Inefficacité du marché ou malaise social : Pourquoi le chômage persiste-t-il en France plus qu'ailleurs ?

« *Why does unemployment persist ?* » s'interrogeaient Layard et Bean en 1989, considérant que « la macroéconomie a été inventée pour expliquer la persistance du chômage ».

Dans la plupart des pays développés au début des années 70, les taux de chômage se situaient à des niveaux qui feraient aujourd'hui de plein-emploi ou quasi plein-emploi : aux environ de 2,5% en France, 3% en Allemagne, 1% au Japon... Les deux chocs pétroliers de 1973 et 1979, dans un contexte de ralentissement de gains de productivité du travail observé depuis 1968, ont subitement fait apparaître un chômage qualifié de masse, à « deux chiffres » – comme l'inflation – au début des années 80, et le marché du travail français n'a que peu profité du contrechoc pétrolier de 1985. Ainsi, lorsqu'est survenue la récession du début des années 90 et l'apparition en 1993 du premier taux de croissance négatif depuis 1975, le taux de chômage s'est élevé à un niveau supérieur à 12% – plus du double pour les moins de 25 ans – révélant un problème de compétitivité des entreprises françaises dans un contexte de changes fixes en Europe dans l'attente de l'euro. Au cours de la reprise de la décennie 1998-2008, le taux de chômage français n'était pas descendu sous la barre des 7% et à présent, dix ans après le déclenchement de la crise, le marché du travail français manifeste encore ce manque de résilience et le taux de flexion : pour un certain nombre de création d'emploi, le même nombre de chômeur en moins n'est pas observé – il n'est qu'environ d'un sur deux –, ce qui fait penser que nous serions plus que d'autres affectés par un phénomène de *jobless recovery*. En effet, si, comme aux Etats-Unis et en Allemagne, le taux de chômage s'y est élevé aux environ de 10% à la suite de la récession de 2009, mais si les taux de chômage américain et allemand se situent à présent sous la barre des 4%, il reste élevé, à 8,5% en France où 40% des chômeurs le sont depuis plus d'un an et 20% depuis plus de 2 ans.

Le marché du travail en France semble donc, plus que d'autres, souffrir de ce que l'on qualifie d'effet d'hystérèse. Deux termes semblent pouvoir contribuer à l'expliquer : opportunisme et corporatisme.

Opportunisme(s)

Un phénomène peut perdurer lorsque ses causes ne sont plus. Mais certaines blessures peinent à cicatriser plus que d'autres, et à certains endroits plus qu'à d'autres.

Que le marché du travail soit affecté de rigidités inopportunes ne doit pas masquer une réalité contre laquelle il est malheureusement plus difficile d'agir : celle de la responsabilité des acteurs de ce *marché,* et plus encore d'une Société que Michel Crozier, dès les années 60 qualifiait de "bloquée".

© EduKlub S.A.
Tous droits de l'auteur des œuvres réservés. Sauf autorisation, la reproduction ainsi que toute utilisation des œuvres autre que la consultation individuelle et privée sont interdites.

Extrait gratuit de document, le document original comporte 14 pages.

Clivage

Il faut distinguer deux moments de l'effet d'hystérèse :

- Comment il *joue* : « plus le taux de chômage est élevé en un instant t, plus il le sera en t+1 », peut s'expliquer du fait d'une dépréciation de capital humain, car les chômeurs perdent de leur employabilité ou productivité potentielle, et d'une dépréciation du capital physique si les entreprises en crise sous-investissent.
- Ce qui explique qu'il puisse *jouer*, c'est-à-dire ce qui conditionne son caractère pernicieux au moment où survient un choc « exogène » comme une crise, ou un phénomène structurel comme un progrès technique biaisé – skill biased technical change – défavorable *per se* à certains types d'emplois et de qualifications.

Sur ce second point, les débats se polarisent. D'un côté, le patronat passe son temps à évoquer un problème de flexibilité du marché du travail, de charges et de coût du travail en général alors que l'Etat consacre depuis maintenant plus de 25 ans des sommes considérables à l'abaissement des charges sur les bas salaires, a consenti à une multiplication des crédits d'impôts, et qu'un précariat se fait jour dans un grand nombre d'emplois.

D'un autre côté, les salariés et les syndicats évoquent de leur coté un manque de pouvoir d'achat freinant la demande, et peuvent s'appuyer à présent sur une « courbe de l'éléphant » qui révèle que, depuis plus de 50 ans maintenant, la classe moyenne française ne retire plus rien des fruits de la croissance et subit même un déclassement sous plusieurs formes – intergénérationnel, biographique, statutaire – dans un contexte d'inflation des diplômes et de difficulté d'accès à la propriété.

Continuent ainsi d'être renvoyées dos à dos des politiques d'offre et des politiques de demande, dans une approche presque exclusivement macroéconomique. Et ce clivage se perpétue : nombreux sont les étudiants-préparationnaires à affirmer leur foi en l'une ou l'autre de ces positions selon des convictions politiques déjà étonnamment ancrées, car comme l'a dit un célèbre écrivain, « chez les français, le jugement précède souvent l'expérience ».

Or, avant de choisir de défendre ou de décrier les 35 heures, un salaire minimum ou les charges, ou plus généralement la flexibilité, plusieurs précisions doivent être faites. Les 35 heures, déjà instaurées avant 1998 en Allemagne dans certaines branches seulement, le salaire minimum, qui est à la fois un moyen de soutenir la demande et un coût, les charges, dont l'importance n'est pas déterminée par l'Etat mais par une structure démographique, de besoins mais aussi de comportements opportunistes face à l'offre de soins et le

© EduKlub S.A.
Tous droits de l'auteur des œuvres réservés. Sauf autorisation, la reproduction ainsi que toute utilisation des œuvres autre que la consultation individuelle et privée sont interdites.

Extrait gratuit de document, le document original comporte 14 pages.

chômage justement, ne peuvent être considérés indépendamment de la compétitivité et de la productivité des firmes auxquelles elles s'appliquent.

Ceci étant précisé, il importe de comprendre pourquoi la flexibilité serait plus faible en France qu'ailleurs dans l'OCDE et pourquoi la plupart des tentatives de gouvernements qui se succèdent, « de droite ou de gauche » échouent.

Concernant la première question, trois remarques doivent être faites :

1. Invoquer la nécessaire flexibilité au licenciement, la mobilité géographique et fonctionnelle... est toujours plus facile quand elle doit concerner un autre que soi,

2. Rien ne permet facilement en France d'être "volontairement" flexible puisqu'un salarié - sauf exception - ne bénéficie pas d'indemnités de départ volontaire, ce qui risque de l'inciter à "préférer" le licenciement et l'attitude qui le justifierait

3. La réticence des salariés à la flexibilité peut justement être interprétée comme le résultat - et non seulement la cause - des difficultés notoires de retour à l'emploi, du fait des problèmes de stigmatisation et de requalification des chômeurs.

Concernant la seconde question, il faut considérer que chaque tentative gouvernementale est fondée sur un constat et envisagée comme un pari dont les résultats dépendent de trois facteurs :

1. Les réactions qu'elle suscite,
2. Et ainsi les effets pervers qu'elle induit,
3. Et ce, d'autant plus que les mesures s'appliquent le plus souvent à une échelle macroéconomique.

Il ne s'agit ici que de souligner quelques facteurs méritant d'être mis en avant parce que *symboles* du problème français.

Des politiques mises à mal

Si, les salariés - insiders - réussissent, du fait de leur position dans l'entreprise et des coûts liés à l'embauche et au licenciement, à obtenir une élévation des salaires à un rythme supérieur ou égal à la productivité, ils peuvent nuire indirectement aux chômeurs -outsiders - et empêcher la réduction du chômage (Lindbeck et Snower 1987).

C'est dans ce contexte dénoncé notamment par Denis Olivennes (Fondation Saint Simon, 1994) comme « une préférence française pour le chômage » que les 35 heures légales sont instituées en France en 1998 et 2000. Il s'agissait d'une certaine manière de « forcer le passage » en espérant schématiquement qu'un emploi pourrait être créé pour 9 salariés renonçant à 4

© EduKlub S.A.
Tous droits de l'auteur des œuvres réservés. Sauf autorisation, la reproduction ainsi que toute utilisation des œuvres autre que la consultation individuelle et privée sont interdites.
Extrait gratuit de document, le document original comporte 14 pages.

heures hebdomadaires. L'abaissement des charges corrélativement à cette politique était censée inciter à l'embauche. Dans un contexte de taux de chômage avoisinant 10%, la mesure pouvait paraître sensée. C'était sans compter sur trois choses.

- L'impact d'une éventuelle *hausse de la productivité* des insiders : à demande constante, si les salariés peuvent réaliser en 35 heures ce qu'ils réalisaient en 39, parce qu'il existait des « gisements de productivité », l'impact en termes de création d'emplois est évidemment réduit. Qu'un contingent d'heures supplémentaires autorisées ait été prévu dès le départ peut sembler pragmatique mais aussi paradoxal, le souci de ne pas brutaliser l'organisation productive pouvant aussi révéler un manque de cohérence ou de courage politique à "aller au bout" de la logique de la mesure.
- Le fait que *les entreprises ne relaient pas beaucoup, en France, les politiques publiques.* Ceci n'est qu'insuffisamment documenté mais un rapport de forces en faveur d'employeurs peut leur permettre de déclarer 35 heures mais faire travailler davantage : la restauration et plus généralement des services de proximité non concurrencés à une échelle internationale sont particulièrement visés. On se souvient que la baisse de la TVA décidée par l'Etat en échange de création d'emplois portant sur cette branche s'est soldée par quelques milliers d'emplois créés seulement et des prix pour les consommateurs qui ont surtout révélé une augmentation des marges.
- Le fait que dans des branches exposées à la concurrence, les 35 heures ne pouvaient qu'inciter à substituer du capital au travail pour gagner en productivité. C'est ainsi dans des services non exposés à la concurrence étrangère que l'on peut attendre être créateurs d'emplois : élever la productivité sans nuire à la qualité du service y est plus difficile et le surcoût imposé par des 35 heures au lieu de 39, puisque centralisé, ne devait pas ou peu créer de distorsions de concurrence entre ces services domestiques. Dans les services publics, les 35 heures peuvent désorganiser leur fonctionnement et finalement induire un faux-semblant de 35 heures de la part d'un personnel soucieux de la qualité de son service et ne pouvant être rapidement secondé par une main d'œuvre disponible et formée. Ceci renvoie au chômage structurel (Beveridge) d'inadéquation des qualifications requises et effectives, qu'il faut vouloir réduire sur le long terme mais sur lequel il est difficile d'agir à court terme.

La réussite des 35 heures était donc déjà grandement conditionnée mais elle s'est de surcroît heurtée à un problème d'incohérence temporelle des politiques de l'emploi.

© EduKlub S.A.
Tous droits de l'auteur des œuvres réservés. Sauf autorisation, la reproduction ainsi que toute utilisation des œuvres autre que la consultation individuelle et privée sont interdites.
Extrait gratuit de document, le document original comporte 14 pages.

Un problème d'incohérence temporelle

Il en est en France un magnifique exemple. La droite française, bien que majoritairement hostile aux 35 heures, ne les a pas remises en cause mais les a rendues encore plus inefficaces encore en défiscalisant les heures supplémentaires pour un coût de 4,5 milliards par an. Cette politique, non dénuée de sens en soi, est à mettre en relation avec la précédente : les 35h visaient une remise en cause du pouvoir des insiders, la défiscalisation des heures supplémentaires leur en redonne... Les deux mesures combinées n'ont aucune cohérence et font perdre des recettes à la protection sociale sans en réduire les dépenses. Et là encore, un problème d'opportunisme s'est greffé car des entreprises auraient (Cahuc et Carcillo, 2011) même joué avec la mesure pour faire passer en heures supplémentaires des heures qui ne l'étaient pas et profiter d'un effet d'aubaine.

Des mesures indépendamment fondées, mais trop conditionnées – si tant est qu'elles soient bien conduites – peuvent, combinées, s'avérer à la fois contreproductives et inutilement coûteuses. Et ce, surtout dans un pays où les rigidités ne concernent pas seulement le marché du travail.

D'Airbnb au médecin de campagne

Dès les années 60, des théories dites des déséquilibres ont vu le jour pour étudier les conséquences de l'articulation de diverses rigidités de prix, des biens comme du travail ou du capital. Qu'un prix soit rigide ou en tout cas imparfaitement flexible ou « visqueux », et un rationnement du "côté long" est imposé par le "côté court" sur un marché :

- un prix rigide au dessus d'un prix d'équilibre fait « gagner » la demande qui rationne l'offre car il est impossible aux offreurs de biens de contraindre des consommateurs à acquérir un bien qu'ils estimeraient trop coûteux,
- un prix inférieur au prix d'équilibre fait « gagner » l'offre qui rationne la demande, les demandeurs ne pouvant contraindre les offreurs à produire davantage si leur coût de production n'est pas couvert par le prix.

Sur le marché du travail, le *premier cas* correspond au salaire minimum dès lors que, fixé au dessus du prix d'équilibre – la productivité marginale du travail – et insuffisamment flexible à la baisse, il implique un rationnement de l'offre de travail (les demandeurs d'emploi) par la demande (les entreprises).

Le *second cas* correspond à la réglementation et plus généralement aux rigidités contrevenant *involontairement* à une bonne allocation. Prenons l'exemple de l'évolution des loyers. Leur hausse réglementée pour de bonnes

© EduKlub S.A.
Tous droits de l'auteur des œuvres réservés. Sauf autorisation, la reproduction ainsi que toute utilisation des œuvres autre que la consultation individuelle et privée sont interdites.

Extrait gratuit de document, le document original comporte 14 pages.