

La relation entre les salaires et le chômage, à la fois en niveau et en évolution, fait partie des sujets d'études majeurs de l'économie moderne. Un cadre d'analyse empirique existe depuis la seconde moitié du 20^e siècle, avec des limites posées par l'observation des faits. Au-delà de la description de ce cadre, ce flash cherche à savoir s'il existe un « paradoxe français » en matière de salaires et à présenter les différentes modalités d'ajustement du marché du travail à la crise économique.

1. Le cadre d'analyse empirique : fondements et critiques

A partir de données britanniques portant sur la période 1861-1957, l'économiste néo-zélandais William Phillips a montré en 1958 une **relation décroissante** (matérialisée par la « courbe de Phillips ») entre le **taux de chômage** et le **taux de croissance du salaire nominal** : $\Delta w = a - bu$, où Δw désigne le taux de croissance du salaire nominal, u le taux de chômage, a et b des paramètres positifs. L'interprétation de cette relation est simple : un taux de chômage élevé tend à modérer l'évolution des salaires, et inversement. Selon Phillips, le taux de chômage pour lequel le salaire est stable est de **5 %** (taux « d'équilibre ») alors que, pour un taux de chômage de 2,5 %, les salaires augmentent d'environ 2 % par an. Quelques années plus tard, M. Friedman et E. Phelps ont ajouté à la formule initiale l'inflation anticipée (Δp ci-après, les négociations salariales portant sur le salaire réel anticipé), ce qui a donné naissance à la courbe de Phillips « augmentée » : $\Delta w = \Delta p + a - bu$. Dans ce cadre, un taux de chômage permet de concilier stabilité du salaire réel et de l'inflation : il s'agit du NAIUR (*Non accelerating inflation rate of unemployment*), qui s'écrit $u^* = (a - \Delta p_i)/b$, où Δp_i représente le taux de croissance de la productivité du travail. Dans les années 1990, le modèle dit WS-PS (*Wage setting – Price setting*) a permis de construire un cadre théorique plus abouti avec la prise en compte des déterminants micro et macroéconomiques du chômage.

Outre les critiques exprimées par les monétaristes (selon lesquels les anticipations rationnelles des agents se traduisent par des hausses de salaires reflétant à tout moment les hausses de prix), la principale objection formulée à l'encontre de la courbe de Phillips est liée à l'observation des faits : en effet, ce cadre d'analyse implique une alternative entre inflation et chômage, alors même que les deux peuvent coexister, comme cela a été le cas dans les années 70 avec le phénomène dit de « stagflation » provoqué notamment par les chocs pétroliers.

2. Y a-t-il un « paradoxe français » en matière de salaires ?

Malgré ses limites, la courbe de Phillips reste un outil intéressant pour analyser les liens entre l'évolution des salaires et celle du chômage. De fait, on observe dans la plupart des pays développés un ajustement des salaires (selon des délais variables) à l'évolution de l'activité économique. En phase de hausse du chômage, ces derniers décélèrent en valeur (et parfois diminuent en volume) et réciproquement. Il existerait donc bien une corrélation¹ négative entre hausse du salaire et taux de chômage : dans une récente note², Patrick Artus met en évidence ce phénomène en Allemagne (corrélation égale à - 0,7), au Royaume-Uni (- 0,7), aux Etats-Unis (- 0,4) et, à un degré moindre, en Espagne (- 0,2) et en Italie (- 0,1). La « force de rappel » serait particulièrement visible en Allemagne, en Italie et en Espagne, l'évolution des salaires réels suivant celle de la profitabilité des entreprises. En revanche, les Etats-Unis et le Royaume-Unis seraient deux cas de figure où la forte profitabilité des entreprises ne s'accompagne pas d'une hausse des salaires.

¹ Attention, un lien de corrélation n'est pas un lien de causalité. De fait, les deux paramètres s'influencent mutuellement.

² « Pourquoi n'y a-t-il pas de force de rappel (dans les deux sens) concernant le partage des revenus dans plusieurs pays ? », Flash économie Natixis n° 781, 13 novembre 2012.

Par rapport à ses voisins européens, la France serait singulière à deux égards : d'une part, la **faible profitabilité des entreprises**, caractérisée par un taux de marge structurellement inférieur à celui de ses homologues de l'UE (28,6 % en France en 2011³, contre 34,0 % au Royaume-Uni, 40,4 % en Italie, 41,2 % en Allemagne et 41,4 % en Espagne) n'a pas été corrigée par une modération salariale et, d'autre part, la corrélation décrite ci-dessus serait positive (+ 0,4). Il y aurait donc bien un « paradoxe français » selon lequel les salaires sont peu sensibles à la conjoncture, ce qui pose la question des modalités d'ajustement du marché du travail (voir point suivant). Selon P. Artus, deux facteurs pourraient l'expliquer : présence de syndicats « *d'insiders* » au détriment des « *outsiders* » et salaire minimum relativement élevé par rapport au salaire moyen.

3. Les différentes modalités d'ajustement du marché du travail à la crise économique

La récession économique mondiale de 2009 a provoqué une forte hausse du chômage (21 millions de chômeurs supplémentaires en 2009 d'après le BIT). Toutefois, ceci ne signifie pas que les trajectoires d'ajustement du marché du travail ont été identiques. Tout d'abord, la contraction de l'économie en 2009 n'a pas été uniforme (- 3,1 % en France, - 3,7 % en Espagne, - 5,1 % en Allemagne). Ensuite, les modalités d'ajustement ont fortement différencié en raison des caractéristiques de chaque marché du travail. On peut ainsi distinguer⁴ la flexibilité « **externe** » (ajustement à la baisse de la demande par réduction du volume d'emplois) de la flexibilité « **interne** » (ajustement par réduction de la durée de travail et/ou de son coût) avec, naturellement, la possibilité d'une coexistence des deux modalités, à la fois aux niveaux macroéconomique et de l'entreprise. De façon schématique, les entreprises espagnoles ont très largement privilégié le premier type de flexibilité via des destructions d'emplois et la non-reconduction des contrats temporaires (intérim ou CDD) alors que leurs homologues allemandes ont surtout utilisé le second, qui s'est traduit par une baisse de la durée moyenne du travail tenant à la fois au recours au chômage partiel (pour 1/4 ou 1/3 selon les sources) et à différentes mesures de baisses ciblées (pour environ 2/3 ou 3/4) : réduction de la durée hebdomadaire des temps complets, hausse du temps partiel et liquidation des droits sur les comptes épargne temps. En conséquence, le chômage et la productivité ont fortement progressé en Espagne, alors que l'ajustement outre-Rhin n'a eu que peu de conséquences sur le taux de chômage et a dégradé la productivité horaire (d'où une hausse des coûts salariaux unitaires). Par rapport à ces deux cas « polaires », la France se situe dans une position intermédiaire, même si les faits tendent plutôt à montrer une prééminence de la flexibilité « externe » : le recours au chômage partiel a été assez limité en 2009 par rapport à d'autres pays européens, et la masse salariale hors intérim n'aurait reculé que de 0,4 % (contre - 1,2 % au total), confirmant un fort ajustement sur l'emploi intérimaire. Au-delà des facteurs liés au fonctionnement du marché du travail, la situation financière des entreprises a également joué un rôle important : selon le rapport du COE, la flexibilité interne semble avoir été privilégiée dans les pays où la situation financière des entreprises était la plus favorable avant la crise, et où les perspectives de reprise étaient les meilleures.

Moins observée que les fluctuations du chômage, l'évolution des salaires permet d'éclairer le fonctionnement d'un marché du travail. Comparativement à d'autres grands pays, la France se singularise par un phénomène paradoxal : les salaires et le chômage progressent simultanément. Si la bonne tenue des premiers favorise la consommation, pilier « historique » de la croissance française, elle s'opère au détriment des marges des entreprises, structurellement plus faibles qu'ailleurs en Europe. Ceci explique sans doute un ajustement passant principalement par les effectifs, qui pénalise notamment les salariés disposant de contrats courts (intérim, CDD).

³ Données Eurostat.

⁴ Voir le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) de mai 2012 « *L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise : une approche internationale* », ainsi que les études du groupe Alpha « *Ajustements des marchés du travail : l'hétérogénéité de la zone euro mise à nu* », avril 2010, et de la DG Trésor « *Comparaison France-Allemagne des systèmes de protection sociale* » (chapitre 9), les Cahiers de la DG Trésor, août 2012.