



CEPII

**CENTRE
D'ÉTUDES PROSPECTIVES
ET D'INFORMATIONS
INTERNATIONALES**

No 1998 – 11
Octobre

Le marché du travail britannique vu de France

Michel Fouquin
Sébastien Jean
Aude Sztulman

TABLE DES MATIERES

RESUME

INTRODUCTION

I. UNE BONNE PERFORMANCE EN TERMES D'EMPLOI.....	6
II. QUELS EMPLOIS ?	10
A. Le renouveau du travail indépendant pendant les années quatre-vingt	11
B. La flexibilité des contrats de travail.....	12
C. La flexibilité du temps de travail	13
III. LES INÉGALITÉS CROISSENT, LES SALAIRES RÉELS AUSSI.....	14
A. Des disparités croissantes dans les rémunérations du travail.....	15
B. Inégalités, pauvreté : la face sombre de l'expérience britannique.....	16
C. Salaires réels et productivité.....	17
D. Une comparaison franco-britannique détaillée des coûts du travail	17
IV. LES PARADOXES DE LA "FLEXIBILITÉ" BRITANNIQUE : ÉLÉMENTS D'INTERPRÉTATION.....	20
CONCLUSION	
ANNEXE 1 : LES RÉFORMES INSTITUTIONNELLES DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	23
1. L'organisation des relations professionnelles et les syndicats	25
2. La suppression des <i>Wages Councils</i> et du système de salaires minimaux.....	27
3. La réduction des prestations sociales	28
4. La protection de l'emploi.....	30
5. Des évolutions de la fiscalité en faveur de l'emploi.....	30
6. Principales réformes institutionnelles du système de retraite.....	30
7. Les réformes du système de cotisations sociales.....	32
8. La politique de l'emploi	36
9. Le <i>New Deal</i> travailliste.....	38
ANNEXE 2 : REPARTITION SECTORIELLE DÉTAILLÉE DE L'EMPLOI SALARIÉ EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE, 1978-1996.....	39
ANNEXE 3 : DONNÉES ET CHOIX MÉTHODOLOGIQUES POUR LA COMPARAISON DÉTAILLÉE DES COÛTS DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE.....	42
ANNEXE 4 : COUT RELATIF ANNUEL D'UN SALARIÉ À TEMPS PLEIN, EN FRANCE PAR RAPPORT À LA GRANDE-BRETAGNE, PAR SECTEUR ET PAR TYPE DE TRAVAILLEURS.....	45
BIBLIOGRAPHIE.....	47

LISTE DES DOCUMENTS DE TRAVAIL.....51

RESUME

Ce document de travail propose une analyse quantitative détaillée sur longue période du fonctionnement du marché du travail britannique, avec la France pour point de comparaison. Au-delà des problèmes de mesure du taux de chômage, l'étude des créations nettes d'emplois montre que la performance du Royaume-Uni a été meilleure que celle de la France au cours des vingt dernières années. Le différentiel de croissance par tête observé au cours de cette période au profit du Royaume-Uni en constitue l'une des explications principales.

Une analyse détaillée de la ventilation sectorielle de l'emploi salarié dans les deux pays indique que le déversement d'emplois depuis l'industrie vers les services a été un peu plus rapide au Royaume-Uni. Au sein des services, l'emploi salarié en France s'avère relativement faible dans l'hôtellerie-restauration et dans le commerce de détail, mais aussi dans les services financiers. A l'inverse, la part dans l'emploi des secteurs de service public et de services aux personnes, pour l'essentiel non marchands, est plus importante et plus fortement croissante qu'au Royaume-Uni.

La nature des emplois britanniques présente des évolutions significatives, mais leur ampleur doit être nuancée. Le travail indépendant a augmenté, mais cela s'apparente d'abord à un mouvement de rattrapage vers la moyenne européenne. Le travail temporaire ne s'est que faiblement développé, surtout en comparaison de la France. Le travail à temps partiel est largement répandu, mais son rythme d'extension est comparable à celui de la France. Le Royaume-Uni se distingue toutefois par des disparités croissantes de temps de travail. Enfin, l'ancienneté moyenne des salariés semble n'avoir que très faiblement diminué.

L'un des constats les plus alarmants à l'égard de l'expérience britannique est l'aggravation des inégalités de salaires et de revenus. Son ampleur n'est comparable qu'avec celle observée aux Etats-Unis. Par ailleurs, les salaires réels britanniques se sont accrus plus rapidement que ceux des travailleurs français. L'analyse détaillée des structures de coût du travail montre que l'avantage de coût salarial dont bénéficiait le Royaume-Uni s'est nettement réduit entre 1978 et 1992. Le coût relatif des travailleurs non manuels, par rapport aux manuels, est plus élevé en France mais cette différence s'atténue au cours de la période. Enfin, quelques secteurs à très faible qualification (commerce de détail, habillement-cuir-chaussures, services aux personnes, hôtellerie-restauration) se distinguent par un coût du travail manuel particulièrement élevé en France.

Au total, le fonctionnement du marché du travail britannique s'avère largement paradoxal. Les réformes radicales sont à l'origine d'une certaine capacité d'adaptation, notamment en termes d'effectifs globaux et de salaires relatifs. Mais ce marché reste à maints égards "rigide", avec une inflation salariale toujours vivace et peu sensible au niveau de chômage, une domination persistante des formes traditionnelles d'emploi et une mobilité micro-économique des travailleurs somme toute relativement faible. Ces caractéristiques résultent notamment de la nature duale du marché du travail britannique. La charge des ajustements pèse principalement sur une part réduite de la population. Les rigidités persistantes sont en revanche la conséquence de la pérennité d'un "cœur" du marché du travail, fonctionnant largement selon les règles prévalant dans le système précédent.

SUMMARY

This working paper puts forward a detailed, quantitative, long-term analysis of the workings of the British labour market, using France as a point of comparison. Apart from the problems of measuring the rate of unemployment, a study of net job creation shows that the United Kingdom has achieved a better performance than France over the last twenty years. The differential in per capita growth during this period has favoured the United Kingdom and constitutes one of the main explanations.

A detailed analysis of the sectoral breakdown of salaried employment in the two countries indicates that the shift of jobs from industry to services has been slightly faster in the United Kingdom. Within services, salaried employment in France is relatively weaker in the hotel and catering industries, in the retail trade as well as in financial services. In contrast, the share of jobs in public services and services to individuals (which are essentially non-marketable) is greater and growing more quickly in France than in the UK.

The nature of British employment demonstrates significant changes, but their amplitude should be qualified. Independent employment has risen, but this would appear to be primarily a move to catch-up with the European average. Temporary work has only risen slightly, especially when compared with France. Part-time work is widespread, but the pace of its extension is comparable with that of France. The United Kingdom, however, stands out due to the rising disparities of working time. Lastly, the average seniority of employees appears to have diminished only very little.

One of the most alarming observations of the British experience has been the worsening of wage and income inequalities. The scale is only comparable to that found in the United States. Furthermore, real earnings in Britain have risen faster than for French employees. A detailed analysis of labour cost structures demonstrates that the labour cost advantage the United Kingdom used to have fell markedly between 1978 and 1992. The relative cost of non-manual employees with respect to manual workers is greater in France, though this difference was falling throughout the period. Lastly, some sectors with especially unskilled labour (the retail trade, clothing-leather, goods-shoes, personal services, hotels and catering) are characterised by manual labour costs which are particularly high in France.

Altogether, the functioning of the British labour market appears to be very paradoxical. Radical reforms have indeed been at the origin of a certain capacity to adapt, notably in terms of overall manning levels and relative wages. But the market remains "rigid" in many respects, with wage inflation always remaining buoyant and only little sensitive to the level of unemployment, with the persistent domination of traditional forms of employment and micro-economic labour mobility by workers which remains relatively weak. These characteristics result especially from the dual nature of the British labour market. The costs of adjustments bear down mainly on a small part of the population. The continuing rigidities, however, are a consequence of the perpetuation of a "core" labour market, which functions largely according to the rules of preceding system.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL BRITANNIQUE VU DE FRANCE

Michel Fouquin, Sébastien Jean et Aude Sztulman¹

INTRODUCTION

L'expérience britannique est une référence récurrente dans le débat public français sur le marché du travail, mais elle joue alternativement le rôle de modèle et de repoussoir. Le caractère tranché des opinions sur la question s'explique sans doute largement par la radicalité des réformes entreprises au Royaume-Uni depuis l'arrivée au pouvoir de Mme Thatcher, mais il est également alimenté par la complexité des évolutions observées et par la difficulté d'en tirer un diagnostic clair.

Ce document de travail propose une analyse quantitative détaillée sur longue période du fonctionnement du marché du travail britannique, avec la France pour point de comparaison. Nous examinerons en premier lieu la performance comparée, en termes d'emploi, de ces deux pays au cours des vingt dernières années. Nous nous interrogerons ensuite sur les évolutions de la nature des emplois, puis sur les niveaux et les structures comparés de revenus et de coûts du travail. Un certain nombre de paradoxes émergent de cette analyse ; la dernière partie en proposera une interprétation, basée sur le caractère fortement dual du fonctionnement du marché du travail.

I. 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 1998 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 demeurait supérieur à 12 % en France. La performance britannique est cependant l'objet d'intenses controverses, tant dans son évaluation que dans son interprétation.

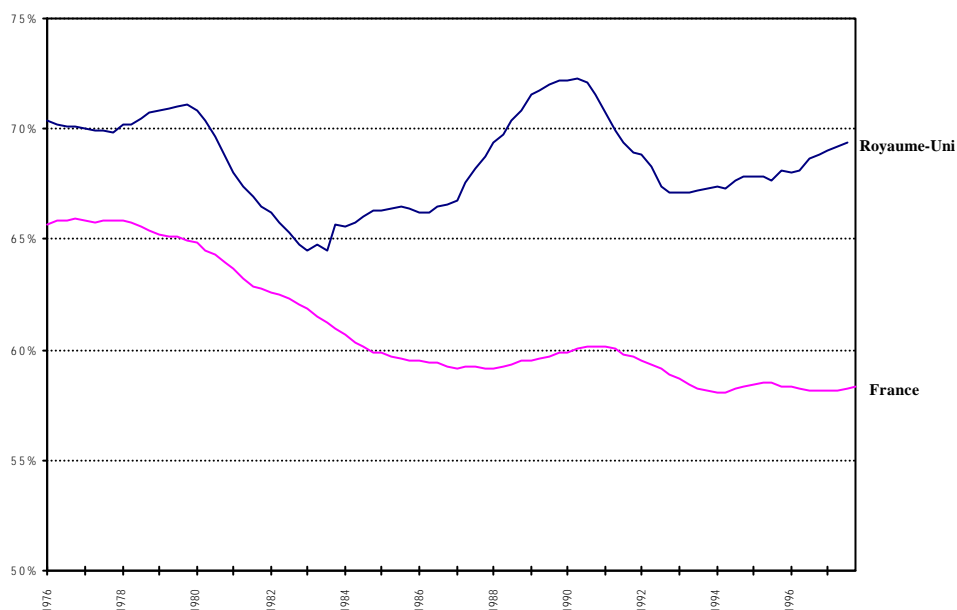
Certains y voient un artifice statistique, arguant notamment de la forte augmentation du nombre de personnes percevant une indemnité d'invalidité² (et à ce titre non comptabilisées comme chômeurs), et plus généralement de la baisse du taux d'activité, en particulier chez les jeunes, reflets supposés du nombre croissant de travailleurs découragés. D'autres mettent en avant la faible croissance de la population en âge de travailler au

¹ Michel Fouquin est directeur-adjoint du CEPII (e-mail : fouquin@cepii.fr). Sébastien Jean est économiste au CEPII (e-mail : s.jean@cepii.fr). Aude Sztulman est doctorante au CERESA, Université de Paris-IX Dauphine (e-mail : sztulman@etud.dauphine.fr). Nous tenons à remercier Mmes Calvarin, Gonzalez-Demichl et Stos, de l'INSEE, pour nous avoir fourni les données d'estimation annuelle d'emploi en France pour diverses séries.

² Selon l'OCDE (1996a), les personnes percevant une indemnité d'invalidité représentaient 5% de la population active en 1994. En avril 1995, l'allocation d'invalidité a été remplacée par une allocation d'incapacité, assortie d'un contrôle rigoureux de l'incapacité au travail.

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 une partie seulement du cycle.

Graphique 1 :
Taux d'emploi en France et au Royaume-Uni, 1976-1997

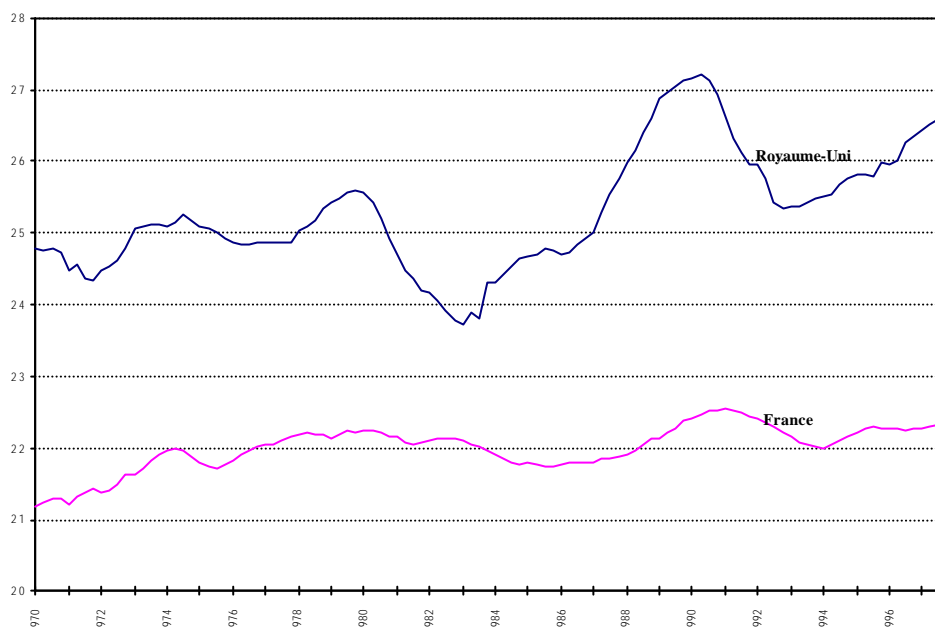


Source : Données FERI.

L'examen du taux d'emploi (cf. graphique 1), 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 % 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 continûment baissé 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, depuis 1980 la population en âge de travailler a augmenté de quatre millions en France contre seulement 2,2 millions au Royaume-Uni. C'est pourtant au Royaume-Uni que la croissance de l'emploi a été la plus forte (cf. graphique 2). Sur la même période (1980 étant un point haut relatif de l'emploi dans les deux pays) l'emploi total a augmenté de 160 000 environ en France, et de près d'un million outre-Manche, avec toutefois de très fortes variations cycliques. La différence de tendance est manifeste : l'évolution globale de l'emploi a été plus favorable au Royaume-Uni qu'en France au cours des vingt dernières années.

Graphique 2 :
Emploi total en millions (cvs) en France et au Royaume-Uni, 1970-1997



Source : Données FERI.

L'une des explications de la différence de créations d'emplois tient au niveau de la croissance du PIB réel par tête qui, depuis 1979, a été de 40 % au Royaume-Uni, contre 30 % seulement en France. Les politiques monétaires et budgétaires depuis le début des années quatre-vingt-dix ont sans doute contribué pour une large part à cet écart de croissance. Une estimation centrale, publiée à l'occasion de conférence nationale sur l'emploi,³ fixe entre quatre et cinq pour cent le déficit d'activité de la France à fin 1997. La politique monétaire française a été guidée par le souci de maintenir le franc dans le SME, et la politique budgétaire a été moins contra-cyclique (déficit public inférieur à 6 % depuis le début de la décennie, alors qu'il s'est approché de 8 % au Royaume-Uni). Mais, de façon plus générale, il ne fait pas de doute que le Royaume-Uni, qui n'avait cessé depuis la fin de la seconde guerre mondiale de s'appauvrir relativement à l'Europe continentale, se situe aujourd'hui sur une trajectoire de croissance comparable à celle des autres pays du continent en temps normal.

Dans tous les pays industrialisés, la croissance de l'emploi global recouvre des évolutions sectorielles contrastées ; partout les emplois de services progressent rapidement, tandis que les emplois industriels régressent. La comparaison des structures sectorielles d'emploi montre que ce "déversement" des emplois depuis l'industrie manufacturière vers les services est un peu plus rapide au Royaume-Uni qu'en France (voir tableau 1). La part de l'industrie manufacturière dans l'emploi salarié en Grande-Bretagne a chuté de 29,7 % en 1978

³ Cf. DARES, INSEE et DP.

à 18,2 % en 1996, soit 11,5 points, tandis qu'en France le recul n'était que de 10,2 points. C'est cependant à un niveau de détail plus fin que des divergences importantes apparaissent. D'une part les suppressions d'emplois salariés ont été singulièrement fortes entre 1978 et 1984 en Grande-Bretagne (recul de 5,9 points contre 3,6 points pour la France). D'autre part, le recul britannique a été particulièrement marqué dans les mines et l'industrie sidérurgique, qui ont perdu 3,9 points sur l'ensemble de la période, contre 2 points en France. Pour le reste de l'industrie et pour les années 1984-1996 les évolutions sont très similaires.

Les évolutions d'emplois salariés dans les services sont globalement analogues, mais les évolutions sectorielles fines sont fortement divergentes (les données très détaillées sont disponibles dans l'annexe 2). L'écart entre les deux pays porte sur les secteurs extrêmes du point de vue de la qualification de la main-d'œuvre et des salaires. La Grande-Bretagne fait mieux que la France pour des secteurs à très faible qualification et à très faible salaire mais aussi dans les secteurs à haute qualification et salaire élevé que sont les activités financières et dérivées. En particulier, la faiblesse relative du niveau et de l'augmentation de l'emploi français dans l'hôtellerie-restauration et dans le commerce de détail, phénomène déjà mis en évidence dans une comparaison France - Etats-Unis (Piketty, 1997), apparaît clairement ici : la somme de ces deux secteurs ne représentait que 9,5 % de l'emploi salarié en France en 1996, en hausse de 1 point par rapport à 1978, contre une part de 16 % au Royaume-Uni, en hausse de 3,5 points sur la même période⁴. De la même façon, la part dans l'emploi augmente de 1,2 points pour l'intermédiation financière britannique alors que cette part stagne en France. Dans le cas des secteurs à bas salaires, on peut supposer que la réglementation britannique sur les salaires minima et la faiblesse relative des charges ont du jouer en faveur du Royaume-Uni, tandis que pour les secteurs financiers c'est la volonté de faire du Royaume-Uni un centre financier d'envergure mondiale qui a permis de créer ces emplois. Par contre, la part dans l'emploi des secteurs de service public et de services aux personnes, pour l'essentiel non marchands⁵, est plus importante en France dès 1978 et l'écart s'accroît ensuite (+7,8 contre +5,3).

⁴ La prise en compte de l'emploi non salarié ne saurait expliquer cette colossale différence : la part de ces deux secteurs dans l'emploi total n'était guère que de 10,8 % en France en 1993.

⁵ Les données britanniques d'emploi ne distinguent pas explicitement les services non marchands.

Tableau 1 :
La répartition sectorielle de l'effectif salarié en Grande-Bretagne et en France
en 1978 et en 1996 (par grands secteurs)

	Code SIC 92	Grande-Bretagne					France				
		1978	1984	1989	1992	1996	1978	1984	1989	1992	1996
All industries and services	A-Q	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
All index of production industries	C-E	32,9	26,5	23,2	20,2	19,2	31,5	28,0	24,2	22,5	20,6
All manufacturing industries	D	29,7	23,8	21,3	18,6	18,2	29,5	25,9	22,7	21,2	19,3
All service industries	G-Q	60,0	66,8	70,5	74,1	76,0	58,1	63,7	67,5	69,6	72,2
Agriculture, hunting, forestry and fishing	A/B	1,7	1,6	1,3	1,4	1,2	1,9	1,6	1,4	1,4	1,4
Mining & quarrying	C	1,8	1,5	0,8	0,6	0,3	1,0	0,9	0,4	0,3	0,3
Manufacturing	D	29,7	23,8	21,3	18,6	18,2	29,5	25,9	22,7	21,2	19,3
Electricity, gas and water supply	E	1,3	1,3	1,1	1,0	0,7	1,0	1,2	1,1	1,1	1,0
Construction	F	5,4	5,0	5,0	4,3	3,6	8,4	6,8	6,9	6,4	5,7
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles & personal household goods	G	14,6	15,7	15,9	16,4	16,9	13,0	13,5	13,2	12,8	12,8
<i>of which: Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods</i>		8,5	8,9	9,2	9,9	10,2	6,4	6,7	6,4	6,2	6,4
Hotels and restaurants	H	4,0	4,8	5,3	5,6	5,8	2,1	2,4	2,7	2,9	3,1
Transport, storage & communication	I	6,5	6,4	6,1	6,2	5,9	7,0	7,3	7,0	7,1	6,9
Financial intermediation	J	3,2	4,0	4,7	4,6	4,4	3,3	3,7	3,6	3,5	3,3
Real estate, renting & business activities	K	6,9	8,6	10,2	11,0	12,9	5,0	5,8	9,1	9,6	10,6
Other services, of which:	L- Q	24,8	27,4	28,3	30,2	30,1	27,7	31,0	31,8	33,8	35,5
Public administration & defence; compulsory social security	L	7,2	7,0	6,1	6,6	6,1			10,1	10,5	10,7
Education	M	6,9	7,5	8,1	8,4	8,3			8,0	8,4	8,7
Health and social work	N	7,3	9,0	10,0	11,0	11,2			9,3	10,0	10,6
Other community, social & personal service activities	O-Q	3,4	3,9	4,1	4,3	4,4			4,4	4,8	5,6

*Note : Ces chiffres concernent l'emploi salarié pour la France et pour la Grande-Bretagne.
Source : Calculs des auteurs à partir des chiffres de la Comptabilité nationale et des estimations annuelles d'emploi de l' INSEE, pour la France et du Census of Employment et Annual Employment Survey, Office for National Statistics (ONS) pour la Grande-Bretagne.*

II. 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 fonctionnement (voir annexe 1 pour une description détaillée). Le développement du travail indépendant, du travail temporaire et de l'emploi à temps partiel a été favorisé par de nombreuses réformes institutionnelles, notamment l'assouplissement de la législation du travail, le relèvement des seuils de cotisation et la baisse des prestations sociales. Ces évolutions de la relation d'emploi se sont traduites par un sentiment d'insécurité croissante des travailleurs, alors même que la part de la population ayant eu une expérience directe du chômage ne s'est pas accrue sur la période 1985-1995⁶. Au-delà du constat global, il s'agit donc de savoir quels types d'emplois ont été créés.

A. Le renouveau du travail indépendant pendant les années quatre-vingt

Contrairement aux évolutions de la plupart des autres pays développés, le travail indépendant a connu un essor important en Grande-Bretagne durant les années quatre-vingt, en particulier à leur début. Après une longue période de stabilité, l'accroissement de l'emploi non salarié de 1979 à 1996 (+ 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 %, avec une hausse d'environ 19 % de juin 1981 à juin 1984. La part du travail indépendant dans les sources de revenus des ménages au Royaume-Uni s'élevait ainsi à 9,5 % en 1994-95 contre 5,8 % en 1980 (*Family Expenditure Survey, 1995-96*). 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 France⁷ (11,3 % en 1996), mais encore inférieur à la moyenne européenne (15,0 % en 1996).

Ce développement de l'emploi non salarié au Royaume-Uni est assez ciblé sectoriellement. En 1996, 57,5 % des emplois indépendants se situaient dans le secteur des services (19,2 % dans le secteur "distribution, hôtellerie et restauration", 16,4 % dans le secteur "banques, finances, assurances"), 24,1 % dans la construction et seulement 7,7 % dans des industries manufacturières. Les taux de croissance de l'emploi indépendant les plus importants sont observés dans trois secteurs: le secteur "banques, finances, assurances" (+ 187,4 % de 1979 à 1990), le secteur "administration, sphère de l'éducation et de la santé, entreprises personnelles de petite taille" (+ 156,4 % de 1979 à 1990) et le secteur de la construction (+ 109,5 % de 1979 à 1990). Le déversement des emplois depuis le secteur manufacturier vers les services a donc amplifié l'augmentation de l'emploi indépendant.

⁶ Environ un quart de la population en âge de travailler a fait au moins une fois la demande d'indemnités de chômage sur l'ensemble de la période (Robinson, 1996).

⁷ Ce taux comprend en France un grand nombre de petits exploitants agricoles. Si l'on exclut le travail indépendant agricole, l'emploi non salarié est passé, entre 1979 et 1990, de 6,6 % à 11,6 % au Royaume-Uni et de 10,6 % à 10,3 % en France (OCDE, 1992).

Par ailleurs, les employeurs ont eu avantage à modifier le statut de leurs salariés, pour des raisons fiscales et d'assurance sociale, et le recours à la sous-traitance a permis de reporter sur d'autres entreprises les évolutions heurtées de la conjoncture⁸.

Enfin, la promotion par le gouvernement de la "culture d'entreprise", au travers d'incitations financières et de régulations souples, a favorisé l'essor du travail indépendant : accès au capital facilité pour les petites entreprises (prêts garantis, seuils de TVA plus élevés, déductions fiscales), centres de conseil, programmes de formation, etc., notamment au travers de la mise en place en 1983 du programme *Enterprise Allowance Scheme* destiné aux chômeurs souhaitant créer une entreprise (rebaptisé *Business Start-up* en 1991).

Le travail indépendant prend des formes très diverses au Royaume-Uni. Sa hausse marquée reflète non seulement la création de petites entreprises mais aussi un développement du travail domestique, de la sous-traitance (notamment dans la construction) et de "petits boulots". Les travailleurs indépendants sans employé représentent les quatre cinquièmes de la croissance totale de l'emploi non salarié pendant les années quatre-vingt. En 1995, près de 70 % des travailleurs indépendants n'ont pas d'employés et seuls 9 % d'entre eux ont plus de cinq employés. L'emploi indépendant, constitué pour l'essentiel d'hommes (environ 75 %) travaillant à plein temps, présente néanmoins une forte augmentation du temps partiel (de 13,5 % en 1979 à 20 % en 1996)⁹.

L'emploi indépendant est donc synonyme d'instabilité dans un certain nombre de cas¹⁰, mais il ne doit pas être sommairement assimilé à un développement de la précarité. Il présente des caractéristiques très hétérogènes suivant le sexe, les heures travaillées ou le type d'activité.

B. La flexibilité des contrats de travail

Faut-il donc voir dans le développement du travail temporaire l'origine de ce sentiment "d'insécurité"¹¹ ? Là encore, la réponse est très mitigée. Le travail temporaire concernait 7,0 % de l'effectif salarié total en 1996, contre 5,2 % en 1986 et plus de la moitié des emplois temporaires sont désormais à temps partiel. Si le travail temporaire féminin reste prédominant, le travail temporaire masculin a connu une augmentation continue (de 36,8 % de l'emploi temporaire salarié total en 1986 à 45,2 % en 1996).

Cette tendance à la hausse du travail temporaire est néanmoins beaucoup plus marquée en France, où il est passé de 3,3 % de la population active en 1983 à 11,0 % en

⁸ Les travailleurs indépendants continuent souvent de dépendre d'une entreprise "donneuse d'ordre".

⁹ La part des travailleurs indépendants masculins à temps partiel est passée de 6 % en 1979 à 10 % en 1996 ; celle des femmes est restée stable autour de 50 %.

¹⁰ En 1992, le travail indépendant a une durée moyenne assez courte d'environ 3,5 ans (Gregg et Wadsworth, 1995).

¹¹ Les travailleurs temporaires (salariés titulaires de contrats de moins de deux ans) ne reçoivent pas d'indemnités de licenciement et ne sont pas protégés contre le licenciement abusif.

1994¹². Les contrats à durée déterminée sont maintenant majoritaires dans les flux d'embauches en France. Pour les établissements de cinquante salariés et plus, ils représentent même quatre cinquièmes des embauches (CSERC, 1996a). Entre 1990 et 1997, le nombre de CDD et d'intérimaires s'est accru de 40 % (Ripert, 1998).

Dans une démarche plus pragmatique, certains chercheurs ont tenté d'évaluer la variation de l'ancienneté moyenne des travailleurs (Burgess et Rees, 1997 ; Gregg et Wadsworth, 1995). Ils mesurent effectivement une tendance au raccourcissement, mais d'une ampleur relativement faible. L'ancienneté moyenne d'un emploi salarié est passée de 5,8 années en 1975 à 4,9 années en 1989 et 5 années en 1993 (Gregg et Wadsworth, 1995). Ces évolutions résultent d'une baisse de 20 % dans l'ancienneté moyenne de l'emploi des hommes et d'une hausse de 10 % dans celle des femmes¹³. 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 ancienneté moyenne plus courte. Cependant, le marché du travail britannique conserve un "coeur" de salariés travaillant à temps plein, bénéficiant de contrats à durée indéterminée (CDI), et souvent protégés par des conventions collectives¹⁴. L'impératif de flexibilité semble ne s'être imposé qu'à une partie de la force de travail : la part dans l'emploi des salariés permanents et travaillant à plein temps s'élevait encore en 1996 à 65,2 %, en baisse de 4,5 points par rapport à 1984 (*Labour Force Survey*).

C. La flexibilité du temps de travail

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.

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.

¹² Voir OCDE (1996b). Le chiffre français inclut les participants aux programmes publics de politique active du marché du travail.

¹³ Les femmes ont néanmoins une ancienneté moyenne inférieure à celle des hommes (à l'exception du travail à temps partiel). L'emploi féminin en hausse a donc contribué au déclin de l'ancienneté moyenne globale de l'emploi.

¹⁴ Notons cependant qu'en 1996, seulement 36,5% des salariés étaient couverts par des accords de conventions collectives (Rifflart, 1998).

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), a connu une croissance continue (25,6 % de la population occupée en 1996)¹⁵. Cette évolution a été favorisée par des exonérations de cotisation, ainsi que par les seuils relativement élevés de cotisation de sécurité sociale (voir annexe 1). Le développement du temps partiel est également lié en France aux politiques incitatives développées par les pouvoirs publics, en particulier dans les années récentes.

Au Royaume-Uni, une grande partie de cette augmentation s'est effectuée dans des emplois offrant moins de 17 heures de travail par semaine (Gregg et Wadsworth, 1995). La durée annuelle du travail pour les temps partiels y est ainsi la plus basse de l'Union, et elle est décroissante : 789 heures en 1993 pour 812 heures dix ans plus tôt. En France, l'expansion du travail à temps partiel a également été soutenue (de moins de deux millions en 1982 à 3,5 millions d'actifs en 1995)¹⁶, en particulier au cours des années quatre-vingt-dix. Sa part dans l'emploi total est passée de 12,1 % en mars 1989 à 15,6 % en mars 1995. Mais 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. De surcroît, 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, lié en particulier à l'extension du travail à temps partiel et de l'emploi indépendant. 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. Le nombre de jours ouvrés par semaine est également très variable : en 1994, environ 40 % des travailleurs étaient occupés cinq jours par semaine, mais près de 20 % travaillaient six ou sept jours. L'essor de ces emplois dits "atypiques" ou "flexibles" sur le marché du travail britannique n'est évidemment pas sans conséquence sur les inégalités de revenus.

III. LES INEGALITES CROISSENT, LES SALAIRES REELS AUSSI

Les changements importants dans les types d'emplois et leur variété croissante, que ce soit dans leur statut ou dans leur temps de travail, incitent à s'interroger sur les

¹⁵ Le temps partiel serait néanmoins essentiellement volontaire au Royaume-Uni, seulement 14 % des personnes concernées souhaitant travailler à plein temps (OCDE, 1996a), alors qu'en France, 38 % des travailleurs à temps partiel déclaraient en 1996 souhaiter travailler plus (CSERC, 1996). Ces statistiques sont toutefois à prendre avec prudence, et se prêtent mal à une comparaison directe.

¹⁶ Source : *Enquêtes sur l'emploi*, INSEE.

évolutions des salaires et des revenus. Plusieurs optiques sont cependant envisageables. Nous examinerons dans un premier temps les inégalités de salaires, puis de revenus, avant d'analyser plus en détail les coûts comparés du travail en France et au Royaume-Uni.

A. Des disparités croissantes dans les rémunérations du travail

Les disparités salariales ont augmenté parmi les travailleurs à temps plein en Grande-Bretagne ; le rapport du salaire brut hebdomadaire du neuvième décile¹⁷ à celui du premier décile est passé de 2,79 en 1979 à 3,38 en 1995. En France, ce même rapport pour les salaires bruts annuels, initialement plus élevé, a peu varié, passant de 3,24 en 1979 à 3,28 en 1994. Vue sous cet angle, l'évolution des inégalités salariales ne correspond guère qu'à un rattrapage du niveau français.

On ne s'étonnera pas cependant, au vu de ce qui précède, qu'il s'agisse là d'un prisme très déformant. Dès lors que l'on étend le champ de l'analyse à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel et les travailleurs indépendants, le tableau apparaît beaucoup plus sombre pour le Royaume-Uni. Le travail à temps partiel est en fort développement et nous avons souligné la disparité croissante du nombre d'heures travaillées parmi les salariés. Qui plus est, le temps partiel reste souvent mal rémunéré, même lorsque l'on se base sur des salaires horaires. Alors que 4,9 % des salariés des deux sexes gagnaient moins de £ 2,5 de l'heure en 1994, la proportion s'élevait à 6,3 % chez les femmes et à 7,9 % pour les femmes travaillant à temps partiel. Dans le même ordre d'idée la moitié des femmes travaillant à temps partiel percevait moins de £ 4 de l'heure, alors que ce n'était le cas que de 23,3 % en moyenne pour l'ensemble des salariés et de 32,8 % à 34,3 % des femmes salariées (Machin et Manning, 1996).

Quant au travail indépendant, la dispersion des revenus qui en sont issus s'est accrue, en particulier dans la seconde moitié des années quatre-vingt¹⁸. Cette évolution a contribué de façon significative à la hausse des inégalités de revenu des ménages (Jenkins, 1996). Les revenus de l'emploi indépendant correspondent à une part importante des revenus des ménages en haut et en bas de l'échelle de la distribution (Goodman et Webb, 1994).

Des évolutions similaires, quoi que de moindre ampleur, ont également joué en France. D'après une étude du CSERC (1996a), le développement des emplois temporaires, de l'intérim, des contrats aidés et la montée du travail à temps partiel ont entraîné un accroissement de la dispersion des revenus salariaux effectivement perçus par les ménages.

¹⁷ Le neuvième décile est le salaire au dessus duquel sont payés les 10 % les mieux payés parmi les salariés.

¹⁸ En France également, les disparités de revenus entre travailleurs indépendants se sont accrues : les professions libérales ont connu une évolution à la hausse de leur niveau de vie (proche de celle des cadres) alors que ceux des agriculteurs, des artisans et des commerçants ont stagné (CSERC, 1996).

B. Inégalités, pauvreté : la face sombre de l'expérience britannique

Nous ne disposons pas d'indicateur spécifique de l'évolution des disparités des rémunérations parmi l'ensemble des travailleurs, mais il semble peu douteux que celles-ci ont fortement augmenté. Cette situation s'avère d'autant plus douloureuse que les minima sociaux sont faibles au Royaume-Uni. Par exemple, l'indemnité de chômage, forfaitaire, est de £ 49,15 par semaine (£ 38,90 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 parmi les ménages, 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 % (*Social Trends*, 1994). Alors que les revenus réels des 10 % des ménages les plus riches se sont accrus de façon substantielle de 1979 à 1991 (environ 30 %), les revenus des 10 % les plus pauvres ont baissé. Qui plus est, les changements sont encore plus marqués dans la distribution des revenus nets des coûts de logement. Ainsi, les revenus des 5 % des ménages les plus pauvres ont décliné de 10 % entre 1981 et 1991, tandis que les 5 % les plus riches ont vu ces revenus augmenter de 60 %. Une analyse par le coefficient de Gini, qui donne une vision plus globale des inégalités, confirme ces tendances : après vingt années de stabilité ou de baisse modérée, ce coefficient est passé de 24,5 à la fin des années soixante-dix à 32,5 en 1991 (FMI, 1996). Encore cette augmentation a-t-elle été de 3 ou 4 points supérieure pour les revenus nets des coûts de logement (Goodman *et alii*, 1996). Au total, même si beaucoup de pays riches ont également connu une augmentation des inégalités au cours des vingt dernières années, cette évolution a commencé très tôt au Royaume-Uni et elle y a connu une ampleur exceptionnelle, comparable seulement avec celle observée aux Etats-Unis.

Le degré d'inégalité, qui pouvait être qualifié de modéré au Royaume-Uni dans les années soixante-dix, est désormais considéré comme élevé. La comparaison internationale des degrés d'inégalités en niveau est un exercice particulièrement délicat, mais le travail circonstancié de Gottschalk et Smeeding (1997) place le Royaume-Uni au deuxième rang, derrière les Etats-Unis, parmi dix-neuf pays de l'OCDE classés par ordre décroissant d'inégalités de revenus aux environs de 1990.

Cet accroissement des inégalités s'est accompagné d'une augmentation très marquée de la pauvreté. Différentes définitions peuvent être utilisées pour la mesurer. En définissant comme pauvres les ménages dont le revenu est inférieur à la moitié de la moyenne nationale, Goodman, Johnson et Webb (1996) montrent que leur proportion est passée de 6 % à la fin des années soixante-dix à 20 % en 1993 si l'on se réfère aux revenus avant coûts de logement, et de 7 % à 25 % sur la base des revenus nets des coûts de logement. Ils montrent de plus que l'augmentation reste très forte lorsque le seuil de pauvreté est choisi à 40 % ou 60 % du revenu moyen au lieu de la moitié. Les niveaux atteints récemment sont élevés en comparaison de la majorité des pays d'Europe continentale, et en particulier de la France ; l'office statistique européen Eurostat estimait récemment, sur la base de statistiques harmonisées, que 22 % des individus vivaient dans des ménages sous le seuil de pauvreté au Royaume-Uni en 1993, contre 14 % en France.

C. Salaires réels et productivité

Ce développement de la pauvreté concerne principalement des inactifs, qui constituent une part croissante des bas revenus. En revanche, 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 1994.¹⁹ 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 élevée jusqu'en 1992. Un ralentissement est observé depuis cette date (qui, paradoxalement, correspond au retour de la croissance au Royaume-Uni), mais les données récentes semblent indiquer un regain de croissance des salaires réels.

Ce rattrapage des salaires au Royaume-Uni a accompagné la reprise de la productivité du travail dans l'industrie britannique²⁰. 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-vingt. 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.

D. Une comparaison franco-britannique détaillée des coûts du travail

Pour se faire une idée plus précise du niveau et des évolutions des coûts du travail comparés en France et au Royaume-Uni pour les employeurs, il est utile de détailler l'analyse, en tenant compte tant du secteur d'activité que de la qualification, si possible pour une période relativement longue. Les données réunies par Eurostat lors des enquêtes de 1978, 1981, 1984, 1988 et 1992 sont de bonne qualité et fournissent de premiers jalons dans ce sens, mais elles présentent plusieurs inconvénients : la première enquête ne propose qu'un détail sectoriel rudimentaire ; le secteur des services (hors commerce, institutions de crédit et assurances) n'est couvert que par la dernière enquête ; enfin, cette dernière enquête ne propose aucune distinction par catégorie socioprofessionnelle, et sa nomenclature sectorielle diffère de celle des précédentes enquêtes.

C'est pourquoi il nous a semblé utile d'entreprendre un effort spécifique de comparaison des coûts du travail entre la France et le Royaume-Uni à partir de données

¹⁹ Source : OCDE, *Comptes Nationaux*.

²⁰ Les chiffres mentionnés ci-après concernant la productivité du travail sont extraits de Husson (1996).

nationales, en tentant de concilier une désagrégation sectorielle relativement fine (y compris sur les services) et une distinction selon le niveau de qualification, avec des données harmonisées pour une période d'étude suffisamment longue. La méthodologie utilisée est décrite en annexe 3. Les dates retenues sont celles pour lesquelles une enquête Eurostat est disponible (1978, 1984, 1988 et 1992), à la fois parce que nos données ne nous permettaient pas de couvrir une période plus longue et parce que cela permet d'utiliser les données d'Eurostat comme données de cadrage, même si les nomenclatures sectorielles ne sont pas identiques.

Cette comparaison présente évidemment certains défauts ; signalons entre autres que l'imputation des charges sociales pour passer des salaires aux coûts salariaux comporte des risques d'erreurs et des approximations (pour le Royaume-Uni, nous avons supposé que tous les travailleurs restaient dans le régime de retraite complémentaire public, à défaut d'informations suffisantes sur les régimes complémentaires privés), et que la seule mesure de la qualification pour laquelle nous avons pu réunir des données satisfaisantes est rudimentaire puisqu'elle distingue seulement les travailleurs manuels des non manuels. Cela répond néanmoins assez bien à notre objectif de comparaison sur moyenne période des structures de coûts du travail.

La tendance générale est résumée dans le tableau 3, qui donne le niveau relatif, en France par rapport à la Grande-Bretagne, du coût annuel du travail pour un travailleur à temps plein. Ces résultats, assez proches de ceux obtenus dans les enquêtes Eurostat, montrent que l'avantage de coût salarial dont bénéficiait la Grande-Bretagne s'est nettement réduit entre 1978 et 1992. Alors que le coût annuel était plus de 65 % supérieur en France en 1978, l'écart s'était réduit à guère plus de 20 % en 1992. Cette hausse relative du coût britannique, acquise pour l'essentiel avant 1984, s'explique avant tout par les mouvements de taux de change. Exprimé en parité de pouvoir d'achat, l'écart est encore plus réduit (20 % en 1978, 9 % en 1992). Sa chute, plus progressive, n'intervient qu'après l'adoption par la France d'une politique de modération salariale, c'est-à-dire après 1984. Encore faut-il préciser que cette baisse relative du coût français s'est accompagnée d'une baisse relative du nombre d'heures travaillées (cf. partie II). Le rapprochement est donc moins net pour les coûts horaires, pour lesquels la différence en termes nominaux restait supérieure à 30 % en 1992.

**Tableau 3 : Coût relatif annuel d'un salarié à temps plein,
en France par rapport à la Grande-Bretagne,
par grand secteur et par type de travailleurs**

	Évalué au taux de change courant				Évalué au taux de change PPA			
	1978	1984	1988	1992	1978	1984	1988	1992
<i>Ensemble des travailleurs</i>								
Ensemble	1,65	1,24	1,25	1,21	1,20	1,20	1,13	1,09
Industrie manufacturière	1,59	1,23	1,25	1,24	1,15	1,19	1,13	1,11
Autres	1,70	1,25	1,26	1,22	1,24	1,21	1,14	1,09
<i>Travailleurs manuels</i>								
Ensemble	1,41	1,08	1,12	1,09	1,02	1,05	1,01	0,98
Industrie manufacturière	1,36	1,07	1,08	1,08	0,99	1,03	0,98	0,97
Autres	1,45	1,09	1,21	1,17	1,06	1,06	1,09	1,05
<i>Travailleurs non manuels</i>								
Ensemble	1,91	1,36	1,32	1,29	1,39	1,31	1,20	1,16
Industrie manufacturière	2,06	1,43	1,39	1,38	1,50	1,38	1,26	1,24
Autres	1,85	1,32	1,30	1,26	1,34	1,28	1,18	1,13
<i>Résultats des enquêtes Eurostat sur le coût de la main-d'oeuvre (coût mensuel total moyen, pour l'ensemble des salariés, y compris les temps partiels)</i>								
Industrie manufacturière	1,63	1,24	1,26	1,29	nd	nd	nd	nd
Services (*)	nd	Nd	nd	1,35	nd	nd	nd	nd

Notes : les chiffres présentés sont des ratios (coût en France) / (coût en Grande-Bretagne) ; les données Eurostat sur le coût de la main-d'oeuvre portent sur le Royaume-Uni.

(*) Ces données ne couvrent de fait qu'une partie des services, excluant notamment les services non marchands.

Sources : calculs des auteurs à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), INSEE-DARES, et de la Comptabilité nationale pour la France, et du New Earnings Survey (NES), ONS, pour la Grande-Bretagne. Voir annexe 4 pour plus de détail.

L'annexe 4 détaille ce coût relatif du travail en France, rapporté à celui de la Grande-Bretagne, pour les quatre années choisies et pour les travailleurs manuels et non manuels, dans la nomenclature sectorielle britannique SIC 1980. Il s'agit là encore de coûts annuels pour un travailleur à plein temps.

Pour chaque année et pour la presque totalité des secteurs, le coût relatif du travail en France, par rapport à la Grande-Bretagne, s'avère plus élevé pour les travailleurs non manuels que pour les travailleurs manuels. Cela n'est guère étonnant en début de période, puisque nous avons vu plus haut que la dispersion des salaires parmi les salariés à temps plein était jusqu'à récemment moins élevée au Royaume-Uni qu'en France. Il est plus surprenant que cette caractéristique reste vérifiée pour l'année 1992, mais l'on constate que son ampleur a diminué : le coût relatif des travailleurs manuels par rapport aux non-manuels a diminué en Grande-Bretagne, vis-à-vis de la France.

L'analyse sectorielle ne fait pas apparaître de différence systématique : aucune caractéristique sectorielle simple ne semble, à première vue, reliée de façon étroite au coût relatif, contrairement à ce qui se dégage, par exemple, d'une comparaison franco-allemande ou franco-américaine (Cortes, Fouquin et Jean, 1996). Cependant, les cas où la différence de coût du travail manuel reste la plus nette en 1992 concernent essentiellement des secteurs très intensifs en travail peu qualifié ; ainsi le commerce de détail (coût supérieur de 21 % en France), l'habillement, cuir, chaussures (+ 33 %), les services aux personnes (+ 39 %) et l'hôtellerie-restauration (+ 43 %). Le salaire minimum français explique sans doute en partie l'importance de la différence dans ces secteurs. Les différences de productivité et de nombre d'heures travaillées devraient être prises en compte pour affiner l'analyse, mais il est frappant de constater que l'on retrouve parmi ces secteurs à coût du travail manuel élevé en France le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration, dont nous avons souligné la grande faiblesse relative des effectifs salariés, par rapport au Royaume-Uni.

Par ailleurs, la différence de coût du travail non manuel est nettement inférieure à la moyenne dans les services au grand public, notamment l'administration, les services sanitaires, les services médicaux et l'éducation. Les coûts annuels dans ces secteurs sont proches de la parité de pouvoir d'achat, pour les travailleurs à temps plein.

IV. LES PARADOXES DE LA "FLEXIBILITE" BRITANNIQUE : ELEMENTS D'INTERPRETATION

Depuis 1979, le Royaume-Uni est devenu le champion européen de la déréglementation du marché du travail. Les réformes structurelles mises en œuvre ont eu pour objet de renforcer chacune des composantes de la flexibilité (emploi, salaire, organisation du travail). Il reste à déterminer quel a été l'impact spécifique de ces réformes sur le fonctionnement du marché du travail. La déréglementation a eu pour conséquence apparente la forte variabilité dont fait preuve le niveau global de l'emploi, qui s'ajuste de manière très ample et très rapide aux fluctuations cycliques de l'activité (voir graphiques 3a et 3b). Ce sont également les réformes qui sont désignées comme l'une des principales explications de l'augmentation exceptionnelle des inégalités de revenu et de la pauvreté survenue au cours de ces vingt dernières années, qui n'est comparable qu'avec celle connue aux Etats-Unis.

Pourtant, différents éléments cadrent mal avec le cliché d'un marché du travail parfaitement flexible. Si la flexibilité accrue des salaires relatifs est avérée, l'inflation salariale, mesurée en termes nominaux comme en termes réels, est restée très soutenue au Royaume-Uni, et très supérieure à celle de ses principaux partenaires, même lorsque le chômage atteignait des niveaux élevés.

De même, la forme traditionnelle de l'emploi, salarié à temps plein et pour une longue durée, est loin d'avoir disparu. Le travail indépendant a certes augmenté, mais cela s'apparente d'abord à un mouvement de rattrapage vers la moyenne européenne. Le travail temporaire ne s'est que faiblement développé, surtout en comparaison de la France. Le travail à temps partiel est largement répandu, mais son rythme d'extension est comparable à celui de la France. Enfin, l'ancienneté moyenne des salariés semble n'avoir que très faiblement diminué.

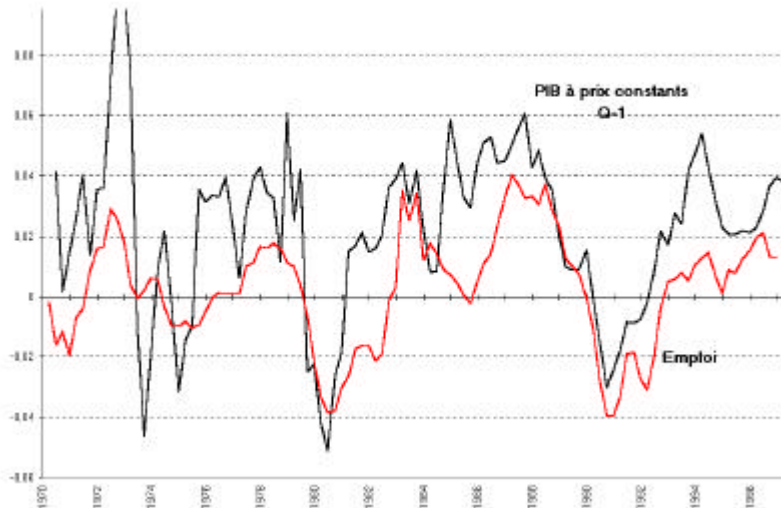
Les travailleurs sont-ils, à tout le moins, devenus plus mobiles ? Là encore, le constat est surprenant. D'après l'OCDE (1997), la mobilité du travail, mesurée par la fréquence du changement d'employeur, était plus faible au Royaume-Uni qu'en France, et *a fortiori* qu'aux Etats-Unis, en 1995. Les travaux comparables effectués par Cohen, Lefranc et Saint-Paul (1997) pour la France et les Etats-Unis et par Burgess (1998) pour le Royaume-Uni vont dans le même sens. Ils montrent que l'intensité des flux de main-d'œuvre entre emploi et chômage est similaire voire plus faible au Royaume-Uni qu'en France, c'est-à-dire à un niveau environ cinq fois plus faible en moyenne qu'aux Etats-Unis.

Au terme de cette étude, l'interprétation la plus plausible pour expliquer ces paradoxes nous semble être la suivante. La réforme du marché du travail britannique fait suite à une longue période de fonctionnement très réglementé de type corporatiste, marqué notamment par le pouvoir des syndicats. Cette dérégulation était supposée transformer les relations professionnelles en rendant le pouvoir aux entrepreneurs et modifier les comportements des travailleurs, afin d'assurer une plus grande flexibilité au marché du travail. Il semble que la réforme n'a atteint que le premier objectif et pas le second. Ainsi les employeurs n'ont-ils guère augmenté le taux de rotation de leur main-d'œuvre, mais ils n'hésitent pas à faire varier rapidement leur effectif suivant le cycle économique. C'est en tout cas ce que suggère la brutalité de la diminution de l'emploi au cours des crises du début des deux dernières décennies. A chaque fois, ce sont presque deux millions d'emplois qui ont été détruits en moins de trois ans. Réciproquement, l'emploi total a augmenté de trois millions et demi entre 1983 et 1990. Le système précédent n'avait jamais connu, depuis la seconde guerre mondiale, de chocs d'une telle ampleur en si peu de temps. Mais les travailleurs ne font apparemment pas preuve d'une plus grande mobilité spontanée, si l'on en juge par exemple par l'évolution de l'ancienneté moyenne ou de la mobilité. En ce sens, le marché du travail a fait preuve de flexibilité, mais celle-ci a été réduite au minimum (ajustement de niveau et non mobilité permanente de l'emploi) et semble à l'initiative des employeurs plutôt que des salariés.

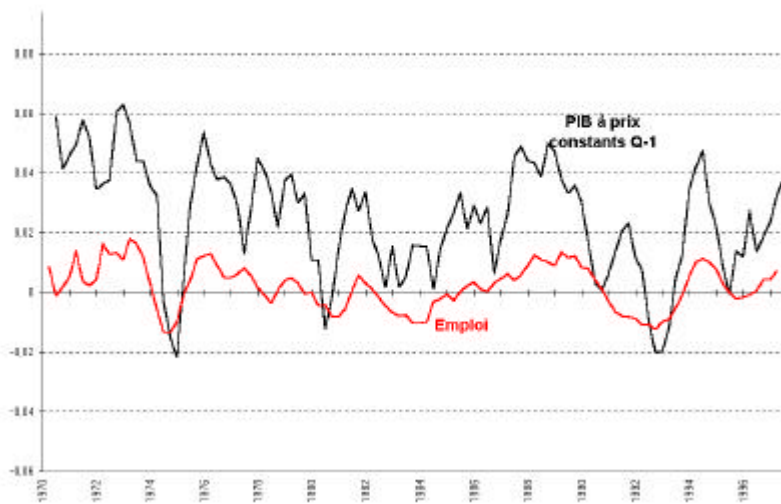
Par ailleurs, le marché du travail britannique fonctionne de plus en plus de manière duale. Il conserve un "cœur" de salariés stables à temps plein (les *insiders*), et ce sont les personnes à sa "périphérie" (les *outsiders*) qui supportent l'essentiel des ajustements nécessaires. Il s'agit là d'une hypothèse, mais différents éléments vont dans ce sens. Nous avons mentionné plus haut que la part de la population active ayant fait l'expérience du chômage n'a pas augmenté entre 1985 et 1995. Cela confirme l'idée selon laquelle une petite part de la population active subit l'essentiel des ajustements, d'autant plus que Burgess (1998) note l'importance des "transitions répétées" entre emploi et chômage : 46 % des personnes qui sont tombées au chômage au printemps 1995 avaient déjà connu cet état trois fois ou plus, et pour ces "chômeurs à répétition", la moitié des périodes de chômage commence moins de six mois après la précédente. Le caractère dual est également patent en termes de durée du travail, qui est à la fois très différente (relativement aux autres pays européens) entre temps partiel et temps plein, et pour laquelle les différences entre ces deux groupes se creusent.

Graphique 3a :
Taux de croissance annualisés de l'emploi et du PIB à prix constants

(retardé d'un trimestre), lissés sur trois trimestres, Royaume-Uni, 1970-1997



Graphique 3b :
Taux de croissance annualisés de l'emploi et du PIB à prix constants (retardé d'un trimestre), lissés sur trois trimestres, France, 1970-1997



Source : Calculs des auteurs à partir des données FERI.

La flexibilité n'est donc que marginale, en ce qu'elle ne concerne qu'une partie de la population active, la "périphérie". Celle-ci ne peut être caractérisée directement par des critères d'âge et de qualification, même si ces dimensions se recoupent ; elle réunit toutes les personnes qui n'ont pas réussi à s'assurer une position convenable et stable. Certaines catégories de travailleurs sont néanmoins plus fortement touchées. Ainsi les femmes jeunes (16 à 25 ans) présentent des caractéristiques très atypiques. Cette catégorie est fortement sur-représentée parmi les bas salaires horaires, et elle a connu, de 1985 à 1995, une très forte augmentation de la fréquence du temps partiel (qui a doublé) et de celle du travail temporaire (qui a augmenté de moitié). La détérioration de la position des travailleurs masculins peu qualifiés sur le marché du travail britannique est également avérée : le taux de non-emploi des adultes de sexe masculin (25-64 ans) n'ayant reçu qu'une éducation de base atteignait plus de 30 % en 1995 (OCDE, 1996a). Enfin, Burgess (1998) souligne qu'au Royaume-Uni, à l'instar de la France mais contrairement aux Etats-Unis, les différences de degrés de mobilité sont beaucoup plus marquées entre catégories d'âge qu'entre qualifications. Une explication possible à cette observation réside dans le temps nécessaire, en moyenne, pour intégrer ce que nous avons nommé le "cœur" du marché du travail.

CONCLUSION

Au total, le fonctionnement du marché du travail britannique s'avère largement paradoxal, ou à tout le moins singulier. En dépit de réformes radicales, ce marché reste à maints égards "rigide", avec une inflation salariale toujours vivace et peu sensible au niveau de chômage, une domination persistante des formes traditionnelles d'emploi et une mobilité micro-économique des travailleurs somme toute relativement faible. L'ensemble se prête mal à une lecture simpliste et sa compréhension reste approximative.

Nous avançons l'hypothèse que ces caractéristiques découlent de la nature fortement duale du fonctionnement du marché du travail britannique. Celui-ci possède une certaine capacité d'adaptation (notamment en termes d'effectifs globaux et de salaires relatifs), mais la charge des ajustements pèse principalement sur une part réduite de la population. Les rigidités persistantes sont en revanche la conséquence de la pérennité d'un "cœur" du marché du travail, fonctionnant largement selon les règles prévalant dans le système précédent.

Ces considérations ne doivent pas occulter le constat initial. Au-delà des problèmes de mesure du taux de chômage, l'étude des créations nettes d'emplois montre que la performance du Royaume-Uni a été meilleure que celle de la France au cours des vingt dernières années. Le différentiel de croissance par tête observé au cours de cette période au profit du Royaume-Uni en constitue l'une des explications principales et la réforme du marché du travail a probablement contribué à cette croissance, notamment en permettant de débloquer la situation inquiétante de la fin des années soixante-dix. Là réside peut-être sa principale incidence positive sur l'emploi.

L'autre conséquence majeure de la réforme du marché du travail est sans ambiguïté : c'est l'extraordinaire augmentation de la pauvreté et des inégalités de revenus, seulement comparable à celle observée aux Etats-Unis. Le défi auquel est confronté le gouvernement est précisément de concilier la lutte contre cette tendance avec le soutien d'un rythme de croissance satisfaisant. Pour y répondre, le principal handicap du Royaume-Uni est aujourd'hui la forte proportion, relativement aux pays du continent, de travailleurs peu

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 montrent que, sans remettre en cause les réformes du marché du travail, les priorités sont aujourd'hui différentes.

ANNEXE 1 :

LES REFORMES INSTITUTIONNELLES DU FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL

Depuis l'arrivée au pouvoir de Mme Thatcher en 1979, l'effort d'accroissement de la flexibilité de l'emploi, des salaires et de l'organisation du travail a été au centre de l'action des gouvernements successifs. L'importance accordée aux "rigidités" du marché du travail dans l'analyse du chômage fut à l'origine de réformes structurelles de grande ampleur, visant à promouvoir un fonctionnement "concurrentiel". L'intervention des pouvoirs publics a pris trois directions principales : un assouplissement de la législation et des dispositions légales ayant une incidence sur le fonctionnement du marché du travail, la mise en place de politiques visant à accroître l'incitation au travail et la définition de programmes destinés à assurer une meilleure adéquation entre offre et demande de travail. Vers le milieu des années quatre-vingt-dix, la plupart des réformes considérées comme prioritaires avaient été mises en œuvre : lois sur les relations industrielles et les syndicats, abaissement puis suppression des salaires minimaux établis par les *Wages Councils*, diminution de la protection de l'emploi, encouragement du travail à temps partiel, temporaire et indépendant par des mesures diverses, réduction des allocations chômage et autres allocations "sociales", refonte du système de cotisations, programmes de formation...

1. L'ORGANISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES SYNDICATS

Les pouvoirs publics se sont attachés au démantèlement des rigidités institutionnelles d'origine syndicale. Le mouvement syndical britannique, dont la structure traditionnelle s'appuie en partie sur les métiers, jouait un rôle important dans la négociation salariale et exerçait un contrôle relatif sur l'organisation du travail, l'embauche ("*closed shop*") ainsi que l'accès à la qualification (par le biais de l'apprentissage). Le faible degré de consensus entre les partenaires sociaux, depuis la fin des années soixante, a été à l'origine d'une crise des relations collectives et d'une remise en cause du rôle des syndicats dans l'économie britannique. Selon le patronat, les pratiques restrictives des syndicats auraient gêné l'adaptation du système productif britannique aux mutations économiques et technologiques.

Les évolutions de la législation au cours des années quatre-vingt ont fortement réduit les prérogatives des syndicats.

- Les *Employment Acts* de 1980, 1982 et 1988 ont interdit le monopole syndical en matière d'embauche ("*closed shop*") et les piquets de grève secondaires ("*secondary actions*" ou grèves de solidarité)²¹. Une plus grande responsabilité judiciaire a été imposée aux syndicats pour leurs actions.

²¹ Seules les grèves des travailleurs contre leur propre employeur sur les questions de salaire et d'emploi sont autorisées : les travailleurs ne peuvent plus participer à des conflits lorsqu'ils ne sont pas partie.

- La législation sur les relations industrielles a renforcé le contrôle démocratique sur les syndicats. Le *Trade Union Act* de 1984 a soumis les syndicats à l'obligation de réaliser un vote à bulletin secret pour que la grève soit légale (par voie postale depuis 1990). Cette loi a également supprimé l'immunité financière des syndicats instituée en 1906.

- Le *Trade Union Reform and Employment Rights* de 1990 a rendu les syndicats responsables de l'ensemble des conflits dans l'entreprise et renforcé les contraintes associées au lancement d'une action syndicale.

Suite à ces réformes, la diminution du nombre de grèves et de jours de travail perdus a été très importante : sur la décennie 1984-1993, le nombre de grèves s'élevait à 706 en moyenne annuelle contre 205 en 1994 (Lefresne, 1995). Le taux de syndicalisation a également fortement décliné : alors que 50,4 % des salariés appartenaient à un syndicat en 1980, ils n'étaient plus que 39,1 % en 1990²² et 33 % en 1994 (23 % dans le secteur privé). Les employeurs peuvent désormais choisir de ne pas reconnaître les syndicats et négocier à titre individuel avec les travailleurs : la détermination des conditions de rémunération et de travail est devenue une décision de l'employeur. 66 % des salariés travaillaient dans un établissement où les syndicats étaient reconnus en 1984, contre seulement 48 % en 1994 (34 % dans le secteur privé).

Ainsi, les négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail sont devenues de plus en plus décentralisées (déclin des conventions multi-employeurs²³, décentralisation des accords d'entreprise vers les établissements). A la suite des réformes gouvernementales, les grandes entreprises se sont retirées des négociations collectives de branche sur la fixation des salaires, provoquant la disparition de ce cadre de négociation dans certains secteurs : métallurgie, commerce alimentaire, distribution d'eau... L'affaiblissement de la négociation de branche, dont le recul a commencé dès les années soixante-dix, et l'introduction d'un système décentralisé de formation des salaires ont renforcé l'importance de la rémunération en fonction des compétences, des conditions locales ou des niveaux de rentabilité et de productivité des entreprises. La majorité des firmes pratiquent aujourd'hui des politiques de rémunération en fonction des résultats : la proportion dépasse 75 % pour les sociétés de grande taille (OCDE, 1996a).

Les objectifs affichés des pouvoirs publics étaient d'une part, de rendre les salaires plus sensibles à l'évolution des taux de chômage (notamment au niveau local) et, d'autre part, de favoriser les gains de productivité, en liant davantage les hausses de salaires aux performances individuelles et collectives. Le gouvernement a également favorisé les mesures d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise à partir de 1987.

Ces évolutions du système de relations professionnelles ont contribué au creusement des écarts de salaire en fonction des compétences depuis la fin des années soixante-dix.

²² Les pourcentages correspondants pour la France s'élèvent à 17,5 % et 9,8 % (OCDE, 1994).

²³ Les accords couvrant plusieurs employeurs ont encore de l'influence mais leur nombre a considérablement baissé : ils représentent seulement un quart de tous les accords dans les années quatre-vingt-dix.

Gregg et Machin (1994) évaluent l'impact du déclin des syndicats à environ un cinquième de la hausse des inégalités salariales des travailleurs semi-qualifiés de 1980 à 1990.

Notons que le recul subi par les syndicats (perte de 3,5 millions d'adhérents de 1979 à 1991) s'explique également par des facteurs structurels : la baisse de l'emploi dans l'industrie, la progression du travail indépendant et le développement des formes d'emploi "flexibles".

2. La suppression des *Wages Councils* et du système de salaires minimaux

L'introduction de salaires minimaux est plus ancienne au Royaume-Uni qu'en France. Créés en 1909 (*Trade Boards Act* de 1909), les *Trade Boards* établissaient un ensemble de salaires minimaux pour protéger les revenus des travailleurs dans les industries à bas salaires ("*sweated trades*"). Après la seconde guerre mondiale, ils sont remplacés par les *Wages Councils* (ou *Boards*), organismes paritaires associant partenaires sociaux et experts²⁴. Ces commissions locales définissaient un ensemble de taux de salaires minimaux²⁵, les primes pour les heures supplémentaires et les régimes de congés payés dans certaines branches d'activité peu couvertes par les syndicats. Le nombre des industries concernées a augmenté jusqu'au début des années soixante (environ soixante secteurs couverts). Il a ensuite diminué, jusqu'à l'abolition complète des salaires minimaux en 1993. En 1953, soixante-six *Wages Councils* couvraient 3,5 millions de travailleurs, tandis qu'en 1992, les vingt-six derniers comités de salaire ne touchaient plus que 2,5 millions de travailleurs dans des secteurs à bas salaires (principalement la restauration, l'hôtellerie, le commerce de détail, la coiffure et l'industrie du vêtement). Si les secteurs couverts par les *Wages Councils* correspondaient aux industries offrant les salaires les plus faibles, il faut souligner que la majorité des travailleurs à bas salaires n'étaient pas touchés par ce système dont la couverture est restée réduite.

A partir de 1979, les pouvoirs publics ont introduit un ensemble de réformes visant à limiter l'influence des *Wages Councils*, notamment, selon le gouvernement, en raison de leur impact négatif sur l'emploi.

- Le *Wages Councils Act* de 1979 a regroupé les neuf comités de salaires du commerce de détail en deux *Wages Councils* et, en 1981, les sept *Wages Councils* de l'industrie de l'habillement ont été fusionnés en un seul, le *Clothing Manufacturing Council*.

- Avant 1986, les *Wages Councils* établissaient un ensemble de salaires minimaux horaires différenciés selon l'âge, la catégorie professionnelle, la région et le secteur²⁶. Après les *Wages Acts* de 1986, les jeunes de moins de 21 ans n'étaient plus couverts par les accords et un taux de salaire minimum unique était fixé par industrie. Les *Wages Councils*

²⁴ Chaque *Wages Council* était constitué d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, qui choisissaient ensuite trois membres indépendants (ou plus).

²⁵ Il n'y a jamais eu de salaire minimum unique défini par la puissance publique au Royaume-Uni, notamment en raison de la forte tradition syndicale (Dufour, 1997).

²⁶ Des taux distincts étaient également fixés pour les hommes et les femmes jusqu'à ce que cette pratique fut interdite par l'*Equal Pay Act* de 1975.

ont également perdu leur pouvoir de décision en matière de congés payés et de conditions d'emploi.

- Le 1er août 1993, le *Trade Union Reform and Employment Rights Bill* a dissout les 26 derniers *Wages Councils*, supprimant ainsi l'ensemble des salaires minimaux au Royaume-Uni (à l'exception des deux *Agricultural Wages Boards*).

L'impact du salaire minimum sur l'emploi a donné lieu en économie du travail à de nombreux travaux sur les pays industrialisés, en particulier le Royaume-Uni. Certaines recherches ont mis en cause le modèle économique standard du marché du travail (Card et Krueger, 1995) et se sont appuyés sur un cadre théorique autorisant un impact négatif des salaires minimaux mais aussi la possibilité d'effets neutres ou positifs (pouvoir de monopsonne de l'entreprise demandeur de travail). Machin et Manning (1992) ont ainsi analysé les conséquences du déclin des *Wages Councils*, pendant les années quatre-vingt, sur les inégalités salariales et l'emploi dans les secteurs présentant un salaire minimum. Dans les secteurs dotés de *Wages Councils*, le ratio du salaire minimum sur le salaire moyen, a décliné tout au long des années quatre-vingt et la dispersion des salaires a augmenté : de 1979 à 1990, la baisse du ratio explique entre 9 % et 20 % de la hausse de la inégalités salariales dans ces secteurs²⁷. Mais le faible niveau des salaires minimaux n'aurait pas entraîné pour autant d'effet positif en termes d'emploi. Une autre étude plus récente de Machin et Manning (1996) conclut également à l'absence d'effets négatifs sur l'emploi des salaires minimaux de 1978 à 1992.

L'incidence des salaires minimaux sur l'emploi et les conséquences de leur suppression en 1993 sont au centre du débat sur le rétablissement de salaires minimaux au Royaume-Uni. Le nouveau gouvernement a confié à une commission *ad hoc* sur les bas revenus, la *Low Pay Commission*, la mission de proposer un niveau minimum de rémunération. Les syndicats étaient favorables à un niveau proche de 4,3 £/heure, ce qui aurait concerné plus de 2,2 millions de salariés à plein temps, alors que le patronat (CBI) proposait une limite à 3,5 £/heure, et les Chambres de Commerce à 3 £/heure. Le gouvernement a annoncé l'instauration d'un salaire minimum national de 3,6 £/heure à partir d'avril 1999. Pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans et les personnes faisant déjà l'objet du programme d'aide à l'emploi des jeunes (le *Welfare to Work*), ce salaire minimum ne devrait toutefois être que de 3,2 £/heure²⁸. L'introduction d'un salaire minimum devrait avoir un impact sur la distribution des revenus des ménages disposant d'un emploi salarié et permettre de réduire certaines inégalités salariales. Mais la législation sur le salaire minimum ne peut répondre aux problèmes de pauvreté en général. Les principaux "gagnants" seraient les femmes et les travailleurs issus de ménages à faibles revenus (Machin et Manning, 1996).

3. La réduction des prestations sociales

²⁷ Le système de salaires minimaux britannique a donc eu un impact très différent de celui du SMIC français, qui a soutenu les salaires des travailleurs situés en bas de la distribution des revenus.

²⁸ Les salariés âgés de 16 à 18 ans ne sont pas concernés.

Les réformes introduites par les pouvoirs publics en matière de politique sociale ont permis de ralentir la croissance des dépenses sociales.²⁹

Avant 1982, les personnes sans emploi (ou malades pendant de courtes périodes) recevaient des indemnités proportionnelles au salaire, couvrant les besoins d'un ménage à hauteur d'environ quatre cinquièmes de ses revenus antérieurs. Le gouvernement a modifié les systèmes d'allocation-chômage (*Earnings related supplement* créé en 1966) et d'indemnisation de la maladie, pour introduire un système de taux forfaitaire financé par l'aide sociale. Par ailleurs, les indemnités et autres prestations de sécurité sociale étaient indexées, depuis la seconde guerre mondiale, sur l'inflation, les salaires et l'élévation du niveau de vie de la population active. Cette indexation a pris fin en 1982 : retraites, indemnités maladie et allocations chômage progressent désormais au rythme de l'inflation (indexation sur les prix de détail et non plus sur les revenus moyens). Les indemnités de chômage sont également imposables depuis juillet 1982. Mais la diminution des prestations sociales versées en cas de chômage a été accompagnée par un allègement des prélèvements obligatoires sur les revenus les plus faibles.

La réforme de l'indemnisation du chômage (abaissement du montant et raccourcissement de la durée de l'indemnité-chômage) devait constituer une incitation forte à la reprise de l'emploi et à l'abaissement des salaires de réservation des travailleurs. Le gouvernement a d'ailleurs introduit 32 modifications des règles d'indemnisation du chômage depuis 1979 (Lefresne, 1997). En 1994/95, le taux brut de compensation de l'indemnité de chômage était de 18 % au Royaume-Uni contre 38 % en France (OCDE, 1998).

La dernière réforme du système d'indemnisation du chômage est intervenue en novembre 1996, avec la création de l'allocation de recherche d'emploi (*Jobseeker's allowance* ou JSA), en remplacement du *Claimant Benefit* (de £ 47,9 hebdomadaires en avril 1996). Le JSA, dont le montant varie suivant l'âge du chômeur (£ 49,15 au-dessus de 25 ans, £ 38,90 pour les moins de 25 ans début 1998), est versé pendant six mois (contre un an pour l'ancienne indemnité) aux personnes sans emploi ou travaillant moins de 16 heures par semaine, et ayant cotisées au système national d'assurance chômage³⁰. La faiblesse de l'allocation JSA fait entrer, *de facto*, ce dispositif dans le cadre des minima sociaux. Les bénéficiaires du JSA sont de surcroît soumis plus strictement à la condition de rechercher activement du travail.

Les prestations de sécurité sociale sous forme de revenu garanti (*Income Support*) sont également très faibles (montant proche du JSA). Elles sont destinées, sous conditions de ressources, aux personnes non susceptibles d'exercer un emploi (principalement aux personnes de plus de 60 ans, malades ou en incapacité de travail, devant s'occuper d'une personne âgée ou invalide, ou encore aux parents isolés ayant des enfants dépendants de moins de 16 ans). Les bénéficiaires doivent travailler moins de 16 heures par semaine.

²⁹ En 1995, la part des dépenses sociales dans le PIB était de 23,7 % (moyenne de l'OCDE de 24,2 %).

³⁰ Il existe en fait deux volets dans ce dispositif. Le "*Contributory JSA*" est reçu pendant les six premiers mois. Ensuite les bénéficiaires perçoivent le "*Means-tested JSA*" qui constitue une allocation sous conditions de ressources et de recherche d'emploi.

4. La protection de l'emploi

Le marché du travail britannique est aujourd'hui l'un des moins réglementés parmi les pays de l'OCDE en matière de restrictions des conditions d'emploi, de temps de travail et de règles d'embauche et de licenciement.

- Il n'y a plus de restriction quant à l'utilisation des contrats à durée déterminée et des emplois intérimaires : le nombre et la durée cumulée des contrats successifs conclus avec une même personne sont illimités.

- Pour l'ensemble des contrats de travail (contrat à durée indéterminée inclus), il n'y a pas de durée légale hebdomadaire du travail, ni d'obligation minimale de congé annuel.

- La législation britannique portant sur le licenciement définit des délais de préavis très courts et les périodes d'essais peuvent aller jusqu'à 24 mois. La période requise afin d'accéder aux droits statutaires minimaux de l'emploi, pour un travailleur à plein temps, a été allongée : elle est passée de six mois en 1975 à un an en 1985 et à deux ans en 1993. Un salarié peut donc être licencié sans indemnités s'il a moins de deux ans d'ancienneté. Il bénéficie ensuite d'indemnités, d'un préavis de licenciement de deux semaines et d'une protection contre le licenciement abusif.

Le Royaume-Uni est aujourd'hui considéré comme le pays le plus flexible de l'OCDE selon les indicateurs de "rigueur" de la législation sur la protection de l'emploi. Néanmoins, les accords d'entreprise et de branche offrent des conditions de travail allant souvent au-delà des normes légales.

5. Des évolutions de la fiscalité en faveur de l'emploi

Les pouvoirs publics britanniques ont mis en place une réforme importante de la fiscalité au cours des années quatre-vingt, dont les deux volets principaux ont été la réduction des prélèvements obligatoires (abaissement des taux d'impôt direct et élargissement de l'assiette) et la recherche d'une plus grande neutralité de la fiscalité. La réduction de l'imposition des revenus les plus faibles avait pour objet de réduire les "pièges de la pauvreté et du chômage". D'après le gouvernement, une fraction importante de la population au chômage aurait été dissuadée, au cours des années soixante-dix, d'exercer un emploi faiblement rémunéré, en raison de la perte encourue des allocations sociales et de l'impôt sur le revenu. Les seuils d'imposition ont donc été relevés depuis 1979. Afin de réduire le "coût social et fiscal"³¹, les allègements des prélèvements obligatoires sur les bas revenus ont été accompagnés par une diminution des cotisations de sécurité sociale sur les bas salaires.

6. Principales réformes institutionnelles du système de retraite³²

La complexité des modalités de financement du système de retraite britannique et de cotisations sociales résulte du développement parallèle de deux types de régimes : les

³¹ Ecart entre le coût salarial pour l'employeur et le salaire net après impôt du salarié.

³² Pour une description détaillée, voir par exemple Reynaud et apRoberts (1992).

dispositifs nationaux mis en place et gérés par l'Etat et les régimes d'employeur. La faiblesse des prestations offertes par les dispositifs publics a entraîné l'essor des régimes d'employeur.

Jusqu'au *National Insurance Act* de 1959, le régime public de retraite se caractérisait par une logique d'uniformité: une pension de base forfaitaire et peu élevée (*basic pension*) était versée à l'ensemble des affiliés au *National Insurance Fund* ayant acquis suffisamment de droits.

National Insurance Act de 1959

En 1959, les conservateurs ont institué le premier régime versant une pension proportionnelle au salaire (*graduated pension scheme*). Son financement était assuré par une cotisation supplémentaire, perçue à partir d'un certain niveau de salaire et fonction de celui-ci. Ce régime, en vigueur de 1961 à 1975, versait des pensions progressives mais d'un niveau encore très faible. Par ailleurs, les régimes d'employeur se sont vu offrir la possibilité de l'exemption d'affiliation (et de cotisation) à ce nouveau dispositif pour leurs propres affiliés. Cette procédure, qualifiée de *contracting-out* ou "convention d'exemption", permettait aux employeurs de renoncer à l'affiliation à ce régime d'Etat, à condition de garantir des pensions au moins équivalentes. En 1961, les niveaux des cotisations et des prestations de ce dispositif étant encore très faibles, la plupart des régimes d'employeur sont restés "non conventionnés" (*not contracted out*).

Social Security Pensions Act de 1975

De retour au pouvoir en 1974, les travaillistes ont mis en place des évolutions institutionnelles importantes du système de retraite britannique, qui sont toujours en vigueur aujourd'hui.

La cotisation ouvrant droit à la pension uniforme (*basic pension*) devient fonction du salaire (montant non uniforme). Un nouveau régime public de retraite est créé suivant une logique de proportionnalité: le *State Earnings-Related Pension Scheme (SERPS)* ou régime public de retraite lié au salaire. Entré en vigueur le 6 avril 1978 et n'accordant aucun droit rétroactif, ce dispositif national ne versera des pensions complètes qu'à partir de 1998 et doit être maintenu inchangé jusqu'au 6 avril 1999. Les retraites SERPS sont attribuées, en addition de la *basic state pension*, aux salariés retraités ayant versé les cotisations de sécurité sociale nécessaires.

Par ailleurs, la procédure d'exemption d'affiliation est maintenue mais redéfinie en fonction des caractéristiques du régime SERPS. Pour être "conventionnés" (*contracted out*), les régimes d'employeur doivent garantir le versement d'une pension au moins équivalente à celle que le SERPS verserait dans les mêmes conditions. Du fait de la hausse des cotisations prélevées, la plupart des régimes d'employeur ont alors choisi le conventionnement (*contracting-out*).

Social Security Act de 1986

Le *Social Security Act* de 1986 a modifié de façon importante le SERPS. La publication en juin 1985 d'un Livre vert sur la protection sociale a mis en avant la nécessité d'une réforme du système des retraites. En 1985, un retraité était financé par 2.3 travailleurs mais,

d'après les estimations, un retraité serait financé seulement par 1.6 travailleur d'ici 2025. Ainsi, en 1986, le gouvernement adopte un projet prévoyant de réduire progressivement les prestations proposées par le SERPS. Cette réforme, qui entrera en vigueur à partir du 6 avril 1999, marque le retour à une conception "minimaliste" du régime public de retraite, l'action de l'Etat devant se limiter à garantir les besoins de base.

La réforme de 1986 a également conduit à une refonte du régime des cotisations sociales et a accru la liberté et les possibilités de choix des salariés. Pour la dimension obligatoire du financement de la retraite, les salariés sont libres d'opter entre l'affiliation au SERPS, l'affiliation à un régime d'employeur conventionné (si cette affiliation est proposée par l'employeur) ou le versement de cotisations sur un nouvel instrument, les plans individuels agréés (*appropriate personal pension schemes*, APP). La loi a aussi permis le conventionnement de régimes d'employeur à cotisations définies. Auparavant seuls les régimes d'employeur à prestations définies pouvaient être conventionnés.

Les régimes d'employeur à cotisations définies et les plans d'épargne retraite APP, contractés auprès d'un organisme financier, doivent donner lieu au versement de cotisations patronales et salariales au moins égales à celles non perçues du fait de l'exemption. Afin de favoriser le développement de ces deux nouveaux dispositifs conventionnés mis en place en 1988, le gouvernement a complété les réductions de cotisation par une incitation financière. De 1988 à 1993, une prime à la non-affiliation au SERPS a été versée, par le *National Insurance Fund*, aux salariés qui n'en étaient pas précédemment exemptés ("prime de sortie du SERPS"). Elle était attribuée seulement aux salariés contractant un plan individuel agréé, ou affiliés à un régime d'employeur conventionné à cotisations définies nouvellement créé. Elle a été conçue pour inciter les salariés à ne pas choisir le SERPS, mais aussi pour promouvoir les nouvelles modalités d'exemption de l'affiliation.

7. Les réformes du système de cotisations sociales

La structure du financement des systèmes de protection sociale est très différente en France et au Royaume-Uni. En France, la part des cotisations sociales est très élevée, tandis qu'au Royaume-Uni le financement fiscal est prédominant³³.

Au Royaume-Uni, les nombreuses réformes institutionnelles du système de financement des retraites et les mesures d'allègement des charges sociales sur les bas salaires sont à l'origine de changements importants des taux de cotisations salariales et patronales. Les réformes de 1985 et 1989 ont renforcé la progressivité du système de cotisations sociales, afin de modifier la structure des coûts relatifs des différents types de travailleurs et de réduire le coût des travailleurs à bas salaires. La dispersion des coûts salariaux est supérieure à celle des salaires, du fait de la progressivité des taux de cotisations³⁴. Des exonérations de cotisations patronales ont aussi été introduites pour

³³ La tendance générale en Europe est néanmoins de limiter le financement assuré par les cotisations sociales, en particulier patronales.

³⁴ Seulement jusqu'à un certain plafond de salaire brut pour les cotisations salariales.

favoriser l'emploi des travailleurs à temps partiel³⁵ et des chômeurs de longue durée. Par ailleurs, les transformations institutionnelles sont allées dans le sens d'une plus grande liberté, laissée aux employeurs et aux salariés, quant au choix des modalités de financement des retraites. Elles sont à l'origine du développement d'un système complexe de cotisations sociales.

En France, les évolutions des modalités de financement de la protection sociale ont également entraîné des variations importantes des taux de cotisations sociales, en particulier dans les années récentes. Le prélèvement social est devenu moins dégressif (déplafonnement, CSG, allègements,...), même si l'évolution des structures de financement de la protection sociale apparaît assez lente. L'élargissement des sources de financement de la protection sociale (création de la CSG en 1991, cotisation maladie sur les retraites instaurée en 1980 à un taux de 1 % porté à 1,4 % en 1987...) n'a pas infléchi de façon importante l'élévation très rapide des taux de cotisations sociales.

Le poids des cotisations sociales légales est donc très différent en France et au Royaume-Uni. Le taux de cotisation français était déjà nettement plus élevé en 1978 et l'écart s'accroît fortement ensuite.

Le cas britannique

Les évolutions du système de cotisations sociales depuis 1978 sont liées à l'organisation du système de retraites et aux réformes institutionnelles mises en place en matière de financement de la protection sociale (voir tableau A.1 en fin de cette annexe).

Le système d'assurance sociale *National Insurance Fund* est aujourd'hui seulement financé par des cotisations patronales et salariales³⁶, tandis que les régimes de prestations non contributives, servis sous condition de ressources, sont financés, en grande partie, par le système fiscal. Les cotisations sociales assurent le financement des branches "invalidité, retraites et chômage" et contribuent au financement de la branche "maladie et maternité". Le financement des retraites n'est pas dissocié de celui de l'ensemble des prestations versées par le *National Insurance Fund*. Mais deux barèmes de cotisation différents sont appliqués. Un régime national de base (*basic state pension*) couvre l'ensemble des salariés (secteur public et privé)³⁷. L'affiliation au régime national complémentaire, le *State Earnings-Related Pension Scheme* (SERPS), est optionnelle, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

³⁵ Introduction d'une exonération de cotisations sociales employeurs jusqu'en 1992 pour les salariés travaillant moins de 16 heures.

³⁶ Les subventions de l'Etat au *National Insurance Fund* ont connu une baisse régulière au cours des années quatre-vingt, passant de 18 % en 1980 à 5 % en 1988 du produit des cotisations. Depuis 1989, l'Etat ne verse plus de subvention.

³⁷ La retraite minimum s'élevait en 1994 à 38 % des revenus moyens disponibles contre 46,5 % environ en 1983.

La réforme de 1985

Le Royaume-Uni pratique depuis longtemps un allègement spécifique des cotisations sociales portant sur les bas salaires : les taux de cotisations sociales évoluent par paliers. Avant le 6 octobre 1985, les cotisations salariales et patronales comportaient à la fois un plancher, la *Lower Earnings Limit* (LEL), et un plafond, la *Upper Earnings Limit* (UEL)³⁸. Les salariés cotisent seulement lorsque leur revenu atteint le salaire plancher (LEL)³⁹. L'existence d'un plancher était favorable aux salaires les plus faibles et introduisait un système de taux de cotisations sociales progressifs pour les employeurs et les salariés. Cette caractéristique a été renforcée par la réforme des cotisations sociales, mise en place à partir du 6 octobre 1985. Entre le plancher et le plafond, le salaire est divisé en quatre tranches, auxquelles correspondent des taux différents, et un cinquième taux est appliqué au-delà du plafond pour les cotisations patronales (les cotisations salariales restent plafonnées). Des taux plus faibles sont pratiqués sur la tranche du salaire comprise entre le plancher et le plafond quand le salarié n'adhère pas au SERPS (politique d'incitations financières à la "sortie" du SERPS).

Ainsi les entreprises et les salariés bénéficient de taux de cotisations sociales réduits sur les bas salaires. La réforme touche également les travailleurs indépendants. Ils bénéficient d'une réduction de cotisations sociales sur les bas salaires, mais aussi d'un dégrèvement fiscal sur leur revenu imposable, représentant la moitié des cotisations sociales acquittées. Les pertes de recettes budgétaires associées à ces mesures ont été compensées en partie par le déplafonnement intégral de la tranche supérieure de cotisation pour les employeurs.

La réforme de 1989

La structure des cotisations salariales a été à nouveau modifiée en octobre 1989, en raison d'effets de seuil importants liées à la refonte du système de cotisation de 1986. Les deux seuils intermédiaires introduits en 1985 sont supprimés. Depuis le 5 octobre 1989, le taux de cotisation de la part salariale est uniforme entre le plancher et le plafond : en 1990, un taux de 9 % était appliqué entre le plancher et le plafond, tandis qu'une cotisation forfaitaire de 2 % était versée sur la partie du salaire inférieure au plancher.

Cette réforme a entraîné un abaissement des cotisations sociales portant sur les salaires les plus faibles et une élévation du salaire net des emplois peu qualifiés, pour un même coût salarial global pour l'employeur. Elle constitue également un encouragement fort au temps partiel.

Au cours des années quatre-vingt-dix, les cotisations patronales ont été abaissées de façon continue pour favoriser l'emploi des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à

³⁸ Le plancher et le plafond sont réévalués tous les ans au début de l'année fiscale (6 avril) en fonction de l'évolution des salaires. Le salaire plancher est à peu près égal à la pension de base complète de la même année et le salaire plafond correspond approximativement à une fois et demi le salaire moyen de l'année précédente.

³⁹ Les personnes, dont les revenus n'atteignent pas la LEL, ne sont pas éligibles pour souscrire au SERPS : ils sont seulement couverts par la *basic state pension*.

bas salaires. Des exonérations spécifiques ont également été introduites. Depuis avril 1996, les employeurs sont, par exemple, exemptés de cotisations de sécurité sociale, pendant une période pouvant aller jusqu'à un an, lorsqu'ils embauchent un chômeur de plus de deux ans.

Le cas français

La France présente des taux de cotisations patronales et salariales très élevés par rapport au Royaume-Uni. Le coût salarial a augmenté plus vite que le salaire net moyen. En 1994, un salarié employé au SMIC à temps complet coûtait 3,7 fois plus à son employeur qu'en 1951 (en francs de 1994), alors que son salaire annuel net était multiplié par 2,9. De la même façon, le salaire net médian a été multiplié par 3,4 en francs constants alors que le coût pour l'employeur a été multiplié par 4,4 (Bayet et Demailly, 1996). Cette hausse importante des coûts salariaux est due à l'augmentation des cotisations sociales.

La hausse des cotisations sociales est continue depuis 1978. Les taux de prélèvement à la charge des salariés se sont fortement accrus en-dessous et au-dessus du plafond de la sécurité sociale. Les augmentations des cotisations patronales ont été plus faibles que celles des cotisations salariales. Depuis 1985, le taux de cotisation patronale est resté relativement stable alors que le taux de cotisation salariale a été relevé de façon continue. Le taux moyen des cotisations patronales a cependant augmenté sous l'effet des déplafonnements.

Les mesures de déplafonnement des cotisations salariales et patronales ont permis d'atténuer le caractère dégressif du système de cotisations sociales et entraîné un accroissement du coût relatif de la main-d'oeuvre qualifiée. Jusqu'à la fin des années soixante-dix, l'essentiel des prélèvements portait sur la partie du salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale. Depuis 1978, le déplafonnement des cotisations sociales s'est généralisé : déplafonnement des cotisations maladie, invalidité et maternité en 1984 et des cotisations famille en 1989, création d'une cotisation employeur déplafonnée de 1,6 % pour la retraite du régime général en 1991...

Les mesures d'allègement des charges sociales sur les bas salaires ont également permis d'abaisser le coût relatif des travailleurs peu qualifiés par rapport aux travailleurs qualifiés. Les exonérations de cotisations au voisinage du SMIC, instaurées en 1993 et renforcées depuis, ont permis à la France d'avoir un prélèvement social de plus en plus progressif dans le bas de la hiérarchie des salaires (loi du 27 juillet 1993, loi quinquennale, collectif budgétaire de l'été 1995...). Au-delà des exonérations générales au voisinage du SMIC, des mesures spécifiques d'exonération partielle ou totale de charges patronales ont également été prises, afin de modifier le comportement d'embauche des employeurs dans plusieurs directions : encourager le recrutement (exonération à l'embauche d'un premier, d'un deuxième ou d'un troisième salarié), influencer la nature de l'emploi proposé (exonération pour les embauches à temps partiel), ou encore faciliter l'insertion de certains publics (exonération en faveur de l'emploi des jeunes).

Les exonérations de cotisations sociales au voisinage du SMIC et le déplafonnement ont permis d'abaisser le coût relatif du travail peu qualifié. Alors que, de 1951 à 1993, l'éventail des coûts était un peu moins ouvert que celui des salaires, le rapport interdécile des coûts salariaux est devenu supérieur en 1994 à celui des salaires nets (Bayet et Julhès, 1996).

8. La politique de l'emploi

Face à la montée du chômage, les dispositifs publics de la politique de l'emploi ont eu pour objectif, au cours des années soixante-dix, de soutenir la demande de travail au travers de programmes de maintien de l'emploi (*Temporary Employment Scheme*), notamment pour certaines zones industrielles touchées par la crise, ou de subventions à l'emploi (*Youth Employment Subsidy* pour les jeunes). Mais, dès le début des années quatre-vingt, la volonté de promouvoir une plus grande flexibilité sur le marché du travail a entraîné une inflexion importante de la politique de l'emploi. Le refus de tout dispositif, pouvant constituer un obstacle à l'ajustement des salaires et de l'emploi selon "le libre jeu du marché", est à l'origine d'une intervention limitée et ciblée des pouvoirs publics. Si les cibles de la politique de l'emploi ont évolué depuis le début des années quatre-vingt, les dépenses sociales consacrées au marché du travail sont restées plus faibles que dans les autres pays européens (1,94 % du PIB en 1994-1995 contre 3,12 % en France, d'après l'OCDE, 1996b).

A partir du milieu des années quatre-vingt, la politique de l'emploi s'est orientée vers la dynamisation et le soutien de l'offre de travail dans le secteur privé. Les pouvoirs publics ont déployé des dispositifs d'aides à l'emploi ciblés sur certains groupes d'actifs (chômeurs de longue durée, jeunes sortant du système scolaire), ou certains types d'entreprises (PME, création d'entreprises). Le recours aux subventions à l'emploi, qui avaient pour fonction d'ajuster à la baisse le coût du travail, en particulier des jeunes peu qualifiés, a été limité⁴⁰. Elles sont progressivement supprimées dans le secteur privé, à l'exception de la subvention à la création d'entreprise "*Business Startup*".

A la fin des années quatre-vingt, les objectifs fixés par la politique de l'emploi sont recentrés dans deux directions : améliorer la qualité de l'offre de travail et éviter la "préférence pour le chômage", notamment en incitant les chômeurs à accepter des salaires plus faibles.

Le développement de programmes de formation devait répondre à la pénurie en qualifications, problème récurrent au marché du travail britannique (programmes de formation *Youth Training* en direction des jeunes et *Employment Training*, puis *Training for Work* en 1992 pour les chômeurs de longue durée). Un cadre de codification nationale des qualifications, le système de *National Vocational Qualifications* (NVQ), a été créé en 1986, afin d'inclure des objectifs en termes de niveaux de qualification dans les dispositifs. Les *Social Security Acts* de 1988 et 1989 ont rendu obligatoire la participation aux programmes de formation professionnelle pour l'obtention des allocations de chômage. De 1976 à 1992, la proportion des jeunes de 16 à 18 ans ayant accès à des programmes de formation professionnelle est passée de 0 % à 11 %, tandis que la part de l'éducation à temps plein a augmenté de 27 % à 47 %. Les principaux dispositifs ont eu pour objectif de répondre aux insuffisances du système d'apprentissage traditionnel et d'offrir une formation aux jeunes de 16-17 ans ayant quitté le système éducatif (*Youth Training*, *Youth Credits*, *Modern Apprenticeships*,...). Mais l'étendue de ces programmes a été limitée et leur efficacité pour améliorer les perspectives d'emploi à long terme est souvent mise en cause. Ils

⁴⁰ Pour le gouvernement, le resserrement des différentiels de salaires entre jeunes et adultes aurait contribué, au cours des années soixante-dix, à exclure les jeunes du marché du travail.

associaient en général un abaissement très important du coût salarial (subvention de l'État) à une contrepartie en formation laissée à la discrétion de l'entreprise.

En 1991, des Conseils pour la formation et l'entreprise sont constitués, dirigés aux deux tiers par des représentants des grandes entreprises locales⁴¹ : 82 TEC (*Training and Enterprise Councils*) en Angleterre et au Pays-de-Galles et 22 LEC (*Local Enterprise Companies*) en Écosse ont la responsabilité d'administrer localement les programmes de formation professionnelle et de mettre en oeuvre les programmes pour l'emploi. Ils sous-traitent en général la formation à des organismes locaux, en particulier les *Colleges of further education*. Les TEC ont cependant rencontré des problèmes de financement importants et leur mode de financement, lié au "rendement" (fonction du nombre de bénéficiaires formés et non de la qualité de la formation), n'a pas permis de répondre à la pénurie des qualifications intermédiaires au Royaume-Uni. La création des TEC correspond à une évolution vers un système de formation professionnelle identifié à un service marchand.

Par ailleurs, les aménagements importants des services de l'emploi visaient à créer les conditions d'une "recherche active d'emploi" des chômeurs. L'*Employment Service*, réformé en 1987, devient responsable, en plus de ses fonctions de placement, de l'attribution des allocations-chômage, désormais soumise à des conditions très strictes. L'indemnisation du chômage, la définition des projets d'insertion et le contrôle de l'efficacité de la recherche d'emploi s'effectuent au sein des *Employment Service Jobcentres* (système de guichets uniques avec 1400 agences locales). L'*Employment Service* consacre l'essentiel de ses ressources à des conseils en placement (procédures de contrôle et de suivi avec un entretien tous les six mois) et à un ensemble réduit de programmes nationaux destinés, en priorité, aux chômeurs de longue durée.

De nouvelles subventions à l'emploi, attribuées aux entreprises mais aussi directement aux personnes concernées, sont mises en oeuvre, afin de modifier durablement le comportement des offreurs de travail en matière de salaire. Elles sont en général constituées d'une prime forfaitaire (et non d'un pourcentage du coût salarial), qui incite au recrutement de salariés à faibles niveaux de rémunérations (*Workstart, Work trials, Job Introduction Guarantee* pour les chômeurs de longue durée). Le gouvernement introduit également des prestations liées à l'exercice d'un emploi ("*in-work benefit*") tel que le *Family Credit* (FC), créé en 1988. Le FC correspond à un dispositif de soutien au revenu de familles avec au moins un enfant dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle (l'un des adultes doit travailler 16 heures ou plus par semaine). Malgré un mode de calcul complexe (le montant de l'allocation dépend du nombre et de l'âge des enfants), ce "crédit familial" offrait en moyenne 50 livres par semaine de revenus supplémentaires aux familles concernées ayant des enfants. Il était perçu par presque 750 000 familles en 1996 sur une durée moyenne de 6 mois. Afin d'éviter que cette subvention ne constitue une incitation à réduire les heures travaillées, un bonus de 10,55 livres par semaine a été accordé pour les personnes travaillant 30 heures par semaine ou plus.

⁴¹ Ils remplacent les Industrial Training Board, organismes tripartites (patronat, syndicats, Etat) créés en 1964 et peu à peu supprimés à partir de 1981.

Ainsi les pouvoirs publics étaient en faveur de la mise en place de réformes structurelles, considérant que les politiques actives du marché du travail avaient une efficacité réduite pour abaisser le chômage. Ils n'ont donc pas mis en place des politiques de subvention importantes ou des programmes de création d'emplois publics comme dans d'autres pays européens. Mais la faiblesse des dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail a été accompagnée d'un élargissement des inégalités de revenus. D'après une étude du F.M.I., la relation entre les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail et le coefficient de Gini est négative pour les pays de l'OCDE de 1985 à 1991 (FMI, 1996).

9. Le *New Deal* travailliste

Le nouveau gouvernement a redéfini la politique de l'emploi : les nouveaux dispositifs mis en place ont pour objectifs principaux d'améliorer les niveaux de qualification et l'insertion professionnelle, de renforcer les incitations à l'emploi et de lutter contre la pauvreté.

La principale mesure est l'introduction du programme "*Welfare to Work*" pour l'emploi des jeunes. Ce dispositif concerne 134 000 jeunes chômeurs de 18 à 24 ans⁴². Au cours d'une période préalable de 4 mois (*Gateway*), le jeune bénéficiera des services de conseil et d'un bilan de compétences afin d'orienter sa recherche. L'objectif minimal est de trouver un emploi non subventionné pour 40 % des participants. Le programme propose ensuite quatre possibilités aux personnes concernées, qui doivent accepter sous peine de se voir supprimer leur indemnité de chômage (*Jobseeker's Allowance*) : un emploi dans une entreprise recevant une subvention de £ 60 par semaine pour une période de six mois, le jeune bénéficiant d'une formation d'une journée par semaine ; un placement pour un semestre dans une équipe chargée de projets touchant à l'environnement, devant conduire à une qualification reconnue et donnant lieu à une rémunération forfaitaire de £ 15 par semaine (en plus de l'allocation de recherche d'emploi) ; un placement pour un semestre dans une organisation bénévole devant conduire à une qualification reconnue et avec maintien de l'allocation de recherche d'emploi ; une formation à plein temps (enseignement ou apprentissage) sur une période d'un an en continuant de percevoir l'allocation de recherche d'emploi. Les conditions d'éligibilité sont les suivantes : être au chômage depuis au moins six mois ; ou percevoir l'indemnité de chômage depuis 24 semaines ; ou encore connaître un " handicap sévère dans sa recherche d'emploi " (jeunes sans domicile, toxicomanes, jeunes handicapés...). Les employeurs s'engagent dans le cadre de convention avec le Service de l'emploi à garantir une formation offrant une qualification reconnue (1 jour par semaine), à maintenir l'emploi après six mois, à ne pas substituer le jeune à d'autres salariés en place et à offrir un salaire au moins égal à la subvention (£ 60 hebdomadaires).

Le financement du programme provient d'une taxe spécifique sur les bénéfices des sociétés privatisées de 3,5 milliards de livres (35 milliards de francs) et, à plus long terme, de la réduction des dépenses sociales. Le dispositif s'adresse également depuis juin 1998 aux chômeurs adultes de très longue durée (plus de deux ans)⁴³. 350 millions de livres doivent

⁴² D'après le *Claimant Count*, il y avait 372 000 chômeurs de 18 à 24 ans en octobre 1997 (*Labour Market Trends*, décembre 1997).

⁴³ Ils représentaient 266 000 personnes en octobre 1997.

être consacrés, d'ici la fin de l'année 1998, au financement d'une subvention à l'employeur de 75 livres par semaine. D'autres publics pourraient être concernées par le programme, sous condition de ressources (mères célibataires, personnes handicapées).

La mise en place du programme s'appuie sur les organisations locales, les TEC's (*Training Enterprise Councils*) ou les LEC's (*Local Enterprise Companies*). Le gouvernement a accordé aux principaux organismes de formation, les *Colleges of Further Education*, un crédit supplémentaire de 100 millions de livres sterling.

Par ailleurs, le gouvernement a fixé des objectifs de formation d'ici 2000 : la moitié des salariés, jeunes et adultes, doivent obtenir une formation de niveau standardisé NVQ 3 et la moitié des moyennes et grandes entreprises doivent recevoir la certification "*Investors in people*", correspondant à des critères de budget des entreprises engagé dans la formation. Il a supprimé le principal programme en direction des jeunes, le *Youth Training* (200 000 participants âgés de 16 à 18 ans) mais a maintenu le système d'apprentissage, *Modern Apprenticeship*.

En mars 1998, les pouvoirs publics ont décidé de remplacer le Family Credit par un crédit d'impôt pour les familles actives (*Working Families Tax Credit*, WFTC). Ce nouveau dispositif, financé par l'intermédiaire du système fiscal, touchera 400 000 familles supplémentaires.

Tableau A.1 : Cotisations à la National Insurance applicables pour les salariés

<i>6 avril 1978</i>	<i>Affiliés au SERPS</i>	<i>Exemptés du SERPS</i>
• Part salariale (salaire hebdomadaire)	6,5 % du salaire compris entre £ 17,5 et £ 120	6,5 % de £ 17,5 plus 4 % du salaire compris entre £ 17,5 et £ 120
• Part patronale (salaire hebdomadaire)	12 % du salaire	12 % de £ 17,5 plus 7,5 % du salaire compris entre £ 17,5 et £ 120

<i>6 octobre 1985</i>	<i>Affiliés au SERPS</i>	<i>Exemptés du SERPS</i>
• Part salariale (salaire hebdomadaire)	(1)	(2)
£ 35,5 - £ 54.99	5 %	2,85 %
£ 55 - £ 89.99	7 %	4,85 %
£ 90 - £ 129.99	9 %	6,85 %
£ 130 - £ 265	9 %	6,85 %
Plus de £ 265	-	-
• Part patronale (salaire hebdomadaire)	(1)	(2)
£ 35,5 - £ 54.99	5 %	0,9 %
£ 55 - £ 89.99	7 %	2,9 %
£ 90 - £ 129.99	9 %	4,9 %
£ 130 - £ 265	10,45 %	6,35 %
Plus de £ 265	10,45 %	10,45 %

<i>5 octobre 1989</i>	<i>Affiliés au SERPS</i>	<i>Exemptés du SERPS</i>
• Part salariale (salaire hebdomadaire)	2 % de £ 43 plus 9 % du salaire compris entre £ 43 et £ 325	2 % de £ 43 plus 7 % du salaire compris entre £ 43 et £ 325
• Part patronale Tranches de salaire hebdomadaire	(1)	(2)
£ 43 - £ 74.99	5 %	1,2 %
£ 75 - £ 114.99	7 %	3,2 %
£ 115 - £ 164.99	9 %	5,2 %
£ 165 - £ 325	10,45 %	6,65 %
Plus de £ 325	10,45 %	10,45 %

6 avril 1995	Affiliés au SERPS	Exemptés du SERPS
• Part salariale	2 % de £ 58 plus 10 % du salaire compris entre £ 58 et £ 440	2 % de £ 58 plus 8,2 % du salaire compris entre £ 58 et £ 440
• Part patronale		
Tranches de salaire hebdomadaire	(1)	(2)
£ 58 - £ 104.99	3 %	0 %
£ 105 - £ 149.99	5 %	2 %
£ 150 - £ 204.99	7 %	4 %
£ 205 - £ 440	10,2 %	7,2 %
Plus de £ 440	10,2 %	7,2 %

(1) Taux applicables sur l'ensemble du salaire.

(2) Taux applicables sur la fraction du salaire comprise entre le plancher et le plafond. En deçà et au-delà sont appliqués les mêmes taux que pour les affiliés au SERPS.

Source : Annual Abstract of Statistics 1997.

ANNEXE 2 :

REPARTITION SECTORIELLE DETAILLEE DE L'EMPLOI SALARIE EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE, 1978-1996

		GRANDE-BRETAGNE					FRANCE				
		1978	1984	1989	1992	1996	1978	1984	1989	1992	1996
All industries and services	A-Q	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
All Index of production industries	C-E	32,9	26,5	23,2	20,2	19,2	31,5	28,0	24,2	22,5	20,6
All manufacturing industries	D	29,7	23,8	21,3	18,6	18,2	29,5	25,9	22,7	21,2	19,3
All service industries	G-Q	60,0	66,8	70,5	74,1	76,0	58,1	63,7	67,5	69,6	72,2
Agriculture, hunting, forestry and fishing	A/B	1,7	1,6	1,3	1,4	1,2	1,9	1,6	1,4	1,4	1,4
Mining & quarrying	C	1,8	1,5	0,8	0,6	0,3	1,0	0,9	0,4	0,3	0,3
Manufacturing	D	29,7	23,8	21,3	18,6	18,2	29,5	25,9	22,7	21,2	19,3
Manufacture of food products:	DA	2,9	2,6	2,2	2,1	1,9	3,0	3,1	2,9	2,8	2,7
Beverages and tobacco											
of food		2,2	2,0	1,8	1,7	1,7	2,7	2,8	2,6	2,5	2,4
of beverages & tobacco		0,7	0,6	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Manufacture of textiles & textile products	DB	3,3	2,3	2,0	1,6	1,4	3,2	2,5	1,9	1,6	1,2
of textiles		1,9	1,3	1,1	0,9	0,8	1,7	1,4	0,9	0,7	0,6

Le marché du travail britannique vu de France

of wearing apparel; dressing and dyeing of fur		1,3	1,0	0,9	0,7	0,6	1,5	1,1	1,0	0,8	0,6
Manufacture of leather & leather products including footwear	DC	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3
Manufacture of wood & wood products	DD	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5
Manufacture of pulp, paper & paper products; publishing & printing	DE	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6
of pulp, paper & paper products		0,8	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5
Publishing, printing & reproduction of recorded media		1,4	1,6	1,5	1,5	1,6	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1
Manufacture of coke, refined petroleum products & nuclear fuel	DF	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1			0,2	0,2	0,1
Manufacture of chemicals, chemical products & man-made fibres	DG	1,9	1,6	1,4	1,2	1,1	1,9	1,8	1,6	1,6	1,4
Manufacture of rubber and plastic products	DH	1,2	1,0	1,0	0,9	1,0	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1
Manufacture of other non-metallic mineral products	DI	1,3	1,1	0,9	0,7	0,7	1,1	0,9	0,9	0,8	0,8

		GRANDE-BRETAGNE					FRANCE				
		1978	1984	1989	1992	1996	1978	1984	1989	1992	1996
Manufacture of basic metals and fabricated metal products	DJ	5,0	3,4	3,0	2,6	2,6	4,1	3,3	3,4	3,1	2,8
of basic metals		1,7	1,0	0,8	0,7	0,6			0,9	0,7	0,6
of fabricated metal products, except machinery		3,3	2,4	2,2	2,0	1,9			2,5	2,4	2,2
Manufacture of machinery & eqpt. Nec	DK	3,0	2,4	2,2	2,0	1,8	3,1	2,6	1,8	1,7	1,6
Manufacture of electrical & optical equipment	DL	3,3	3,0	2,6	2,1	2,3	3,3	3,2	2,5	2,4	2,2
of office machinery & computers		0,3	0,3	0,3	0,2	0,2			0,1	0,2	0,1
of electrical machinery & apparatus nec		1,2	0,9	0,8	0,7	0,8			0,9	0,9	0,8
of radio, television & communication eqpt.		0,9	0,9	0,8	0,5	0,6			0,8	0,6	0,6
of medical, precision & optical eqpt, watches		1,0	0,9	0,8	0,6	0,7			0,8	0,7	0,6
Manufacture of transport equipment	DM	3,6	2,6	2,1	1,8	1,7	4,0	3,5	2,7	2,5	2,2
of motor vehicles, trailers		1,9	1,2	1,1	0,9	1,0	2,7	2,2	1,7	1,6	1,5
of other transport eqpt.		1,7	1,4	1,0	0,9	0,7	1,3	1,2	1,0	0,9	0,8
Manufacturing nec	DN	1,1	0,9	0,9	0,8	0,8	1,4	1,2	1,0	1,0	0,9

of furniture		0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5
of manufacturing nec/Recycling		0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4
Electricity, gas and water supply	E	1,3	1,3	1,1	1,0	0,7	1,0	1,2	1,1	1,1	1,0
Electricity, gas, steam and hot water supply		1,1	1,0	0,9	0,8	0,5			0,9	0,9	0,9
Collection, purification and distribution of water		0,3	0,3	0,2	0,2	0,2			0,1	0,2	0,2
Construction	F	5,4	5,0	5,0	4,3	3,6	8,4	6,8	6,9	6,4	5,7
Service industries	G-Q	60,0	66,8	70,5	74,1	76,0	58,1	63,7	67,5	69,6	72,2
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles & personal household goods	G	14,6	15,7	15,9	16,4	16,9	13,0	13,5	13,2	12,8	12,8
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles & personal household goods	G	14,6	15,7	15,9	16,4	16,9	13,0	13,5	13,2	12,8	12,8
Sale, maintenance & repair of motor vehicles; retail sale of automotive fuel		2,1	2,3	2,3	2,4	2,4	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9
Wholesale trade & commission trade except motor vehicles		4,0	4,4	4,4	4,1	4,3	4,7	4,9	4,9	4,7	4,5
Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods		8,5	8,9	9,2	9,9	10,2	6,4	6,7	6,4	6,2	6,4
Hotels and restaurants	H	4,0	4,8	5,3	5,6	5,8	2,1	2,4	2,7	2,9	3,1
		GRANDE-BRETAGNE					FRANCE				
		1978	1984	1989	1992	1996	1978	1984	1989	1992	1996
Transport, storage & communication	I	6,5	6,4	6,1	6,2	5,9	7,0	7,3	7,0	7,1	6,9
Land transport; transport via pipelines		2,6	2,5	2,2	2,4	2,0	3,1	3,1	3,1	3,2	3,6
Transport via railways		0,9	0,8	0,6	0,7	0,3			1,1	1,0	0,6
Other land transport, and via pipelines		1,8	1,7	1,6	1,7	1,7			2,0	2,3	3,0
Water transport		0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Air transport		0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Supporting and auxiliary transport activities; activities of travel agencies		1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	0,9	1,0	0,9	0,9	0,7
Post and telecommunications		1,9	2,2	2,1	2,1	2,0	2,5	2,7	2,5	2,5	2,3
Financial intermediation	J	3,2	4,0	4,7	4,6	4,4	3,3	3,7	3,6	3,5	3,3
Financial intermediation, except insurance and pension funding		1,9	2,4	2,9	2,8	2,6			3,0	2,9	2,9
Insurance and pension funding, except compulsory social security		0,8	1,0	1,0	1,1	1,0			0,4	0,4	0,3
Activities auxiliary to financial intermediation		0,5	0,6	0,8	0,8	0,8	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Real estate, renting & business activities	K	6,9	8,6	10,2	11,0	12,9	5,0	5,8	9,1	9,6	10,6
Real estate activities		0,4	0,7	0,8	1,0	1,2			1,5	1,5	1,6
Renting of machinery and equipment without operator and of personal and household goods		0,5	0,5	0,6	0,6	0,5			0,2	0,2	0,2
Computer and related activities		0,4	0,6	0,7	0,8	1,2			0,7	0,8	0,9
Research and development		0,5	0,5	0,5	0,4	0,4			0,7	0,7	0,7
Other business activities		5,1	6,3	7,6	8,3	9,6			6,1	6,5	7,3
Other services	L-Q	24,8	27,4	28,3	30,2	30,1	27,7	31,0	31,8	33,8	35,5
Public administration & defence; compulsory social security	L	7,2	7,0	6,1	6,6	6,1			10,1	10,5	10,7
Education	M	6,9	7,5	8,1	8,4	8,3			8,0	8,4	8,7
Health and social work	N	7,3	9,0	10,0	11,0	11,2			9,3	10,0	10,6
Human health/ Veterinary activities					7,1	6,8			7,1	7,8	7,9
Social work activities					3,9	4,4			2,2	2,3	2,6
Other community, social & personal service activities	O-Q	3,4	3,9	4,1	4,3	4,4			4,4	4,8	5,6
Sewage & refuse disposal, sanitation & similar activities		0,2	0,2	0,2	0,3	0,4			0,1	0,1	0,1
Activities of membership organisations n.e.c.		0,4	0,5	0,6	0,7	0,9			1,1	1,2	1,3
Recreational, cultural and sporting activities		1,9	2,2	2,4	2,5	2,4			1,2	1,4	1,6
Other service activities, Private households with employed persons & Extra-territorial organisations & bodies		0,9	0,9	0,9	0,8	0,8			2,0	2,0	2,4

ANNEXE 3 :

DONNEES ET CHOIX METHODOLOGIQUES POUR LA COMPARAISON DETAILLEE DES COÛTS DU TRAVAIL EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE

L'étude comparée des coûts du travail en France et en Grande-Bretagne présente l'évolution des coûts du travail par secteur de 1978 à 1992 dans ces deux pays, avec une distinction entre travailleurs manuels et non manuels.

LES SOURCES STATISTIQUES

Afin d'établir des données comparables sur le coût du travail, sur un champ large et semblable d'un pays à l'autre, il était nécessaire de s'appuyer sur des sources statistiques nationales.

Pour la Grande-Bretagne, les données sur les salaires depuis 1978 proviennent du *New Earnings Survey*. Le *New Earnings Survey* est une enquête de l'ONS (*Office for National Statistics*) sur les niveaux, la distribution et la structure des salaires, effectuée chaque année en avril depuis 1970, à partir d'un échantillon de 1 % des travailleurs disposant d'un emploi en Grande-Bretagne. Les informations sur les salaires et les heures de travail sont obtenues auprès des employeurs. L'enquête établit environ 170 000 statistiques individuelles.

Les revenus mesurés par le *New Earnings Survey* sont les salaires bruts moyens hebdomadaires et horaires (avec et sans les heures supplémentaires) des travailleurs à plein temps et à temps partiel. Les cotisations des employeurs à la sécurité sociale et aux fonds de pension sont exclues. Les travailleurs de l'échantillon sont rémunérés à des taux de salaires adultes et leur paie n'a pas été amputée sur la période considérée pour cause d'absence.

Le *New Earnings Survey* permet donc d'obtenir les évolutions des niveaux de salaires bruts hebdomadaires et horaires depuis 1978 selon les secteurs et les catégories professionnelles (avec une distinction travailleurs manuels/non manuels et hommes/femmes).

La couverture des travailleurs à temps plein est assez complète, mais celle des travailleurs à temps partiel présente des omissions. Le sondage est en effet réalisé à partir des listes du *Inland Revenue* (Direction des Impôts), où apparaissent seulement les personnes au-dessus d'un certain seuil d'imposition. Les travailleurs, dont les revenus sont inférieurs au seuil de l'impôt, sont donc exclus de l'enquête : il s'agit pour l'essentiel de femmes, ayant des emplois à temps partiel, et de jeunes travailleurs. Par ailleurs, l'enquête ne couvre pas les travailleurs indépendants, les Forces Armées, les dirigeants non salariés et les employés de services domestiques privés.

Pour la France, les données de salaires sont issues des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de l'INSEE. Les DADS permettent d'obtenir les données de salaires nets annuels depuis 1978 dans la nomenclature sectorielle NAP 90 (les activités économiques de l'agriculture, la sylviculture, les services domestiques et la représentation diplomatique étrangère en France sont exclues du champ de l'enquête) et suivant les grands postes de la classification des catégories socioprofessionnelles PCS (professions intermédiaires et supérieures, employés, ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés). L'enquête française évalue un temps de travail annuel pour un équivalent plein temps.

HARMONISATION DES DONNEES DE SALAIRES ENTRE LA FRANCE ET LA GRANDE-BRETAGNE

Nomenclatures sectorielles

La classification officielle des activités économiques au Royaume-Uni, la *Standard Industrial Classification* (SIC), a été établie en 1948 et révisée en 1958, 1968, 1980 et 1992. La *Standard Industrial Classification* SIC 1980(R) a été utilisée de 1983 à 1994. Elle succède à la SIC 1968 (année de transition 1982). A partir de 1995, les secteurs sont classés selon la SIC 1992. Il a donc été nécessaire pour notre étude d'établir les correspondances entre la SIC 1968, la SIC 1980 et la SIC 1992, afin d'obtenir l'ensemble des données de salaires de 1978 à 1996 dans une même nomenclature sectorielle. Les données de salaires ont été classées en SIC 1980. Les données britanniques obtenues en SIC 1980 sont ensuite mises en correspondance avec les données françaises en NAP 90. Les données françaises pour certains secteurs de la NAP 90 ont été établies en NAP 600, afin d'effectuer les regroupements nécessaires à la mise en relation des deux nomenclatures. Par ailleurs, les données françaises issues des DADS sont présentées en 1993 dans une nouvelle nomenclature sectorielle, la NAF. Notre comparaison des coûts du travail se limite donc à la période 1978-1992.

Classifications des catégories socioprofessionnelles

La classification des catégories professionnelles britanniques a évolué sur notre période d'étude. En 1990, la classification "*List of key occupations for statistical purposes*" (KOS) a été remplacée par la "*Standard Occupational Classification*" (SOC).

Pour la classification KOS, constituée par une liste d'environ 400 catégories professionnelles regroupées en 18 groupes principaux, il est très difficile de définir les correspondances avec la classification française PCS. Nous avons donc choisi, pour notre analyse sur longue période, de nous limiter à une distinction entre travailleurs manuels et non manuels.

Ainsi l'harmonisation des données permet d'obtenir les données de salaires françaises et britanniques de 1978 à 1992 suivant 41 secteurs, avec une distinction entre travailleurs manuels et non manuels.

L'imputation des cotisations sociales : choix méthodologiques

La comparaison des coûts salariaux et l'interprétation des écarts observés sur longue période peut s'avérer complexe en raison des différences importantes entre les systèmes de cotisations sociales des deux pays et leurs évolutions dans le temps. Le poids des cotisations sociales légales est très différent en France et au Royaume-Uni (voir annexe 1).

Dans le cadre de notre étude, nous avons fait le choix d'imputer aux données de salaires bruts issues du *New Earnings Survey* les taux de cotisations patronales légales par niveau de salaire. Ces taux correspondent au cas où le salarié est affilié au système public de retraite optionnel, le SERPS. Ainsi notre étude ne prend pas en compte les contributions des employeurs aux systèmes privés de pension et d'assurances diverses et les réductions de cotisations légales associées à la non-affiliation au SERPS. Il est en effet très difficile de connaître avec précision le montant des cotisations employeurs volontaires par secteur et par catégorie socioprofessionnelle, en raison de la diversité des fonds de pension au Royaume-Uni (voir annexe 1).

De même, nous avons imputé aux données de salaires nets, issues des DADS, les taux de cotisations salariale et patronale par niveau de salaire, sans tenir compte des différences de cotisations patronales par secteur (conventions collectives). Le coût du travail n'inclut donc pas la totalité des coûts à la charge d'une entreprise.

ANNEXE 4 :

**COUT RELATIF ANNUEL D'UN SALARIE A TEMPS PLEIN,
EN FRANCE PAR RAPPORT A LA GRANDE-BRETAGNE,
PAR SECTEUR ET PAR TYPE DE TRAVAILLEURS**

Code SIC 1980	Industry	Catégories socioprofessionnelles							
		Manuels				Non-manuels			
		197 8	198 4	198 8	199 2	197 8	198 4	198 8	199 2
0-9	All industries and services	1,41	1,08	1,12	1,09	1,91	1,36	1,32	1,29
1-4	All index of production industries	1,36	1,05	1,07	1,05	2,06	1,41	1,37	1,35
2-4	All manufacturing industries	1,36	1,07	1,08	1,08	2,06	1,43	1,39	1,38
0-1-5à9	All non-manufacturing industries	1,45	1,09	1,21	1,17	1,85	1,32	1,30	1,26
Div. 0	Agriculture, forestry and fishing								
Div. 1	Energy and water supply industries								
Div. 2	Extraction of minerals and ores other than fuels; manufacture of metals, mineral products and chemicals								
Cl. 22	Metal manufacturing	1,30	1,00	1,00	1,05	2,00	1,40	1,27	1,41
Cl. 24	Manufacture of non-metallic mineral products	1,36	1,00	1,05	1,12		1,31		1,55
Cl. 25 (*)	Chemical industry	1,52	1,16	1,20	1,11	1,81	1,39	1,36	1,34
Cl. 26 (*)	Production of man-made fibres	1,38	1,06	1,05					
Div. 3	Metal goods, engineering and vehicles industries		1,09	1,10	1,07		1,43	1,40	1,38
Cl. 31	Manufacture of metal goods not elsewhere classified	1,35	1,08	1,13	1,14	2,15	1,27	1,31	1,59
Cl. 32	Mechanical engineering	1,37	1,07	1,08	1,06	2,04	1,44	1,43	1,39
Cl. 33-34	Electrical engineering etc	1,43	1,12	1,14	1,11	2,09	1,43	1,42	1,37
Cl. 33	Manufacture of office machinery and data processing equipment		1,16	1,21	1,05		1,40	1,26	1,38
Cl. 34	Electrical and electronic engineering		1,12	1,14	1,12		1,41	1,45	1,41
Cl. 35	Manufacture of motor vehicles and parts thereof	1,32	1,05	1,00	0,99	1,92	1,22	1,14	1,21
Cl. 36	Manufacture of other transport equipment	1,46	1,13	1,18	1,11	2,26	1,54	1,53	1,48
Cl. 37	Instrument engineering	1,45	1,16	1,14	1,09		1,19	1,17	1,37
Div. 4	Other manufacturing industries		1,05	1,07	1,08		1,42	1,39	1,37
Cl. 41-42	Food, drink and tobacco	1,38	1,03	1,06	1,03	1,94	1,28	1,22	1,20
Cl. 43	Textile industry	1,33	1,15	1,13	1,07				2,17

Cl. 44-45	Footwear, clothing and leather	1,52	1,24	1,26	1,33		2,34		2,15
Cl. 46	Timber and wooden furniture industries	1,17	0,97	0,98	1,02		1,22		1,40
Cl. 47	Manufacture of paper and paper products; printing and publishing	1,49	1,05	1,07	1,12	2,19	1,57	1,47	1,46
Code SIC 1980	Industry	Catégories socioprofessionnelles							
		Manuels				Non-manuels			
		197	198	198	199	197	198	198	199
		8	4	8	2	8	4	8	2
Cl. 48	Processing of rubber and plastics	1,25	1,07	1,05	1,09		1,30	1,31	1,48
Div. 5	Construction	1,22	0,95	1,02	0,97	1,89	1,46	1,49	1,41
Div. 6	Distribution, hotel and catering; repairs		1,24	1,31	1,28		1,49	1,45	1,42
Cl. 61-63	Wholesale distribution and commission agents	1,46	1,15	1,19	1,15	3,25	1,46	1,47	1,51
Cl. 64-65	Retail distribution	1,57	1,23	1,26	1,21	2,11	1,45	1,36	1,29
Cl. 66	Hotels and catering	1,94	1,56	1,53	1,44		1,72	1,51	1,16
Cl. 67	Repair of consumer goods and vehicles	1,44	1,14	1,16	1,15	3,34	1,50		1,50
Div. 7	Transport and communication	1,54	1,11	1,11	1,11	1,95	1,36	1,32	1,27
Cl. 71	Railways	1,48	1,10	1,09	1,10	1,77	1,20	1,03	1,32
Cl. 79	Postal services and telecommunications	1,33	0,85	1,05	1,02	2,68	1,51	1,46	1,44
Div. 8	Banking, finance, insurance, business services and leasing	1,51	1,05	1,11	1,04	1,99	1,40	1,32	1,31
Cl. 81	Banking and finance				0,91		1,45	1,32	1,38
Cl. 82	Insurance, except for compulsory social security						1,20	1,27	1,25
Cl. 83	Business services		1,11	1,15	1,08		1,46	1,32	1,28
Cl. 84	Renting of movables		1,06	1,10	1,04				1,55
Cl. 85	Owning and dealing in real estate				1,07				1,29
Div. 9	Other services		1,20	1,22	1,10		1,17	1,14	1,09
Cl. 91	Public administration, national defence and compulsory social security	1,76	1,35	1,36	1,15	1,71	1,25	1,23	1,16
Cl. 92	Sanitary services		0,89	0,91	0,96				1,15
Cl. 93	Education	1,75	1,34	1,28	1,31	1,34	1,08	0,97	0,99
Cl. 94	Research and development	1,81			1,16		1,54	1,54	1,42
Cl. 95	Medical and other health services; veterinary services	1,65	1,33	1,26	1,16	1,77	1,34	1,29	1,13
Cl. 92-96 à 99	Miscellaneous services	1,42	1,09	1,14	1,09	1,71	1,18	1,20	1,17
Cl. 96	Other services provided to the general public		1,23	1,17	1,07		1,20	1,19	1,15
Cl. 97	Recreational services and other cultural services		1,30	1,33	1,25		1,37	1,38	1,40

Le marché du travail britannique vu de France

Cl. 98	Personal services	1,42	1,43	1,40	1,49
--------	-------------------	------	------	------	------

Notes : Les chiffres présentés sont des ratios (coût en France) / (coût en Grande-Bretagne). Les "blancs" dans les tableaux correspondent aux cas où nous ne disposons pas de données.

() La classe 26 "Production of man-made fibres" est incluse dans la classe 25 "Chemical industry" pour l'année 1996.*

Sources : calculs des auteurs à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), INSEE-DARES, et de la Comptabilité nationale pour la France, et du New Earnings Survey (NES), ONS, pour la Grande-Bretagne.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrell R. (éditeur) (1994), *The UK Labour Market, Comparative Aspects and Institutional Developments*, Cambridge University Press.
- Bayet A. et Demailly D. (1996), "Salaires et coûts salariaux. 45 ans d'évolution", *INSEE Première*, n° 449, mai.
- Bayet A. et Julhes M. (1996), "Séries longues sur les salaires", *INSEE Résultats*, n° 457.
- Bell D. (1995), "Earnings inequality in Great Britain : some additional evidence", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol.42, n° 3, August.
- Bell D. et Wright R. (1996), "The impact of minimum wages on the wages of the low paid: evidence from the wage boards and councils", *The Economic Journal*, 106, May, pp.650-656.
- Blanchflower D. et Burgess S. (1996), "Job creation and job destruction in Great Britain in the 1980s", *Centre for Economic Performance*, Discussion Paper, n° 287, April.
- Blanchflower D. et Freeman R. (1994), "Did the Thatcher reforms change British labour market performance ?", in R. Barrell (éd.).
- Burgess S. (1998), "Unemployment in Britain: A Dynamic Perspective", *mimeo*, University of Bristol.
- Burgess S. et Rees H. (1996), "Job tenure in Britain 1975-92", *The Economic Journal*, vol. 106, March, pp. 334-34.
- Burgess S. et Rees H. (1997), "A Disaggregate Analysis of the Evolution of Job Tenure in Britain, 1975-93", *Discussion Paper Series*, n° 1711, CEPR, 1997
- Card D. et Krueger A.B. (1995), *Myth and measurement : The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- Cohen D., Lefranc A. et Saint-Paul G. (1997), "French Unemployment: A Transatlantic Perspective", *Economic Policy*, vol. 25, pp. 265-293.
- Commission des Communautés Européennes (DG V) (1995), *L'emploi en Europe*.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (C.S.E.R.C.) (1996a), *Inégalités d'emploi et de revenu - Les années 90*, La Documentation française, 4ème trimestre.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (C.S.E.R.C.) (1996b), *Les inégalités d'emploi et de revenu : Mise en perspective et nouveaux défis*, Éditions La Découverte, Paris.

- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (C.S.E.R.C.) (1996c), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, Collection des rapports officiels, La Documentation française, mai.
- Cortes O., Fouquin M. et Jean S. (1996), " Les coûts salariaux en France, en Allemagne et aux Etats-Unis ", *La lettre du CEPII*, n° 151, novembre.
- DARES, INSEE et DP (1997), *Préparation de la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail*, " *Fiches de diagnostic* ", septembre.
- Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D. et Teulings C. (1996), "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, octobre.
- Dufour C. (1997), " Le TUC après les élections ", *Chronique Internationale*, IRES, n° 46, mai.
- Eardley T. et Corden A. (1996), *Low income self-employment : Work, benefits and living standards*, Avebury, Ashgate Publishing Limited
- FMI (1996), *United Kingdom - Recent Economic Developments*, IMF Staff Country Report, n° 96/130, décembre.
- Freeman R.B. (1996), " The minimum wage as a redistributive tool ", *The Economic Journal*, 106, May, pp.639-649.
- Goodman A. et Johnson P. et Webb S. (1997), *Inequality in the UK*, Oxford University Press.
- Gottschalk P. et Smeeding T. M. (1997), " Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality ", *Journal of Economic Literature*, vol. 35, n° 2, pp. 633-687.
- Goodman A. et Webb S., 1994, " For richer, for poorer : the changing income distribution in the United Kingdom 1961-1991 ", *Institute for Fiscal Studies*, London.
- Gregg P. et Wadsworth J., 1995, " A short history of labour turnover, job tenure, and job security, 1975-93 ", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, n° 1, printemps, pp.73-90.
- Gregg P. et Machin S. (1994), " Is the UK rise in inequality different ? ", in Ray Barrel (ed.).
- Husson M. (1996), *Productivité, emploi et structure de l'appareil productif, une comparaison internationale*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan.
- Jenkins S.P. (1996), " Recent trends in the UK income distribution : what happened and why ? ", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 12, n° 1.
- Lavigne M. (1996), " Le coût salarial ", *INSEE Première*, n° 462, juin.

- Lefresne F. (1997), “ La politique de l’emploi au Royaume-Uni 1979-1997? ”, *Document de Travail de l’IRES*, n° 97-03.
- Lefresne F. (1996), “ Le marché du travail crée-t-il des emplois ? ”, *Chronique Internationale*, IRES, juillet.
- Lefresne F. (1995), “ Conflictualité: un affaiblissement structurel ? ”, *Chronique Internationale*, IRES, septembre.
- Machin S. (1994), “ *Changes in the relative demand for skills in the UK labour market* ”, *Discussion Paper*, n° 952, *Centre for Economic Policy Research*.
- Machin S. (1996), “ Wage inequality in the UK ”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.12, n° 1, pp.47-64.
- Machin S. et Manning A. (1992), “ Minimum wages, wage dispersion and employment : evidence from the U.K. wage councils ”, *Discussion Paper n° 80, Centre for Economic Performance*.
- Machin S. et Manning A. (1996), “ Employment and the introduction of a minimum wage ”, *The Economic Journal*, 106, May, pp.667-676.
- Mietkowski P. (1996), “ Les mystères du marché du travail britannique ”, *Conjoncture*, Banque Paribas, Juillet.
- O.C.D.E. (1992), *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- O.C.D.E. (1994), *L’étude de l’O.C.D.E. sur l’emploi*, OCDE, Paris.
- O.C.D.E. (1996a), *Études économiques de l’OCDE : Royaume-Uni*, Paris.
- O.C.D.E. (1996b), *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- O.C.D.E. (1997), *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- O.C.D.E. (1998), *Études économiques de l’OCDE : Royaume-Uni*, Paris.
- Piketty T. (1997), “ 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.
- Reynaud E. et apRoberts L. (1992), *Les systèmes de retraite à l’étranger : Etats-Unis, Allemagne, Royaume-Uni*, IRES, Paris.
- Ripert M.-P. (1998), “ Le marché du travail français est-il trop rigide ? ”, *Flash*, CDC Marchés, n° 98-57, 5 mai.
- Riffart C. (1998), “ Flexibilité en trompe-l’oeil du marché du travail britannique ”, *Revue de l’OFCE*, n° 66, juillet.

Robinson P. (1996), *Labour Market Studies, United Kingdom*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, December.

Schmitt J. (1995), “The changing structure of male earnings in Britain, 1974-88”, in R. Freeman and L. Katz (eds.) *Changes and Differences in Wage Structures*, University of Chicago Press: Chicago.

Schmitt J. et Wadsworth J. (1994), “Why are 2 million men inactive? The decline in male labour force participation in Britain”, Working Paper, n° 338, *Centre for Economic Performance*.

Sloane P.J. et Theodossiou I. (1996), “Earnings mobility, family income and low pay”, *The Economic Journal*, 106, May, pp. 657-666.

LISTE DES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU CEPII⁴⁴

1998

"Compétitivité et régime de change en Europe Centrale", Michel Aglietta, Camille Baulant et Virginie Coudert, *document de travail n° 98-10*, octobre.

"Sensibilité des salaires relatifs aux chocs exogènes de commerce international et de progrès technique : une évaluation d'équilibre général", Sébastien Jean et Olivier Bontout, *document de travail n° 98-09*, septembre.

"Evolution sur longue période de l'intensité énergétique", Pierre Villa, *document de travail n° 98-08*, août.

"Sacrifice Ratios in Europe : a Comparison", Laurence Boone, Benoît Mojon, *document de travail n° 98-07*, août.

"La politique monétaire et la crise japonaise", Stéphanie Guichard, *document de travail n° 98-06*, juillet.

"La régionalisation du commerce international : une évaluation par les intensités relatives bilatérales", Michael Freudenberg, Guillaume Gaulier, Deniz Ünal-Kesenci, *document de travail n° 98-05*, juillet.

"Pegging the CEEC's Currencies to the Euro", Agnès Bénassy-Quéré, Amina Lahrière-Révil, *document de travail n° 98-04*, juillet.

"The International Role of Euro", Agnès Bénassy-Quéré, Benoît Mojon, Armand-Denis Schor, *document de travail n° 98-03*, juillet.

"EMU and Transatlantic Exchange Rate Stability", Agnès Bénassy-Quéré et Benoît Mojon, *document de travail n° 98-02*, avril.

"Programme de travail 1998", Jean-Claude Berthélemy, *document de travail n° 98-01*, avril.

1997

"Why the euro will be strong : an approach based on equilibrium exchange rates ", Michel Aglietta, Camille Baulant et Virginie Coudert, *document de travail n° 97.18*, décembre.

⁴⁴ Les documents de travail sont diffusés gratuitement sur demande dans la mesure des stocks disponibles. Merci d'adresser votre demande au CEPII, Sylvie Hurion, 9, rue Georges Pitard, 75015 Paris, ou par fax (33.1.53.68.55.03) ou par e-mail (hurion@cepii.fr).

"How Foreign Direct Investment Affects International Trade and Competitiveness ; an Empirical Assessment", Lionel Fontagné et Michael Pajot, *document de travail n° 97-17*, décembre.

"Cycles de production industrielle : une analyse historique dans le domaine des fréquences", Pierre Villa, *document de travail n° 97-16*, novembre.

"Internal and External Policy Coordination : a Dynamic Analysis", Fabrice Capoen et Pierre Villa, *document de travail n° 97-15*, novembre.

"Optimal Pegs for Asian Currencies", Agnès Bénassy-Quéré, *document de travail n° 97-14*, octobre. **EPUISE**

"Pour ou contre le système commun de TVA ? ", Claire Lefebvre, *document de travail n° 97-13*, juin.

"The Euro and Exchange Rate Stability", Agnès Bénassy-Quéré, Benoît Mojon et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 97-12*, juin.

"Estimation du cycle à l'aide d'un modèle à tendance stochastique et application au cas du Royaume-Uni", Laurence Boone, *document de travail n° 97-11*, juin.

"Looking ofr French Monetary Policy", Benoît Mojon, *document de travail n° 97-10*, juin.

"Incertitude sur le choix du modèle et rationalité", Pierre Villa, *document de travail n° 97-09*, mai.

"Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? ", Olivier Cortes et Sébastien Jean, *document de travail n° 97-08*, avril.

"Trade Patterns Inside The single Market", Lionel Fontagné, Michael Freudenberg, Nicolas Péridy, *document de travail n° 97-07*, avril.

"The Exchange Rate Policy of the Euro: A Matter of Size", Philippe Martin, *document de travail n° 97-06*, avril. **EPUISE**

"Ces taux de de change réels qui bifurquent", Pierre Villa, *document de travail n° 97-05*, avril.

"Chômage non-qualifié et imitation : les raisons d'un accord international sur la propriété intellectuelle", Lionel Fontagné et Jean-Louis Guérin, *document de travail n° 97-04*, mars.

"Symmetry and Assymetry of Supply and Demand Shocks in the European Union: a Dynamic Analysis", Laurence Boone, *document de travail n° 97-03*, février. **EPUISE**

"Interest Rates In East Asian Countries: Internal Financial Structures and International Linkages, Isabelle Bensedoun, Virginie Coudert et Laurence Nayman, *document de travail n° 97-02*, janvier. **EPUISE**

"Intra-Industry Trade: Methodological Issues Reconsidered", Lionel Fontagné et Michael Frendenberg, *document de travail n° 97-01*, janvier. **EPUISE**

1996

"The Cost of Fiscal Retrenchment Revisited: How Strong is the Evidence?", Philippine Cour, Eric Dubois, Selma Mahfouz et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 96-16*, décembre.

"Les dynamiques sectorielles de la croissance industrielle en Europe Centrale", Françoise Lemoine, *document de travail n° 96-15*, décembre.

"Growth and Agglomeration", Philippe Martin et Gianmarco I.P. Ottaviano, *document de travail n° 96-14*, décembre. **EPUISE**

"La coordination interne et externe des politiques économiques : une analyse dynamique", Fabrice Capoen et Pierre Villa, *document de travail n° 96-13*, décembre. **EPUISE**

"L'intégration asymétrique au sein du continent américain : un essai de modélisation", Philippine Cour et Frédéric Rupperecht, *document de travail n° 96-12*, octobre.

"Croissance et contrainte financière dans les PED", Pierre Villa, *document de travail n° 96-11*, octobre.

"Bulgaria From Entreprise Indiscipline to Financial Crisis", Roumen Avramov et Jérôme Sgard, *document de travail n° 96-10*, juillet.

"Potentialities and Opportunities of the Euro as an International Currency", Agnès Benassy, *document de travail n° 96-09*, août. **EPUISE**

"Credit Crisis and the Role of Banks During Transision: a Five-Country Comparison", Jérôme Sgard, *document de travail n° 96-08*, juillet.

"Exchange Rate Regimes and Policies in Asia", Agnès Benassy, *document de travail n° 96-07*, juillet.

"France in the Early Depression of the Thirties", Pierre Villa, *document de travail n° 96-06*, juin.

"Pays émergents, emploi défficient ?", Olivier Cortes et Sébastien Jean, *document de travail n° 96-05*, mars.

"Trade with Emerging Countries and the Labour Market : The French Case", Olivier Cortes, Sébastien Jean et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 96-04*, mars.

"The Transmission of Monetary Policy in the European Countries", Fernando Barran, Virginie Coudert et Benoît Mojon, *document de travail n° 96-03*, février. **EPUISE**

"Trade Policy and Trade Patterns During Transition: A Comparison Between China and the CEECs", Françoise Lemoine, *document de travail n° 96-02*, février.

"Financial Market Failures and Systemic Risk", Michel Aglietta, *document de travail n°96-01*, janvier.

1995

"Why NAFTA Might Be Discriminatory", Lionel Fontagé, *document de travail n°95-12*, décembre. **EPUISE**

"Régionalisation et échanges de biens intermédiaires", Lionel Fontagné, Michael Freudenberg, Deniz Unal-Kesenci, *document de travail n°95-11*, décembre.

"The Geography of Multi-speed Europe", Philippe Martin et Gianmarco I.P. Ottaviano, *document de travail n°95-10*, novembre.

"The Political Economy of French Economic Policy and the Transition to EMU", Christian de Boissieu et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n°95-09*, octobre. **EPUISE**

"L'importance des exclus de l'intégration monétaire en Europe", Philippe Martin, *document de travail n°95-08*, novembre.

"Asymétries financières en Europe et transmission de la politique monétaire", Virginie Coudert et Benoît Mojon, *document de travail n°95-07*, septembre. **EPUISE**

"La mesure du capital éducatif", Pierre Villa, *document de travail n°95-06*, septembre.

"Capital humain, mobilité des capitaux et commerce international", Pierre Villa, *document de travail n°95-05*, juin. **EPUISE**

"L'Europe à géométrie variable : une analyse économique", Jean Pisani-Ferry, *document de travail n°95-04*, avril. **EPUISE**

"Comparaison de l'efficacité énergétique des pays d'Europe centrale et orientale avec celle des pays de l'OCDE", Nina Kounetzoff, *document de travail n°95-03*, mars.

"L'organisation de la politique économique dans un cadre stratégique", Pierre Villa, *document de travail n°95-02*, mars.

"Interest Rates, Banking, Spreads and Credit Supply: The Real Effects", Fernando Barran, Virginie Coudert, Benoît Mojon, *document de travail n°95-01*, mars. **EPUISE**

1994

"L'après-CAEM : La dynamique des échanges entre les pays de Visegrad", Dominique Pianelli, *document de travail n°94-16*, décembre.

"CEEC Export to the EC from 1988 to 1993: Country Differentiation and Commodity Diversification", Françoise Lemoine, *document de travail n° 94-15*, décembre.

"Union monétaire et convergence : qu'avons nous appris ?", Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 94-14*, décembre. **EPUISE**

"Chômage et salaire en France sur longue période", Pierre Villa, *document de travail n° 94-13*, novembre. **EPUISE**

"Croissance et spécialisation", Frédéric Busson et Pierre Villa, *document de travail n° 94-12*, novembre. **EPUISE**

"The International Monetary System: in Search of New Principles", Michel Aglietta, *document de travail n° 94-11*, septembre.

"French and German Productivity Levels in Manufacturing : A Comparison Based on the Industry of Origin Method", Deniz Unal-Kesenci et Michael Freudenberg, *document de travail n° 94-10*, septembre.

"La réunification allemande du point de vue de la politique économique", Agnès Bénassy et Pierre Villa, *document de travail n° 94-09*, septembre. **EPUISE**

"Commerce international, emploi et salaires", Olivier Cortes et Sébastien Jean, *document de travail n° 94-08*, août.

"La fonction de consommation sur longue période en France", Pierre Villa, *document de travail n° 94-07*, juillet.

"Réglementation et prise de risque des intermédiaires financiers : la crise des prix d'actifs au début des années 1990", Benoît Mojon, *document de travail n° 94-06*, juillet.

"Turquie : d'une stabilisation à l'autre" Isabelle Bensedoun, *document de travail n° 94-05*, juillet.

"Economic Policy Strategies to Fight Mass Unemployment in Europe: an Appraisal.", Henri Delessy et Henri Sterdyniak, *document de travail n° 94-04*, juillet.

"Transmission de la politique monétaire et crédit bancaire, une application à cinq pays de l'OCDE", Fernando Barran, Virginie Coudert et Benoît Mojon, *document de travail n° 94-03*, juin.

"Indépendance de la banque centrale et politique budgétaire", Agnès Bénassy et Jean Pisani-Ferry, *document de travail n° 94-02*, juin.

"Les systèmes de paiements dans l'intégration européenne", Michel Aglietta, *document de travail n° 94-01*, mai.