

LE MARCHÉ DU TRAVAIL BRITANNIQUE VU DE FRANCE

Depuis sa sortie de la dernière récession, le Royaume-Uni affiche une croissance qui fait des envieux et un taux de chômage particulièrement bas. Malgré cette évidente réussite macro-économique, le modèle anglais est souvent considéré comme un demi-succès, la baisse du chômage ayant été payée d'un net accroissement des inégalités. L'analyse qui est faite ici des évolutions de longue période montre que le redressement de la croissance britannique est ancien : depuis quinze ans, l'économie du Royaume-Uni est à la fois plus réactive et plus dynamique que celle de la France. Les réformes structurelles du marché du travail entreprises depuis 1979 ont généré d'importants gains de productivité, qui ont permis à la fois une progression de l'emploi, et des gains de salaire réel plus importants qu'en France. Les inégalités de revenus se sont effectivement fortement accrues, mais sous de nombreux autres aspects, la précarité du travail n'est pas l'apanage des britanniques.

■ Une bonne performance en termes d'emploi

Alors qu'il dépassait 10% fin 1992, le taux de chômage officiel au Royaume-Uni est passé en février sous la barre des 5%. En taux standardisé (définition OCDE-BIT), le chômage britannique est certes plus élevé, mais il est passé en-dessous de 7% début 1998, alors qu'il demeure supérieur à 12% en France. La performance britannique est cependant l'objet d'intenses controverses, tant dans son évaluation que dans son interprétation.

Certains y voient un artifice statistique, arguant notamment de la forte augmentation du nombre de personnes percevant une indemnité d'invalidité (et à ce titre non comptabilisées comme chômeurs), et plus généralement de la baisse du taux d'activité, en particulier chez les jeunes, reflets supposés du nombre croissant de travailleurs découragés. D'autres mettent en avant la faible croissance de la population en âge de travailler au Royaume-Uni, qui limite le chômage. Par ailleurs, la forte cyclicité de l'économie britannique, souvent en décalage par rapport à la France, peut induire en erreur si, comme c'est parfois le cas, le dynamisme de l'emploi est apprécié sur la seule période ascendante du cycle.

L'examen du taux d'emploi, qui rapporte l'emploi total à l'ensemble de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans), et n'est pas affecté directement par les variations du taux d'activité, permet de répondre à la première critique. Légèrement supérieur à 70% à la fin des années soixante-dix au Royaume-Uni, il dépassait encore 69% fin 1997, en hausse de 2 points environ depuis son dernier point bas en 1992. Il a subi de fortes fluctuations durant les deux dernières décennies, mais ne présente pas de nette tendance à la baisse.

En France, par contre, le taux d'emploi a presque continuellement diminué sur cette période. Son niveau s'est stabilisé aux alentours de 58% au cours des quatre dernières années, alors qu'il était encore supérieur à 65% en 1979.

Certes, la population en âge de travailler a augmenté plus rapidement en France : +4 millions environ depuis 1980, contre +2,2 millions au Royaume-Uni. C'est pourtant dans ce dernier pays que la croissance de l'emploi a été la plus forte (graphique). L'emploi total n'a augmenté que de 160 000 environ en France depuis 1980, point haut relatif dans les deux pays. Sur la même période, il s'est accru outre-Manche de près d'un million, avec toutefois de très fortes variations cycliques. La différence de tendance est manifeste. Les

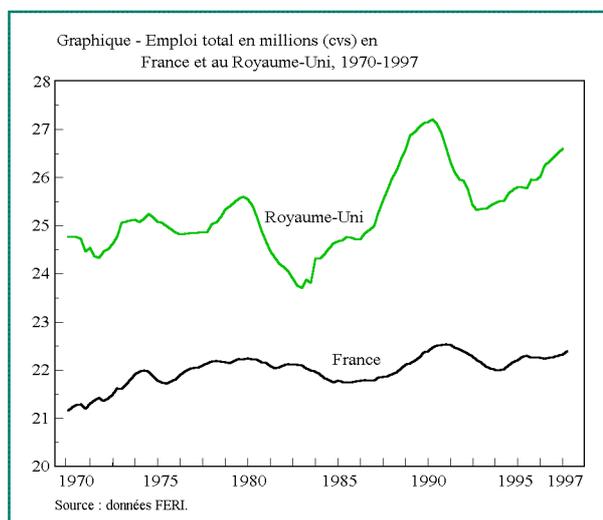


Tableau 1 - La répartition sectorielle de l'effectif en France et en Grande-Bretagne (en % de l'emploi total)

Secteurs	France		Grande-Bretagne	
	1979	1993	1979	1993
Industrie (hors énergie)	25,1	19,0	31,4	20,1
dont : - extraction, produits minéraux, chimie	3,8	2,7	4,9	2,8
- métallurgie, machines et véhicules	11,0	8,4	14,7	8,9
- autres industries	10,3	7,9	11,8	8,4
Construction	8,7	6,9	5,4	3,9
Services	56,2	67,9	58,5	73,1
dont : - commerce, hôtel.-rest., réparations	16,9	17,5	18,4	21,4
<i>dont : commerce de détail</i>	7,3	7,4	9,4	10,7
<i>hôtellerie-restauration</i>	2,6	3,4	4,1	5,7
- transports et communication	5,4	5,8	6,4	6,0
- banque, finance, assurance, immob. et services aux entreprises	7,4	10,3	7,2	12,4
- autres services	26,5	34,2	26,4	33,2

Note : ces chiffres concernent l'emploi total pour la France, mais seulement l'emploi salarié pour la Grande-Bretagne.

Source : calculs des auteurs à partir des chiffres de la Comptabilité nationale, INSEE, pour la France et de l'Annual Abstract of Statistics, Office for National Statistics pour la Grande-Bretagne.

problèmes statistiques ou d'évolution de la population active ne remettent donc pas en cause le constat initial : l'évolution globale de l'emploi a été plus favorable au Royaume-Uni qu'en France au cours des vingt dernières années.

Dans tous les pays industrialisés, la croissance de l'emploi global recouvre des évolutions sectorielles contrastées ; partout les services progressent plus rapidement. La comparaison des structures sectorielles d'emploi montre que ce "déversement" des emplois depuis l'industrie vers les services a été particulièrement rapide au Royaume-Uni (tableau 1). La part de l'industrie dans l'emploi salarié en Grande-Bretagne a baissé plus rapidement qu'en France, avec une chute particulièrement brutale dans l'industrie lourde. En contrepartie, les britanniques ont développé certains secteurs de service, notamment les assurances et l'immobilier. La faiblesse relative de l'emploi français dans l'hôtellerie-restauration et dans le commerce de détail, phénomène déjà mis en évidence dans une comparaison France - Etats-Unis¹, apparaît également clairement ici².

■ Quels emplois ?

De plus en plus, l'emploi connaît des réalités multiples et variées. C'est d'autant plus vrai au Royaume-Uni que ce pays a entrepris, entre 1979 et 1992 pour l'essentiel, une réforme structurelle du marché du travail d'une ampleur sans précédent, visant à "flexibiliser" son fonctionnement³. Ce qui se traduit aussi par un sentiment d'insécurité croissante des salariés. Au-delà du constat global, il s'agit donc de savoir quels types d'emplois ont été créés.

Contrairement aux évolutions de la plupart des autres pays développés, le travail indépendant a connu un essor très important en Grande-Bretagne durant les années quatre-vingt, et en particulier à leur début, favorisé par la promotion par le gouvernement de la "culture d'entreprise" au travers d'incitations financières et de régulations souples. Entre 1979 et 1996, l'accroissement de l'emploi non salarié (+1 430 000) a été supérieur à l'augmentation du nombre total des emplois (+932 000) en Grande-Bretagne. La part des travailleurs indépendants dans l'emploi total est passée entre ces deux dates de 7,2% à 12,6%. Pour spectaculaire qu'elle soit, cette évolution ne doit pas être surestimée : elle correspond surtout à un mouvement de rattrapage des autres pays européens, puisque le taux d'emploi indépendant est désormais légèrement supérieur à celui de la France⁴ (11,3% en 1996), mais encore inférieur à la moyenne européenne (15% en 1996). Par ailleurs, le travail indépendant prend des formes très variées : sa fréquence est plus élevée à la fois parmi les plus bas revenus et parmi les plus hauts revenus. Il est synonyme d'instabilité dans un certain nombre de cas, mais il ne doit pas être sommairement assimilé à un développement de la précarité.

Faut-il donc voir dans le développement du travail temporaire l'origine de ce sentiment "d'insécurité" ? Là encore, la réponse est très mitigée. Certes, le travail temporaire concernait 7,0% de l'effectif salarié total en 1996, contre 5,2% en 1986. Mais cette tendance à la hausse est beaucoup plus marquée en France, où le travail temporaire est passé de 3,3% de la population active en 1983 à 11,0% en 1994⁵, sans compter les contrats à durée déterminée qui sont maintenant majoritaires dans les flux d'embauches⁶.

Dans une démarche plus pragmatique, certains chercheurs ont tenté d'évaluer la variation de la durée pendant laquelle les travailleurs britanniques conservent le même travail⁷. Ils mesurent effectivement une tendance au raccourcissement, mais d'une ampleur relativement faible. La stabilité de l'emploi des travailleurs masculins à bas salaires s'est dégradée, et toutes les formes d'emploi autres que les emplois permanents à temps plein ont une longévité moyenne plus courte. Cependant, le marché du travail britannique conserve un "cœur" de salariés permanents, travaillant à temps plein, bénéficiant de contrats à durée indéterminée (CDI), et souvent protégés par des conventions collectives. L'impératif de flexibilité semble ne s'être imposé qu'à une partie de la force de travail.

1. Voir Thomas Piketty, "La création d'emplois en France et aux Etats-Unis - "services de proximité" contre "petits boulots" ?", *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n° 93, décembre 1997.

2. Encore ces chiffres sous-estiment-ils sans doute l'emploi britannique dans le commerce de détail, du fait qu'ils ne concernent que l'emploi salarié pour ce pays, contrairement à la France.

3. Pour une description détaillée, voir par exemple Ray Barrell (éditeur), *The UK Labour Market, Comparative Aspects and Institutional Developments*, Cambridge University Press, 1994, ou encore Florence Lefresne, "La politique de l'emploi au Royaume-Uni (1979-97)", *Document de travail de l'IRES*, novembre 1997.

4. Ce taux comprend un grand nombre de petits exploitants agricoles.

5. Voir OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1996. Le chiffre français inclut les participants aux programmes publics de politique active du marché du travail.

6. Pour les établissements de cinquante salariés et plus, ils représentent quatre cinquièmes des embauches. Voir CSERC, *Inégalités d'emploi et de revenu, les années 90*, La documentation Française, 1996.

7. Voir Simon Burgess et Hedley Rees, "A Disaggregate Analysis of the Evolution of Job Tenure in Britain, 1975-93", *Discussion Paper Series*, n° 1711, CEPR, 1997 ; ainsi que Gregg et Wadsworth, "A Short History of Labour Turnover, Job Tenure and Job Security, 1975-93", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, n° 1, printemps 1995, pp. 73-90.

Cette "dualisation" croissante du marché du travail britannique est plus flagrante encore en termes de temps de travail. En moyenne, la durée annuelle du temps de travail des salariés est maintenant comparable en France (1683 heures d'après Eurostat), et au Royaume-Uni (1670 heures). Mais la nature et l'évolution de la répartition parmi les travailleurs sont en revanche très différentes. Le temps de travail annuel moyen des salariés à plein temps est très élevé et en croissance au Royaume-Uni (1904 heures en 1983, 1953 heures en 1993, le plus haut niveau de l'Union européenne dans les deux cas), contrairement à la moyenne de l'Union européenne et en particulier à la France, où cette durée est stable et légèrement inférieure à 1800 heures.

A l'autre extrême, le travail à temps partiel, déjà largement répandu au début des années quatre-vingt en Grande-Bretagne (20,7% de la population occupée en 1984), y a connu depuis une croissance continue (25,6% de la population occupée en 1996, contre 16% en France). De plus, la durée du travail pour les temps partiels au Royaume-Uni est la plus basse de l'Union, et elle est décroissante : 789 heures en 1993 pour 812 heures dix ans plus tôt. Surtout, une grande partie de cette augmentation s'est effectuée dans des emplois offrant moins de 17 heures de travail par semaine⁸. En France, par contre, la durée effective annuelle de travail parmi les salariés à temps partiel (1000 heures environ en 1993) est croissante et supérieure à la moyenne européenne. Elle résume des situations individuelles relativement homogènes.

En somme, le Royaume-Uni se distingue, au sein de l'Union Européenne, par le très fort accroissement des disparités de temps de travail. La proportion de travailleurs effectuant entre 31 et 40 heures par semaine a diminué (environ 33% en 1994), mais davantage de personnes ont un travail plus court ou plus long, et le fossé se creuse entre ces deux dernières catégories.

■ Des salaires croissants mais des inégalités accrues

Cela explique évidemment en partie pourquoi le Royaume-Uni a connu, depuis le début des années quatre-vingt, une très forte hausse des inégalités salariales, comparable à celle observée aux Etats-Unis. Mais les évolutions des salaires y ont également été divergentes parmi les travailleurs à temps plein, pour lesquels le rapport du salaire brut hebdomadaire du neuvième décile⁹ à ceux du premier décile est passé de 2,79 en 1979 à 3,38 en 1995. En France, ce même rapport, initialement plus élevé, a peu varié, passant de 3,24 en 1979 à 3,28 en 1994.

On estime par ailleurs que 8% des travailleurs touchaient moins de 3 livres sterling net de l'heure outre-Manche en

Tableau 2 - Estimation de la durée effective annuelle de travail des salariés (en heures)

Type de salariés	France		Royaume-Uni		CEE-12	
	1983	1993	1983	1993	1983	1993
Ensemble des salariés	1714	1676	1684	1669	n.d.	1669
Salariés à temps plein	1785	1790	1904	1953	n.d.	1797
Salariés à temps partiel	942	1000	812	789	n.d.	921

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail (EFDT), Eurostat.

1996¹¹ (1 livre sterling vaut actuellement 10,20 francs environ, et rappelons pour mémoire que le SMIC horaire net est d'environ 32 francs). Cette évolution s'est avérée d'autant plus douloureuse que les minima sociaux sont faibles au Royaume-Uni. Par exemple, l'indemnité de chômage, forfaitaire, est de 49,15 livres sterling par semaine (38,90 livres sterling pour les moins de 25 ans), et elle n'est versée sans conditions de ressources que pendant six mois. Une garantie de revenu (Income Support) de même montant peut être sollicitée, sous conditions de ressources, par certaines catégories de personnes, avec dans certains cas des primes liées à la structure du foyer.

Au total, les inégalités de revenu, qui déclinaient jusqu'à la fin des années soixante-dix, se sont nettement creusées depuis. Les 20% des ménages les plus aisés ont vu leur part du revenu national augmenter de 35 à 43% entre 1979 et 1992, tandis que la part des 60% les plus pauvres chutait de 42 à 34%¹¹. Durant cette période, le revenu réel du dernier décile a diminué. L'office statistique européen Eurostat estimait récemment que 22% des individus vivaient sous le seuil de pauvreté au Royaume-Uni en 1993, contre 14% en France.

Pour autant, la réforme du marché du travail britannique ne s'est pas accompagnée d'une modération salariale d'ensemble. Au contraire, la rémunération réelle moyenne par salarié s'est accrue de près de 1,5% par an au Royaume-Uni entre 1986 et 1996, alors qu'elle augmentait de moins de 1% par an en France entre 1984 et 1994¹². Et la différence est encore beaucoup plus marquée parmi les travailleurs à plein temps. Alors que la France a pris dès 1984 le tournant de la modération salariale, la croissance des salaires réels au Royaume-Uni est restée jusqu'en 1992 sur une tendance comparable à celle prévalant précédemment. Depuis cette date (qui, paradoxalement, correspond à la dernière reprise de l'activité), les tendances sont plus proches dans les deux pays.

De ce fait, l'avantage de coût salarial dont bénéficiait le Royaume-Uni s'est réduit. Cela tient essentiellement aux travailleurs non manuels, qui, en 1978, coûtaient en France, selon les secteurs, de 30 à 60% de plus qu'au Royaume-Uni en PPA, contre de 10 à 40% en 1992. Les coûts des travailleurs manuels sont restés relativement proches entre les deux pays. Cependant, l'avantage britannique reste marqué

8. Le temps partiel serait néanmoins essentiellement volontaire au Royaume-Uni, seulement 14 % des personnes concernées souhaitant travailler à plein temps, alors qu'en France, 38 % des travailleurs à temps partiel déclaraient en 1996 souhaiter travailler plus. Ces statistiques sont toutefois à prendre avec prudence, et se prêtent mal à une comparaison directe.

9. Le neuvième décile est le salaire au dessus duquel sont payés les 10% les mieux payés parmi les salariés.

10. Cf. *Social Trends*, n° 27, Office for National Statistics, 1997.

11. Cf. *Social Trends*, n°24, Office for National Statistics, 1994.

12. Source : OCDE, Comptes Nationaux.

dans des secteurs à fort contenu en travail non qualifiés tels que le commerce de détail (+9% en PPA), les cuirs et chaussures (+19%), l'hôtellerie-restauration (+29%).

Ce rattrapage des salaires au Royaume-Uni a accompagné la reprise de la productivité du travail dans l'industrie britannique¹³. Depuis la seconde guerre mondiale jusqu'à la fin des années soixante-dix, et tout particulièrement après le premier choc pétrolier, les gains de productivité du travail ont été lents. Dans l'industrie, ils n'ont été que de 0,1% l'an entre 1974 et 1980, contre 0,7% aux Etats-Unis, 2,6% en Allemagne et 3,4% en France ! A l'inverse, entre 1980 et 1993, c'est au Royaume-Uni que cette productivité a augmenté le plus rapidement, avec un taux de croissance annuel moyen de 4,5%, contre 2,4% en France. Ce redressement spectaculaire ne concerne que l'industrie, et il trouve son origine dans les licenciements massifs du début des années quatre-vingts. Du fait de la conjonction d'une récession sévère et de réformes radicales sur le marché du travail, l'industrie britannique a vu son effectif diminuer de près de 25% entre 1980 et 1984 (et de 10,1% pour la seule année 1981), alors que sa productivité du travail augmentait de plus de 27% entre 1981 et 1984. Depuis ce choc extraordinaire, le taux de croissance de la productivité du travail s'est maintenu à des niveaux relativement élevés, fluctuant autour de 3 à 4%, supérieurs à ceux de l'Europe continentale.

■ Flexibilité et création d'emplois

Il reste à déterminer quel a été l'impact spécifique de ces réformes sur la création d'emploi. Depuis leur mise en place, l'emploi a subi des variations cycliques nettement plus accusées qu'auparavant : il est beaucoup plus sensible aux variations de l'activité. Cependant, il ne semble pas que le contenu en emploi de la croissance ait augmenté. Cela est d'ailleurs compréhensible : la flexibilité accrue des salaires relatifs est avérée, mais elle a été contrebalancée par l'évolution moyenne plus rapide des salaires réels, du moins jusqu'en 1992 ; la flexibilité des statuts n'est pas vraiment une spécificité britannique, puisqu'elle s'est également développée, sous des formes différentes, en France ; enfin, les effets de cette réforme structurelle (dont certaines mesures

importantes ne datent que de 1992) pourraient ne s'exprimer que lentement.

Jusqu'à plus ample informé, l'explication la plus apparente de la réussite britannique en matière de créations d'emplois tient au niveau de la croissance du PIB réel par tête qui, depuis 1979, s'est accru de 40% au Royaume-Uni, contre 30% seulement en France. Les politiques monétaires et budgétaires de ces deux pays depuis le début des années quatre-vingt-dix en expliquent sans doute une grande partie¹⁴. Mais la différence de croissance était déjà notable durant la décennie précédente. De fait le Royaume-Uni, qui n'avait cessé depuis la fin de la seconde guerre mondiale de s'appauvrir relativement à ses principaux partenaires, se situe aujourd'hui sur une trajectoire de croissance comparable voire plus rapide que celles des pays d'Europe continentale et des Etats-Unis. La réforme du marché du travail est-elle à l'origine de ce spectaculaire redressement des performances macro-économiques ? C'était, en tous cas, le principal objectif de ses initiateurs dont la priorité était de retrouver la croissance.

Qu'en sera-t-il dans un futur proche ? La réponse dépendra sans doute de la capacité de l'économie britannique à maîtriser les tensions inflationnistes qui pourraient renaître. Le Royaume-Uni n'a pas encore prouvé qu'il était capable de maintenir dans la durée une évolution modérée des prix et des salaires. En particulier, la relative pénurie de main-d'œuvre qualifiée pourrait nourrir des pressions à la hausse sur les hauts salaires. Par ailleurs, le Royaume-Uni a encore à surmonter le handicap majeur qu'est la forte proportion, relativement aux pays du continent, de travailleurs non qualifiés. Ce handicap est particulièrement sensible à l'époque où de nombreuses études ont mis en évidence la vulnérabilité de ces travailleurs à la concurrence des pays à bas salaires et au progrès technique. Le projet de rétablissement du salaire minimum et l'accent mis sur l'éducation par le gouvernement actuel montrent que, sans remettre en cause les réformes du marché du travail, les priorités sont aujourd'hui différentes.

Michel Fouquin
Sébastien Jean
Aude Sztulman

13. Les chiffres mentionnés ci-après concernant la productivité du travail sont extraits de Michel Husson, "Productivité, emploi et structure de l'appareil productif, une comparaison internationale", Rapport pour le Commissariat Général du Plan, 1996.

14. Une estimation centrale, publiée à l'occasion de conférence nationale sur l'emploi, fixe entre quatre et cinq pour cent le déficit d'activité de la France à fin 1997. Cf. DARES, INSEE et DP, Préparation de la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, "Fiches de diagnostic", septembre 1997.

LA LETTRE DU CEPII

REDACTION
Centre d'études prospectives
et d'informations internationales,
9, rue Georges-Pitard
75015 Paris.
Tél. 33 01 53 68 55 14
Fax : 33 01 53 68 55 03

DIRECTEUR DE LA
PUBLICATION :
Jean-Claude Berthélemy
REDACTEUR EN CHEF :
Claire Lefebvre
CONCEPTION GRAPHIQUE :
Pierre Dusser
REALISATION :
Annick Hutteau
DIFFUSION
La Documentation française.

ABONNEMENT
(11 numéros)
France 295 F TTC
Europe 305 F TTC
Autres pays 305 F HT
Adresser votre commande à :
La Documentation française,
124, rue Henri Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
Tél. : 01 48 39 56 00.
Le CEPII est sur le WEB
son adresse : www.cepii.fr

ISSN 0243-1947
CCP n° 1462 AD
2^{ème} trimestre 1998
Avril 1998
Imp. ROBERT-PARIS
Imprimé en France.

*Cette lettre est publiée sous la
responsabilité de la direction du
CEPII. Les opinions qui y sont
exprimées sont celles des auteurs.*