

# LE CHÔMAGE, UN PROBLÈME D'EMBAUCHE ?

Robert J. Flanagan

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction . . . . .	136
1. Quelle est la spécificité du chômage européen ? . . . . .	137
Les flux de chômeurs . . . . .	138
II. La faillite des argumentations fondées sur l'offre . . . . .	139
III. Décisions d'embauche et chômage . . . . .	141
A. Coûts fixes de l'emploi . . . . .	142
B. Incertitudes concernant la qualité des personnes employées . . . . .	142
C. Incertitudes concernant la demande future . . . . .	146
D. Conséquences générales de la thèse de la ((réticence à l'embauche)) . . . . .	146
E. L'analyse des relations . . . . .	158
Conclusions . . . . .	162
<b>Annexe :</b> Sources et définitions . . . . .	166
Bibliographie . . . . .	168

---

L'auteur est Professeur d'économie du travail à la Graduate School of Business de l'université de Stanford, en Californie. Il a rédigé le présent article au titre de consultant auprès de l'OCDE. Les opinions exprimées lui sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'OCDE ou de ses pays Membres. L'auteur adresse ses remerciements à Janice Callaghan et Rita Varley qui l'ont assisté dans ses recherches, et à David Coe, Françoise Coré, David Grubb, John Martin et Franciscus Meyer-zu-Schlochtern, ainsi qu'aux participants d'un séminaire organisé par l'OCDE, pour leur aide et leurs précieuses observations.

---

## INTRODUCTION

La montée du chômage dans les pays de l'OCDE durant les années 70 et 80 demeure l'une des préoccupations centrales de l'analyse et de la politique économiques. Cette tendance générale recouvre toutefois un ensemble de réalités très diverses. Ainsi, les évolutions observées durant cette période ont démenti l'une des idées reçues de la macro-économie comparée – les taux moyens de chômage européens, qui étaient restés systématiquement inférieurs à ceux des Etats-Unis dans les années 70, leur ont été systématiquement supérieurs dans les années 80. De plus, le tableau du chômage est très divers à l'intérieur même de l'Europe. En effet, les taux sont demeurés faibles et n'ont augmenté que légèrement dans plusieurs petits pays (comme la Norvège, la Suède et la Suisse) alors qu'ils doubleraient ou tripleraient ailleurs. Le redressement après la forte poussée du chômage n'a pas non plus été homogène. En Amérique du Nord, au Japon et dans les petits pays déjà nommés, le chômage se situe aujourd'hui au-dessous des niveaux atteints **lors** de la précédente pointe conjoncturelle, alors que la plupart des grands pays européens continuent d'enregistrer des taux proches des taux records de ces quarante dernières années. Il n'y a cependant qu'en Norvège que les vacances d'emplois et les indicateurs de pénuries de main-d'œuvre tirés des enquêtes de conjoncture ont retrouvé les niveaux élevés atteints à la fin des années 60 ou au début des années 70.

Les recherches récentes attribuent la hausse du chômage dans les grands pays européens à trois facteurs dont on mesure mal l'importance relative : l'insuffisance de la demande, le niveau élevé des salaires réels et (dans de nombreux pays) les inadéquations croissantes du marché du travail, qui se signalent par un glissement vers l'extérieur de la courbe de Beveridge et une élévation du taux de chômage « non-accélérateur de l'inflation », le NAIRU (Bruno et Sachs, 1985 ; Bean, Layard et Nickell, 1986 ; Flanagan, 1987b)<sup>1</sup>. Ces dernières années, cependant, certaines tendances associées à la montée du chômage en Europe se sont inversées sans que les taux de chômage diminuent pour autant, ce qui laisse à penser que la croissance du chômage et son maintien à un niveau élevé peuvent s'expliquer par des influences différentes.

Nous nous concentrerons ici sur le dernier des trois facteurs évoqués plus haut. En principe la tâche n'est pas négligeable, car les sources potentielles d'inadéquation du marché du travail ne manquent pas. Pratiquement tout élément qui modifie

l'intensité ou la durée du chômage en situation d'équilibre fera bouger la courbe de Beveridge. Ainsi, les changements apportés aux différents éléments d'incitation qui influent sur la recherche d'un emploi et l'adéquation entre les hommes et les emplois devraient en fin de course jouer sur le niveau du chômage en situation d'équilibre, et certaines analyses du chômage européen dans les années 70 et 80 ont mis l'accent sur le rôle de l'assurance-chômage (qui subventionne les chômeurs dans leur quête d'un emploi), la rigidité des structures de salaires relatifs et autres facteurs susceptibles d'entraver la mobilité de la main-d'œuvre. On a peu accordé d'attention aux effets d'une modification des incitations sur les conditions de la demande de travail et pourtant, comme on va le voir, cela peut aussi être un important facteur d'inadéquation.

Dans les sections I et II, nous nous appuyons sur les observations disponibles pour réduire l'éventail des facteurs raisonnablement susceptibles d'expliquer l'évolution du chômage dans les grands pays européens, par comparaison avec l'Amérique du Nord et le Japon. La première section présente les caractéristiques exceptionnelles de la réalité du chômage dans ces pays, caractéristiques qu'une explication de l'inadéquation du marché du travail se doit de saisir. Les précédentes recherches sur les inadéquations du marché du travail examinaient des hypothèses portant sur les conditions de l'offre de travail. Ces travaux ont montré que des facteurs tels que les obstacles structurels à la mobilité et la réticence croissante des travailleurs à accepter des emplois ne peuvent expliquer qu'une part très réduite de la montée et de la persistance du chômage en Europe. Les observations dans ce sens sont présentées dans la section II.

Récemment, une nouvelle approche du chômage sous l'angle de l'embauche est apparue dans le cadre des recherches tant théoriques qu'empiriques. Dans cette approche, la question-clé qui sous-tend la composante structurelle de la croissance du chômage est de savoir pourquoi, à un taux de vacances d'emplois donné, les employeurs européens se montrent plus réticents à embaucher – et non pourquoi les travailleurs hésitent plus à accepter des emplois. La troisième et principale section du présent article décrit les données d'observation et l'analyse associées à cette nouvelle approche du problème du chômage en Europe.

## I. QUELLE EST LA SPÉCIFICITÉ DU CHÔMAGE EUROPÉEN ?

Deux facteurs distinguent le chômage des grands pays européens de celui des autres pays : sa persistance et le comportement de ses flux. La montée du chômage dans les grands pays européens s'est faite en deux bonds spectaculaires, à la faveur des chocs pétroliers. Toutefois, depuis OPEP II, le chômage est demeuré élevé malgré le renversement d'un grand nombre des tendances auxquelles sa croissance

avait été associée. Ce phénomène de persistance est confirmé par des observations provenant de nombreux pays et qui tendent à invalider la dichotomie analytique classique entre le chômage effectif et le chômage en situation d'équilibre : dans les années 70 et 80, le second semble avoir évolué en parallèle avec le premier (Coe, **1985**).

Selon une interprétation couramment donnée à cette observation, le taux de chômage en situation d'équilibre serait une fonction de la tendance du taux de chômage effectif, reflétant l'existence d'une sorte d'effet d'hystérèse dans les marchés du travail. Dans cette optique, un choc inducteur de chômage déclencherait au sein des marchés du travail des mécanismes qui tendraient à perpétuer un niveau de chômage élevé. Par exemple, si l'allongement des périodes de chômage entraîne une détérioration du stock de capital humain et que les employeurs utilisent la durée du chômage comme critère de sélection, le taux de chômage en situation d'équilibre augmentera. Autre possibilité, il pourrait y avoir effet d'hystérèse parce que les travailleurs qui conservent leur emploi ont suffisamment de pouvoir de négociation pour fixer les salaires à des niveaux incompatibles avec le réemploi des chômeurs<sup>2</sup>. Dans une autre interprétation, plus proche de l'esprit de certains points du présent article, les évolutions institutionnelles des marchés du travail durant les années 70 auraient eu pour effet d'accroître le chômage en situation d'équilibre, indépendamment du comportement du chômage effectif. Si cette interprétation des facteurs de base de la persistance du chômage est correcte, une diminution du chômage en situation d'équilibre n'interviendra que moyennant certains changements institutionnels spécifiques.

La persistance n'a pas été un aspect majeur du chômage aux Etats-Unis où le taux de chômage, après avoir culminé à **10.5** pour cent à la fin de **1982**, était retombé en **1988** au-dessous de son niveau de **1978-79**. En **1988**, les taux de chômage avaient aussi retrouvé des niveaux inférieurs à ceux de **1979** dans les pays nordiques (OCDE, **1988b**, ch. 1).

### Les flux de chômeurs

La variation du chômage au cours du temps correspond à l'écart entre les entrées et les sorties de la situation de chômeur. L'hypothèse qu'une augmentation séculaire du chômage résulte de l'accroissement des flux de nouveaux chômeurs composés de travailleurs licenciés, de démissionnaires et de primo-demandeurs d'emploi est étayée par l'analyse des flux du chômage en Amérique du nord, au Japon et en Australie (Darby, Haltiwanger et Plan, **1986** ; et Gregory et Foster, **1982**). Cependant, la situation en Europe est tout autre. Les études portant sur la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni font apparaître une légère tendance ascendante des flux d'entrées, mais une assez forte tendance descendante des flux de sortie (Barge et Salais, **1984** ; Flanagan, **1987b** ; Pissarides, **1986** ; OCDE,

1986b). De fait, ces études indiquent que la diminution de la probabilité de quitter l'état de chômeur pour celui d'actif occupé ou d'inactif a été le principal facteur de la montée séculaire du chômage dans les grands pays européens.

La configuration des flux de chômeurs exerce sur les structures de durée du chômage des incidences qui sont aujourd'hui largement reconnues. Les pays où l'on observe une diminution séculaire de la probabilité de sortie du chômage se caractérisent, par comparaison avec ceux où la montée du chômage résulte principalement de l'accroissement des flux d'entrées, par une tendance ascendante du chômage de longue durée. C'est pourquoi cette forme de chômage est beaucoup plus fréquente dans les grands pays européens qu'ailleurs. En 1987, par exemple, la proportion de chômeurs sans travail depuis plus d'un an atteignait 45.5 pour cent en France, 32.0 pour cent en Allemagne et 42.6 pour cent au Royaume-Uni, alors qu'elle était de 8 à 10 pour cent en Amérique du nord, 7 à 21 pour cent en Autriche et dans les pays nordiques et 17.2 pour cent au Japon (OCDE, 1988b, ch. 2, tableau 2.8).

La nature des flux du chômage en Europe contribue aussi à orienter la recherche d'une explication. La probabilité de sortie du chômage est largement tributaire de la volonté des employeurs d'embaucher des travailleurs et de la volonté des travailleurs d'accepter les emplois offerts. Le fait que cette probabilité a diminué signifie soit que les travailleurs sont moins disposés à accepter les emplois offerts soit que les employeurs sont moins disposés à recruter. Dans les deux sections qui suivent, nous examinerons tour à tour l'une et l'autre de ces hypothèses.

## II. LA FAILLITE DES ARGUMENTATIONS FONDÉES SUR L'OFFRE

L'analyse de la croissance et de la persistance du chômage dans les grands pays européens s'appuie en grande partie sur l'hypothèse que les travailleurs sont devenus moins prompts à accepter les emplois disponibles. On peut y voir un prolongement naturel de la recherche théorique sur les stratégies de recherche d'emploi menée dans les années 70 et 80, de l'intérêt depuis longtemps porté par les chercheurs aux processus de mobilité et d'adéquation entre les hommes et les emplois offerts et de presque trois décennies de politiques de main-d'œuvre actives visant à ajuster les structures de l'offre à la demande. Néanmoins, tout porte aujourd'hui à croire que ni la transformation des comportements de recherche d'emploi ni l'évolution du degré d'adéquation sur les marchés du travail ne sont les sources fondamentales de la composante structurelle de l'accroissement du chômage.

En ce qui concerne l'interaction entre les systèmes d'assurance-chômage et le comportement de recherche d'emploi, plusieurs études de l'évolution des règles

d'indemnisation du chômage et d'autres mesures d'incitation susceptibles d'influer sur la promptitude des travailleurs à accepter un emploi aboutissent à la conclusion que, si évolution il y a eu, elle a plutôt été dans un sens qui aurait dû contribuer à réduire le chômage dans la période récente. Depuis **1980**, de nombreux pays ont introduit une réglementation plus stricte de l'accès au bénéfice de l'assurance-chômage, réduit la proportion du salaire moyen versée au titre du chômage et fiscalisé les prestations (Burtless, **1987** ; et Chan-Lee, Coe et Prywes, **1987**). Toutes les formulations des théories de la recherche d'emploi indiquent que ces changements d'orientation devraient entraîner un raccourcissement des périodes de recherche d'emploi mais, comme on l'a vu plus haut, la durée du chômage s'est allongée de façon spectaculaire à l'époque où ces changements ont été mis en œuvre. Les chômeurs ne prennent pas d'emploi plus rapidement.

Les problèmes d'adéquation entre les hommes et les emplois offerts peuvent provenir de deux sources – une accélération du rythme de changement structurel et/ou une diminution de la mobilité de la main-d'œuvre. Une accélération du changement structurel d'une part, une accentuation de la rigidité des mécanismes d'ajustement d'autre part pourraient générer un mauvais ajustement structurel dans la configuration sectorielle de la demande et de l'offre de travail, le nombre des vacances d'emplois allant en augmentant dans les secteurs en expansion alors que le chômage s'accroît dans les secteurs en déclin ou en stagnation. Toutefois, ni l'une ni l'autre de ces possibilités n'est guère étayée par l'observation empirique. En ce qui concerne le rythme du changement structurel en Europe, la dispersion des taux de croissance de l'emploi par branche d'activité s'est accrue dans les années **60** et le début des années **70**, mais a diminué à partir du milieu des années **70** et durant les années **80** dans la plupart des pays (à l'exception du Royaume-Uni, où les indices de dispersion ont augmenté après le début des années **80**). En revanche, le rythme de changement structurel de l'emploi s'est accéléré au milieu des années **70** aux Etats-Unis et au Japon, pays où la tendance ascendante séculaire du chômage n'a pas été très marquée (Jackman et Roper, **1985**). En règle générale, les données montrent que l'accélération du changement structurel est intervenue de nombreuses années avant que le chômage n'amorce sa montée persistante en Europe.

Même en l'absence d'une nette accélération du changement structurel, des problèmes d'adéquation pourraient apparaître sur le marché du travail si l'offre devenait de plus en plus insensible à la transformation des structures de la demande. Selon toutes les données disponibles, la mobilité de la main-d'œuvre européenne a diminué durant les années **70** (Flanagan, **1987b**, tableau **6** ; OCDE, **1986**, ch. 2). Cette constatation est à l'origine d'un débat souvent confus sur la question de savoir si les institutions des marchés du travail européens entravent le redéploiement de la main-d'œuvre nécessaire à la croissance économique et au retour à un faible niveau de chômage. La confusion tient en partie à l'interprétation de cette perte de mobilité. Attribuer ce phénomène au seul jeu des institutions des marchés du travail en

Europe, c'est faire peu de cas du ralentissement de la rotation et de la mobilité de la main-d'œuvre également observés aux Etats-Unis à la même époque (Flanagan, 1987b ; et Murphy et Topel, 1988).

L'existence de déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre communs à tous les pays semble nécessaire pour expliquer ce phénomène général des années 70. L'un des principaux facteurs de mobilité est la disponibilité d'emplois. Les travailleurs hésitent à juste titre à bouger pour rien et la mobilité de la main-d'œuvre diminue avec la demande de travail. Contrairement à ce qu'on peut lire sur la « sclérose européenne », la demande est un déterminant-clé de la mobilité et le recul général de la mobilité dans les années 70 apparaît lié à un recul général de la demande. L'immobilité était un effet, et non une cause, des déséquilibres macro-économiques.

La portée limitée des explications de la montée du chômage fondées sur la perte de mobilité de la main-d'œuvre ou l'affaiblissement des incitations à la mobilité apparaît nettement lorsqu'il n'y a pas de déséquilibres croissants entre les structures de l'offre et de la demande de travail. En effet, les analyses de l'évolution des structures des vacances d'emplois et du chômage par branche et par région ne mettent pas en évidence d'accentuation sensible de l'inadéquation entre les structures sectorielles et régionales du chômage et celles des vacances d'emplois à l'époque de la montée du chômage global (Thélot, 1985 ; Franz, 1987 ; et Jackman et Roper, 1985). Le problème est d'expliquer pourquoi, dans un grand nombre de pays d'Europe, la courbe de Beveridge s'est déplacée vers l'extérieur dans pratiquement tous les secteurs vers le début des années 80. La faillite des argumentations fondées sur l'offre incite à envisager l'autre hypothèse – les employeurs hésiteraient davantage à embaucher.

## 111. DÉCISIONS D'EMBAUCHE ET CHÔMAGE

Les employeurs recrutent pour remplacer des travailleurs démissionnaires, partis en retraite ou licenciés et pour accroître leurs effectifs. Dans les manuels de classe, on décrit un monde où les entreprises embauchent immédiatement les travailleurs dont elles ont besoin pour ajuster leurs effectifs à la demande de leur produit ou de leur service, mais dans la pratique les employeurs soucieux de maximiser leurs profits s'efforcent de mettre en œuvre des décisions de recrutement au moindre coût dans un contexte de coûts d'ajustement élevés, d'incertitude et de contraintes institutionnelles pesant sur les stratégies de personnel. Depuis 1970, la structure des déterminants de l'embauche dans les pays de l'OCDE a changé sous plusieurs aspects importants. Nous concentrerons notre attention sur la croissance des coûts fixes d'emploi et les coûts liés à la levée des incertitudes concernant la

qualité des personnes employées et l'avenir de la production avant de nous intéresser aux données d'observation concernant l'incidence générale de l'évolution des modes de recrutement et les effets de ces déterminants spécifiques.

## **A. Coûts fixes de l'emploi**

Depuis 1970, les coûts de main-d'œuvre non salariaux ont augmenté par rapport aux salaires dans tous les pays de l'OCDE excepté l'Italie. Beaucoup de ces coûts sont des coûts d'emploi fixes – des coûts par travailleur comme les cotisations d'assurance-maladie et certains prélèvements assis sur les salaires, qu'il faut payer à chaque période quel que soit le nombre d'heures travaillées. Un accroissement des coûts d'emploi fixes modifie de plusieurs façons les incitations à l'embauche. En augmentant le coût par salarié par rapport au coût par heure travaillée, il incite, pour un apport de travail donné, à employer moins de travailleurs effectuant chacun un plus grand nombre d'heures. En augmentant le coût moyen de la main-d'œuvre, il incite en outre à réduire l'apport total de travail. Enfin, un accroissement donné de ces coûts fixes fera monter le coût de la main-d'œuvre peu payée par rapport à celui de la main-d'œuvre mieux payée, ce qui incitera les employeurs à remplacer la main-d'œuvre non qualifiée par de la main-d'œuvre qualifiée. La croissance des coûts fixes de main-d'œuvre non salariaux fait donc reculer l'emploi, amène les entreprises à privilégier les travailleurs en place («intégrés au système») aux dépens des demandeurs d'emploi («exclus du système») et réduit la probabilité d'emploi des travailleurs sans qualifications ni expérience par rapport aux travailleurs qualifiés.

Il est cependant peu probable que la croissance des coûts fixes fournisse une explication majeure de la réalité spécifique du chômage dans les grands pays européens en ces années 80. Les éléments tant fixes que variables des coûts de main-d'œuvre non salariaux ont augmenté aussi bien aux Etats-Unis qu'en Europe durant la période considérée et en 1978 les coûts de main-d'œuvre fixes représentaient 11.6 (20.5 en englobant les versements pour les heures non travaillées) pour cent du total des coûts de main-d'œuvre aux Etats-Unis, 11.0 (18.7) pour cent en France, 5.3 (15.8) pour cent en Allemagne et 9.6 (18.2) pour cent au Royaume-Uni. Entre 1978 et 1981, il n'y a pratiquement pas eu d'accroissement du rapport des coûts fixes aux coûts variables, mais il n'y a pas eu non plus d'inversion de la tendance (OCDE, 1986, p. 102)<sup>3</sup>.

## **B. Incertitudes concernant la qualité des personnes employées**

En gros, l'employeur a le choix entre trois stratégies pour réduire ses incertitudes concernant la qualité des personnes qu'il recrute. La première est la



traditionnelle « période probatoire » après laquelle l'employé se verra congédier s'il n'a pas donné satisfaction. La deuxième est l'« auto-sélection », l'employeur adoptant des systèmes de rémunération qui n'attireront que des travailleurs stables et compétents. La troisième est la « présélection », qui consiste pour l'employeur à accepter des coûts de recherche et de sélection importants afin de déterminer les candidats qui sont le plus susceptibles de faire l'affaire. En Europe, un certain nombre de changements institutionnels ont sonné le glas des deux premières formules, ne laissant aux employeurs que la troisième, c'est-à-dire procéder à une coûteuse sélection pour lever l'incertitude inhérente au recrutement d'un nouvel employé. Cette démarche onéreuse freine l'embauche et pourrait être un important facteur d'accroissement du chômage dans certains pays d'Europe. Nous allons revenir en détail sur la nature de ces changements institutionnels et leur incidence sur les stratégies de personnel et l'embauche.

La stratégie de la période d'essai est limitée dans la mesure où les lois sur le licenciement restreignent les possibilités de congédier les employés médiocres. Bien que l'on ait sans doute parfois surestimé la disparité entre les employeurs européens et nord-américains pour ce qui est de la facilité de licencier<sup>4</sup>, il est clair que le caractère de plus en plus contraignant des restrictions imposées en matière de licenciements dans de nombreux pays européens durant les années 70 a limité la portée de cette stratégie et favorisé le recours à des travailleurs temporaires (sous contrat de durée déterminée) et des travailleurs à temps partiel, dans la mesure où ceux-ci n'étaient pas couverts par la réglementation. En excluant cette stratégie de recrutement, la législation sur les licenciements exerce sur les taux de chômage observés des effets qui ne sont cependant pas sans ambiguïté. D'un côté, elle restreint les flux d'entrées en chômage, ce qui tend à réduire le stock des chômeurs. De l'autre, une fois que les employeurs auront constaté qu'il devient plus cher de licencier des travailleurs, ils en recruteront moins et les flux de sorties du chômage s'amenuiseront, ce qui tendra à accroître le stock des chômeurs<sup>5</sup>. Dans cette perspective, ni le durcissement de la législation sur les licenciements dans les années 70 ni l'assouplissement observé dans les années 80 n'ont pu *en eux-mêmes* avoir d'incidence majeure sur le taux de chômage.

Dans la stratégie de l'auto-sélection, les employeurs instaurent des systèmes de rémunération que seuls acceptent des travailleurs stables et compétents. Les échelles de rémunération où le salaire s'accroît rapidement avec l'ancienneté en sont un exemple classique. Les travailleurs reçoivent un salaire inférieur au produit marginal de leur activité en début de carrière en échange d'un salaire dépassant leur produit marginal par la suite, à condition que leur travail satisfasse à certaines normes. (Salaire et produit marginal du travail s'équilibrent ainsi sur l'ensemble de la carrière du point de vue de leur valeur attendue.) Le bas salaire initial est en fait un « engagement de résultat » accepté par le travailleur qui compte que la qualité de son travail lui vaudra un emploi stable, une progression de son salaire et un salaire relatif

plus élevé par la suite. Dans les formules de ce type, le travailleur partage effectivement le risque inhérent à la décision d'embauche initiale<sup>6</sup>. Les travailleurs qui n'ont pas les compétences suffisantes ou qui ne souhaitent pas s'engager à long terme seraient moins enclins à accepter un emploi dans une entreprise pratiquant un système de ce genre, une sorte d'auto-sélection se substituant alors à de coûteuses opérations de présélection. Ceux qui acceptent un emploi dans ces conditions indiquent par là-même qu'ils possèdent les caractéristiques recherchées mais non observables (Salop et Salop, 1976 ; et Lazear, 1981).

A partir de la fin des années 60 et pendant une bonne partie des années 70, l'évolution des institutions des marchés du travail de certains pays européens s'est traduite par une forte compression de l'éventail des salaires, limitant ainsi la faculté des employeurs de maintenir des structures de rémunération favorisant l'auto-sélection. Ces changements institutionnels ont résulté d'une part des négociations collectives d'autre part de l'action du législateur. Dans le premier cas, la compression de l'éventail salarial était généralement un objectif explicite des syndicats. Dans le second, il s'est agi essentiellement de la révision des systèmes nationaux d'indexation et des salaires minimums, la compression des salaires étant un sous-produit de l'application des formules d'indexation imposées par la loi.

En France, par exemple, les syndicats ont exercé une pression croissante en faveur de la réduction de l'éventail des salaires à la suite des bouleversements sociaux de 1968. Bien que seulement 20 pour cent environ des salariés non agricoles adhèrent effectivement à un syndicat, le fait que la loi étende l'application des conventions collectives aux entreprises non syndiquées élargit considérablement la portée des actions syndicales. En 1972, environ 75 pour cent des travailleurs français étaient couverts par les accords collectifs concernant les salaires (minimums), mais en 1981 la couverture était passée à 90 pour cent, en grande partie à cause de l'influence croissante des négociations collectives sur les salaires des travailleurs des petites entreprises (CERC, 1985, p. 67). Plus récemment, la décentralisation des structures de négociations collectives opérée par les lois Auroux de novembre 1982 a limité l'utilisation des négociations collectives en tant qu'instrument de compression de l'éventail salarial. En imposant des négociations annuelles au niveau de l'entreprise, cette législation favorise des ajustements de salaires adaptés aux résultats de l'entreprise et aux compétences individuelles et certains éléments donnent à penser qu'à partir du milieu des années 80 les salaires versés par les entreprises se sont établis de plus en plus sur la base du mérite plutôt que de considérations égalitaires (Benveniste, 1987).

La pression politique exercée sur les structures de salaires en France a eu des retombées plus larges. Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), qui prévoit à la fois des ajustements au titre de l'inflation et des hausses discrétionnaires, s'applique à tous les salariés et a eu pour effet de réduire considérablement la dispersion des salaires. C'est ainsi que le salaire relatif des

ouvriers français est passé de **170** pour cent à **126** pour cent du SMIC entre **1967** et **1983** (CERC, **1985**, p. **66**). Avec la désinflation des années **80**, les révisions du SMIC ont été plus rares et plus limitées et la tendance à l'écrasement des structures salariales s'est arrêtée, sans pour autant s'inverser<sup>7</sup>.

L'Italie a connu une évolution analogue. A la faveur d'une vague de militantisme syndical, vers la fin des années **60** et le début des années **70**, les syndicats italiens ont réclamé une plus grande égalité des salaires et obtenu l'augmentation des salaires relatifs des ouvriers non qualifiés. Soucieux de regagner l'adhésion des travailleurs non qualifiés, qui avaient mené les grèves de l'« automne chaud » de **1968**, les responsables syndicaux ont cherché à réduire les disparités de salaires entre les différentes qualifications ou professions (Ministero del Lavoro, **1987**). Après le choc pétrolier de **1973**, les syndicats ont porté leurs efforts sur la protection du pouvoir d'achat des bas salaires par le biais d'une révision de la *scala* mobile, le système d'indexation automatique sur le coût de la vie mis en place à l'échelle nationale. La révision adoptée en **1975** prévoyait des ajustements au titre de l'inflation plus fréquents et le passage d'une indexation en pourcentage à une indexation en valeur. Avec l'inflation qui a suivi, les effets de l'échelle mobile ont rapidement submergé ceux des négociations collectives directes sur l'égalité des salaires. A la fin des années **70**, les sommes versées au titre de l'échelle mobile représentaient de deux tiers à trois quarts des augmentations de gains des Italiens, et avaient fortement contribué à comprimer les écarts de salaires inter-branches et interprofessionnels. Les salaires des travailleurs non manuels relativement qualifiés ont diminué par rapport à ceux des travailleurs manuels dans tous les secteurs. Dans l'industrie, par exemple, le salaire relatif des travailleurs non manuels est tombé de **1.5** à **1.2** entre **1975** et **1982** (Garonna et Pisani, **1986**, pp. **140-45**) ; Flanagan, Soskice et Ulman, **1983**, pp. **529-60**).

En janvier **1983**, le gouvernement et les syndicats italiens sont parvenus à un accord visant à inverser la tendance des écarts de salaires par le biais des négociations collectives et de révisions de la *scala* mobile. En **1983**, la valeur du point de l'échelle mobile a été réduite de **15** pour cent. Une nouvelle révision en **1986** a instauré une formule d'indexation combinant ajustements en pourcentage et ajustements en valeur. Les changements se sont traduits par une baisse globale de **20** pour cent du niveau d'indexation. C'est sur les plus bas salaires que la réduction de l'indexation a été la plus forte, cependant que le niveau d'indexation était en fait relevé pour les hauts salaires, de sorte qu'en période d'inflation l'échelle mobile devrait désormais aboutir à un élargissement de l'éventail des rémunérations. Ces changements institutionnels ont mis un terme à la tendance à la compression des écarts de salaires en Italie (Ministero del Lavoro, **1987**).

Avec la stratégie de sélection préalable, les employeurs doivent faire face à des coûts de sélection plus élevés. Contrairement aux coûts d'emploi, comme les cotisations d'assurance-maladie ou certains autres prélèvements assis sur les

salaires, qui sont dus pour chaque travailleur à chaque période, les coûts de sélection sont fonction du rythme brut de changement des effectifs de l'entreprise. Ce faisant, ils peuvent influencer de façon directe sur la vitesse d'ajustement de l'emploi à court terme. Étant donné que des coûts de sélection plus élevés contribuent aussi à accroître le coût moyen de la main-d'œuvre au cours du cycle économique, ils devraient avoir pour effet de réduire l'apport de travail moyen<sup>8</sup>. Contrairement aux coûts d'emploi fixes du type avantages annexes, les coûts de sélection ne sont généralement pas pris en compte dans les statistiques officielles des coûts de main-d'œuvre et n'ont donc pas été intégrés aux précédentes analyses comparatives du chômage.

### **C. Incertitudes concernant la demande future**

Les coûts d'ajustement et les incertitudes concernant l'évolution future de la demande influent de façon systématique sur la structure des apports de main-d'œuvre dans la branche considérée. Les entreprises réduisent l'embauche et choisissent la formule des heures supplémentaires pour faire face à une expansion qu'elles jugent éphémère et préfèrent conserver des effectifs en surnombre pendant des phases de récession qui leur semblent transitoires. Compte tenu des coûts d'ajustement, les entreprises ont toujours préféré affronter les aléas de la conjoncture en intensifiant l'utilisation des effectifs en place, au détriment des personnes extérieures. Une accentuation des incertitudes concernant la demande future devrait se traduire par une préférence plus marquée pour le personnel en place et une réticence croissante à embaucher des travailleurs supplémentaires. D'un point de vue analytique, une accentuation des incertitudes est analogue à un alourdissement des prélèvements sur les ajustements d'effectifs et exerce sur l'emploi et le chômage les effets évoqués plus haut.

### **D. Conséquences générales de la thèse de la «réticence à l'embauche»**

L'idée générale selon laquelle la persistance du chômage en Europe serait un problème lié à l'embauche entraîne un certain nombre de conséquences qui sont indépendantes des éléments spécifiques de la désincitation à l'embauche. Nous examinerons ici ces conséquences générales, avant de consacrer la prochaine section à une vérification des hypothèses particulières analysées ci-dessus. Premièrement, si l'embauche est bien au cœur du problème, la montée du chômage devrait aller de pair avec une baisse des taux de recrutement ; or, dans les années 70 et 80, les taux de recrutement effectifs sont tombés en chute libre dans pratiquement tous les pays d'Europe (OCDE, 1986a, p. 63). Cette observation n'est cependant pas concluante en elle-même, une baisse des recrutements pouvant simplement refléter un phénomène cyclique normal. Deuxièmement, les personnes sans emploi devraient avoir des difficultés à échapper au chômage à cause de la

réticence accrue à l'embauche, et la durée du chômage devrait s'allonger. Comme on l'a vu plus haut, ce sont là deux caractéristiques essentielles de la croissance du chômage en Europe.

Troisièmement, le chômage devrait être concentré de façon croissante parmi les « exclus » du système : les primo-entrants, les catégories qui évoluent en marge du marché du travail et les personnes dont il est difficile de juger l'aptitude à l'emploi parce qu'elles sont en chômage depuis longtemps. Les statistiques officielles ne font pas de distinction explicite entre travailleurs intégrés et exclus, mais on peut approximativement mesurer le nombre des chômeurs exclus par l'écart entre le nombre de chômeurs assurés et le nombre total de chômeurs. L'accès au bénéfice de l'assurance-chômage est généralement lié à des antécédents d'emploi. En revanche, le chômage total englobe la plupart des chômeurs assurés, plus des personnes qui sont considérées comme en chômage parce qu'elles sont à la fois disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi (critères retenus dans les enquêtes sur la population active) ou parce qu'elles perçoivent une autre forme quelconque de prestation de chômage (critère utilisé dans les statistiques administratives)<sup>9</sup>. Par exemple, un grand nombre des chômeurs qui n'ont pas droit à l'assurance-chômage reçoivent une aide spécifique, dont l'attribution est souvent assujettie à des conditions de ressources. Les chômeurs assurés peuvent donc fournir une mesure du nombre des chômeurs intégrés en raison de leurs antécédents d'emploi, tandis que l'écart entre ce nombre et l'effectif total des chômeurs donne une mesure approximative du nombre des chômeurs exclus. Les estimations du chômage total sont tirées, selon les pays, des enquêtes sur la population active ou des statistiques administratives. Les hypothèses concernant la distinction « travailleurs intégrés/travailleurs exclus » se trouveraient étayées par l'observation chiffrée si la seconde catégorie s'avérait représenter l'essentiel de l'accroissement du chômage en Europe dans les années 70 et 80.

Durant les années 70 et surtout les années 80, le nombre des chômeurs non assurés a augmenté à un rythme plusieurs fois plus rapide que celui des chômeurs assurés, excepté en France (graphique A). Le creusement de l'écart entre le chômage couvert et non couvert a été particulièrement spectaculaire en Allemagne et au Royaume-Uni, où, pendant les années 80, la vaste majorité des chômeurs ne pouvaient prétendre au bénéfice de l'assurance-chômage. De fait, les chômeurs assurés n'ont pour ainsi dire pas été concernés par l'accroissement du chômage. Même en France, un large fossé est apparu entre le chômage total et le chômage couvert dans la première moitié des années 80. Le phénomène n'est pas aussi marqué en Amérique du nord, bien qu'aux Etats-Unis la croissance du chômage après 1980 ait touché en majorité des chômeurs non assurés. (Les données concernant le Canada et les Etats-Unis sont présentées dans le graphique B.)

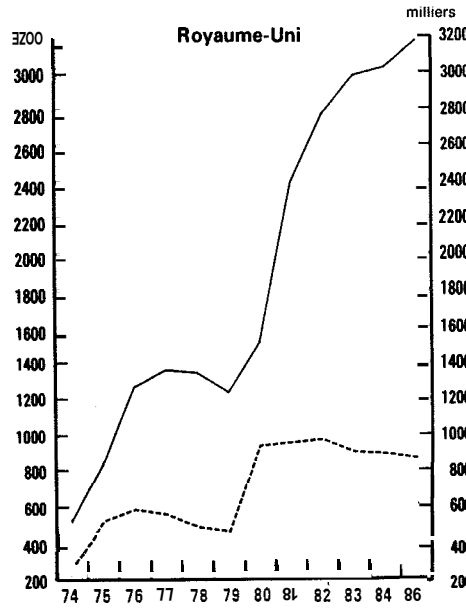
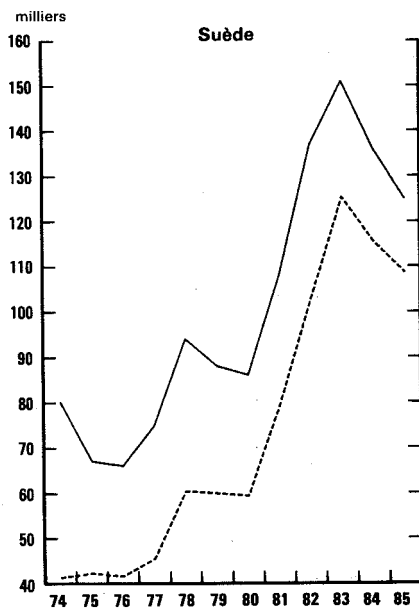
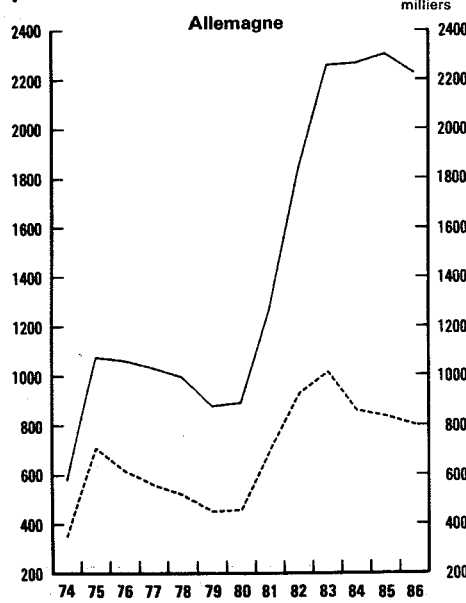
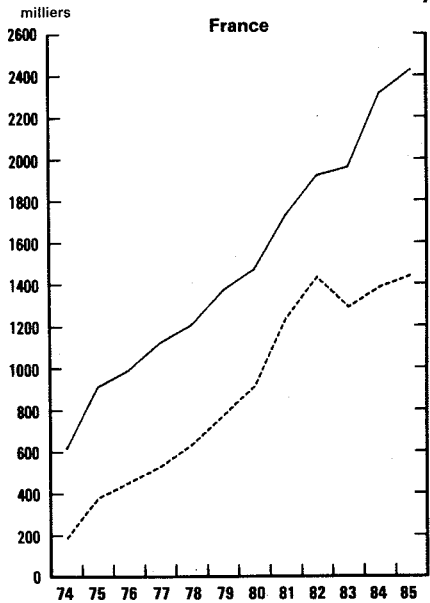
Pendant les années 80, l'écart entre chômage total et chômage couvert observé dans certains pays s'est accentué en partie à cause de l'adoption de règles

GRAPHIQUE A

**CHÔMAGE : EFFECTIF TOTAL ET CHÔMEURS ASSURÉS**

— Effectif total  
 - - - - - Chômeurs assurés

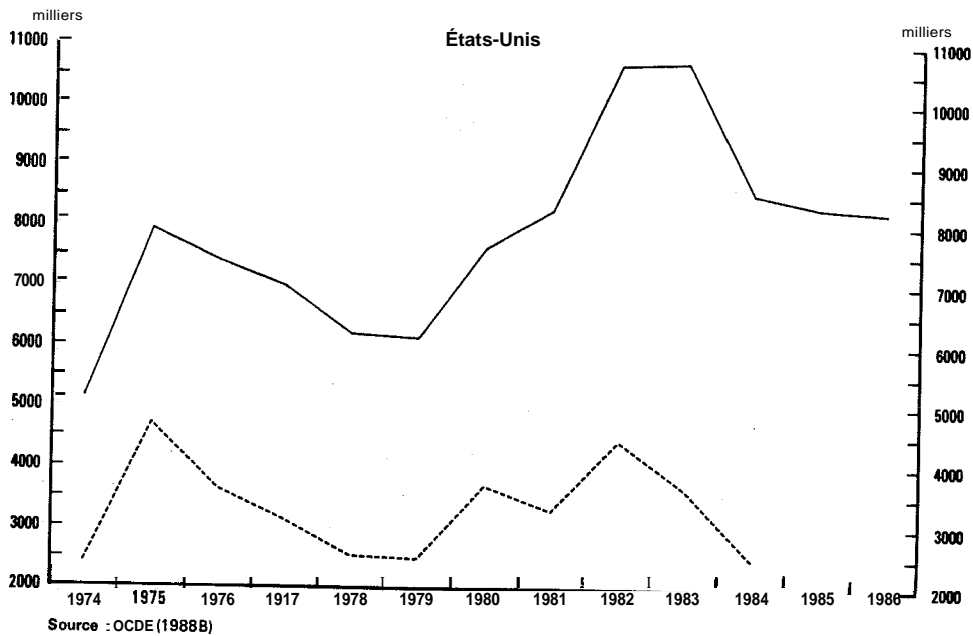
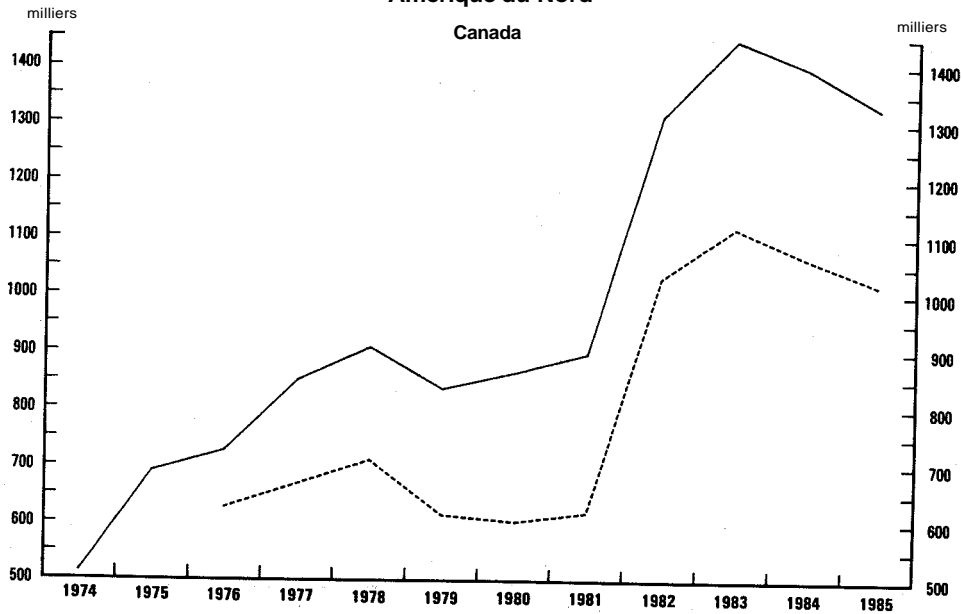
**Pays européens**



Source : OCDE (1988B).

GRAPHIQUE B  
**CHÔMAGE : EFFECTIF TOTAL ET CHÔMEURS ASSURÉS**

— Effectif total  
 - - - - - Chômeurs assurés  
**Amérique du Nord**



plus contraignantes en matière d'ouverture des droits – le recul du chômage couvert en France après 1982 illustre bien ce changement – et parce qu'un certain nombre de prestataires arrivaient en fin de droits. Les personnes qui ne pouvaient plus prétendre au bénéfice de l'assurance étaient généralement les moins expérimentées parmi les catégories précédemment couvertes, cependant que les chômeurs parvenus en fin de droits étaient ceux qui étaient depuis le plus longtemps sans emploi et dont les probabilités de réemploi étaient donc les plus faibles. Le chômage non couvert donne donc une estimation du nombre des chômeurs exclus, bien que la modification des règles d'ouverture des droits intervenue en cours de période ne permette pas de discerner l'évolution exacte de la taille de ce groupe. Il n'en reste pas moins que, d'après ces chiffres, le chômage semble de plus en plus concentré parmi les ((exclus)).

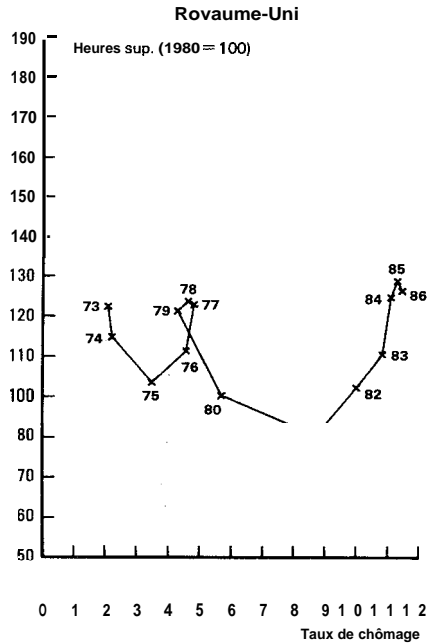
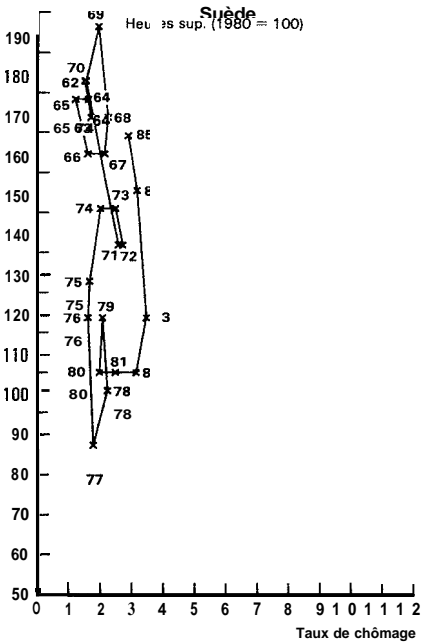
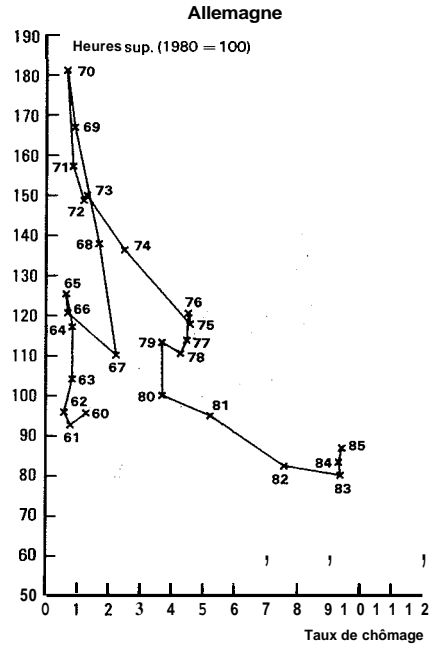
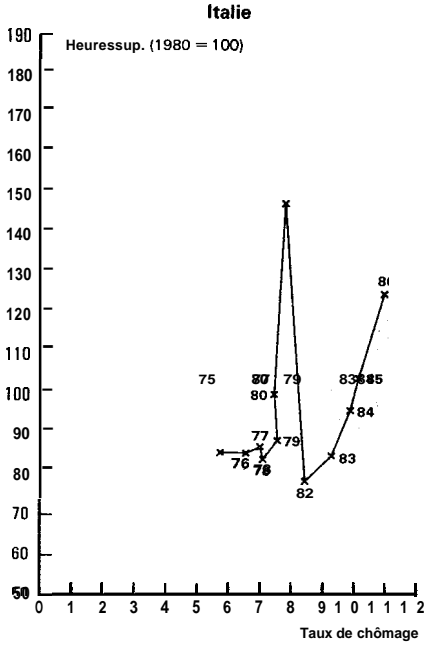
Quatrième conséquence de la thèse de la réticence à l'embauche : lorsque la demande progresse, les employeurs sont incités à utiliser leurs effectifs intégrés – le personnel en place dont ils connaissent la valeur – de façon plus intensive, et ce malgré le niveau élevé du chômage parmi les travailleurs exclus. Sur ce point, on relève des différences très nettes entre les grands pays européens et les pays d'Amérique du nord. Les heures supplémentaires constituent un important indicateur de l'intensité d'utilisation des ressources de main-d'œuvre au sein de l'entreprise. En l'absence de changement dans les éléments incitant à l'embauche, on s'attendrait à trouver une corrélation négative stable entre le taux de chômage et le nombre d'heures supplémentaires, traduisant une tendance à demander plus au personnel en place à mesure que les candidats compétents se font plus rares dans un contexte d'expansion générale de la demande. Dans les courbes de données, la formation de ((boucles)) à contre-sens autour de la relation moyenne marquerait la propension normale des employeurs à s'ajuster aux fluctuations surprises de la demande, dans un sens ou dans l'autre, en modifiant le nombre des heures travaillées avant de modifier leur effectif. C'est exactement ce que l'on observe à l'examen de la relation entre le nombre d'heures supplémentaires et le taux de chômage dans le cas des Etats-Unis (graphique C).

Une évolution des incitations à l'embauche, telle qu'on en a discuté plus haut dans la présente section, modifie la relation entre heures Supplémentaires et chômage. A mesure que la préférence va vers les travailleurs intégrés, le nombre d'heures supplémentaires effectuées pour un taux de chômage donné augmente. On observe un glissement vers l'extérieur de la courbe représentant cette relation, dans un mouvement comparable à celui de la courbe de Beveridge qui lie les taux de vacances d'emplois et de chômage. C'est exactement ce que l'on constate pour les années 80 dans les grands pays européens (graphique D). Le mouvement est particulièrement spectaculaire dans les cas de l'Italie et du Royaume-Uni, où une corrélation *positive* entre heures supplémentaires et chômage est apparue depuis le début de la décennie. On observe aussi des glissements analogues en Australie au début des années 80 et au Japon depuis 1975 (graphique E).



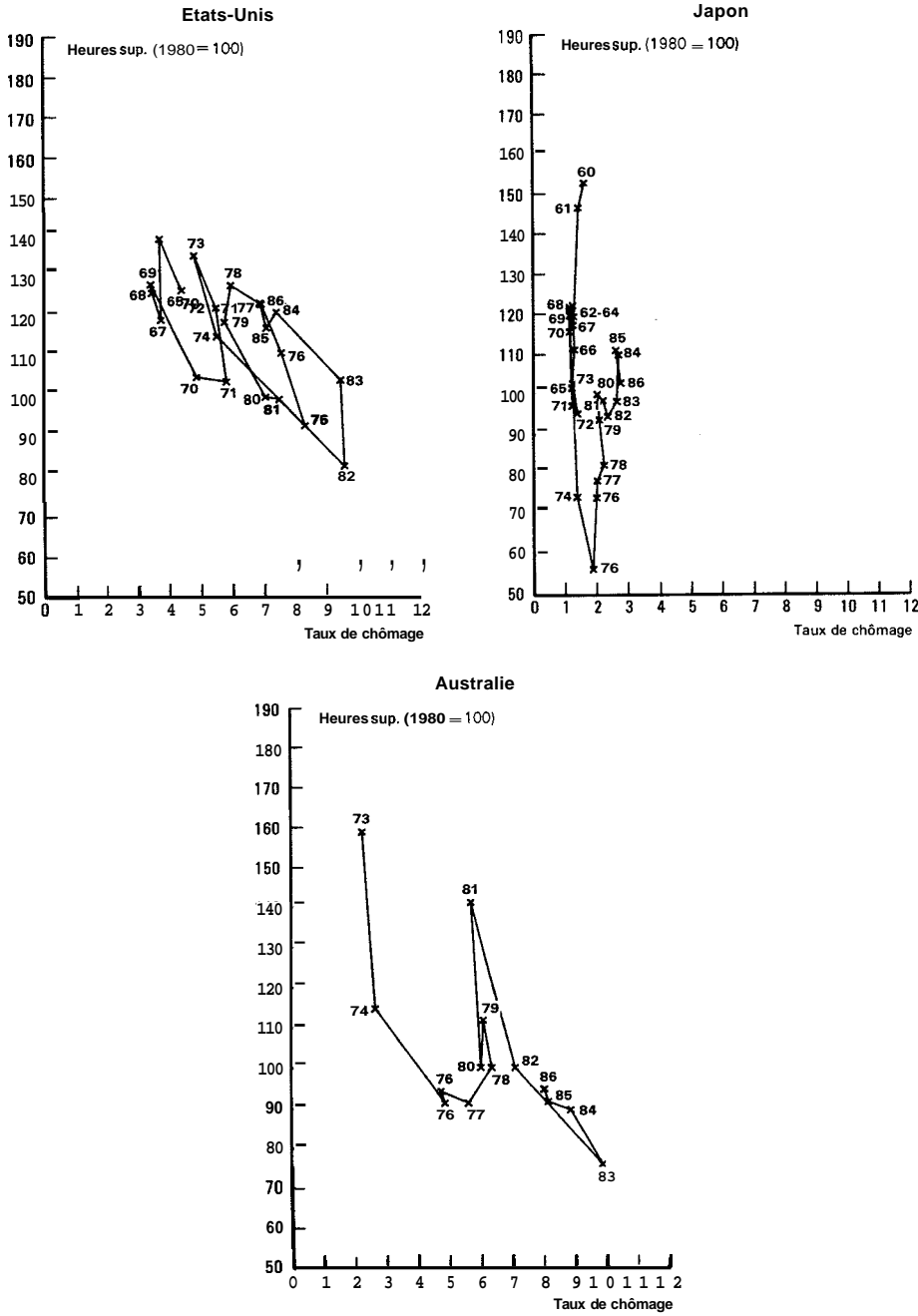
GRAPHIQUE C

TAUX DE CHÔMAGE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Sources : Voir annexe

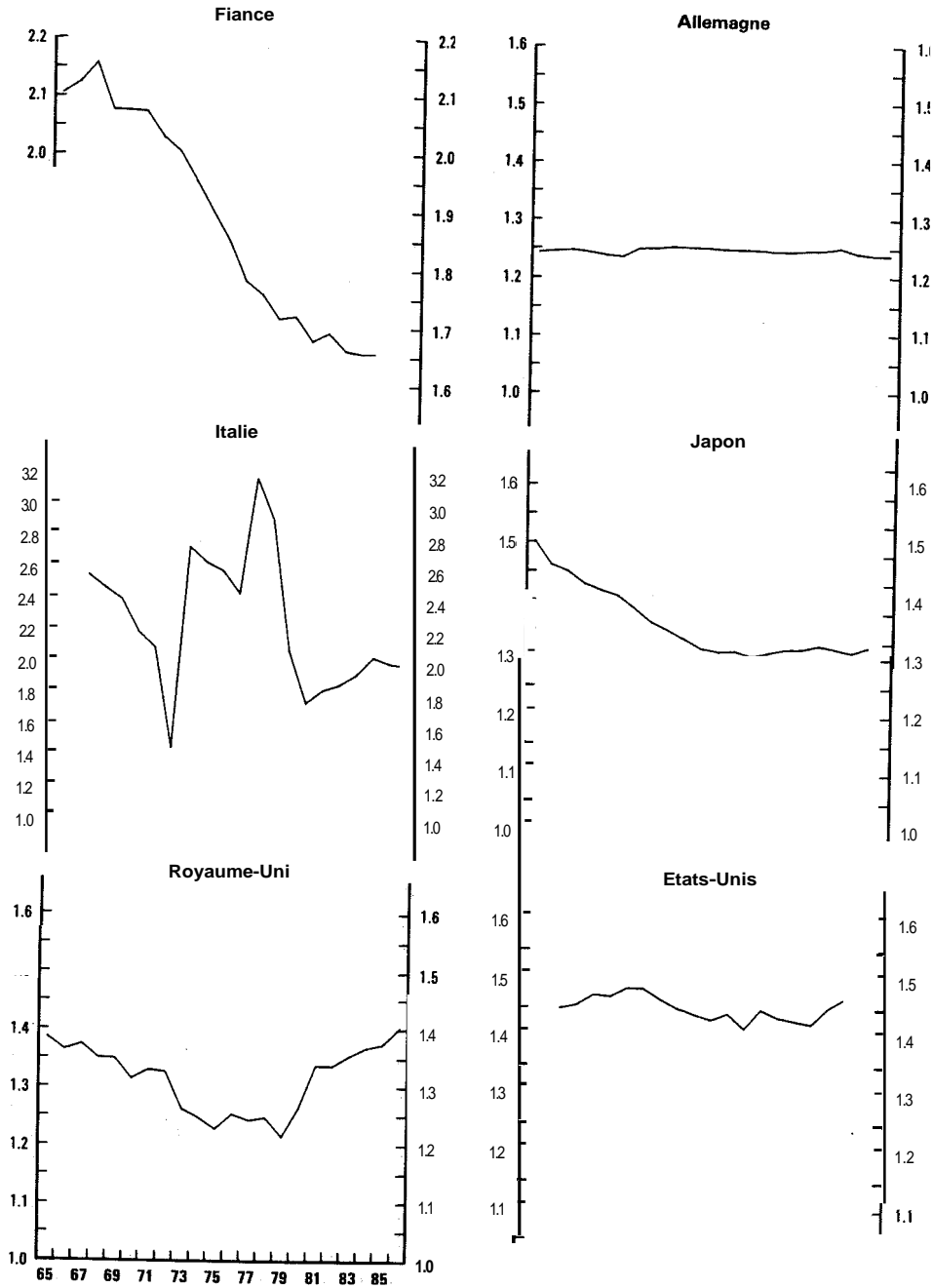
**TAUX DE CHÔMAGE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**



Sources : Voir annexe

GRAPHIQUE D

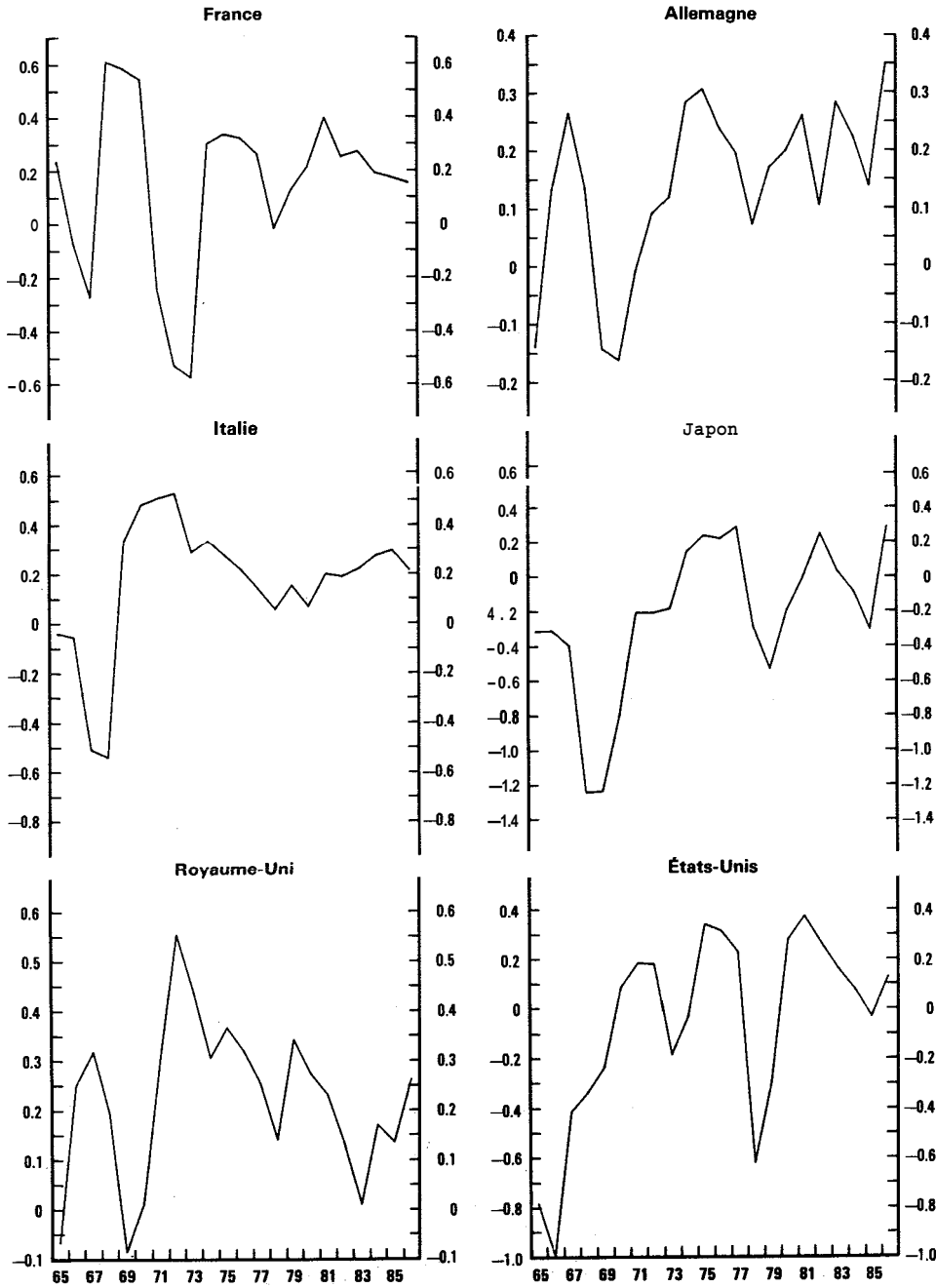
**SALAIRES RELATIFS INTERPROFESSIONNELS**



Sources : Voir annexe.

GRAPHIQUE E

### INCERTITUDES CONCERNANT LA PRODUCTION



Sources : Voir annexe

### ***La pression sur les salaires : facteurs internes contre facteurs externes***

L'existence de coûts de sélection, de recrutement et de licenciement crée des «rentes» qui doivent être réparties entre les entreprises et leurs salariés (intégrés) par le biais de processus de négociations officiels ou officieux. Dans la mesure où les travailleurs intégrés ont suffisamment de poids pour s'assurer au moins une partie de ces rentes, ils obtiendront un salaire plus élevé que celui que les chômeurs exclus pourraient être disposés à accepter (Lindbeck et Snower, 1986b). Pourtant, les entreprises ne remplaceront pas leurs effectifs par des travailleurs extérieurs tant que l'avantage de salaire versé aux personnes en place restera inférieur aux coûts d'embauche. Les coûts de recrutement et de licenciement sont donc un déterminant de l'écart de salaires entre travailleurs intégrés et travailleurs exclus<sup>10</sup>. Un accroissement de ces coûts ou du pouvoir de négociation des travailleurs augmentera le salaire relatif des salariés intégrés.

Néanmoins, une fois établi l'écart de salaire entre travailleurs intégrés et travailleurs exclus, rien ne prouve que les premiers devraient avoir plus d'influence que les seconds sur le mouvement général des salaires alors que les coûts d'embauche et de sélection en sont le principal moteur. En revanche, les théories fondées sur l'idée que les travailleurs syndiqués pourvus d'un emploi pourraient, lors des négociations salariales, omettre de prendre en compte les intérêts de leurs co-adhérents chômeurs soulèvent la possibilité que le mouvement général des salaires soit déterminé par les taux d'utilisation des travailleurs intégrés plutôt que des travailleurs exclus. C'est à cette question que sont consacrés les paragraphes suivants, qui présentent une analyse, par la méthode de régression, de la détermination des salaires dans plusieurs pays de l'OCDE. La stratégie de recherche utilisée est simple et consiste à estimer un modèle standard d'ajustement des salaires en utilisant des mesures de l'utilisation de la main-d'œuvre d'abord au niveau de l'ensemble du marché, puis au niveau de l'entreprise, et enfin les deux à la fois pour tenter d'évaluer les résultats relatifs. Pour chaque pays, la mesure de l'utilisation de main-d'œuvre externe est l'inverse du taux de chômage standardisé. Les mesures de l'utilisation de main-d'œuvre interne englobent les heures supplémentaires et des mesures qualitatives de l'utilisation de main-d'œuvre actuelle et prévue au niveau de l'entreprise, établies sur la base des enquêtes de conjoncturel<sup>1</sup>. Ces dernières mesures comprennent la relation entre le niveau actuel et le niveau normal des effectifs dans l'entreprise (EL) et une mesure prévisionnelle de l'évolution – croissance, décroissance ou maintien – des effectifs de l'entreprise dans les trois mois suivants (FEL)<sup>12</sup>.

Les résultats des régressions présentés dans les tableaux 1 et 2 n'apportent guère d'éléments à l'appui des thèses extrêmes concernant l'opposition interne/externe dans la détermination globale des salaires. Introduites seules avec les variations de prix, les variables internes ne sont significatives qu'en Allemagne, au Royaume-Uni et au Japon. Mais introduites avec le chômage, elles perdent toute

**Tableau 1. Régressions travailleurs intégrés-travailleurs exclus (A) : incidence du chômage et des heures supplémentaires sur les salaires<sup>a, b</sup>**

Pays (période d'estimation)	Constante	$U^{-1}$	OT	$\dot{p}^c$	$\bar{R}^2$	DW	Erreur-type
Allemagne (1973T1-1986 T4)	-0.0056 (1.91)	0.0193 (2.96)		0.36 (1.47)	0.62	2.17	0.0094
	-0.214 (3.45)		0.0002 (3.34)	0.34 (1.42)	0.63	2.27	0.0092
	-0.0231 (1.83)	-0.0026 (0.16)	0.0002 (1.42)	0.35 (1.41)	0.62	2.27	0.0093
Italie (1975T1-1985 T4)	-0.2167 (4.20)	0.6027 (1.44)		1.34 (1.24)	0.83	1.84	0.0523
	-0.1523 (3.43)		-0.0002 (0.70)	2.13 (2.22)	0.82	1.82	0.0534
	-0.2025 (3.58)	0.5840 (1.38)	-0.0001 (0.61)	1.39 (1.28)	0.82	1.87	0.0527
Royaume-Uni (1972 T2-1987 T2)	0.0252 (4.22)	0.0409 (2.59)		0.47 (3.29)	0.51	1.48	0.0139
	-0.0082 (0.40)		0.0003 (1.97)	0.73 (5.14)	0.49	1.28	0.0142
	-0.0065 (0.32)	0.0370 (2.36)	0.0002 (1.68)	0.57 (3.74)	0.53	1.35	0.0136
Etats-Unis (1965T1-1986 T4)	0.0087 (2.98)	0.0070 (0.60)		0.57 (7.19)	0.44	1.35	0.0055
	0.0041 (0.56)		0.00005 (0.84)	0.59 (6.94)	0.44	1.35	0.0055
	0.0044 (0.58)	0.0030 (0.23)	0.00004 (0.62)	0.59 (6.90)	0.43	1.35	0.0056
Japon	0.1634 (12.32)	0.0631 (3.06)		0.84 (2.76)	0.99	2.94	0.0301
	0.1363 (4.54)		0.0005 (2.01)	1.58 (4.75)	0.99	2.76	0.0312
	0.1563 (5.12)	0.0589 (2.23)	0.00008 (0.26)	0.92 (2.10)	0.97	2.93	0.0303

a) La variable dépendante est le taux de croissance des gains horaires tels que définis dans l'annexe. Les variables  $U^{-1}$  et OT représentent, respectivement, la réciproque du taux de chômage global et les heures supplémentaires, selon les définitions de l'annexe. Toutes les équations sont estimées par la méthode des moindres carrés ordinaires à partir de données trimestrielles, et les variations en pourcentage se rapportent aux variations d'un trimestre à l'autre. Des variables auxiliaires saisonnières sont utilisées.

b) Les valeurs absolues de  $t$  figurent entre parenthèses au-dessous des coefficients estimés. Sont également indiqués la proportion de la variation expliquée, compte tenu des degrés de liberté ( $\bar{R}^2$ ), le résultat du test de Durbin-Watson (DW) et l'erreur-type de l'estimation.

c) Somme des coefficients des retards échelonnés selon une distribution polynomiale du troisième degré sur quatre trimestres du taux de variation trimestriel de l'indice des prix à la consommation, sauf pour l'Allemagne, où le coefficient se réfère à un retard d'un trimestre.

Sources: Voir annexe.

Tableau 2. Régressions travailleurs intégrés-travailleurs exclus (B) :  
incidence des prévisions de demande de personnel de l'entreprise  
sur les salaires attendus<sup>a, b</sup>

Valeurs absolues de  $t$  entre parenthèses

Pays (période d'estimation)	Constante	Prévisions de personnel		$U^{-1}$	$\dot{p}^c$	$\bar{R}^2$	$DW$	Erreur-type
		EL	FEL					
France (1978 T4-1987 T4)	-0.0053 (0.97)	0.0375 (0.68)			1.09 (7.28)	0.81	2.02	0.0057
	0.0083 (1.36)	-0.0003 (0.88)	0.0005 (1.52)		1.05 (8.98)	0.82	2.34	0.0054
	0.0159 (1.22)	-0.0003 (0.791)	0.0006 (1.63)	-0.0500 (0.67)	1.11 (7.45)	0.82	2.34	0.0055
Royaume-Uni (1972 T2-1987 T2)	0.0318 (5.47)	-0.0003 (1.41)	0.0004 (1.89)		0.65 (4.85)	0.48	1.17	0.0143
	0.0232 (3.47)	-0.0003 (1.65)	0.0002 (1.10)	0.0511 (2.32)	0.40 (2.40)	0.52	1.29	0.0137
Suède (1971 T2-1987 T4)	0.0060 (0.39)	0.0201 (0.68)			0.23 (0.48)	0.11	2.04	0.0234
	0.0121 (1.05)	-0.0002 (0.37)	0.0003 (0.64)		0.47 (0.97)	0.09	2.09	0.0236
	0.0077 (0.47)	-0.0001 (0.20)	0.0002 (0.39)	0.0128 (0.38)	0.38 (0.68)	0.08	2.08	0.0238
Japon (1968 T1-1986 T4)	0.1979 (21.28)	0.0018 (1.17)	-0.0025 (1.52)		1.07 (3.80)	0.99	2.88	0.0303
	0.1779 (8.50)	0.0014 (0.89)	-0.0018 (1.01)	0.0362 (1.07)	0.91 (2.86)	0.99	2.93	0.0302

a) La variable dépendante est le taux de croissance des gains horaires, et  $U^{-1}$  est la réciproque du taux de chômage global. **EL** et **FEL** sont les réponses des enquêtes de conjoncture concernant, respectivement, les effectifs du moment et les prévisions de niveau d'emploi dans la période suivante. Toutes les variables sont définies dans l'annexe. Toutes les équations sont estimées selon la méthode des moindres carrés ordinaires sur la base de données trimestrielles, et les variations en pourcentage se rapportent aux variations d'un trimestre à l'autre. Des variables auxiliaires saisonnières sont utilisées.

b) Les valeurs absolues de  $t$  figurent entre parenthèses au-dessous des coefficients estimés. Sont également indiqués la proportion de la variation expliquée, compte tenu des degrés de liberté ( $\bar{R}^2$ ), le résultat du test de Durbin-Watson ( $DW$ ), et l'erreur-type de l'estimation.

c) Somme des coefficients des retards échelonnés selon une distribution polynomiale du troisième degré sur quatre trimestres du taux de variation trimestriel de l'indice des prix à la consommation, sauf pour l'Allemagne, où le coefficient se réfère à un retard d'un trimestre.

Sources: Voir annexe.

influence dans tous les pays. (Toutefois, dans le cas de l'Allemagne, les résultats sont obscurcis par la présence de collinéarité.) Néanmoins, certains des arguments avancés à l'appui des modèles interne/externe ont trait à des changements d'incitation qui auraient influé sur le chômage durant les années 80, mais pas avant. Par conséquent, on a procédé à une deuxième série de régressions dont les spécifications ont été modifiées pour tenir compte a) d'une évolution par paliers et b) d'une accentuation progressive de l'influence des variables internes au cours des années 80. Ni l'une ni l'autre de ces variables ne s'est révélée significative dans aucun des pays considérés. (Les résultats ne sont pas détaillés ici, mais peuvent être obtenus auprès de l'auteur.) A ce niveau d'agrégation, ce sont les forces du marché extérieures à l'entreprise qui ont influé de façon prédominante sur la détermination des salaires dans chacun de ces pays durant les années 70 et 80.

Ces résultats concordent avec des travaux récents qui montrent que les facteurs présents à l'échelle du marché jouent un rôle important, sinon exclusif, dans la détermination des salaires. Au niveau macro-économique, par exemple, le chômage (qui donne une mesure du nombre des « exclus ») prend le pas sur l'emploi (qui donne une mesure du nombre des travailleurs intégrés) dans les analyses de la formation des salaires (Grubb, 1986). L'examen des données agrégées ne donne toutefois qu'une idée approximative de la puissance des argumentations qui reposent sur l'influence relative des facteurs spécifiques à l'entreprise. Les analyses de données micro-économiques sur les effets internes et externes semblent pour l'instant se limiter au cas du Royaume-Uni, mais leurs conclusions vont dans le même sens que celles dont nous avons fait état. Par exemple, une étude de 219 grandes firmes industrielles britanniques durant la période 1972-82 met en évidence le rôle significatif, mais limité, des facteurs internes dans la détermination des salaires, alors que l'influence du chômage total et du chômage industriel se fait fortement ressentir (Nickell et Wadhvani, 1987, 1988).

En bref, les résultats présentés dans les tableaux 1 et 2 ainsi que les observations des graphiques D à E faisant état, pour certains pays, d'une utilisation plus intensive des effectifs en place sont plus compatibles avec les modèles où la préférence pour les travailleurs intégrés est déterminée par les coûts de sélection et d'embauche qu'avec les modèles dominés par la pression interne exercée sur les salaires par les effectifs en place.

## **E. L'analyse des relations**

La précédente section a permis de mettre en évidence une réorientation générale des comportements de recrutement en Europe et au Japon, mais pas aux Etats-Unis. Dans la présente section, nous examinerons l'influence de deux éléments spécifiques d'incitation à l'embauche évoqués plus haut – la compression des salaires et les incertitudes concernant la production. Une accentuation de l'une



ou l'autre de ces caractéristiques devrait réduire le nombre des recrutements pour une demande donnée puisqu'elle aurait pour effet d'accroître le coût de chaque recrutement. En principe, on pourrait étudier directement la variable recrutement, mais dans la pratique on manque des données nécessaires. Il est donc plus commode de se concentrer sur les relations dynamiques autour de la demande de main-d'œuvre.

La demande de main-d'œuvre dans un contexte dynamique découle des efforts de chaque entreprise pour maximiser ses flux de profits réels actualisés compte tenu des taux de rotation et des coûts d'ajustement de la main-d'œuvre. Les nombreux ouvrages consacrés à cette question ont produit la solution suivante au problème de l'entreprise<sup>13</sup> :

$$N_t = \lambda N_{t-1} + (1-\lambda)(1-\alpha\lambda) \sum (\alpha\lambda)^i N_{t+i} \quad [1]$$

Le paramètre  $(1-\lambda)$  représente la vitesse d'ajustement. Par conséquent,  $\lambda$  est une fonction des coûts d'ajustement, du taux de départs et de  $\alpha$ , qui est la réciproque de un plus le taux d'intérêt réel.  $N^*$  est la prévision de l'entreprise concernant le niveau optimal de ses effectifs pour la période  $i$ , formulée sur la base des variations passées des prix réels des facteurs et des supputations concernant les coûts d'ajustement.

Ainsi, l'analogie empirique de l'équation [1] est

$$N_t = \lambda N_{t-1} + \sum_{k=1}^k \theta_k X_{k,t-1} + \epsilon_t \quad [2]$$

où  $X$  représente le vecteur des variables actuellement observables qui déterminent l'emploi futur,  $N^*$ . Des structures de décalage plus longues sont admissibles et même souhaitables lorsqu'on peut utiliser des données trimestrielles ou semi-annuelles, mais l'absence d'observations plus fréquentes pour une variable-clé limite la présente étude aux données annuelles. Les variables du vecteur comprennent, avec un décalage, le stock de capital, les prix réels de l'énergie et les salaires réels plus les avantages annexes par salarié (y compris les dépenses patronales au titre des coûts de main-d'œuvre non Salariaux). La mesure du salaire englobe donc les dépenses de l'employeur au titre des coûts fixes et autres coûts de main-d'œuvre non salariaux, mais pas les coûts d'embauche, non pris en compte dans l'observation.

L'analyse de la compression des salaires présentée dans la section III mettait l'accent sur la relation entre les incitations à l'embauche et les profils salaires-ancienneté, mais ceux-ci sont difficiles à introduire directement dans l'analyse en raison de la rareté des données<sup>14</sup>. Nous nous sommes servis ici des écarts de salaires par qualification ou profession pour rendre compte des effets de

compression de l'éventail des salaires, l'argument étant que toute accentuation des profils salaire-ancienneté reflète des gains de salaire associés à des promotions au sein de l'entreprise. (En revanche, les écarts de salaires par branche ne seraient pas un bon indicateur supplétif des effets internes de compression des salaires qui nous occupent ici.) Le graphique F retrace l'évolution des mesures de salaires relatifs dans plusieurs pays (se reporter à l'annexe pour le détail des sources et définitions). Une forte compression de l'éventail des salaires est intervenue en France, en Italie et au Japon durant les années 70. Au Royaume-Uni, après une période de compression des salaires dans les années 70, les écarts sont allés en se creusant pendant les années 80, tandis qu'en Allemagne, aucune tendance claire ne se dégage.

Le choix de la mesure des incertitudes concernant la production utilisée ici repose sur l'hypothèse que la confiance avec laquelle les employeurs envisagent l'évolution de la demande est fonction de la variabilité de la croissance de la production observée dans le passé. La variable retenue, *UNC*, est le coefficient de variation des taux de croissance trimestriels du PIB réel au cours des douze derniers trimestres (trois ans). Les incertitudes concernant la production devraient présenter une corrélation positive avec cette variable. Le graphique G montre l'évolution de cet indicateur dans plusieurs pays.

On analyse les effets de la compression des salaires et des incertitudes concernant la production sur l'emploi permanent (et, pour un volume de main-d'œuvre donné, le chômage) en introduisant les variables directement dans l'équation [2] en tant qu'éléments de  $X$ . Cette méthode permet de tester l'hypothèse selon laquelle ces variables influenceraient les prévisions contenues dans  $N^*$ — c'est-à-dire le niveau d'emploi envisagé pour l'avenir. L'emploi permanent devrait être corrélé positivement avec la mesure des salaires relatifs et négativement avec celle des incertitudes concernant la production. Ces effets peuvent aussi jouer sur la vitesse d'ajustement de l'emploi à un nouvel équilibre, mais de tels effets à court terme ne modifieront pas l'emploi à long terme. C'est pour cette raison et eu égard au caractère contestable de tests statistiques effectués avec relativement peu de degrés de liberté que ces effets n'ont pas été testés.

Le tableau 3 présente les résultats de l'analyse par régression de l'équation [2]. Les effets varient nettement d'un pays à l'autre. Les effets de salaires relatifs annoncés sont observés en France et au Japon. Dans chacun de ces pays, la compression des salaires a réduit l'emploi permanent et accru le chômage, pour un volume de main-d'œuvre inchangé. En ce qui concerne les incertitudes concernant la production, on observe les effets annoncés en Allemagne et en Italie. Une accentuation des incertitudes concernant la demande est associée à une baisse de l'emploi dans ces pays. En revanche, les effets de salaires relatifs dans ces deux pays sont affectés du mauvais signe, bien que le coefficient ne soit significatif que pour les travailleurs manuels en Allemagne. Aucun effet statistiquement significatif n'est observé pour le Royaume-Uni ou les Etats-Unis. Pour les autres paramètres de

Tableau 3. Equations de la demande de main-d'œuvre<sup>a, b</sup>

Pays (période d'estimation)	Constante	$N_{t-1}$	$W_{t-1}$	$MFP_{t-1}$	$K_{t-1}$	$RW_{t-1}$	$UNC_{t-1}$	$\bar{R}^2$	DW	Erreur- type
France (1967-1984)	7.19 (1.84)	0.65 (2.19)	0.37 (1.39)	-0.05 (1.26)	-0.19 (0.86)			0.98	1.70	0.0082
	12.29 (2.51)	0.19 (0.56)	0.79 (2.28)	-0.08 (1.98)	-0.27 (1.15)	0.003 (2.12)	-0.005 (0.72)	0.98	1.26	0.0075
Allemagne (1964-1986)	6.85 (1.65)	0.50 (2.58)	-0.03 (0.19)	0.05 (1.62)	0.66 (0.45)			0.61	1.09	0.0148
	10.76 (3.46)	0.29 (1.87)	0.08 (0.62)	-0.06 (1.95)	0.02 (0.24)	-0.009 <sup>c</sup> (1.88)	-0.057 (2.64)	0.78	1.89	0.0110
	10.14 (2.87)	0.40 (2.19)	0.16 (0.78)	-0.06 (1.94)	-0.06 (0.37)	0.001 <sup>d</sup> (0.84)	-0.065 (2.51)	0.74	1.53	0.0120
Italie (1968-1986)	4.71 (1.59)	0.66 (3.75)	0.11 (1.30)	-0.01 (0.51)	-0.03 (0.34)			0.98	1.97	0.0072
	4.86 (1.65)	0.55 (3.21)	0.09 (1.04)	-0.04 (1.76)	0.03 (0.40)	-0.0004 (1.52)	-0.014 (1.71)	0.98	2.10	0.0067
Royaume-Uni (1966-1986)	7.64 (1.60)	0.68 (4.21)	0.17 (0.94)	-0.02 (0.47)	-0.14 (0.87)			0.74	1.29	0.0150
	9.30 (1.22)	0.58 (1.56)	0.12 (0.47)	-0.02 (0.30)	-0.12 (0.49)	-0.001 (0.03)	0.001 (0.03)	0.70	1.28	0.0160
Etats-Unis (1968-1984)	3.16 (0.88)	1.04 (2.79)	-1.29 (1.55)	-0.12 (1.82)	0.30 (1.89)			0.97	.67	0.0194
	2.87 (0.62)	0.85 (1.58)	-1.27 (1.16)	-0.11 (1.53)	0.42 (1.91)	0.003 (0.36)	0.025 (0.99)	0.96	.84	0.0203
Japon (1967-1985)	5.48 (1.71)	0.27 (0.58)	-0.37 (1.23)	-0.01 (0.45)	0.38 (1.37)			0.99	.91	0.0096
	7.55 (3.00)	-0.10 (0.27)	-0.02 (0.08)	-0.01 (0.99)	0.35 (1.56)	0.012 (3.69)	-0.0001 (0.024)	0.99	2.39	0.0068

Les variables dépendantes, toutes décalées d'une période, sont l'emploi ( $N_{t-1}$ ), les salaires réels plus avantages annexes par salarié ( $W_{t-1}$ ), les prix réels de l'énergie ( $MFP_{t-1}$ ), le stock de capital réel ( $K_{t-1}$ ), les salaires relatifs ( $RW_{t-1}$ ) et les incertitudes concernant la demande ( $UNC_{t-1}$ ). Toutes les variables réelles sont divisées par le déflateur du PIB. Toutes les variables sont exprimées sous forme de logarithmes naturels. On trouvera dans l'annexe les détails sur la définition et la construction des variables. Toutes les équations sont estimées par la méthode des moindres carrés ordinaires sur la base de données annuelles.

b) Les valeurs absolues de  $t$  figurent entre parenthèses au-dessous des coefficients estimés. Sont également indiqués la proportion de la variation expliquée, compte tenu des degrés de liberté ( $\bar{R}^2$ ), le résultat du test de Durbin-Watson ( $DW$ ) et l'erreur-type de l'estimation.

c) Travailleurs manuels.

d) Travailleurs non manuels.

Sources: Voir Annexe.

l'équation de l'emploi, les résultats varient aussi selon les pays. Les signes annoncés sont observés dans le cas des Etats-Unis, avec un degré de signification raisonnable. Dans les autres pays, les coefficients sont parfois affectés du mauvais signe et/ou mesurés de façon imprécise.

---

## CONCLUSIONS

D'après les conclusions auxquelles nous sommes parvenus par un processus d'élimination dans les premières sections du présent article, c'est dans le comportement d'embauche des employeurs qu'il faut rechercher l'origine des problèmes structurels qui empêchent le recul du chômage dans les grands pays européens. On peut faire de nombreuses hypothèses quant aux raisons de la réticence des employeurs, mais toutes aboutissent à un résultat analogue : les entreprises auront de plus en plus tendance à privilégier leurs effectifs en place ((intégré)) au détriment des chômeurs (« exclus »). On dispose sur ce point d'un nombre considérable d'observations, excepté pour l'Amérique du nord, où la question de la persistance du chômage ne se pose pas. La croissance du chômage dans les grands pays européens paraît toucher de façon prédominante les travailleurs exclus relativement peu expérimentés et, en Europe comme au Japon, les employeurs font de plus en plus appel aux travailleurs intégrés, aux dépens des exclus. Il y a néanmoins une limite aux avantages accordés aux travailleurs intégrés : l'évolution globale des salaires reste, semble-t-il, dominée par le degré d'utilisation des travailleurs exclus. Dans aucun pays le rôle des travailleurs intégrés dans la détermination des salaires ne semble important, et encore moins essentiel. Et l'on ne constate pas non plus de renforcement de ce rôle durant les années 80. Leur influence paraît se limiter à la structure des salaires.

A notre avis, la réticence à l'embauche est liée à des changements économiques et institutionnels spécifiques qui modifient les éléments d'incitation à l'embauche, comme la compression des écarts de salaires et les incertitudes croissantes concernant l'évolution future de la production. L'article met en évidence la généralisation d'une attitude de réticence à l'égard de l'embauche ainsi que certains effets particuliers liés, dans plusieurs pays, à ces éléments d'incitation spécifiques. Toutefois, ces effets spécifiques ne sont pas observés partout et il paraît probable que des éléments d'incitation non pris en compte dans l'analyse empirique ont aussi joué un rôle. Il serait utile, dans le cadre de l'analyse du chômage, de procéder à l'examen empirique de la nature et des effets d'autres éléments d'incitation à l'embauche. Les résultats étayent d'une façon générale l'idée qu'une expansion de la demande est moins susceptible de se traduire par une croissance de

l'emploi dans les grands pays européens et possiblement au Japon à cause du développement de cette réticence à l'embauche parmi les employeurs.

En revanche, il est difficile d'extrapoler ces résultats pour expliquer l'évolution du chômage dans certains petits pays d'Europe. De fait, la Norvège et la Suède n'ont pas trop souffert du chômage malgré une très forte compression des salaires d'origine institutionnelle. Bien que des éléments de désincitation à l'embauche aient pu se faire jour (on notera que la courbe heures supplémentaires-chômage s'est aussi déplacée en Suède), leur effet s'est apparemment trouvé annihilé par d'autres influences. Par exemple, une thèse fréquemment avancée, mais encore controversée, attribue ces résultats macro-économiques plus satisfaisants aux structures de négociations collectives centralisées (Calmfors et Driffill, 1988 ; et OCDE, 1988a). L'examen de cette question déborde toutefois le cadre du présent article.

Dans la mesure où l'accroissement des coûts de sélection a été un facteur de la baisse du recrutement et de l'emploi dans certains pays européens durant les années 70 et 80, les politiques visant à réduire ces coûts contribueront à faire baisser le chômage. L'une des approches possibles consisterait à inverser les évolutions institutionnelles qui ont forcé les entreprises à adopter des méthodes de sélection relativement coûteuses. On pourrait notamment modifier la formule des systèmes d'indexation pour minimiser les effets de l'inflation sur les écarts de salaires. Toutefois, cette méthode ne peut que stopper la tendance à la compression des salaires, sans pour autant faire disparaître les éléments de désincitation à l'embauche. Une autre possibilité serait de mettre en place des institutions qui facilitent la sélection en réduisant les incertitudes concernant la qualité des travailleurs. Par exemple, des programmes d'essais professionnels pourraient offrir aux employeurs un moyen efficace d'observer directement les travailleurs à l'œuvre et de lever leurs incertitudes quant aux aptitudes des candidats. L'un des intérêts d'un programme public de formation bien conçu est peut-être d'offrir, avec un financement public, une solution de remplacement au système de sélection par l'employeur.

---

## NOTES

1. La courbe de Beveridge est une relation cyclique inverse entre les taux de chômage ( $U$ ) et de vacances d'emplois ( $V$ ) dans un pays. Un mauvais ajustement croissant du marché du travail entraîne un glissement de la courbe vers l'extérieur. A propos des observations sur l'augmentation du NAIRU, voir Coe (1985).
2. La syndicalisation ne représente qu'une des sources possibles de pouvoir de négociation. Les employeurs peuvent aussi hésiter à réduire les salaires en raison du coût élevé de sélection des candidats et parce qu'ils souhaitent réduire les coûts de rotation des effectifs. On trouvera un échantillon de l'argumentation sur l'effet d'hystérèse dans Lindbeck et Snower (1986a), Gregory (1986) et Blanchard et Summers (1986).
3. Le Royaume-Uni fait exception, quand les versements au titre des heures non travaillées sont englobés dans les coûts fixes.
4. Aux termes des législations européennes en matière de licenciement, les travailleurs injustement licenciés reçoivent des indemnités destinées à compenser la perte de salaire pendant une période limitée. Aux Etats-Unis, bien qu'il n'existe pas dans ce domaine de législation fédérale d'application générale, les tribunaux d'Etat admettent de plus en plus souvent les plaintes pour renvoi injustifié et attribuent des indemnités compensatoires et, dans certains cas, des dommages et intérêts. Ces derniers sont généralement plusieurs dizaines de fois supérieurs aux indemnités accordées dans le cadre des lois européennes (Flanagan, 1987b, pp. 193-99 ; Mendelsohn, 1988).
5. Etant donné que la décision d'embaucher est influencée par la valeur actuelle des coûts de licenciement prévisibles, la diminution du flux des recrutements devrait être inférieure à celle du flux des mises à pied, du fait de l'actualisation. Voir Bentolila et Bertola (1987).
6. Il existe d'autres moyens de réduire ce risque. On note dans une étude récente : « en **Europe**, par exemple, les écarts de salaire – à l'intérieur d'une catégorie et entre les catégories professionnelles – ont en général été plus marqués dans les pays ne disposant pas de programme national de formation professionnelle sanctionnée par un diplôme que dans ceux qui disposent de structures de formation complètes ; de surcroît, les rémunérations ont en général augmenté plus fortement avec l'âge et l'ancienneté dans le premier groupe que dans le second. De même, aux **Etats-Unis**, les grandes disparités de salaires sont imputables, du moins en partie, à la pénurie de main-d'œuvre possédant des qualifications sanctionnées par un diplôme et susceptibles d'être utilisées dans plusieurs types d'emplois. Le marché du travail est de ce fait fragmenté et un taux de salaire uniforme est pratiquement impossible à fixer pour des qualifications déterminées, même à l'intérieur des branches ; mais, par ailleurs, des écarts de salaire importants ont toujours permis aux jeunes occupant une succession d'emplois faiblement rémunérés de s'en servir comme « tremplins » pour obtenir un emploi stable. Enfin, au **Japon**, la rémunération à l'ancienneté concorde avec le faible niveau de formation professionnelle systématique et de qualification de la main-d'œuvre, qui oblige les grandes entreprises à améliorer progressivement les compétences de leurs salariés en

mettant en place, à grands frais, des programmes de formation internes de longue durée. Les écarts de salaire en fonction de l'ancienneté en sont donc d'autant plus grands» (OCDE, 1987, pp. 149-150).

7. Le gouvernement français a aussi relevé le SMIC indépendamment de l'inflation et de l'évolution moyenne des salaires. Ainsi, après l'élection présidentielle de 1981, le SMIC a augmenté de 10 pour cent. Après celle de 1988, il n'a toutefois été relevé que de 0.4 pour cent.
8. Ces questions sont exposées avec clarté dans Hamermesh (1988).
9. Tous les individus percevant des allocations de chômage ne seraient pas forcément considérés comme chômeurs dans la définition des enquêtes par sondage. Pour un examen de cette question, voir UK Department of Employment (1988).
10. L'écart peut aussi venir des coûts que les travailleurs intégrés sont en mesure d'imposer directement en refusant de former les nouvelles recrues ou de coopérer avec elles, etc. Certaines de ces possibilités sont examinées dans Lindbeck et Snower (1986b).
11. En règle générale, les enquêtes de conjoncture sont effectuées auprès d'un échantillon fixe d'entreprises, plus réduit que celui auprès duquel sont normalement collectées les données sur la production et l'emploi. Les personnes interrogées doivent indiquer si, à leur avis, les effectifs, les commandes, l'utilisation des capacités de leur entreprise sont à leur niveau normal, ou au-dessus, ou en-deçà, ou dans quel sens elles estiment que ces éléments vont évoluer dans le mois ou les trois mois à venir. Les réponses sont pondérées en fonction de la taille de l'entreprise pour obtenir le résultat final. On demande généralement aux intéressés de tenir compte, dans leurs réponses, des variations saisonnières normales, mais c'est apparemment un exercice sur lequel ils ne réussissent que partiellement à mettre en œuvre leurs capacités de jugement.
12. EL est dérivé de la question : «Pour cette époque de l'année, le nombre des travailleurs employés durant le mois écoulé est-il supérieur, égal, ou inférieur à ce qu'il était le mois précédent ? » FEL est dérivé de la question : « Dans les trois mois à venir, les effectifs seront-ils plus nombreux, égaux, ou moins nombreux ? » Dans chaque cas, les chiffres représentent le pourcentage de réponses « positives » ou « supérieures » moins le pourcentage de réponses « négatives » ou « inférieures », pondérées par la taille de l'entreprise correspondante.
13. Nickell (1986) présente une excellente analyse de la littérature.
14. La comparaison des profils salaire-ancienneté en France en 1972 et 1978, tirés des Enquêtes sur la structure et la répartition des salaires d'Eurostat montre que la pente est devenue moins marquée durant cette période. Malheureusement, les données de l'enquête de 1978 ne sont généralement pas disponibles pour les grands pays européens.

---

## Annexe

### SOURCES ET DÉFINITIONS

#### 1. Régressions sur les salaires et graphiques d'heures supplémentaires

Les gains horaires, les taux de chômage et les taux de variation des prix à la consommation sont tirés des **Principaux indicateurs économiques** de l'OCDE. Les définitions et sources des statistiques d'heures supplémentaires utilisées dans les tableaux 1 et 2 et dans les graphiques C à E se présentent comme suit : Etats-Unis : nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires des ouvriers du secteur manufacturier, **Employment and Earnings** ; Allemagne : nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires payées par salarié des industries minières et manufacturières, **Arbeits und Sozialstatistisches Jahrbuch** ; Italie : nombre mensuel moyen d'heures supplémentaires par ouvrier du secteur manufacturier, **Statistiche del Lavoro** ; Suède : nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires en pourcentage du nombre total d'heures travaillées dans les industries minières et manufacturières, **Loner**, del 2 ; Royaume-Uni : nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires par ouvrier du secteur manufacturier, **Department of Employment Gazette** ; Japon : nombre mensuel moyen d'heures supplémentaires en pourcentage du nombre total d'heures travaillées dans toutes les branches, **Monthly Labour Statistics and Research Bulletin** ; Australie : nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires par salarié de l'industrie, **Labour and Statistics** et **Australian Yearbook**.

#### 2. Equations de l'emploi

Les données sur l'emploi sont tirées des **Statistiques trimestrielles de la population active** de l'OCDE et indiquent le nombre total des salariés de toutes les branches d'activité (sauf pour la France et les Etats-Unis, où les données ne couvrent que les activités non agricoles). Les variables de stock de capital,  $K$ , et de salaire (salaires plus avantages annexes par salarié),  $W$ , proviennent des **Comptes nationaux** de l'OCDE. La variable des prix énergétiques,  $MFP$ , correspond à la série des prix de l'énergie pour les entreprises tirées des **Bilans énergétiques des pays de l'OCDE** publiés par l'OCDE. La variable d'incertitude concernant la production,  $UNC$ , est l'écart-type des taux de croissance trimestriels de la production industrielle sur les douze derniers trimestres, divisé par le taux de croissance moyen des douze trimestres, sur la base des séries des **Principaux indicateurs économiques**.

Les variables de salaires relatifs correspondent à :

$$100 * (\text{Log}W_i - \text{Log}W_j),$$

où  $\text{Log}W_i$  est le logarithme naturel de la catégorie professionnelle à salaire élevé et  $\text{Log}W_j$  le logarithme naturel de la catégorie à bas salaire. France : salaires des cadres moyens contre salaires ouvriers, données de l'INSEE. Allemagne : pour les travailleurs manuels : salaires des ouvriers de



catégorie 3 contre salaires des ouvriers de catégorie 1 ; pour les travailleurs non manuels : salaires des travailleurs de la catégorie 5 contre salaires des travailleurs de la catégorie 2, données du Statistisches Bundesamt, *Statistisches Jahrbuch*, 1959-87. Italie : gains annuels des travailleurs de 41-50 ans contre gains annuels des travailleurs de moins de 20 ans, Banco d'Italia, *Bollettino Statistico*. Japon : gains des travailleurs non manuels contre gains des travailleurs manuels, données tirées du *Japan Yearbook of Labour Statistics*. Royaume-Uni : gains des travailleurs non manuels contre gains des travailleurs manuels, données tirées du *Department of Employment Gazette*. Etats-Unis : gains des travailleurs non manuels contre gains des travailleurs manuels, données tirées des *Current Population Reports*, série P-60.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Barge, M. et R. Salais (1984), « La place des jeunes sur le marché du travail entre 1973 et 1980 : L'exemple français », dans J.P. Martin (dir. publ.), *La nature du chômage des jeunes : analyse à l'intention des pouvoirs publics*, Paris, OCDE, pp. 183-234.
- Bean, C.R., R. Layard, et S.J. Nickell (1986), « The rise in unemployment: a multi-country study », *Economica*, Vol. 53, n° 210 (supplément).
- Bentolila, S. et G. Bertola (1987), « Firing costs and labor demand: how bad is eurosclerosis? », MIT Department of Economics Working Paper (décembre).
- Benveniste, C. (1987), « Les négociations salariales : de la convention collective à l'accord d'entreprise », *Économie et statistique*, n° 199-200 (mai-juin), pp. 19-23.
- Blanchard, O.J. et L.H. Summers (1986), « Hysteresis and the European unemployment problem », *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Cambridge, MIT Press, pp. 15-78.
- Bruno, M. et J. Sachs (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press.
- Burtless, G. (1987), « Jobless pay and high European unemployment », dans R.Z. Lawrence et C.L. Schultze, *Barriers to European Growth*.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining structure, corporation, and macroeconomic performance », *Economic Policy*, Vol. 6 (avril), pp. 14-61.
- Centre d'Étude des Revenus et des Coûts (CERC) (1985), *Les revenus des Français : La Croissance et la Crise (1960-1983)*, n° 77, Paris, CERC.
- Chan-Lee, J., D.T. Coe et M. Prywes (1987), « Mutations micro-économiques et désinflation salariale dans les années 80 », *Revue économique de l'OCDE*, n° 8 (printemps), pp. 133-172.
- Coe, D.T. (1985), « Salaires nominaux, taux de chômage non inflationniste et flexibilité des salaires », *Revue économique de l'OCDE*, n° 5 (automne), pp. 97-141.
- Darby, M.R., J.C. Haltiwanger et M.W. Plant (1986), « The ins and outs of unemployment: the ins win », National Bureau of Economics Working Paper 1997 (août).
- Faustini, G. (1987), « A new method of indexing wages in Italy », *Labour*, Vol. 1, pp. 71-91.
- Flanagan, R.J. (1987a), « Efficiency and equality in Swedish labor markets », dans B. Bosworth et A. Rivlin (dir. publ.), *The Swedish Economy*, Washington, Brookings Institution.
- Flanagan, R.J. (1987b), « Labor market behavior and European economic growth », dans R.Z. Lawrence et C.L. Schultze (dir. publ.), *Barriers to European Growth: A Transatlantic View*, Washington, Brookings Institution.
- Flanagan, R.J., D. Soskice et L. Ulman (1983), *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience*, Washington, Brookings Institution.

- Franz, W. (1987), « Hysteresis, persistence, and the NAIRU: an empirical analysis for the Federal Republic of Germany », dans R Layard et L. Calmfors (dir. publ.), *The Fight Against Unemployment*, Cambridge, Mass., MIT Press, pp. 93-122.
- Garonna, P. et E. Pisani (1986), « Italian unions in transition: the crisis of political unionism », dans Richard Edwards, Paolo Garonna et Franz Tödtling (dir. publ.), *Unions in Crisis and Beyond: Perspectives from Six Countries*, Dover, Mass., Auburn House.
- Gregory, R. (1986), « Wage policy and unemployment in Australia », *Economica*, Vol. 53 (février), pp. S53-S74.
- Gregory, R.G. et W.F. Foster (1982), « A preliminary look at some labour market dynamics in Australia, Japan and North America », communication présentée à la Conference on Japanese and Australian Labour Markets, Australian National University (juillet).
- Grubb, D. (1986), « Topics in the OECD Phillips curve », *Economic Journal* (mars), pp. 55-79.
- Hamermesh, D.S. (1988), « The demand for workers and hours and the effects of job security policies: theory and evidence », dans R.A. Hart (dir. publ.), *Working Time and Employment*, Londres, Allen & Unwin.
- Jackman, R. et S. Roper (1987), « Structural unemployment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 49 (février), pp. 9-36.
- Lazear, E. (1981), « Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions », *American Economic Review*, Vol. 71 (septembre), pp. 606-20.
- Lindbeck, A. et D.J. Snower (1986a), « Wage rigidity, union activity and unemployment », dans W. Beckerman (dir. publ.), *Wage Rigidity and Unemployment*, Baltimore, Md., Johns Hopkins University Press, pp. 97-126.
- Lindbeck, A. et D.J. Snower (1986b), « Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations », *American Economic Review*, Vol. 76 (mai), pp. 235-39.
- Mendelsohn, S. (1988), « The status of wrongful termination litigation in the United States and its effect on the employment relationship », document rédigé à l'intention du Département de la main-d'œuvre et des affaires sociales de l'OCDE.
- Ministero del Lavoro (1987). *Rapporto '87 : Lavoro e politica dell'occupazione in Italia*.
- Murphy, K.M. et R.H. Topel (1988), « The evolution of unemployment in the United States: 1968-85 », *NBER Macroeconomics Annual* (à paraître).
- Nickell, S.J. (1986), « Dynamic models of labour demand », dans O. Ashenfelter et R. Layard (dir. publ.), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 1, Amsterdam, North-Holland.
- Nickell, S.J. et S. Wadhvani (1987). « Unions, wages and employment: tests based on UK firm-level data », Centre for Labour Economics Discussion Paper no 291 (septembre).
- Nickell S.J. et S. Wadhvani (1988) « Insider forces and wage determination », *Centre for Labour Economics* (mars).
- OCDE (1988a), *Perspectives économiques*, n° 43 (juin), pp. 36-37.
- OCDE (1988b), *Perspectives de l'emploi*.
- OCDE (1987), *Ajustement structurel et performance de l'économie*.
- OCDE (1986a), *Flexibilité et marché du travail*.
- OCDE (1986b), *Etudes économiques : Royaume-Uni* (janvier).
- Pissarides, C. (1986), « Unemployment and vacancies in Britain », *Economic Policy*, n° 3 (octobre), pp. 500-59.

- Salop, J. et S. Salop (1976). « Self-selection and turnover in the labor market », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90 (novembre), pp. 619-27.
- Soltwedel, R. (1987), « Employment problems in West Germany – the role of institutions, labor law, and government intervention », communication présentée à la Carnegie-Rochester Conference, 24-25 avril 1987.
- Thélot, C. (1985), « La croissance du chômage depuis vingt ans : interprétations macroéconomiques », *Economie et statistique*, n° 183 (décembre).
- UK Department of Employment (1988), « Measures of unemployment and characteristics of the unemployed », *Employment Gazette* (janvier), pp. 28-39.