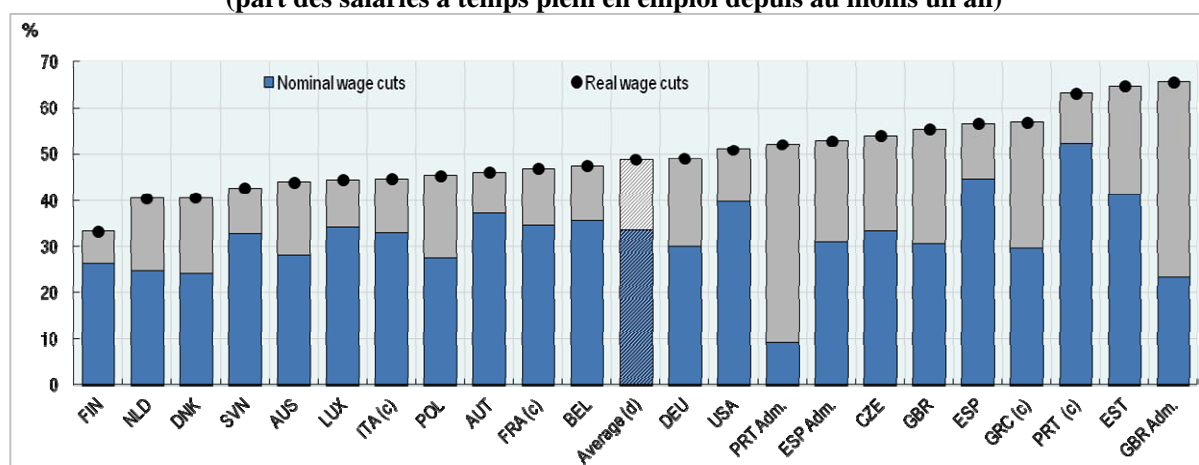
(a) Mai 2014 pour la Turquie ; juin 2014 pour la Grèce et le Royaume-Uni ; juillet 2014 pour le Chili, l'Estonie, la Hongrie, l'Islande et la Norvège ; septembre pour les États-Unis et 2^e trimestre 2014 pour la Nouvelle-Zélande et la Suisse.

Durant la crise, l'ajustement économique s'est traduit à la fois par une modération salariale et un recours plus fréquent aux contrats temporaires.

La croissance des salaires s'est fortement ralentie au sein de la zone OCDE (la France fait exception), avec une stagnation des salaires réels entre 2010 et 2013, y compris en zone euro (taux de croissance de 2,1 % avant crise), voire des pertes de 10 % à 25 % en cinq ans dans certains pays (Grèce, Irlande, Slovaquie et Espagne). La rémunération a baissé, en termes réels, pour la moitié des travailleurs, et le salaire nominal pour les deux tiers de ces derniers (*voir figure*), essentiellement à travers une diminution du nombre d'heures travaillées et/ou une baisse des primes.

Aux États-Unis, l'ajustement salarial s'est réalisé principalement sur les bas salaires. En revanche, en Europe, grâce aux mécanismes stabilisateurs (salaires minimums, aides à l'activité, conventions collectives...), l'ajustement salarial s'est fait de façon assez uniforme sur l'ensemble de la distribution, de sorte que les inégalités salariales ne se sont pas sensiblement creusées avec la crise. Les plus faiblement rémunérés restent les plus touchés, mais dans le sens où une variation de revenus a des effets relativement plus importants sur des revenus déjà faibles, et parce qu'ils ont plus fréquemment subi des périodes de chômage.

**Incidence des baisses de salaires réels en 2010
(part des salariés à temps plein en emploi depuis au moins un an)**



Source : OCDE.

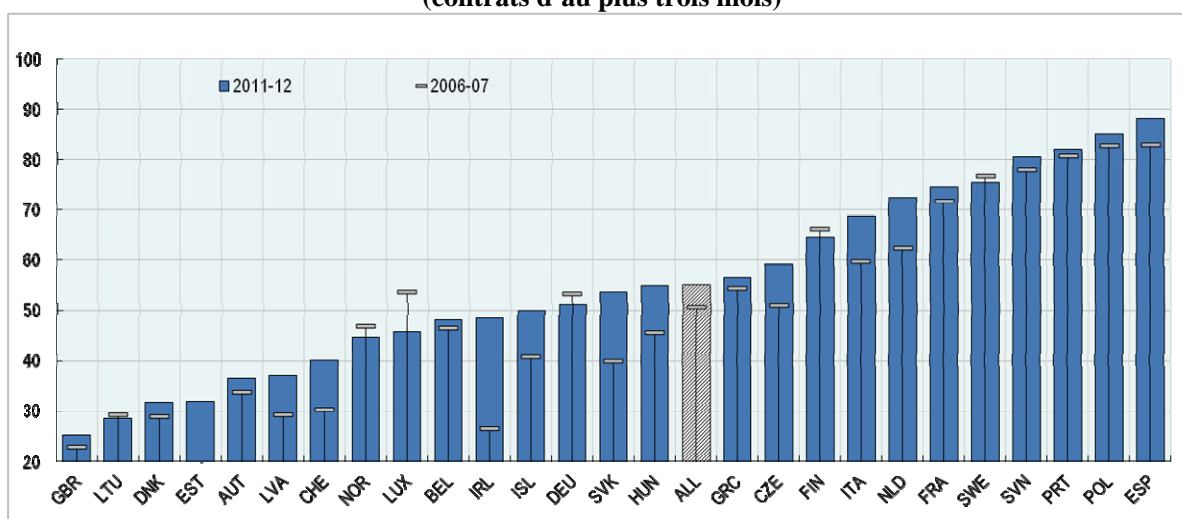
Adm.: données administratives ; a) 2009 pour la Grèce ; c) Salaires nets ; d) Moyenne non pondérée (hors données administratives ; e) 2006-10 pour les États-Unis, 2008-10 pour l'Espagne (données administratives).

La modération salariale peut contribuer à la reprise du marché du travail par deux mécanismes : un « rééquilibrage interne » par un ajustement des salaires réels, qui peut limiter la persistance du chômage et donc la montée du chômage structurel ; un « rééquilibrage externe » par l'ajustement des salaires nominaux, qui peut renforcer la compétitivité sur les marchés internationaux et favoriser la demande globale.

La dévaluation interne suppose un ajustement des salaires, mais aussi un ajustement des prix et une réallocation des ressources entre secteurs. Or, dans les pays qui ont été le plus durement touchés par la crise, les coûts unitaires nominaux du travail se sont déjà sensiblement ajustés, mais l'ajustement des prix et la réallocation des ressources au profit des secteurs exportateurs ont été relativement lents. L'effet sur l'emploi de l'ajustement des salaires peut ainsi tarder à se matérialiser et la modération salariale produire alors des effets non désirés, engendrant une baisse de la demande des consommateurs et une spirale déflationniste.

Les pertes d'emplois et, désormais, les créations d'emplois, concernent essentiellement des contrats à durée déterminée (*voir figure*). Acceptés par défaut par la majorité des travailleurs, ces emplois à durée déterminée apparaissent davantage comme des freins au retour à une situation stable sur le marché du travail que des points d'entrée – accès limité à la formation interne en entreprise et probabilité plus faible d'obtenir un contrat à durée indéterminée par rapport au chômage (en France et en Europe).

**Part des emplois à durée limitée dans les créations d'emplois
(contrats d'au plus trois mois)**



Source : OCDE.

S. SCARPETTA en a conclu que les politiques qui peuvent amener à un bon taux d'emploi sont aussi celles qui permettront au marché du travail de s'ajuster de la meilleure manière. Au moins deux caractéristiques apparaissent dans les pays où les marchés du travail ont le mieux résisté à la crise : un niveau élevé de dialogue social permettant une négociation des salaires au niveau des entreprises, et des politiques actives du marché du travail qui responsabilisent le demandeur d'emploi et l'accompagnent dans sa recherche d'emploi.

Il a invité à rester vigilant sur l'accroissement des inégalités, en termes de qualité de l'emploi et de salaires, même si la déflation salariale – d'ailleurs peu efficace dans la lutte contre le chômage – semble atteindre ses limites [et ne plus constituer une modalité d'ajustement].

Références

OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing; http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en

4. Le rôle des institutions : les cas du Danemark et de l'Allemagne

Sous la présidence de Frédéric LERAIS – Directeur de l'IRES

4.1 - La flexicurité du marché du travail danois pendant la crise

par Torben M. ANDERSEN (Université de Aarhus, CEPR, IZA)

Torben M. ANDERSEN a analysé les réactions du **marché du travail danois** pendant la crise, en cherchant à identifier les facteurs à l'œuvre dans le modèle de flexicurité.

Le modèle de flexicurité danois se caractérise par trois piliers : la combinaison de flexibilité pour les entreprises et de sécurité pour les salariés, des incitations à la recherche d'emploi, et la préservation du capital humain. Les réformes du marché du travail du milieu des années 1990 ont créé un équilibre entre assurance et incitation en raccourcissant la durée d'indemnisation au chômage, en posant des conditions d'éligibilité plus strictes, et en développant des politiques d'activation – le *Workfare*. Le Danemark présente ainsi, par rapport aux autres pays de l'OCDE, une protection de l'emploi plutôt flexible, une assurance chômage généreuse et des politiques d'activation importantes.

Avant la crise, l'économie danoise montrait des signes de surchauffe et de demande de travail excédentaire, avec une thésaurisation de la main d'œuvre dans les entreprises pour contrer les problèmes de recrutements (malgré l'arrivée de travailleurs étrangers), et une pression à la hausse sur les salaires due au faible taux de chômage. Lors de l'éclatement de la crise, par un effet de rattrapage de la période précédente, le Danemark a connu une hausse du chômage plus importante que la moyenne des pays de l'OCDE, malgré un secteur financier relativement stable et des finances publiques saines.

Si le chômage a fortement augmenté, la plupart des périodes de chômage sont restées de courte durée, le taux de sortie du chômage est demeuré élevé (au plus fort de la crise, 60 % des demandeurs d'emplois sortent du chômage après 13 semaines, 80 % après 26 semaines), de même que la confiance dans le retour à l'emploi (70 % de très confiants) et le flux de créations - destructions d'emplois. Comme dans la plupart des pays, les plus touchés sont les hommes, les jeunes et les moins qualifiés.

Les institutions du marché du travail se sont comportées comme attendu : le chômage de court terme reste sensiblement plus élevé que le chômage de long terme, et le phénomène de persistance du chômage apparaît faible. Les travailleurs jeunes et âgés sont davantage touchés, mais le chômage des jeunes reste sensible aux fluctuations économiques et celui des travailleurs âgés, bien que plus durable, ne montre pas de réel signe de persistance endogène (i.e. structurel), si ce n'est pour les femmes âgées peu ou moyennement qualifiées.

En définitive, eu égard à la chute de la production, l'ajustement de l'emploi n'a pas été excessif et les principales caractéristiques du marché du travail danois ont été conservées : un niveau élevé de renouvellement de l'emploi, qui permet une réallocation de l'emploi entre les secteurs selon les conditions de la reprise, et une courte durée des périodes de chômage. Cependant, le coût des politiques d'activation rend plus aiguë la question de leur efficacité.

Références

- Andersen T. (2012), "Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark." *De Economist*; 160: 117-140.
- Andersen T. et Svarer M. (2012), "Active labour market policies in a recession." *IZA Journal of Labour Market Policy*; 1(7): 1-19.
- Andersen T., Svarer M., Maibom J. et Sørensen A. (2013), "Do business cycles have long-term impact for particular cohorts." *IZA Discussion Paper*, 7817.
- Andersen T., Svend E., Hougaard J. et Bergman M. eds., *Reform Capacity and Macroeconomic Performance in the Nordic Countries*, Oxford University Press, à paraître.

4.2 - Le marché du travail allemand pendant la crise et depuis le milieu des années 1990

par Alexandra SPITZ-OENER (Université Humboldt de Berlin, Institut de recherche sur l'emploi IAB, IZA Berlin)

Alexandra SPITZ-OENER a décrit comment la flexibilité interne qui découle des mécanismes de fonctionnement du **marché du travail allemand**, basés sur la négociation au niveau de la branche et de façon croissante au niveau de l'entreprise, explique les bons résultats de l'Allemagne en termes d'emploi depuis le milieu des années 1990, et notamment durant la crise, malgré une forte contraction de la production.

L'Allemagne qui était vue comme « l'homme malade de l'Europe » au début des années 2000 est devenue, en l'espace d'une décennie, la « Superstar économique », avec un taux de chômage inférieur à 7 % et des exportations records (environ 50 % du PIB et 8 % des exportations mondiales).

Pour A. SPITZ-OENER, la principale raison de la transformation de l'économie allemande n'est à rechercher, ni dans les réformes dites « Hartz », ni dans la modification des échanges au sein de la zone euro, mais dans la gouvernance des institutions du marché du travail, spécifique à l'Allemagne, qui permet une bonne réactivité à la situation économique.

Le système allemand de relations industrielles a pour particularité d'être fondé, non sur la loi, mais sur la négociation entre fédérations d'employeurs, syndicats et représentants du personnel au sein des entreprises. De multiples aspects relatifs au temps de travail ou aux conditions de travail peuvent y être abordés, mais la fixation des salaires reste le principal objet de ces accords. En Allemagne, le salaire minimum n'est pas d'origine légale, imposé par le pouvoir politique – et donc potentiellement conflictuel –, mais négocié au niveau des branches, ce qui permet un meilleur ajustement à la situation économique.

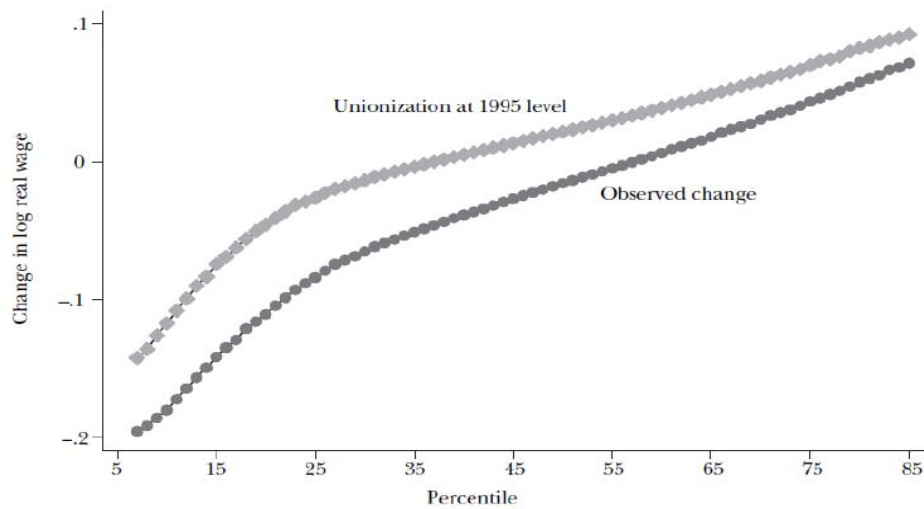
Or, suite à la réunification de l'Allemagne, ces mécanismes se sont profondément modifiés : les opportunités de nouveaux marchés et d'une main d'œuvre moins coûteuse et plus flexible dans les pays d'Europe de l'est et d'Europe centrale, ajoutées au coût de la réunification, ont modifié les rapports de forces, poussant les syndicats à faire des concessions sur les salaires. À partir des années 1990, les négociations ont été décentralisées du niveau régional et de la branche au niveau de l'entreprise. Cette décentralisation de la négociation, la chute du nombre de salariés couverts par des accords et la multiplication de mesures dérogatoires ont eu pour conséquence un ralentissement de la croissance des salaires (*voir figure ci-après*) et un accroissement des inégalités salariales dans les secteurs couverts par des accords.

Outre l'ouverture à l'Est, la décentralisation du processus de fixation des salaires a permis aux entreprises allemandes de gagner en compétitivité sur les marchés extérieurs. La compétitivité du secteur manufacturier a, elle, été portée, non pas tant par la pression sur les salaires du secteur lui-même, qui ont davantage augmenté que dans d'autres secteurs, mais par la baisse des prix des consommations intermédiaires.

Durant la crise, les industries exportatrices ont été particulièrement touchées, mais la décentralisation de la négociation a renforcé la capacité d'ajustement des entreprises à travers des dispositifs de flexibilité du temps de travail (comptes épargne temps, activité partielle...), notamment dans le secteur manufacturier où la main d'œuvre qualifiée, aux compétences spécifiques, a pu être maintenue.

Pour A. SPITZ-OENER, il y a tout lieu d'être optimiste sur les perspectives de l'économie allemande, car si les marchés d'exportation ont été durement touchés par cette crise – ce qui explique le choc de production connu par l'Allemagne, alors dépendante de la demande extérieure –, ceux-ci sont de nature à se rétablir rapidement. La demande intérieure, elle, n'a pas baissé.

Rôle de la désyndicalisation dans l'évolution des salaires en Allemagne entre 1995 et 2008



Lecture : le salaire réel des 25 % de salariés les moins bien rémunérés a baissé de l'ordre de 9 % entre 1995 et 2008 ($\log(w_{2008}/w_{1995}) = -0,09$). Si la part des salariés couverts par des accords était restée au niveau de 1995, cette baisse n'aurait été que de 2 % ($\log(w_{2008}/w_{1995}) = -0,02$).

Références

- Dustmann Ch., Fitzenberger B., Schönberg U. et Spitz-Oener A. (2014), "From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy." *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28(1).
- Möller J. (2010), "The German Labor Market Response in the World Recession: De-Mystifying a Miracle." *Journal of Labor Market Research*, Vol. 32.
- Burda M. C. et Hunt J. (2011), "What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?" *Brookings Papers on Economic Activities*.

4.3 - Discussion par Bernard GAZIER (Université Paris I)

Bernard GAZIER a mis en perspective les expériences danoise et allemande, toutes deux des exemples de réussite, mais pour lesquelles la flexibilité prend des formes différentes.

La flexibilité à la danoise consiste en un ajustement externe contrebalancé par des politiques d'activation visant un retour rapide à l'emploi des chômeurs. La flexibilité à l'allemande repose, quant à elle, sur la négociation collective avec un ajustement « interne » portant sur le temps de travail – le travail est « thésaurisé » – et une différenciation des salaires.

Les deux modèles se caractérisent par une décentralisation de certains aspects de la gestion des travailleurs : au Danemark, le *Workfare* avant la crise et le transfert des politiques actives du marché du travail (PAMT) sur les municipalités depuis 2009 ; en Allemagne, les réformes Hartz avant la crise et l'essor des négociations salariales ensuite.

S'agissant du Danemark, B. GAZIER a demandé des clarifications sur plusieurs points : l'évolution des salaires et du temps de travail ; le possible déséquilibre de la « pression » exercée sur les chômeurs, à travers les PAMT, en comparaison des salariés ; le *Learnfare* (i.e. l'incitation à la formation par un soutien financier) ; la pratique des « rotations » d'emplois favorisée par des mesures telles que le financement public de congés de longue durée.

S'agissant de l'Allemagne, les questions de B. GAZIER ont porté sur la compétitivité hors-prix ; le rôle de la réunification sur la différenciation des salaires et, spécifiquement, le rôle du patronat est-allemand, qui peut être moins soucieux de négocier afin de préserver son autonomie ; les limites à long terme de la modération salariale en Allemagne, en référence à la mise en œuvre d'un salaire minimum ; la possible transformation du modèle allemand par l'érosion de la négociation sectorielle au profit de la négociation au niveau des entreprises.

Sans aborder tous les points soulevés, A. SPITZ-OENER a fait valoir que les réformes Hartz ont conduit à un développement des emplois temporaires, ont permis de limiter le chômage de long terme et ont (probablement) contribué à améliorer la compétitivité de l'Allemagne. Elle a cependant souligné que la transposition de ce dispositif dans d'autres pays n'aurait pas nécessairement les mêmes résultats.

B. GAZIER a conclu sa discussion par trois questions :

- Comment réconcilier les modèles allemand et danois (si on exclut l'idée commune visant à défendre une certaine forme de flexibilité) ?
- Quel est le rôle des syndicats ? En Allemagne, la différenciation des salaires est acceptée, il semble désormais y avoir une volonté d'augmenter les salaires, mais qu'en est-il au Danemark ?
- Quel avenir pour ces deux modèles ; quelles adaptations envisager dans un contexte de croissance durablement ralentie ?

5. Dîner-débat autour de la présentation de R. Gordon sur « La disparition de la croissance économique aux États-Unis »

Robert GORDON a développé l'idée selon laquelle la croissance économique aux États-Unis ne retrouvera probablement pas les niveaux qu'elle a connus au cours des dernières décennies.

Selon lui, plus que le tassement des gains technologiques, ce sont des freins structurels, des « vents contraires » à ceux qui avaient porté la croissance des États-Unis au cours des dernières décennies, qui vont peser sur la croissance future. R. GORDON en désigne quatre, pour lesquels des signes négatifs apparaissent déjà :

- la démographie, avec une population qui ne croît plus et vieillit et une évolution de la population active elle-même peu favorable (départ à la retraite des baby-boomers, baisse des taux d'emploi des jeunes hommes et des femmes sur la dernière décennie) ;
- l'éducation, dont le niveau stagne ;
- les inégalités, qui s'accroissent ;
- la dette publique, qui s'accumule et impose d'augmenter les prélèvements et/ou de réduire la dépense publique.

Ces évolutions conduisent R. GORDON à prévoir, pour les États-Unis, une croissance durablement ralentie malgré une hypothèse prudente de croissance de la productivité reposant sur un rythme d'innovation identique à celui des quarante dernières années.

Les solutions politiques qu'il propose pour les États-Unis sont les suivantes : accroître la population active en indexant l'âge de départ à la retraite sur l'espérance de vie et en augmentant fortement les quotas d'immigration légale ; réduire la population carcérale en légalisant les drogues ; élever le niveau de formation au lycée tout en investissant dans l'éducation préscolaire afin d'améliorer l'apprentissage de la langue ; revenir aux taux de taxation des revenus du capital et des dividendes d'avant 1997 ; éliminer les niches fiscales qui profitent principalement aux riches ; donner l'accès aux soins médicaux à tous les citoyens et non pas seulement aux personnes en emploi.

Élargissant son propos hors des États-Unis, R. GORDON conclut à une faiblesse de la croissance future dans tous les pays développés, si les innovations à venir sont moins importantes qu'au cours des quarante dernières années. Il estime, en revanche, que les pays émergents restent des zones de potentialité de croissance et que certains pays peuvent être moins affectés que les États-Unis par des « vents contraires » : le Canada et la Corée du fait d'une meilleure éducation ; le Japon, la Corée, la France et la Scandinavie en raison d'inégalités moins importantes ; d'autres pays, grâce à une dette moins élevée.

Références

Gordon R. J. (2012), "Is US economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds." *NBER Working Paper*, n° 18315; août; www.nber.org/papers/w18315

6. Évolution de la productivité, des salaires, de l'emploi

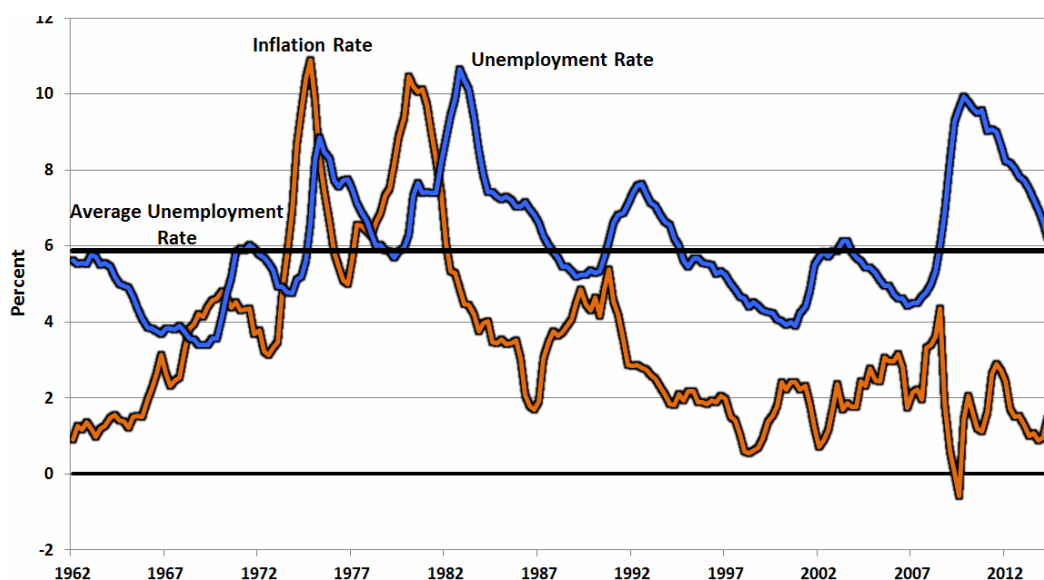
Sous la présidence de Jean-Luc TAVERNIER – Directeur général de l'Insee

6.1 - Le nouveau dilemme entre inflation et croissance

par Robert GORDON (Université Northwestern)

Robert GORDON a remis en question l'idée selon laquelle le taux de chômage dépendrait uniquement de l'inflation soulignant, d'une part, le rôle de la demande *et* de l'offre sur l'inflation (*voir figure*), d'autre part, la nécessité de distinguer les taux de chômage de court et de long terme sur la période récente. En effet, les évolutions du taux de chômage de long terme sont partiellement déconnectées des évolutions du marché du travail, car certains demandeurs d'emploi de longue durée sortent durablement de l'emploi (perte de compétences et signal négatif envoyé aux employeurs). Depuis 2009, le taux de chômage de court terme apparaît donc comme plus pertinent pour les prévisions d'inflation.

Variations trimestrielles du taux de chômage et du taux d'inflation *
aux États-Unis, de 1962-T1 à 2014-T3



Source : R. Gordon.

* Inflation « totale », laquelle inclut les prix des produits alimentaires et de l'énergie.

R. GORDON défend ainsi l'utilisation de la courbe de Phillips augmentée – *Triangle model* – en retenant les variations du taux de chômage de court terme plutôt que celles du taux de chômage global. Ses prévisions de croissance pour les États-Unis, reprenant les techniques de filtrage de Kalman, sont pessimistes, tablant sur une croissance du PIB comprise entre 1,4 % et 1,8 % à l'horizon 2020 (moitié moindre qu'en 2000), en raison de l'absence de reprise de la productivité du travail et de la productivité globale des facteurs.

Références

Gordon R. J. (2013), "The Phillips Curve is Alive and Well: Inflation and the NAIURU During the Slow Recovery." *NBER Working Paper*, n° 19390, août; www.nber.org/papers/w19390

Gordon R. J. (2014), "A New Method of Estimating Potential Real GDP Growth: Implications for the Labor Market and the Debt/GDP Ratio." *NBER Working Paper*, n° 20423, août; www.nber.org/papers/w20423

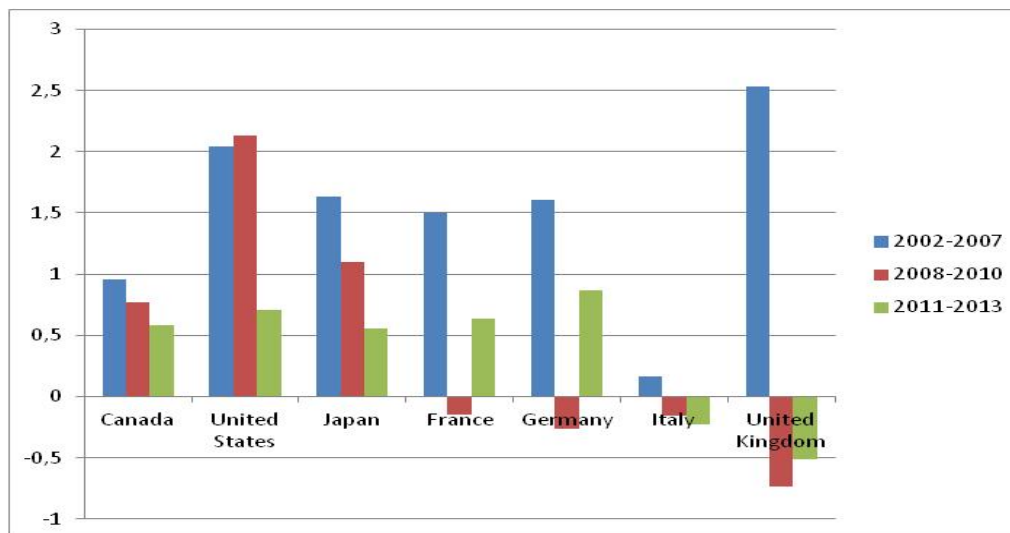
6.2 - La productivité du travail dans la crise en Europe

par Philippe ASKENAZY (CNRS – École d'Économie de Paris et CEPREMAP)

Philippe ASKENAZY s'est attaché, pour trois pays – l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni –, à donner des pistes d'explication à la baisse de la productivité du travail durant la crise. Le cas de l'Espagne, seul pays de l'OCDE avec l'Australie où la productivité du travail augmente, n'a été que succinctement abordé, car présenté plus en détail par Laura HOSPIDO dans une session ultérieure⁵.

Depuis le début de la crise, la productivité du travail et la productivité globale des facteurs ont ralenti en Allemagne, en France et au Royaume-Uni, pourtant dotés de modèles et de politiques différents (*voir figure*). Ces évolutions sont d'autant plus surprenantes que la productivité s'était accélérée lors des récessions précédentes et que les taux de chômage actuels, bien qu'élevés, sont étonnamment bas au regard du niveau de l'activité et inférieurs à ceux du début des années 1990.

Croissance annuelle de la productivité horaire du travail dans les pays du G7 (en %)



Source : OCDE.

Le ralentissement de la croissance de la productivité pourrait trouver sa source dans les incertitudes liées à la crise financière (à l'origine d'investissements peu productifs), mais il est plus vraisemblable que les récentes mutations du marché du travail et de la main d'œuvre en soient la principale cause. En effet, durant la crise, deux phénomènes ont pu être observés :

- d'une part, une rétention de main d'œuvre qualifiée, perçue comme de l'investissement, sans lien avec l'évolution de la production, sous l'effet de mécanismes différents : au Royaume-Uni, le choix d'un ajustement à la baisse des salaires (pression à la baisse par le recours à de la main d'œuvre étrangère, érosion des salaires réels, affaiblissement des syndicats) ; en Allemagne, les accords signés avant-crise et un apurement (avant-crise) des entreprises les moins productives ; en France, la diminution du coût du travail pour certains emplois (exemple du Crédit impôt recherche...)

⁵ Cette présentation dévoile les premiers résultats de travaux menés par une quinzaine de chercheurs à l'initiative du CEPREMAP, qui seront détaillés lors d'une conférence le 23 janvier 2015 (<http://www.cepreamap.fr/evenements/enigmes-productivite-europe/>)

- d'autre part, une forte progression des emplois à faible valeur ajoutée – emplois « zéro heure » au Royaume-Uni, auto entrepreneurs et emplois de courte durée à faible acquisition de compétences en France (raccourcissement drastique de la durée moyenne des CDD, normalisation du CDD dans certains secteurs comme la restauration).

En Allemagne, en France et au Royaume-Uni, la rétention des emplois à compétences spécifiques devrait atteindre un point de saturation, mais la conservation d'un segment d'emplois non productifs risque en revanche de s'accompagner d'une perte de productivité horaire. Dans les trois pays, la perspective de reprise progressive de la productivité, en l'absence de reprise de la croissance, ne signifierait alors nullement une inversion de la courbe du chômage.

6.3 - Discussion par Ekkehard ERNST (BIT)

Ekkehard ERNST a complété les présentations précédentes en soulignant certaines caractéristiques de la crise actuelle. Il constate ainsi :

- une augmentation des salaires moins rapide que par le passé – en Allemagne notamment – qui traduit un ralentissement de la pression sur les marchés du travail ;
- une forte élasticité de la création d'emplois au PIB, due à la nature de cette crise, d'origine financière – cas des États-Unis où l'on a assisté à une chute brutale des créations d'emplois – ;
- une modification de la structure des emplois selon le niveau de qualification, avec une baisse des emplois de la classe moyenne.

Ces changements sur le marché du travail ont des effets potentiellement irréversibles. En particulier, deux signes font craindre une baisse de l'élasticité de l'emploi à la croissance :

- d'une part, le point optimal de la relation en U inversée entre la part du travail dans la valeur ajoutée et la croissance, a pu être dépassé au vu des baisses observées de la part du travail (voir présentation de R. FREEMAN) ;
- d'autre part, si les ajustements sur les salaires apparaissent relativement modérés, la baisse des taux d'intérêt réels incite à l'investissement dans des technologies intenses en capital plutôt qu'à la croissance en emplois.

Sur le plan méthodologique, E. ERNST a souligné que les estimations du chômage structurel ou de la croissance potentielle sont robustes aux techniques d'estimation utilisées (Kalman pour R. GORDON), et que différentes spécifications conduisent à des évaluations proches.

7. Les réformes et ajustements des politiques de l'emploi

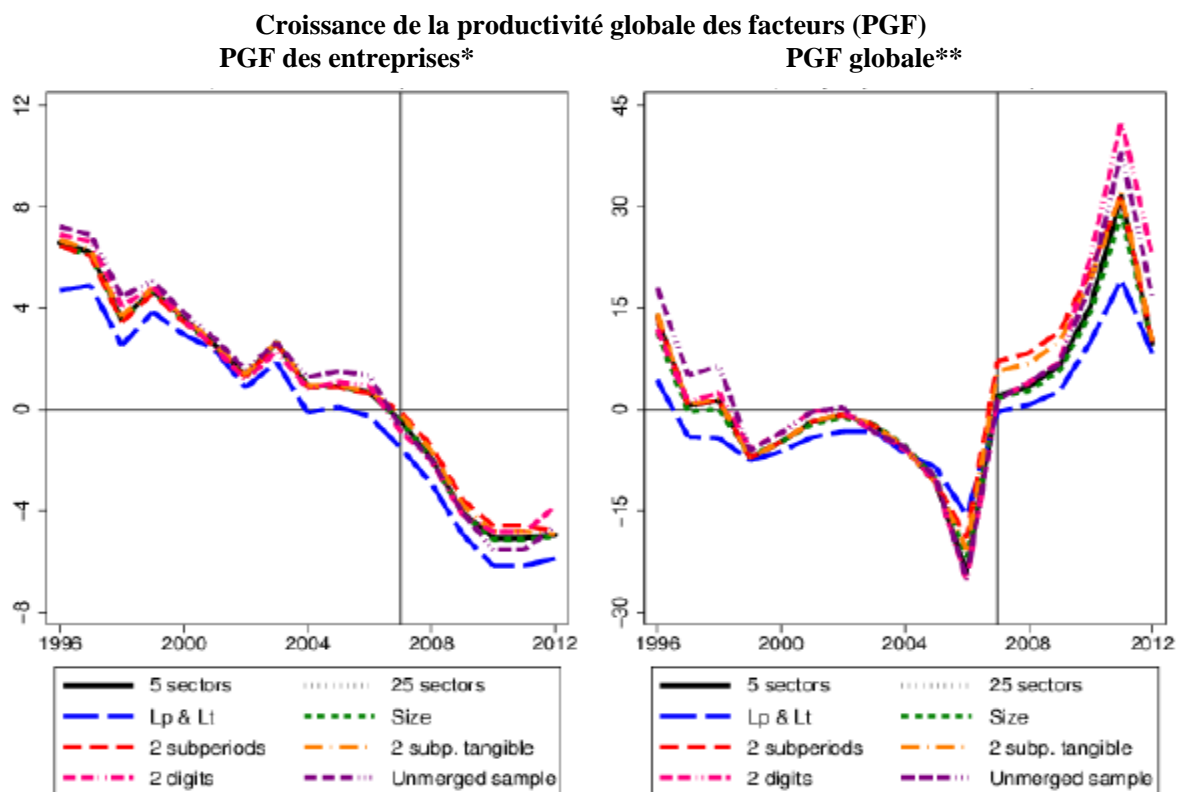
Sous la présidence de Luc BEHAGHEL (CNRS – École d'Économie de Paris et CEPREMAP)

7.1 - L'énigme de la productivité espagnole pendant la crise

par Laura HOSPIDO (Banque d'Espagne, IZA)

Laura HOSPIDO s'est attachée à analyser la hausse étonnante de la productivité du travail en **Espagne** durant la crise, et montre que cette évolution tient en premier lieu à des effets non permanents : la recomposition du tissu productif, à la faveur des entreprises les plus productives, et la destruction massive d'emplois, en particulier d'emplois temporaires.

L. HOSPIDO montre qu'au niveau macroéconomique, la croissance soutenue de la productivité espagnole durant la crise résulte d'un effet de composition lié à la place croissante des entreprises les plus productives, plus qu'à une croissance généralisée de la productivité des entreprises (*voir figure*).



Source : L. Hospido.

Moyennes mobiles sur 5 ans des taux de croissance annuels.

* Moyenne sur l'ensemble des entreprises considérées (année 2008 exclue) ; ** Moyenne pondérée par les parts de l'emploi dans la valeur ajoutée.

Au niveau des entreprises, la croissance de la productivité globale des facteurs est, quant à elle, le résultat de deux formes d'ajustement :

- une flexibilité externe qui a consisté à développer les échanges avec l'étranger – les entreprises espagnoles ouvertes aux marchés extérieurs apparaissent plus productives et l'écart avec les autres entreprises s'est creusé avec la crise ; la balance des paiements espagnole s'est sensiblement améliorée durant la crise ;
- une flexibilité interne qui a consisté en une recomposition de la main d'œuvre, essentiellement au détriment de l'emploi temporaire, en raison des capacités limitées des entreprises espagnoles à procéder à des ajustements autres que sur le niveau d'emploi, du fait du système de négociation collective – extension de tout accord collectif aux entreprises de la branche (et de la région géographique) et renouvellement tacite de tout accord non renégocié.

Les estimations de L. HOSPIDO montrent ainsi, d'une part, que la signature d'un accord et l'accès aux marchés extérieurs sont corrélés positivement à la productivité globale des facteurs sur toute la période 1995-2012 ; d'autre part, que la productivité globale des facteurs est corrélée négativement à la proportion de travailleurs temporaires pendant la période d'expansion, 1995-2007, mais que cette corrélation s'inverse pendant la crise, possiblement sous l'effet d'une recomposition de l'emploi.

Pour L. HOSPIDO, l'évolution contrastée de la productivité espagnole, avant et durant la crise, s'explique ainsi par le passage d'une phase de multiplication des contrats temporaires, avec une place importante des secteurs à faible productivité (construction, vente, commerce de détail, hôtellerie et restauration), à une phase de destruction massive d'emplois et d'augmentation du poids des entreprises à productivité élevée.

Références

Hospido L. et Moreno-Galbis E. (2014), "The Spanish Productivity Puzzle in the Great Recession"; <http://laurahospido.com/wp-content/uploads/2014/11/TFPNov2014.pdf>

7.2 - L'assurance chômage face à la crise aux États-Unis et en Europe

par Camille LANDAIS (London School of Economics)

Camille LANDAIS a comparé les systèmes d'assurance chômage (AC) aux États-Unis et en Europe, leurs mécanismes et leurs réactions à la crise, et a cherché à en tirer des enseignements pour améliorer le fonctionnement de l'AC.

Aux États-Unis, l'AC est caractérisée par une durée maximale d'indemnisation courte (6 mois) et un taux de remplacement relativement faible (environ 45 %). Les paramètres sont cependant largement déterminés au niveau des États d'où une forte variabilité entre les individus. Aux États-Unis, l'AC présente deux spécificités : l'*expérience rating* qui consiste à rendre proportionnelles les cotisations aux licenciements, ce qui conduit les entreprises à internaliser le coût du licenciement pour l'AC ; et l'extension de la durée d'indemnisation en cas de dégradation de la situation de l'emploi.

En Europe, même si les paramètres sont également très différents selon les pays et peuvent varier selon les caractéristiques individuelles (comme l'âge), la durée d'indemnisation est globalement plus longue et les taux de remplacement généralement plus élevés. Les licenciements donnent lieu à des coûts – taxes, coûts administratifs et/ou indemnités de licenciement –, mais qui ne sont pas liés à l'assurance chômage.

Face à la crise, ces deux systèmes d'AC ont réagi différemment, mais au final leurs paramètres ont convergé. Aux États-Unis, la durée d'indemnisation s'est allongée *via* deux mécanismes : l'un automatique – l'*extended benefit program* – qui allonge de 13 semaines la durée d'indemnisation en cas de déviation du taux de chômage de plus de 25 % par rapport à sa moyenne des trois dernières années, avec un cofinancement 50/50 par l'État concerné et l'État fédéral ; un autre mécanisme, discrétionnaire, au niveau de l'État fédéral. En Europe, la situation a été inverse, avec une tendance à raccourcir les durées d'indemnisation en raison du poids supporté par les finances publiques de la générosité des systèmes.

Quelles sont les caractéristiques que devrait avoir l'assurance chômage pour répondre de manière optimale en période de crise ? Trois outils méritent d'être considérés : la contracyclicité ; l'arbitrage durée d'indemnisation / niveau d'indemnisation ; l'*expérience rating* [non abordé dans la présentation].

La contracyclicité se justifierait si le coût de l'aléa moral de l'AC⁶ était moins élevé en période de récession. Au niveau individuel, une augmentation de [la durée] de l'AC réduit l'incitation à rechercher un emploi ; en France, on estime⁷ qu'une augmentation de 10 % de la durée de l'AC augmente de 2 % à 4 % la durée moyenne passée au chômage, mais que cet effet est peu sensible aux cycles économiques. Au niveau du marché du travail, une augmentation de la générosité de l'AC produit deux effets qui jouent en sens inverse : une baisse du niveau d'emploi, en raison de l'augmentation du salaire de réserve des travailleurs, de leur pouvoir de négociation et donc du salaire moyen ; un affaiblissement de la concurrence pour les emplois vacants, qui augmente la probabilité d'accéder à un emploi. Au niveau macroéconomique, cette externalité de l'AC sur la recherche d'emploi réduit le coût de l'allongement de la durée d'indemnisation de l'AC. Ce coût, par nature, reste positif. Il reste à savoir si les bénéfices de l'allongement de la durée d'indemnisation de l'AC, par exemple en termes de consommation, lui sont supérieurs. Sur ce point, les évaluations précises manquent, mais il apparaît que la durée passée au chômage affecte négativement la consommation et

⁶ Autrement dit, le coût lié au fait que certains demandeurs d'emploi réduisent leurs efforts à trouver un emploi, s'ils sont indemnisés.

⁷ Le Barbanchon Th. (2012), "The Effect of the Potential duration of Unemployment Benefits on Unemployment Exits to Work and Match Quality in France." *CREST Working paper*, n° 2012-21, septembre.

de façon très sensible même lorsque le niveau de l'indemnisation est élevé (exemple de la Suède), car les capacités de lissage de la consommation, notamment chez les plus touchés par le chômage, sont faibles.

Outre ces considérations, la contracyclicité à l'américaine a trois caractéristiques intéressantes : la simplicité de son mécanisme automatique, le respect de l'indépendance des États dans la gestion de leur AC, le caractère non permanent des transferts entre États. De fait, pour C. LANDAIS, ce système pourrait constituer un premier pas simple et rapide à mettre en place vers une union fiscale en Europe.

Références

Landais C., Michaillat P. et Saez E. (2013), "Optimal Unemployment Insurance over the Business Cycle." Centre for Macroeconomics, *Discussion Papers*, n° 1303, août;

<https://ideas.repec.org/p/cfm/wpaper/1303.html>

Lalive R., Landais C. et Zweimüller J. (2013), "Market Externalities of Large Unemployment Insurance Extension Programs." septembre; <http://econ.lse.ac.uk/staff/clandais/cgi-bin/Articles/Austria.pdf>

7.3 - Discussion par Gilles SAINT-PAUL (École d'économie de Paris, Paris Sciences et Lettres - PSL)

Gilles SAINT-PAUL a décrit la situation de l'Espagne comme un exemple de « création destructrice » ou « destruction créatrice » dans une économie capitaliste où la réallocation de l'activité économique successive à l'éclatement de la bulle immobilière – qui n'a pu être freinée par les taux d'intérêt, définis au niveau de la zone euro – a conduit à accroître la productivité globale des facteurs. Au niveau sectoriel, les travaux de L. HOSPIDO semblent témoigner d'un effet positif sur la productivité globale des facteurs de la flexibilité salariale et négatif de la flexibilité en quantité. Il reste à savoir dans quel sens jouent les causalités.

S'agissant de l'assurance chômage, G. SAINT-PAUL estime que l'intérêt du système américain est de faire varier sa générosité de façon automatique, ce qui évite les phénomènes de cliquet que l'on a pu déplorer en France, qui ont empêché de revenir sur des mesures augmentant la générosité du système.

NOTICE BIOGRAPHIQUE DES INTERVENANTS

Pierre Cahuc est directeur du laboratoire de Macroéconomie du CREST-ENSAE et professeur à l'École polytechnique. Il est research fellow à l'IZA (Bonn) et au CEPR (Londres). Il est membre du Conseil d'analyse économique du Premier ministre et du comité d'experts sur le salaire minimum. Il codirige la chaire *Sécurisation des parcours professionnels* (CREST-ENSAE-Sciences Po).

Page personnelle : <https://sites.google.com/site/pierrecahuc/>

John Schmitt est économiste senior au Centre pour la recherche économique et politique (CEPR) à Washington DC. Il a rédigé de nombreux articles universitaires et de vulgarisation sur les inégalités et le marché du travail, notamment sur le salaire minimum, les syndicats, le chômage, les changements technologiques, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle. John Schmitt a co-écrit (avec Laurent Mishel et Jared Bernstein) trois éditions de *The State of Working America* (Cornell University Press) et co-édité (avec Jérôme Gautié) *Low-Wage Work in the Wealthy World* (Russell Sage Foundation, 2010). Ses articles de vulgarisation sont parus dans *The American Prospect*, *The Boston Review*, *Challenge*, *Democracy*, *Dissent*, *The Guardian*, *The International Herald Tribune* et *The Washington Post*.

John Schmitt a également travaillé comme consultant pour des organisations nationales et internationales, y compris le Centre américain pour la solidarité internationale du travail, la Commission européenne, la Banque interaméricaine de développement, l'Organisation internationale du travail et la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine.

John Schmitt a été boursier Fulbright à l'Université centraméricaine José Simeon Cañas à San Salvador (Salvador). Depuis 1999, il est professeur invité à l'Université Pompeu Fabra de Barcelone. Il est diplômé de l'École Woodrow Wilson des Affaires publiques et internationales de l'Université de Princeton, et docteur en Économie de la London School of Economics (LSE).

Page personnelle : <http://www.cepr.net/>

Jill Rubery est professeur en Étude comparée des systèmes d'emploi. Elle est fondatrice et codirectrice du Centre de recherche sur le travail et l'emploi en Europe à la Manchester Business School à l'Université de Manchester. En 2006, elle a été élue membre de la British Academy. Ses recherches portent sur l'analyse comparative inter-disciplinaire des systèmes d'emploi, y compris l'organisation des marchés internes du travail, la structure de salaires et les mécanismes de rémunérations, la réglementation du travail et le salaire minimum, les horaires de travail et la protection sociale des travailleurs. Elle est une experte internationale sur les questions relatives au genre et à l'emploi : pendant quatorze ans, elle a coordonné le groupe d'experts de la Commission européenne sur l'égalité, l'inclusion sociale et l'emploi, qui conseille en matière de recherche et de politique l'unité « Égalité des chances » de la Commission européenne. Elle a également travaillé comme consultant pour l'OCDE, l'Organisation internationale du Travail, la Commission économique pour l'Europe des Nations unies (UNECE) et la Banque mondiale.

Ses travaux de recherche récents portent notamment sur la comparaison, en Europe, de la dynamique des modèles socio-économiques nationaux, du dialogue social et des dispositifs de salaire minimum, de l'emploi dans le secteur public, et des conséquences de l'austérité sur les inégalités femmes hommes.

Trois ouvrages récents sur les modèles européens d'emploi :

G. Bosch, S. Lehdorff et J. Rubery eds. (2009). *European Employment Models*. Flux Palgrave ;
D. Anxo, G. Bosch et J. Rubery eds. (2010). *The Welfare State and Life Transitions*. Edward Elgar ;
M. Karamessini et J. Rubery ed. (2013). *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Routledge.

Page personnelle : <http://www.mbs.ac.uk/research/people/profiles/jrubery>

Hilary Hoynes est professeur d'Économie et de Politique publique, et titulaire de la Chaire Haas sur les disparités économiques. Hilary Hoynes est diplômée du Colby College et docteur de l'Université de Stanford. Elle est spécialisée dans l'étude des programmes de lutte contre la pauvreté, les inégalités, l'alimentation et la nutrition, et l'impact des politiques fiscales et de transferts sur les familles modestes.

Ses travaux actuels portent notamment sur l'évaluation des effets de la crise sur la pauvreté et le rôle des filets de sécurité pour atténuer les pertes de revenus, en examinant l'impact du « Head Start » (programme d'éducation complète) sur les résultats cognitifs et non cognitifs, et en estimant les effets du filet de sécurité sociale sur la santé et le travail.

Depuis 2011, Hilary Hoynes est co-rédactrice en chef de l'*American Economic Review*. De 2008 à 2011, elle a été co-rédactrice en chef de l'*American Economic Journal: Economic Policy*. En plus de son poste de professeur, elle est affiliée au National Bureau of Economic Research (NBER), au Centre Davis sur la recherche contre la pauvreté de l'Université de Californie, et à l'Institute for Fiscal Studies.

Auparavant, elle a siégé au Comité consultatif national de la Fondation Robert Wood Johnson pour le programme de recherche sur la politique de santé, et au Comité consultatif pour la National Science Foundation au Département des Sciences sociales, comportementales et économiques.

Page personnelle : <https://gspp.berkeley.edu/directories/faculty/hilary-hoynes>

Richard B. Freeman est professeur d'Économie à la chaire Herbert Ascherman à l'Université de Harvard. Il est actuellement co-directeur du programme Travail et vie au travail de la faculté de droit de Harvard, et est chercheur senior sur les marchés du travail au Centre pour la performance économique à la London School of Economics. Il dirige le projet sur la main d'œuvre en Sciences et en ingénierie au National Bureau of Economic Research (NBER), et est co-directeur du Centre pour les bâtiments et villes écologiques de Harvard.

Le professeur Freeman est membre de l'Académie américaine des Arts et Sciences. Pour l'ensemble de sa carrière, il a reçu le prix Mincer de la Society of Labor Economics en 2006. En 2007, il a reçu le prix IZA en Économie du travail. En 2011, il a été nommé Fellow Frances Perkins de l'Académie américaine des Sciences politiques et sociales.

Les recherches du Professeur Freeman portent sur le marché du travail des scientifiques et des ingénieurs, la transformation des idées en innovation scientifique, les marchés du travail chinois, la restructuration des États providence européens, la répartition des revenus et l'équité sur le marché, les formes de représentation du marché du travail et le « capitalisme partagé ».

What Workers Want (2007 2nd édition), *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo American World* (2007), *International Differences in the Business Practices & Productivity of Firms* (2009), *Science and Engineering Careers in the United States* (2009), *Reforming the Welfare State: Recovery and Beyond in Sweden* (2010), *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* (2010), *The Citizen's Share: Putting Ownership Back Into Democracy* (Yale Univ. Press 2013).

Page personnelle : <http://scholar.harvard.edu/freeman/home>

Stefano Scarpetta est le Directeur de la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales (DELSA) de l'OCDE.

Stefano Scarpetta a rejoint l'OCDE en 1991 où il a occupé plusieurs postes au sein du Département des Affaires économiques et de sa direction actuelle. Il a dirigé plusieurs projets de recherche, notamment : « La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi », « Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE », et a contribué à divers autres projets, dont « Les défis politiques du vieillissement de la population » et « Les effets de la concurrence sur les marchés de produits sur la productivité et les performances du marché du travail ». De 2002 à 2006, il a travaillé à la Banque mondiale, comme conseiller et économiste senior dans le domaine du marché du travail. À ce titre, il a coordonné un programme de recherche sur l'emploi et le développement

économique et a largement contribué aux évaluations menées par la Banque sur le climat des investissements. De retour au Département des Affaires économiques de l'OCDE en novembre 2006, au poste de chef de la Division des études par pays, il a dirigé les études sur les pays suivants : Chine, Corée, Danemark, Inde, Japon, Mexique, Portugal et Suède. De mars 2008 à juin 2010, il a été éditeur des *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE* et chef de la Division Analyse et politique de l'emploi de la DELSA. Il est devenu directeur adjoint de la DELSA en juin 2010 et en est le Directeur depuis mai 2013.

Il a publié de nombreux articles dans des revues académiques, dont l'*American Economic Review*, *The Economic Journal* ou *Economic Policy*, et a édité plusieurs ouvrages dans les domaines suivants : économie du travail et relations professionnelles, croissance économique et organisation industrielle.

Il est le co-directeur du programme de travail sur l'Emploi et le Développement de l'Institut d'études du travail (IZA, Bonn, Allemagne), chercheur associé à l'IZA, membre du groupe d'experts sur le salaire minimum en France, membre du Conseil exécutif du réseau d'analyse comparative sur les données d'entreprises (CAED) et membre du Comité scientifique de la DARES.

Il est docteur en Économie de l'École des Hautes études en Sciences sociales (EHESS), et du Département et laboratoire d'Économie théorique appliquée (DELTA) de Paris, et un Master of Science en Économie de la London School of Economics and Political Science.

Page personnelle : www.oecd.org/els

Torben Andersen est professeur en Économie au Département d'Économie et Gestion à l'Université d'Aarhus, au Danemark. Il est diplômé de la London School of Economics et docteur de l'Université catholique de Louvain (CORE) Il est chargé de recherche au CEPR (Londres), au CESifo (Munich), à l'IZA (Bonn) et à l'IFW (Kiel). Il a été le rédacteur en chef du *Scandinavian Journal of Economics* et a participé à plusieurs comités de rédaction et comités scientifiques.

Ses recherches portent principalement sur les problématiques liées au marché du travail et aux politiques publiques. Il a publié de nombreux articles dans des revues internationales et des ouvrages sur la politique de stabilisation, l'économie du travail, l'économie publique et l'économie de l'État providence nordique. Il a également été actif dans le conseil en termes de politiques et a présidé le Conseil économique danois et la Commission des affaires sociales danoise. Il a participé à l'élaboration de préconisations pour la Commission européenne et les gouvernements de la Suède, de la Norvège, de la Finlande, du Canada et du Groenland.

Page personnelle : http://mit.econ.au.dk/vip_html/tandersen/index.htm

Alexandra Spitz-Oener est professeur au Département de Sciences économiques de l'Université Humboldt de Berlin et chercheur associé à l'Institut de recherche sur l'emploi (IAB) de Nuremberg.

Page personnelle : <https://www.wiwi.hu-berlin.de/professuren/vwl/am/staff/prof.-alexandra-spitz-oener>

Robert J. Gordon a récemment été désigné par Bloomberg comme l'un des dix penseurs les plus influents des États-Unis. Il a suscité des réactions et une polémique mondiales en affirmant que la croissance économique des États-Unis ne serait plus à l'avenir qu'une faible fraction du taux de croissance historique. Il écrit actuellement un livre qui documente et explique les évolutions historiques de la vie courante qui ont eu lieu au cours du siècle suivant 1870, *Beyond the Rainbow: The Rise and Fall of Growth in the American Standard of Living*.

Il y a plus de trente ans, il a développé un modèle dynamique expliquant l'inflation aux États-Unis et sa réponse à des chocs de demande et d'offre. Il a récemment conclu que, pendant la lente reprise de l'après-2009, le taux de chômage compatible avec une inflation stable a sensiblement augmenté.

R. Gordon a été membre de la Commission Boskin pour évaluer l'indice des prix à la consommation. Il a écrit un livre avant-gardiste démontrant que les indices de prix officiels surestiment le taux

d'inflation des biens durables, mais que ces indices sous-estiment le taux d'inflation de l'habillement et des loyers.

R. Gordon est membre émérite de l'American Economic Association, membre de la Société d'économétrie et de l'Académie américaine des Arts et des Sciences, et associé de recherche au National Bureau of Economic Research (NBER), où il a longtemps été membre du Business Cycle Dating Committee.

Page personnelle : <http://faculty-web.at.northwestern.edu/economics/gordon/>

Philippe Askenazy est directeur de recherche au CNRS-PSE et directeur-adjoint du CEPREMAP. Il enseigne à l'École normale supérieure et est membre du Conseil d'analyse économique. Ses travaux portent essentiellement sur les déterminants et les conséquences des changements technologiques et organisationnels. Son dernier ouvrage : *Les décennies aveugles 1970-2014*, Point Seuil, Paris, nov. 2014.

Page personnelle : <http://www.jourdan.ens.fr/~askenazy>

Laura Hospido est actuellement économiste à la Division de la recherche de la Banque d'Espagne (Banco de España). Elle a obtenu son doctorat d'Economie en Novembre 2007 au CEMFI (Centro de Estudios y Monetarios Financieros) et à l'Université de Santiago de Compostela pour sa thèse intitulée « Hétérogénéité et dynamique des salaires individuels et Histoire du marché du travail », réalisée sous la direction du professeur Manuel Arellano. De septembre à décembre 2006, elle était Graduate Affiliate Research Student au Département d'Economie de l'UCL (University College London). Elle a rejoint l'IZA (Institut pour l'étude du travail) comme chercheur associé en août 2006, puis comme chercheur en janvier 2013. En octobre 2007, elle a reçu le prix de mémoire du *Journal of Applied Econometrics* (JAE) pour son article intitulé "Modelling Heterogeneity and Dynamics in the Volatility of Individual Wages" et, en juin 2012, le Prix Jeunes Chercheurs ADLE pour son article intitulé "The Cycle of Earnings Inequality: Evidence from Spanish Social Security Data" (en collaboration avec Stéphane Bonhomme). Elle est membre du conseil exécutif du COSME, un sous-comité de l'Association économique espagnole qui contrôle la position des femmes dans la profession d'économiste et développe des activités améliorant la situation des femmes. Depuis janvier 2011, elle est également secrétaire de la Société européenne de démographie économique (ESPE), fondée en 1986 afin de faciliter la communication et les échanges entre les chercheurs européens, ainsi que les scientifiques d'autres parties du monde.

Ses principaux intérêts de recherche comprennent la Microéconométrie et l'Économie empirique du travail, en particulier, la dynamique des salaires et la mobilité professionnelle, la productivité, l'économie des genres et la culture financière.

Page personnelle : <http://laurahospido.com/>

Camille Landais est professeur d'Économie à la London School of Economics et chercheur affilié au Stanford Institute for Economic Policy Research, à l'Institut des Politiques Publiques à Paris, et à l'Institute for the Study of Labor (IZA) à Bonn. Titulaire d'un doctorat de l'École d'Économie de Paris, il a auparavant enseigné à l'Université de Berkeley en Californie ainsi qu'à l'Université de Stanford. Ses travaux portent en particulier sur l'analyse des systèmes fiscaux et d'assurance sociale, et ont été publiés dans des revues comme l'*American Economic Review* ou le *Quarterly Journal of Economics*. En 2011, il a publié *Pour une révolution fiscale* avec Thomas Piketty et Emmanuel Saez.

Page personnelle : <http://econ.lse.ac.uk/staff/clandais>