

Juillet 1998

MONDIALISATION ET CONSTRUCTION EUROPEENNE :

*LE RAPPORT SALARIAL ET LES AJUSTEMENTS DU MARCHE DU
TRAVAIL TENDENT-ILS A CONVERGER ?*

Robert BOYER

CEPREMAP, CNRS, EHESS
142, Rue du Chevaleret
75013 PARIS, France

Phone : (1) 40 77 84 28-Fax : (1) 44 24 38 57
e-mail : robert.boyer@cepremap.cnrs.fr

Michel JUILLARD

Université de Paris VIII, CEPREMAP
142, Rue du Chevaleret
75013 PARIS, France

Phone : (1) 40 77 84 24-Fax : (1) 44 24 38 57
e-mail : michel.juillard@cepremap.cnrs.fr

Contribution au contrat finalisé Commissariat Général du Plan – CEPREMAP 1997.

MONDIALISATION ET CONSTRUCTION EUROPÉENNE : Le rapport salarial et les ajustements du marché du travail tendent-ils à converger ?

Robert BOYER, Michel JUILLARD

RÉSUMÉ

Ce travail procède d'abord à une brève revue de littérature à propos de l'impact du nouveau cours de l'internationalisation (la « mondialisation ») sur les relations professionnelles et la configuration du rapport salarial. Il ressort que la concurrence internationale et les fluctuations tant financières que commerciales font sentir leurs effets sur les diverses composantes du contrat de travail : la stabilité de l'emploi, la variabilité des horaires, la flexibilité des salaires ou de la rémunération totale.

Il est ensuite suggéré qu'il est abusif de confondre mondialisation et constitution de zones régionales d'intégration économique et monétaire. Certes, la configuration du rapport salarial héritée du régime de croissance antérieur se trouve soumise à des pressions nouvelles du fait de l'abandon du taux de change comme variable d'ajustement, de la mise en oeuvre d'une politique de plus en plus européenne et bien sur du changement des politiques économiques nationales sous l'effet de la convergence des politiques monétaires. Mais ces pressions sont médiatisées par des interventions publiques et ne résultent pas directement des effets de la concurrence internationale qu'exercent les pays tiers. Le résultat est donc a priori beaucoup plus incertain, ce que confirment les analyses institutionnelles comme économétriques.

L'analyse se concentre ensuite sur un sous ensemble restreint de ce problème, à savoir la réactivité de l'emploi et des horaires aux prévisions de production comme aux effets de surprise. Dans ce but, sont présentés les modèles de Topel (1982) puis Hashimoto (1993), qui sont repris dans une étude économétrique comparative portant sur les 6 pays pour lesquels les données étaient disponibles : l'Autriche, le Canada, Les Etats-Unis, la Finlande, le Japon et la Suède.

Il ressort que les réactions des industries manufacturières demeurent très différentes d'un pays à l'autre et que par ailleurs lorsque des changements interviennent dans les elasticités, les vitesses d'ajustement, ou encore la saisonnalité, ils sont loin de converger vers une même configuration. Un modèle microéconomique très simple d'arbitrage entre emploi et horaire permet de faire ressortir le rôle déterminant des coûts fixes d'une part, de la plus ou moins grande progressivité des heures supplémentaires de l'autre. Une analyse des déterminants institutionnels, tant légaux que conventionnels, suggère que les résultats économétriques ne sont pas totalement surprenants mais que néanmoins, ils ne s'interprètent pas complètement en fonction du cadre théorique proposé par Hamermesh (1993).

Ce même résultat général vaut aussi pour la formation des salaires pour les pays européens, qu'ils soient membres ou non du SME, et plus récemment candidats à l'Euro. Contrairement à nombre de pronostics, la flexibilisation des marchés du travail entreprise dès le milieu des années quatre-vingt, ne semble pas avoir produit les bouleversements structurels attendus. Certes les procédures de prise en compte de l'inflation et de partage des gains de productivité semblent avoir été significativement révisées au niveau des firmes, pourtant les

changements au niveau macroéconomique demeurent relativement modérés. On constate cependant que la France et l'Italie par exemple, semblent avoir subi plus de changements que l'Allemagne, résultat conforme à l'intuition, puisque le régime monétaire de ces deux pays a changé plus nettement que pour le premier. Une certaine prudence s'impose cependant. D'une part, il est difficile de tester des hypothèses sophistiquées sur des séries chronologiques agrégées. D'autre part, les changements structurels s'inscrivent dans le temps historique long, de sorte que le devenir des formules salariales de la zone Euro est assez largement ouvert.

En conclusion, ce travail suggère une série de développements susceptibles d'éclairer ces résultats encore provisoires : extension de la comparaison aux pays européens puis à la totalité de l'OCDE, prise en compte du rôle des salaires dans la réactivité aux chocs, confrontation avec d'autres modèles de l'économie du travail, mise en correspondance plus directe avec les données institutionnelles.

SOMMAIRE

I - INTRODUCTION	1
II MONDIALISATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE MISE EN PERSPECTIVE	4
II.1 <i>Délimiter un angle d'approche, nécessairement restreint</i>	4
II.2 <i>Des relations internationales et institutions du marché du travail : une brève mise en perspective historique</i>	5
III - INTÉGRATION EUROPÉENNE ET TRANSFORMATION DU RAPPORT SALARIAL : UNE SECONDE APPROCHE	7
IV - UN FAIT STYLISÉ : L'EXISTENCE DE TROIS CONFIGURATIONS	14
V - LES FACTEURS MICROÉCONOMIQUES ET INSTITUTIONNELS DE L'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI ET DES HEURES.	15
V.1 <i>Coûts fixes liés à l'emploi et surcoût des heures supplémentaires</i>	15
V.2 <i>L'incertitude favorise en général l'ajustement par la durée du travail</i>	18
VI - TROIS DÉCENNIES DE TRAVAUX ÉCONOMÉTRIQUES : QUELQUES FAITS STYLISÉS	19
VI.1 <i>Des traits communs à un ensemble de pays</i>	19
VI.2 <i>De notables et persistantes différenciations nationales</i>	20
VI.3 <i>Un entrelacement de déterminants légaux et conventionnels</i>	21
VI.4 <i>Peu ou pas de tendances claires en longue période</i>	22
VII - LES AJUSTEMENTS DE LA DEMANDE DE TRAVAIL POUR SIX PAYS : 1976-1997	24
VII.1 <i>Une étude économétrique</i>	24
VII.2 <i>Un premier regard sur les données</i>	24
VII.3 <i>Un modèle de la demande d'emploi et de la demande d'heures</i>	31
VII.4 <i>Résultats des estimations</i>	32
VIII - LES RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES SONT-ILS CONFORMES À L'OBSERVATION DE L'ORGANISATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL ?	38
VIII.1 <i>Marché externe contre marché interne : l'opposition entre les États-Unis et le Japon demeure</i>	38
VIII.2 <i>Les pays scandinaves définissent un troisième modèle d'ajustement du marché du travail</i>	39
VIII.3 <i>Quelques signes de changement au Japon... mais une absence de convergence</i>	40
IX - UNE CONFIRMATION : L'ABSENCE DE TRANSFORMATIONS DRASTIQUES DE LA FORMATION DES SALAIRES EN RÉPONSE À L'INTÉGRATION MONÉTAIRE EUROPÉENNE	41
IX.1 <i>Des changements partiels, propres à certains pays</i>	41
IX.2 <i>Pas de convergence claire des mécanismes de formation des salaires</i>	43
X - CONCLUSION DES RÉSULTATS PARTIELS QUI INDIQUENT UNE ÉVOLUTION LENTE	45
BIBLIOGRAPHIE	47

I - INTRODUCTION

La question des transformations des marchés du travail et de la réforme des multiples institutions qui en organisent le fonctionnement tend à occuper une place centrale dans les recherches économiques contemporaines comme les programmes de politiques économiques. Au moins quatre séries de facteurs se conjuguent pour expliquer cet intérêt.

- Le phénomène le plus apparent est sans doute la percée des nouveaux pays industrialisés, au premier rang desquels les dragons du Sud-Est asiatique qui viennent exercer des pressions concurrentielles nouvelles sur l'organisation productive des pays de vieille industrialisation. La crise financière puis économique qui éclate en 1997 renforce encore cette préoccupation, même si la concurrence passe par la dépréciation des monnaies nationales. Certains analystes ont pu se demander si le salaire dans certains secteurs vieillissants ne se formait pas à Pékin et non plus en Europe ou aux États-Unis, raisonnement qui a été vigoureusement contesté par d'autres analystes (P. Krugman, 1998). En effet, le nouveau cours du changement technique n'est pas sans affecter la division du travail, indépendamment même du renforcement des échanges internationaux.
- La déterritorialisation de certains marchés financiers, la libéralisation de la plupart des systèmes financiers nationaux, enfin la multiplication des nouveaux instruments financiers ont induit des modes de régulation originaux, qui souvent mettent en porte à faux la plupart des formes institutionnelles héritées de l'après seconde guerre mondiale. Face à des évolutions conjoncturelles parfois surprenantes, les institutions du marché du travail sont souvent apparues comme des facteurs d'inertie, compromettant la rapidité des ajustements rendus nécessaires par la dynamique de la concurrence et de l'innovation financière. Simultanément, la financiarisation des économies développées ouvre la voie à une transformation de la couverture sociale dans le sens d'une privatisation et du recours au marché financier et non plus à des mécanismes de répartition. Cette seconde source de transformations se manifeste dans l'extension des procédures de partage des profits, la constitution de fonds de pension, de plans d'épargne d'entreprise, susceptibles à terme de transformer le mode de régulation d'ensemble de l'économie (X. Ragot, J.-Ph. Touffut, 1998).

- L'ampleur du chômage observé pour un grand nombre de pays européens est souvent attribuée, surtout par les économistes Nord-Américains, à l'excès d'institutionnalisation des procédures régissant le salaire, le licenciement, les horaires de travail, ou encore une couverture sociale à vocation universelle et dé-incipitave du retour à l'emploi. Si après les deux chocs pétroliers, les analystes invoquèrent l'excès du salaire réel par rapport à l'évolution de la productivité, dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, le raisonnement s'est déplacé et porte sur les effets d'hystérèse, le rôle dissuasif du salaire minimum sur l'embauche des jeunes non qualifiés, l'inadéquation des systèmes éducatif et de formation aux exigences des nouvelles méthodes de production... Bref, sous l'effet du chômage, les contrats salariaux devraient s'être transformés considérablement, au point de se manifester dans l'évolution des grandeurs agrégées tel que le salaire moyen. Le phénomène de mondialisation viendrait se superposer à ce mouvement pour expliquer la variété et l'ampleur des changements intervenus du strict point de vue des types de contrats salariaux (B. Reynaud, 1990 ; 1995).
- Enfin, la phase actuelle de l'intégration européenne, en consolidant la dynamique du marché unique et unifiant l'espace monétaire du vieux continent, n'est pas sans effet sur l'évolution probable du rapport salarial. Puisque la soupape que constituait l'ajustement du taux de change ne peut plus être utilisée pour compenser l'hétérogénéité des évolutions nominales propres à chaque pays, il importe de trouver d'autres variables d'ajustement, au premier rang desquelles les prix relatifs et le salaire. Il n'est donc pas surprenant que le lancement de l'Euro en 1998 ait suscité un regain de discussions sur la nécessaire flexibilisation des marchés du travail européens. Comme ces transformations s'inscrivent dans le prolongement des processus déjà amorcés au sein des pays participant au SME, il est probable que les mécanismes de formation des salaires, la vitesse d'ajustement de l'emploi ou encore la variabilité des horaires s'en trouveront (ou s'en trouvent déjà) modifiés de façon plus ou moins radicale. Il est à cet égard significatif que le lancement de l'Euro relance sensiblement les mêmes discussions sur la « flexibilité du travail » qui étaient intervenues au milieu des années quatre-vingt-cinq (R. Boyer éd., 1998).

Ces quatre séries de facteurs se cumulent pour impliquer un pronostic fréquemment admis : le fonctionnement des marchés du travail s'est considérablement transformé au cours des quinze dernières années et, tant la mondialisation que l'intégration européenne vont ren-

forcer ces transformations, au point d'impliquer à terme un bouleversement complet du mode de régulation lui-même. Le présent travail entend cerner le degré de pertinence de ce jugement en confrontant différentes approches complémentaires les unes des autres.

En premier lieu, il importe de caractériser en quoi et pourquoi la mondialisation devrait affecter le fonctionnement du marché du travail. Une mise en perspective historique permet à cet égard de mieux percevoir les continuités et les nouveautés de la période actuelle (Section II). Mais il faut s'interroger ensuite sur le phénomène distinct de formation de zones d'intégration régionale, l'Union Économique constituant sans doute le meilleur de ces exemples. Cette seconde transformation a aussi un impact sur le fonctionnement des marchés du travail (Section III). Un troisième thème de réflexion s'impose alors : les travaux tant institutionnels que statistiques et économétriques antérieurs apportent-ils des confirmations d'une tendance à la convergence des processus d'ajustement de l'emploi, des horaires, des salaires (Section IV).

Dans un second temps, Le raisonnement se fait plus analytique et microéconomique. Que nous enseignent les théories modernes de la relation salariale (Section V). Dans la mesure de précédentes études économétriques livrent une série d'estimations pour les paramètres d'un modèle générique, il n'est pas inutile de faire ressortir les enseignements généraux, qui ont servi de guide au présent travail (Section VI). Mais pour l'essentiel, cette recherche livre une série d'estimations sur les mécanismes d'ajustement sur la période 1976-1997, ce qui permet de faire apparaître au moins trois configurations parmi les six pays de l'échantillon (Section VII). Après avoir discuté de la stabilité de ces mécanismes dans la période la plus récente, on tente de mettre en relation la hiérarchie des élasticités obtenue avec quelques-uns des déterminants institutionnels des coûts d'ajustement respectifs de l'emploi et des horaires (Section VIII). Ces résultats sont confrontés aux conclusions des études économétriques qui ont cherché à mettre en évidence l'impact du SME puis du cheminement vers l'Euro sur la formation des salaires (Section IX). Ressortent finalement des conclusions relativement convergentes de ces deux ensembles de recherche. Mais ce travail demeure très largement exploratoire de sorte qu'un dernier développement propose une série d'extensions aux premiers résultats obtenus (Section X).

II - MONDIALISATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE MISE EN PERSPECTIVE

II.1 *Délimiter un angle d'approche, nécessairement restreint.*

La phase actuelle d'internationalisation pose nombre de problèmes à l'économiste.

- Dans quelle mesure s'inscrit-elle dans la continuité des grandes tendances observées depuis l'émergence du capitalisme industriel et quelles sont ses caractéristiques réellement nouvelles (P. Bairoch, 1996) ?
- Parmi les multiples transformations en cours dans la sphère internationale, lesquelles sont susceptibles d'avoir le plus grand impact sur la dynamique des économies nationales : la libéralisation de nouvelles composantes du commerce international, l'investissement direct et la propagation de nouvelles techniques de production, la concentration du capital sous l'effet de fusions internationales d'une ampleur sans précédent, ou encore la mondialisation des grands marchés financiers et leurs conséquences sur la stabilité du système international et la conduite des politiques économiques ?
- Les théories des relations internationales, la macroéconomie en économie ouverte, les nouvelles analyses de la relation salariale, ou encore les théories contemporaines de la politique économique livrent-elles des enseignements convergents de l'impact de l'internationalisation sur le fonctionnement des marchés nationaux du travail et leurs résultats en termes d'emploi et de chômage ?

Ce sont autant de points de départ à une analyse des effets de la mondialisation sur les fonctionnements des marchés du travail, ce qui par parenthèse peut éclairer la diversité des contributions sur ce thème lors du présent colloque. Enfin, il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des problèmes les plus théoriques que soulève la prise en compte des caractéristiques contemporaines de l'internationalisation et leur incorporation dans le corpus de l'économie internationale elle-même (rôle des rendements croissants, des avantages « socialement » construits ou encore de l'existence de sous emploi...).

Pour sa part le présent travail s'intéresse à une fraction extrêmement délimitée de ces vastes problèmes, puisqu'il se borne à établir une relation entre d'une part une analyse d'inspiration institutionnaliste, qui met en perspective les transformations conjointes du rapport salarial et de l'insertion internationale, d'autre part certaines formalisations puis études économétriques issues de nouvelles théories du contrat de travail.

II.2 Des relations internationales et institutions du marché du travail : une brève mise en perspective historique.

Une brève rétrospective des enseignements des études historiques sur la place du rapport salarial dans la croissance de l'après seconde guerre mondiale n'est pas inutile pour éclairer les développements plus spécifiques qui suivent (cf. Tableau 1).

- Dans les années soixante, à l'époque d'une croissance forte et stabilisée, la structuration des relations professionnelles jouait un rôle déterminant dans la formation des salaires, l'évolution des salaires et l'emploi. Le compromis capital - travail, assez spécifique pour chacune des grandes économies, manifestait une certaine autonomie à l'égard des autres formes institutionnelles. En premier lieu les entreprises s'accompagnaient fort bien d'une concurrence oligopolistique sur le marché des produits et considéraient comme donnée l'évolution des salaires résultant de conventions collectives négociées au niveau sectoriel ou national. En second lieu, la dynamique de la demande et de la production s'ajustait très largement sur l'espace domestique, la contrainte extérieure ne jouant qu'exceptionnellement lors des épisodes de crise, souvent résolus par un ajustement de la parité externe. Quant à la politique économique, quelle que soit la couleur des gouvernements au pouvoir, elle reconnaissait la position institutionnelle des salariés. En un sens, la forme du rapport salarial était déterminante dans le mode de régulation d'ensemble, et imposait sa logique à nombre d'autres formes institutionnelles.

Tableau 1 : le rôle de l'internationalisation dans le changement des relations professionnelles et du rapport salarial.

PÉRIODE PLACE DU TRAVAIL	Années soixante	Années quatre-vingt-dix
1. Liens avec le marché des produits, la finance,...	Relative Autonomie du rapport salarial par rapport aux autres sphères	Interdépendance croissante vis-à-vis de la compétition domestique et internationale et de la politique monétaire
2. Espace économique pertinent	Base Nationale, grande hétérogénéité selon les pays en fonction d'arrangements <i>idiosyncratiques</i>	La mobilité accrue du capital fait pénétrer les forces <i>internationales</i> au sein même du rapport salarial et introduit une certaine <i>homogénéisation</i>
3. Degré de centralisation/décentralisation	Vigueur des négociations <i>collectives</i> et interconnectées et souvent centralisation	<i>Individualisation</i> , hétérogénéité à travers une négociation souvent <i>implicite</i> au niveau de la firme
4. Pouvoir de négociation des syndicats, des salariés et des firmes	Initiative et pouvoir de négociation du côté des <i>travailleurs</i> et des <i>syndicats</i> en vue d' <i>institutionnaliser</i> des droits sociaux	Gestion des ressources humaines à l'initiative des firmes et des associations patronales, qui font pression pour une <i>révision</i> des lois du travail
5. Orientation politique et objectifs de la législation	En général, les gouvernements ont une position plus ou moins <i>favorable au travail</i> , législation neutre ou favorable	Beaucoup de gouvernements adoptent des politiques <i>favorables aux entreprises</i>
6. Conception générale concernant l'impact des relations professionnelles		
° Croissance	Très probablement positif pour les régimes fordistes	Fortement ou modérément négative du fait d'une inertie institutionnelle
° Niveau de vie	Positif pour les syndiqués et probablement même pour les non syndiqués, du fait d'une diffusion générale	Douteux, voire même négatif pour les syndiqués (moindre emploi) et les non syndiqués (salaire inférieur, chômage plus fréquent)
° Inégalités sociales	Réduites après la seconde guerre mondiale (pour les pays développés)	Croissantes ou au mieux stables du fait du chômage et de l'exclusion sociale.

- Dans les années quatre-vingt-dix, prévaut une tout autre configuration, dans laquelle la hiérarchie des formes institutionnelles serait inversée. En effet, il est de plus en plus fréquent depuis le milieu des années quatre-vingt d'invoquer la nécessaire « flexibilisation » du marché du travail en réponse à la concurrence internationale, au changement des méthodes de production, ou encore aux nécessités de la politique visant à la stabilisation de l'inflation. Par ailleurs, l'impératif de compétitivité semble omniprésent et sert à redéfinir les conventions salariales du passé. D'une part une plus grande mobilité de l'emploi et flexibilité des salaires est requise pour assurer les ajustements entre les secteurs ou encore entre les firmes performantes et celles qui ne le sont plus. D'autre part, les formules salariales qui déterminaient à moyen terme l'évolution du salaire nominal selon des formules explicites faisant intervenir l'inflation passée et l'anticipation des gains de productivité sont apparues comme préjudiciables à un partage salaire - profit favorisant la croissance de longue période à travers l'investissement et l'innovation. Enfin la politique économique s'est attachée à favoriser l'initiative des entreprises en matière d'ajustement de l'emploi et des horaires au point que la gestion des ressources humaines, très largement spécifique à chaque firme semble avoir remplacé les négociations collectives qui auparavant régissaient une ensemble des secteurs et de firmes.

À la lumière de ce trop bref développement (pour plus de précisions cf. Boyer, 1995), on conçoit sans peine que les ajustements du marché du travail ne soient plus nécessairement les mêmes dans les années quatre-vingt-dix.

III - INTÉGRATION EUROPÉENNE ET TRANSFORMATION DU RAPPORT SALARIAL : UNE SECONDE APPROCHE

Le concept de mondialisation évoque une homogénéisation de la concurrence susceptible de provenir de n'importe quel pays ouvert à l'échange international. Pourtant, le système est loin d'être organisé selon un tel principe puisque l'on observerait tout autant le renforcement de zones d'intégration économique, se dotant de règles à l'égard des échanges à l'extérieur de la zone tout comme certains principes communs de gestion des États nations

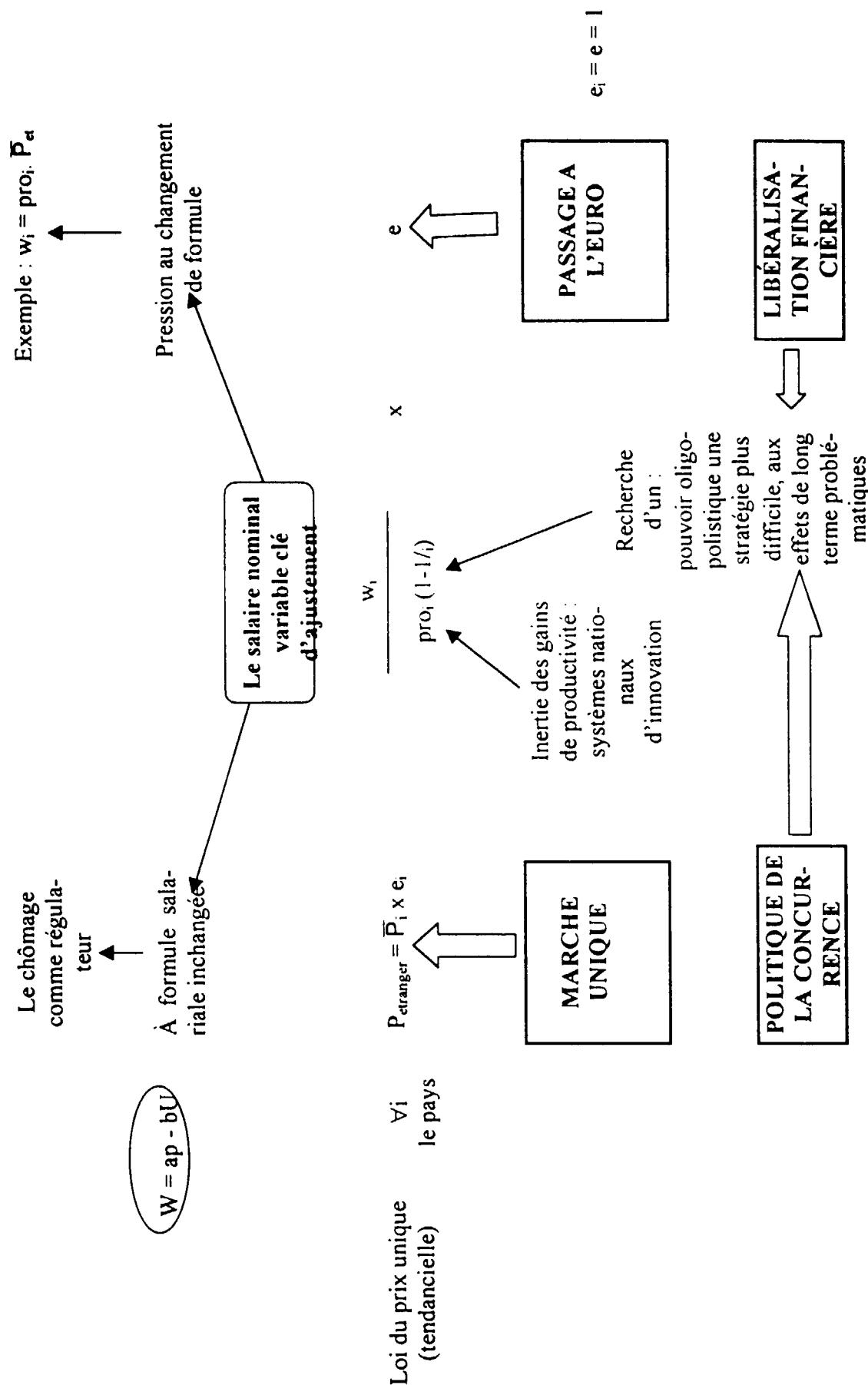
composant. Ce phénomène concerne les trois pôles de la triade, puisqu'à l'ALENA correspondent les tentatives plus récentes de concertation de l'ASEAN, sans oublier que l'intégration institutionnelle la plus complète se trouve sans nul doute en Europe avec le Traité de Maastricht puis d'Amsterdam. L'Amérique latine n'échappe pas à ce mouvement avec l'essor extraordinaire et rapide des échanges au sein du MERCOSUR depuis le début des années quatre-vingt-dix, le pacte Andin jouant un rôle moindre mais non négligeable.

Or, d'un point de vue conceptuel, l'intégration économique n'est pas équivalente à la mondialisation puisque les gouvernements abandonnent une part de leur souveraineté pour se doter de règles communes concernant le commerce, les normes techniques, l'accès aux marchés publics, dans certains cas même, la conduite de certaines composantes de la politique économique, par exemple, la politique monétaire européenne avec le lancement de l'Euro. A priori cette ré-institutionnalisation de règles à un niveau supra national est susceptible d'atténuer les pressions concurrentielles en vue d'une révision à la baisse du degré de couverture juridique ou sociale. Si par exemple, les syndicats des divers pays européens prenaient pour base les négociations intervenues en Allemagne, alors c'est un équilibre bien différent des marchés du travail nationaux qui finirait par prévaloir (D. Soskice, Iversen T., 1997). De la même façon, les discussions sur la nécessité d'une Europe sociale visent à définir des règles minimales interdisant une compétition par le bas en terme de niveau de salaire et protection juridique des salariés.

Un examen plus attentif suggère cependant que les différentes dispositions du traité d'Amsterdam exercent une influence qui peut être déterminante sur la configuration de rapports salariaux nationaux qui continueraient à être gouvernés par les règles héritées de la période de croissance très largement autocentré. Le rapport salarial est en effet inséré dans une série de contraintes renforcées par rapport à la constitution du SME puis au cheminement vers l'Euro (figure 1).

- Le renforcement de la politique de la concurrence au niveau européen n'est pas sans affecter les rentes oligopolistiques qui pouvaient être associées à des règles typiquement nationales, rentes qui pour partie pouvaient alimenter des avantages salariaux. Si par exemple les firmes qui étaient « price-maker » sur le territoire national deviennent « price-taker » à l'échelle du continent européen, leur politique salariale s'en trouve directement affectée.

Figure 1 : Marché unique, libéralisation financière et passage à l'Euro font du salaire la variable clé d'ajustement



- De la même façon, la libéralisation financière affecte d'ores et déjà le mode de gouvernement des firmes européennes, souvent contraintes d'adopter le principe du rendement de l'entreprise pour les actionnaires, mouvement qui n'est pas sans déstabiliser l'alliance qui s'était parfois nouée entre les dirigeants et le noyau dur des salariés. Ce mouvement ne peut que se trouver renforcé avec l'impact de l'Euro sur la concentration et spécialisation des marchés financiers. Un capitalisme de marchés financiers actifs, dans lequel les compétences des hauts dirigeants font elles-mêmes l'objet d'un marché, tolère a priori difficilement des garanties étendues accordées aux salariés, tout particulièrement en matière de stabilité de l'emploi.
- Sous l'impulsion de ces deux facteurs, l'impact de l'unification du marché européen se trouve renforcé, d'autant plus que la fixation une fois pour toutes des taux de change intra-européen interdit à l'avenir toute dépréciation de la monnaie nationale comme moyen de compenser une compétitivité défaillante. Même si la loi du prix unique est loin de s'imposer encore en Europe, l'importance des mouvements de capitaux productifs des zones de vieille industrialisation vers la périphérie de l'Europe, plus encore vers l'Amérique du Nord et l'Asie fait peser une contrainte nouvelle sur les négociations salariales, même dans les secteurs dans lesquels les syndicats conserveraient la plus grande part de leur pouvoir et capacité organisationnelle.

Dans ces conditions, le salaire nominal devient une variable clé de l'ajustement tant au plan des entreprises qu'au niveau macroéconomique, pour des raisons qui se conjuguent avec celles de l'internationalisation mais ne s'y réduisent pas. Dès lors, deux options sont ouvertes pour les pays dont la configuration institutionnelle apparaît inadaptée.

- Soit les partenaires sociaux sont incapables de s'entendre sur une réforme du contrat de travail, du financement et de la nature de la couverture sociale, et dans ce cas, le chômage apparaît comme la variable de dernier recours pour ajuster les coûts nationaux à celui compatible avec le degré de concurrence qui prévaut en Europe.
- Soit une nouvelle configuration se dégage, spécialement conçue en vue de rendre le contrat salarial structurellement compatible avec les impératifs de la construction européenne. L'exemple des Pays Bas, après les accords de Wassenaar ou de l'Italie à l'issue des divers

pactes sociaux en vue de satisfaire aux critères de Maastricht vient immédiatement à l'esprit.

Dès lors, soit la formation du salaire demeure inchangée et c'est la pression du chômage qui rend compatible l'état des relations professionnelles nationales avec la construction européenne, soit devrait s'observer une transformation de plus ou moins grande ampleur des règles régissant la rémunération des salariés. Mais, même à formation des salaires inchangée, les autres composantes du contrat salarial peuvent assurer une large part de l'ajustement aux nouvelles conditions macroéconomiques. L'omniprésence du thème de la flexibilité désigne assez bien la multiplicité de ses points d'application, en réponse à une plus grande incertitude et au changement de paradigme productif (Tableau 2).

- Une première source d'adaptation vise à développer la polyvalence des salariés et des formes d'automatisation plus flexible que par le passé. Ce thème très présent dans la littérature sur l'organisation des firmes ne sera pas analysé dans le présent travail, faute de données statistiques internationales et comparatives permettant de cerner l'ampleur du phénomène.
- La mobilité des travailleurs est un second moyen d'adaptation aux conditions de l'intégration européenne. Elle peut porter aussi bien sur la vitesse d'ajustement de l'emploi, qui peut se trouver accrue du fait de la suppression des législations régissant les licenciements, que sur la mobilité régionale, voire internationale, des salariés. Il est à cet égard remarquable que nombre d'analystes aient insisté sur une différence majeure entre les États-Unis et l'Europe en la matière, au point de pronostiquer pour certains l'échec de l'Euro du simple fait de la faible mobilité des salariés du vieux continent. De fait, pourvu que le capital productif soit mobile à travers l'Europe, il n'est en rien nécessaire que les salariés deviennent aussi mobiles que le capital, objectif qui serait hors d'atteinte si l'on prenait pour référence la vitesse de circulation du capital financier. Aussi le présent travail se concentrera-t-il sur la vitesse de réaction de l'emploi aux chocs et perturbations apparus sur le marché des produits, vecteur en lui-même suffisant pour répondre aux changements technologiques et sectoriels.

Tableau 2 : Les conséquences de l'intégration européenne, des pressions à l'ajustement de l'ensemble des composantes du rapport salarial

Transformations Composantes	Direction Des transformations	Sous l'impact de	Degré de conver- gence de ces transformations
Organisation Du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Polyvalence • Automatisation flexible 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence par la qualité et l'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> • Convergence des discours, diversité des pratiques
Mobilité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Mouvements sectoriels de l'emploi • Migrations régionales ou internationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Impact du grand marché • La constitution d'une zone d'intégration économique 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortes inégalités entre l'Europe et l'Amérique du Nord • Plutôt un ralentissement des migrations
Variabilité des ho- raires	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplications des contrats à temps partiels • Annualisation du temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampleur du chômage, perte d'influence des syndicats. • Plus grande incertitude macroéconomique 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendance assez générale... mais fortes disparités
Sensibilité du salaire direct	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire n'est plus indexé sur l'inflation passée • Plus sensible au chômage qu'au partage des gains de productivité • Décentralisation et individualisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Crises inflationnistes et problèmes financiers • Contraintes concurrentielles plus fortes • Déclin du pouvoir syndical • Hétérogénéité croissante des techniques et compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Frappant depuis la convergence vers l'Euro • Forte hétérogénéité dans la formation du salaire moyen • En général croissance de la dispersion des salaires
Part du salaire indi- rect dans la rémuné- ration totale	<ul style="list-style-type: none"> • Tentatives de réduction de cette part • Privatisation de certaines composantes de la couverture sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence internationale • Cercle vicieux du chômage • Déficit des comptes sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Demeure très inégal selon les pays • Configurations institutionnelles contrastées

- La possibilité de varier rapidement le temps de travail constitue une troisième méthode d'adaptation, qu'elle passe par le développement des contrats à temps partiel, des contrats à durée déterminée, ou même l'annualisation du temps de travail. Si la rémunération est ajustée en conséquence c'est un facteur extrêmement efficace de réaction aux aléas conjoncturels, sans effet sur la formule de rémunération elle-même, puisque le revenu salarial total est alors extrêmement sensible à la situation de la firme, du secteur ou encore de l'économie tout entière. On sait que ce facteur est très présent au Japon et qu'il contribue efficacement à la réactivité des grandes firmes, dans un contexte où l'emploi des salariés permanents n'est ajusté que lentement. La suite du présent papier s'attache précisément à cerner comment l'arbitrage emploi - durée du travail est façonné tant par les conditions de rémunération des heures supplémentaires que les données plus institutionnelles propres à chaque pays.
- Bien sûr, le salaire indirect peut aussi favoriser, ou non, l'ajustement aux nouvelles formes de la concurrence et au régime monétaire qu'implique le traité d'Amsterdam. Pour certaines configurations un aléa conjoncturel défavorable étend le chômage et la pression des cotisations sociales et peut engendrer la persistance d'un cercle vicieux. Pour d'autres configurations au contraire, les firmes peuvent internaliser une large partie des coûts de réduction des effectifs, évitant de reporter sur la collectivité des coûts qui auraient dû être assumés par les partenaires sociaux (on songe en l'occurrence aux économies dans lesquelles l'essentiel de la couverture sociale est assuré par les firmes). Faute de données internationales comparatives, ce thème n'est pas traité par le présent travail.

De cette brève revue de littérature, ressort une multiplicité de transformations possibles du rapport salarial en réponse à la phase actuelle de l'intégration européenne. Observe-t-on effectivement une telle diversité ou au contraire faut-il anticiper une prochaine convergence vers une forme canonique du rapport salarial européen, comme le laissent parfois entendre les tenants d'une Europe sociale dans son acception la plus ambitieuse ?

IV - UN FAIT STYLISÉ : L'EXISTENCE DE TROIS CONFIGURATIONS.

On trouve fréquemment dans la littérature l'argument selon lequel le nouveau contexte international ainsi que l'intégration européenne, et plus généralement la constitution de zones régionales d'intégration économique, introduisent des fluctuations, voire des chocs, différents de ceux observés lors des trente glorieuses. Mais chacun des grands pays de l'OCDE connaît des évolutions relativement spécifiques selon la nature exacte du compromis capital travail hérité de la période de forte croissance.

- Dans certaines économies, l'impératif de mobilité externe a de longue date été incorporée dans les contrats salariaux, sur le modèle par exemple du « lay off » prévu par les conventions collectives américaines. A priori, pour ce type de rapport salarial, le changement de contexte macroéconomique ne devrait pas affecter le modèle de base d'ajustement du marché du travail. On songe aux économies du continent nord-américain.
- Il est par contre d'autres économies, dans lesquelles une quasi stabilité de l'emploi faisait partie intégrante d'un compromis salarial original, les ajustements à la conjoncture et au changement technique passant alors par la variabilité des horaires et une forte sensibilité de la rémunération salariale vis-à-vis des résultats financiers des firmes et/ou la plus ou moins grande tension sur le marché du travail. On aura reconnu la configuration type de l'économie japonaise (Boyer, Juillard, 1995). Le pronostic est alors que le changement de contexte international devrait appeler des changements beaucoup plus significatifs que pour les économies nord-américaines.
- Selon une troisième configuration, les pays européens et plus particulièrement les sociétés sociales démocrates, ont de longue date développé des institutions du marché du travail dans lesquelles les flux de mobilité et la formation des salaires sont assurés par des négociations entre partenaires sociaux et qui, jusqu'à une date très récente étaient centralisées (Hartog et Theeuwes, 1993). Les effets du changement de contexte international sont a priori plus ambigus. D'une part il s'agit de petites économies ouvertes (Suède, Finlande, Autriche) qui de longue date ont développé des mécanismes d'ajustement leur permettant de répondre à des chocs internationaux, d'autant plus sensibles que ces économies sont

plus étroitement spécialisées. D'autre part, les institutions du marché du travail étaient sis spécifiques par rapport à la configuration typique d'une flexibilité externe qu'il ne serait pas étonnant que certaines transformations soient intervenues dans la réaction de l'emploi et des salaires à des perturbations externes.

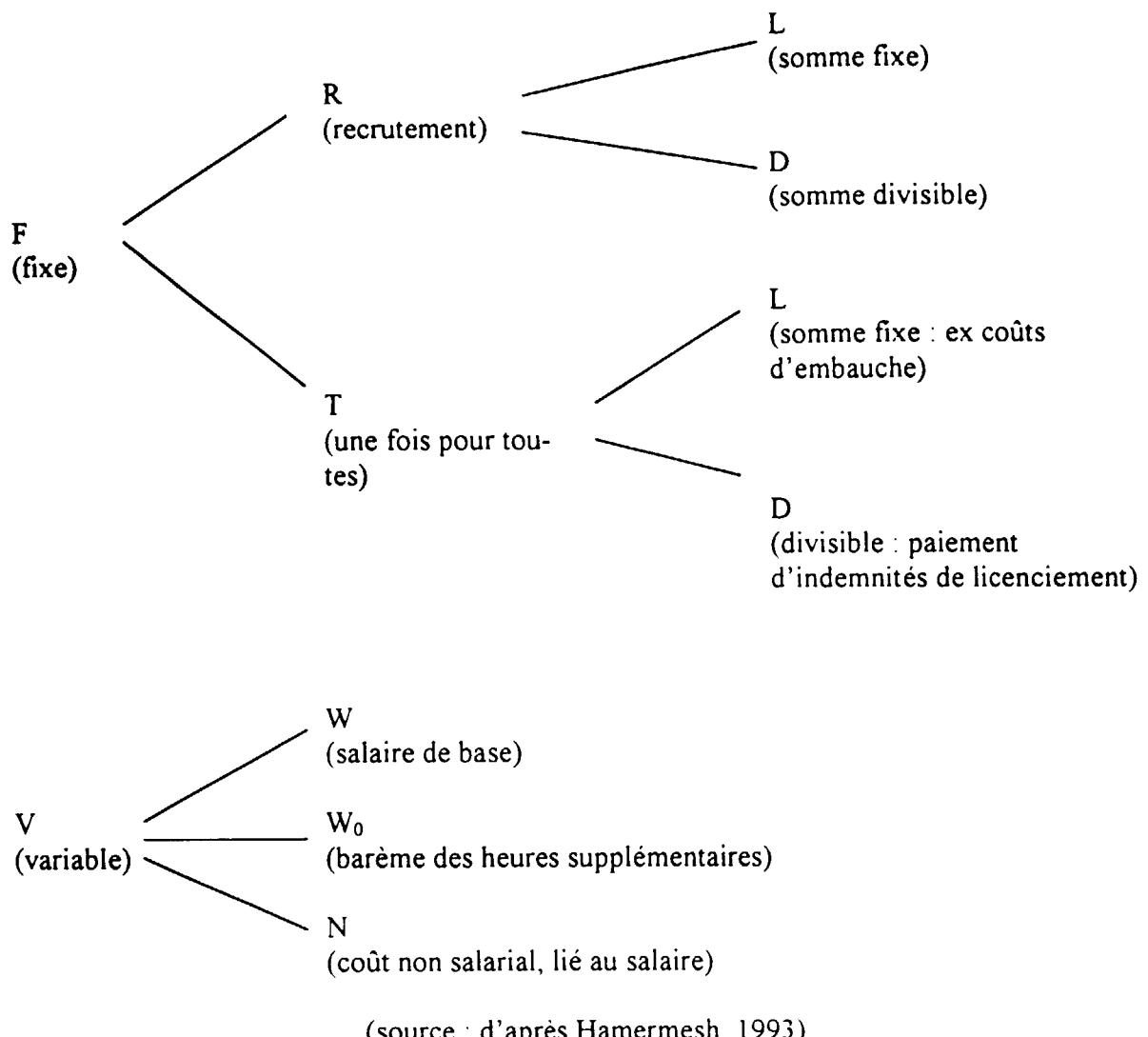
Le présent travail se propose de vérifier dans quelle mesure ces trois configurations se reflètent dans des différences en matière de rapidité d'ajustement de l'emploi et des horaires aux variations de la conjoncture. Idéalement, la formation des salaires aurait dû être incorporée dans l'analyse puisque la flexibilité de ce dernier est une alternative à l'ajustement de l'input travail, mécanisme très présent tant dans certains pays scandinaves qu'au Japon (Boyer, 1995). Pourtant la présente analyse se restreint pour deux séries de raisons. D'abord l'inspiration théorique dérive de l'analyse de Topel (1982) prolongé par Hashimoto (1993) elle-même reprise par un précédent travail des auteurs (Boyer, Juillard, 1995). Il s'agit d'analyser comment les stocks, l'emploi et les horaires s'ajustent aux évolutions prévues et imprévues de la demande. En l'occurrence, l'analyse se concentre ici sur les ajustements du travail. Ensuite, et surtout, l'analyse n'a pu être menée que pour un nombre réduit de pays, sélectionnés en fonction de la disponibilité de données mensuelles concernant la production, les effectifs et la durée du travail pour le secteur manufacturier dans la base des Principaux Indicateurs Économiques publiée par l'OCDE.

V - LES FACTEURS MICROÉCONOMIQUES ET INSTITUTIONNELS DE L'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI ET DES HEURES.

V.1 *Coûts fixes liés à l'emploi et surcoût des heures supplémentaires.*

Il est éclairant de partir d'un modèle purement statique de demande de travail par une firme (Hamermesh, 1993 : p. 45-55). Dans ce modèle à deux facteurs de production, on fait traditionnellement ressortir la demande de travail comme résultat de la condition de premier ordre égalisant la productivité marginale au coût du facteur considéré. Il est moins fréquent de s'intéresser au partage entre les variations de l'emploi et celle des horaires, qui, dans le cas général, ne sont pas équivalentes car elles impliquent des coûts différents (Figure 2).

Figure 2 : Une typologie des coûts du travail



- L'embauche fait clairement apparaître un ensemble de coûts fixes liés à la sélection des salariés, l'absence de divisibilité parfaite ou encore certaines taxes ou contributions sociales liées au salarié et non pas au volume d'heures ouvrées. Symétriquement, le licenciement fait intervenir non seulement le paiement des indemnités conventionnelles ou légales propres à chaque pays mais aussi la prise en compte des coûts de formation. Toutes ces variables varient fortement selon les types de rapport salarial.
- La variation des horaires fait ressortir une tout autre série de coûts : caractère plus ou moins progressif de la rémunération des heures supplémentaires, variations des cotisations sociales selon la durée et le niveau total de rémunération... À nouveau ces caractéristiques sont assez différentes selon les pays (Tableau 3).

Tableau 3 : Les facteurs légaux et institutionnels régissant les ajustements de l'emploi et de la durée du travail (milieu des années quatre-vingt)

Caractéristiques		Ampleur des coûts fixes liés à l'emploi liés à				Coût de variation des heures supplémentaires	
		La législation	Les conventions collectives	Les coûts d'embauche et de formation	Les coûts de licenciement	Fraction du temps partiel	Taux des heures supplémentaires
États-Unis	Réglementation légère car « right to manage »	Contraintes sur la composition des licenciements	En moyenne faibles. Formation interne peu développée	Faibles	Faibles à peu importants	17,2	150
Canada	Relativement légère mais plus contraignante qu'aux États-Unis	De même type qu'aux États-Unis	Moderés, formation interne peu développée	Relativement élevés	Relativement élevés	16,8	Nd
Finlande	Contraignante	Centralisées	Peu ou pas de clauses liées à l'emploi	Formation assurée par des institutions publiques.	Largement socialisés par des subventions et fiscalité	8,3	Nd
Suède	Organisation publique de la mobilité des salariés	Contrôle fort par les Comités d'entreprise	De faibles à moyens	Barème progressif des indemnités de licenciement (de 4 à 24 mois de salaire)	Barème progressif des indemnités de licenciement (de 4 à 24 mois de salaire)	24,8	Nd
Autriche	Peu de contrainte légale	Consultation obligatoire des syndicats	Sélectivité de l'embauche, importance de la formation interne	Très élevés de facto, si ce n'est de jure.	8,4	150	
Japon					15,5	Entre 125 et 94 (bonus)	

Sources : Établi d'après Hartog et Theeuves (1993), Europe Sociale (1996), OCDE « Perspectives de l'emploi » (1989 à 1996).

Si maintenant on suppose que la firme a déjà procédé au choix de la meilleure combinaison productive et connaît le niveau d'activité, il lui faut dans un second temps optimiser la répartition entre embauche (ou alternativement licenciement) et variation des horaires. Il ressort de ce second problème d'optimisation que l'emploi varie négativement avec le niveau des coûts fixes liés à l'embauche, mais positivement avec la prime attachée aux heures supplémentaires, les relations étant inversées pour les horaires. Dès lors l'enseignement général que les études économétriques se sont attaché à vérifier est que l'élévation des coûts fixes réduisent l'emploi, alors que l'augmentation des primes pour les heures supplémentaires l'augmente.

V.2 L'incertitude favorise en général l'ajustement par la durée du travail.

Ces résultats sont valides en supposant une prévision parfaite de la demande. Il est assez facile de les étendre lorsque la demande est incertaine. Pour simplifier on oppose un choc permanent à un autre transitoire. Le choc permanent se ramène au cas statique, alors qu'un choc transitoire donne une prime à celui des deux facteurs d'ajustement dont le coût à la marge est le plus faible. Très généralement, dans beaucoup de systèmes, la prépondérance de l'ajustement par les horaires s'en trouve renforcée. De même, l'incertitude quant à l'appréciation de l'évolution de la demande conduit à un ajustement retardé des effectifs : l'entreprise n'embauchera que si elle est à peu près assurée de la vigueur d'une reprise économique et ne licencie qu'après avoir vérifié qu'elle n'aura plus besoin à l'avenir des salariés qualifiés dont elle se séparerait. Ainsi la conjecture générale est simple : si la part imprévue des évolutions s'accroît, pour un même système institutionnel, la réactivité des horaires devrait se renforcer. Ces hypothèses ne sont pas neuves, de sorte que divers travaux économétriques portant certes sur des pays différents et à des périodes variées permettent de dégager un certain nombre de faits stylisés.

VI - TROIS DÉCENNIES DE TRAVAUX ÉCONOMÉTRIQUES : QUELQUES FAITS STYLISTÉS.

On trouve dans l'ouvrage de synthèse de D.S. Hamermesh (1993, p. 258 et suivantes) une discussion extrêmement complète des résultats économétriques obtenus sur la demande d'emploi et d'heures.

VI.1 Des traits communs à un ensemble de pays.

Des résultats assez ou très convergents montrent que les entreprises ajustent d'abord les heures ensuite l'emploi, ce qui valide le raisonnement précédent.

- Si le choc de demande est positif, le coût d'embauche et de formation de nouveaux salariés est très généralement supérieur au surcoût associé au recours aux heures supplémentaires. C'est d'autant plus le cas que la période est courte, le mois par exemple.
- Si le choc est négatif, la peur de perdre des travailleurs bien formés dont les compétences sont ajustées aux exigences de la firme, conduit à une prudence dans les licenciements l'entreprise attend la confirmation d'une baisse durable de la demande pour procéder aux ajustements de l'emploi. Au demeurant, dans certains systèmes, aux États-Unis par exemple, des procédures explicites visent à maintenir une forme de lien du salarié avec l'entreprise (l'exemple du « lay off » tel que prévu par les conventions collectives des années soixante).

Ce modèle priviliege le comportement de demande de travail de la firme et non pas l'offre émanant des travailleurs, de sorte que ce type d'analyse tend à attribuer à la firme des coûts d'ajustement qui peuvent provenir en fait de la nécessité de convaincre les salariés à entrer dans le type de contrat proposé par la firme. Au passage c'est ce que propose le modèle de Topel (1982). En tout état de cause, le barème de rémunération des heures supplémentaires tient évidemment compte du comportement anticipé des salariés de sorte que pour l'exercice économétrique qui suit, on se concentrera sur la réaction des firmes.

Un autre résultat ressort très généralement à savoir qu'une augmentation des heures dans le passé entraîne une augmentation du niveau d'emploi à l'avenir, mais une augmentation de l'emploi dans le passé n'implique pas nécessairement une augmentation des horaires la période suivante.

VI.2 De notables et persistantes différenciations nationales.

Tous les pays manifestent-ils la même structure de réactions ? La littérature bien que couvrant très inégalement les divers pays suggère généralement que des différences notables s'observent et persistent entre les principaux pays de l'OCDE. Les faits stylisés seraient les suivants :

- Les États-Unis et le Canada ont des élasticités d'emploi par rapport à la production plus élevées à court terme, mais à long terme les écarts avec les autres pays de l'OCDE s'atténuent. Les pays du continent nord-américains se distinguerait donc plus par la vitesse d'ajustement que par les caractéristiques de long terme.
- L'industrie manufacturière japonaise apparaît de manière récurrente comme beaucoup plus lente que son homologue américaine, l'élasticité de l'emploi à la production étant spécialement faible, comprise souvent entre 0.005 et 0.03. Une telle différence renvoie soit aux caractéristiques mêmes du rapport salarial (le compromis de base entre entrepreneurs et salariés porte sur une stabilité de l'emploi, sauf circonstances exceptionnelles) soit à un problème de spécification du modèle de base qui suppose des rendements d'échelle constants et l'accès à la même technologie pour l'ensemble des industries manufacturières. Or ces hypothèses ne sont pas nécessairement vérifiées en comparaison internationale.
- Les pays européens (il s'agit souvent de la France et de l'Allemagne, car la couverture des pays européens est très inégale) sont supposés manifester une élasticité intermédiaire entre celle des États-Unis et celle du Japon. Il est à noter que ces résultats sont relativement robustes puisqu'ils concernent tantôt l'industrie manufacturière étudiée en données soit trimestrielles, soit mensuelles, l'ensemble de l'économie en données trimestrielles, ou encore des données de firmes individuelles en séries chronologiques annuelles.

Il convient de signaler au passage que ces mêmes études analysent de chocs de salaires sur le volume de l'emploi. Elles font ressortir à nouveau l'élasticité correspondante est moins marquée en Europe qu'aux États-Unis tout au moins à court terme. À long terme, cependant, l'emploi au Japon s'avère plus sensible qu'aux États-Unis aux variations du coût salarial. Ces résultats incitent dans une version ultérieure de ce travail à prendre en compte les salaires tant comme variable d'ajustement que comme déterminant de la substitution emploi horaire.

VI.3 Un entrelacement de déterminants légaux et conventionnels.

Un dernier pan de la littérature s'intéresse à l'interprétation de ces différentes élasticités et vitesse d'ajustement. Les auteurs font alors référence à diverses caractéristiques institutionnelles des marchés du travail des grands pays industrialisés qui effectivement continuent à être largement différentes. Les auteurs mentionnent au moins cinq facteurs :

- Le plus évident concerne la législation ou à défaut la nature des conventions collectives régissant la procédure de licenciements. Selon les pays, les indemnités de licenciements croissent plus ou moins vite selon l'ancienneté, alors qu'à certaines époques un contrôle administratif était même à l'œuvre affectant la vitesse d'ajustement de l'emploi aux variations de la conjoncture. Cette dernière limite s'est beaucoup atténuée au cours du temps.
- Le pouvoir et les objectifs des syndicats de salariés interviennent aussi dans les capacités d'ajustement dont disposent les firmes, indépendamment de toute législation formelle. Les relations sont pourtant plus complexes qu'il y paraît puisqu'une recherche de Medoff (1979) montre qu'aux États-Unis, la procédure de mise au chômage technique est plus fréquente dans les industries à forte syndicalisation. L'argument est fréquemment invoqué à propos du rôle des syndicats européens.
- La littérature mentionne aussi le style général des relations professionnelles, qui n'empruntent pas toutes le modèle américain. Il n'est pas inéluctable en effet que la négociation patronat syndicat porte exclusivement sur le salaire l'emploi étant la conséquence des firmes au salaire négocié en conformité avec le principe dit du « right to manage ». Dans certaines économies européennes et plus encore au Japon, c'est l'emploi qui fait l'objet de l'accord, les horaires, le salaire de base et les primes servant à l'ajustement. Si tel est le cas, on imagine sans peine que les résultats économétriques soient extrêmement différents.

- Bien sûr le degré de tension sur le marché du travail contribue à expliquer la hiérarchie des élasticités. Si l'économie est proche du plein emploi, l'augmentation des horaires est la seule façon de répondre à des chocs de demande. Si un chômage durable s'installe, que les contrats à durée déterminée ou à temps partiel deviennent la norme, l'élasticité de réaction de l'emploi à des chocs de la demande peut se relever. Les données monographiques confirment effectivement une extrême sensibilité de la durée du travail pour les contrats atypiques. Comme ces derniers se sont largement développés ce facteur pourrait expliquer certains exemples de relèvement de l'élasticité de l'emploi par rapport à la demande.
- Enfin, un dernier facteur retient l'attention des spécialistes du marché du travail. Si dans les nouvelles façons de produire, une main d'œuvre bien formée maîtrisant les procédures de coordination et les procédures propres à la firme devient un argument majeur de la performance des firmes. Dès lors si intervient un retournement conjoncturel, il serait de moins en moins fondé d'accélérer la vitesse d'ajustement de l'emploi, argument surtout fondé dans les industries de haute ou moyenne technologie mais aussi les services modernes. Il est à noter que cet argument va à l'opposé du précédent.

C'est dans ce contexte qu'il est intéressant de vérifier comment ces déterminants se combinent en prenant en compte les années quatre-vingt-dix marquées par les nombreux changements précédemment explicités : intensification de la concurrence internationale, changement du contenu du travail, évolution du pouvoir de négociation des salariés, multiplication des formes de contrats atypiques. Sur ce point encore, la synthèse que livre Daniel Hamermesh fournit un point de départ intéressant aux présentes analyses

VI.4 Peu ou pas de tendances claires en longue période

Un certain nombre d'auteurs se sont attachés à rechercher si des changements de longue période affectent les ajustements du travail, avec un intérêt tout particulier pour l'évolution de la vitesse d'ajustement de l'emploi. Aucune tendance séculaire n'apparaît clairement, sans doute du fait d'évolutions structurelles dont l'impact est de sens opposé.

- Certes, une comparaison terme à terme des ajustements de l'emploi lors de la crise des années trente et celle des années soixante-dix font ressortir un ralentissement certain de la

vitesse d'ajustement des effectifs aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France (Boyer et Mistral, 1982).

- Pourtant sur la période contemporaine, il beaucoup plus difficile de faire ressortir le prolongement de cette tendance. Au Royaume-Uni par exemple, Nickell (1979) observait que l'inertie de l'emploi avait crû... mais que celle des heures avait diminué, alors que la vigueur de la politique de déréglementation entreprise depuis 1979 ne peut qu'avoir eu quelque effet sur ces vitesses d'ajustement. D'autres auteurs ne sont pas parvenus à faire apparaître de tendance ni au Royaume-Uni, ni aux États-Unis, tels Hamermesh (1988).
- L'influence du syndicalisme est a priori multiforme, puisque les résultats en coupe sont en général différents de ceux en séries chronologiques, ce qui suggère que la syndicalisation est elle-même liée au processus d'industrialisation et de spécialisation.
- L'influence de la qualification est plus aisément interprétable. Les travailleurs dits de production voient leur effectif s'ajuster plus rapidement que les autres. De plus le niveau de qualification s'élève, moins les effectifs sont ajustés immédiatement en fonction de la conjoncture. Ce résultat est en accord avec la plupart des modèles théoriques en terme de capital humain spécifique, salaire d'efficience ou encore segmentation entre marché interne et secondaire.

Pourtant, si l'on récapitule les diverses tendances à l'œuvre dans les années quatre-vingt-dix (affaiblissement de la plupart des syndicats, montée de la qualification, rôle de la formation spécifique, développement des contrats salariaux atypiques, déréglementation sociale...), on conçoit qu'il ne soit pas aisément de conclure... d'autant plus que ces transformations du rapport salarial sont elles-mêmes liées entre elles et se rattachent d'une façon ou d'une autre tant au changement de paradigme productif et à l'internationalisation qu'à l'évolution du pouvoir de négociation des salariés par nature beaucoup plus liés à un territoire que les grandes entreprises (Boyer, 1995 et 1997). Une fois encore, il revient à l'analyse empirique de tenter d'éclairer de quel côté penche cet écheveau de facteurs. Mais elle-même n'est pas sans rencontrer de nombreuses difficultés.

VII - LES AJUSTEMENTS DE LA DEMANDE DE TRAVAIL POUR SIX PAYS : 1976-1997.

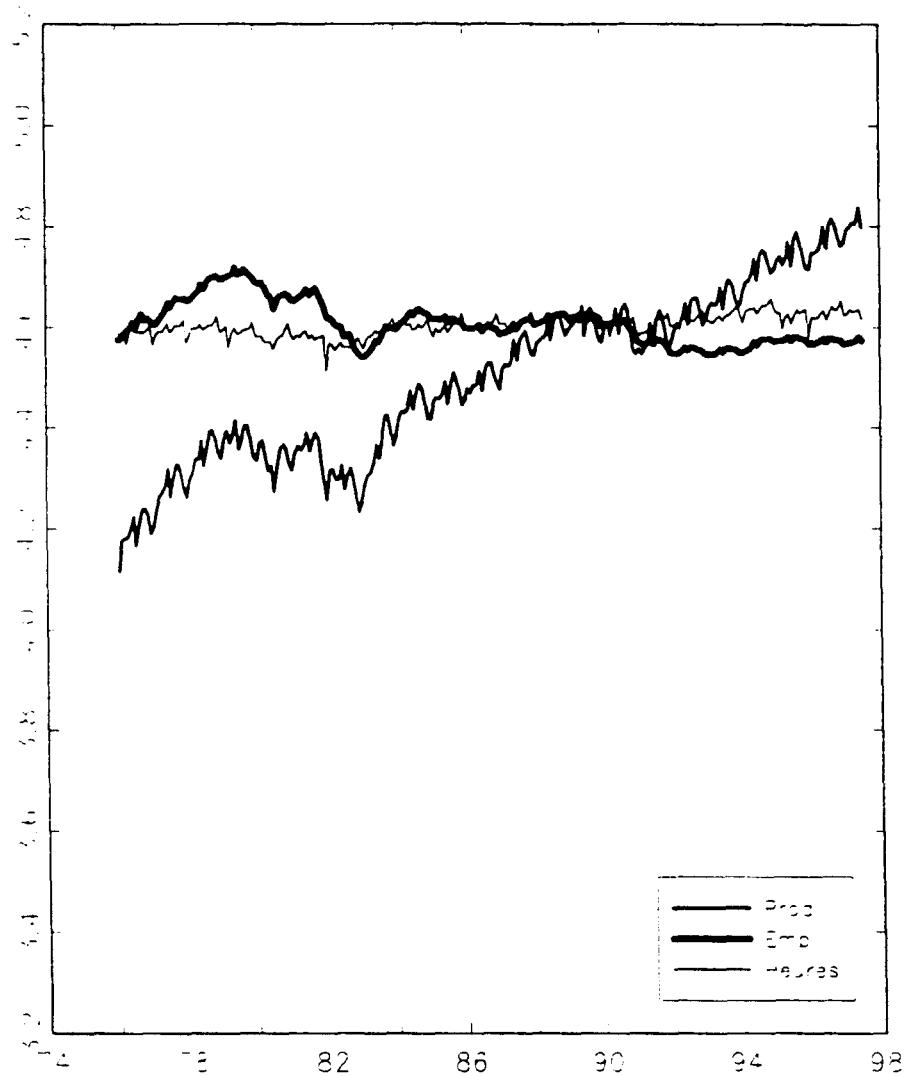
VII.1 Une étude économétrique

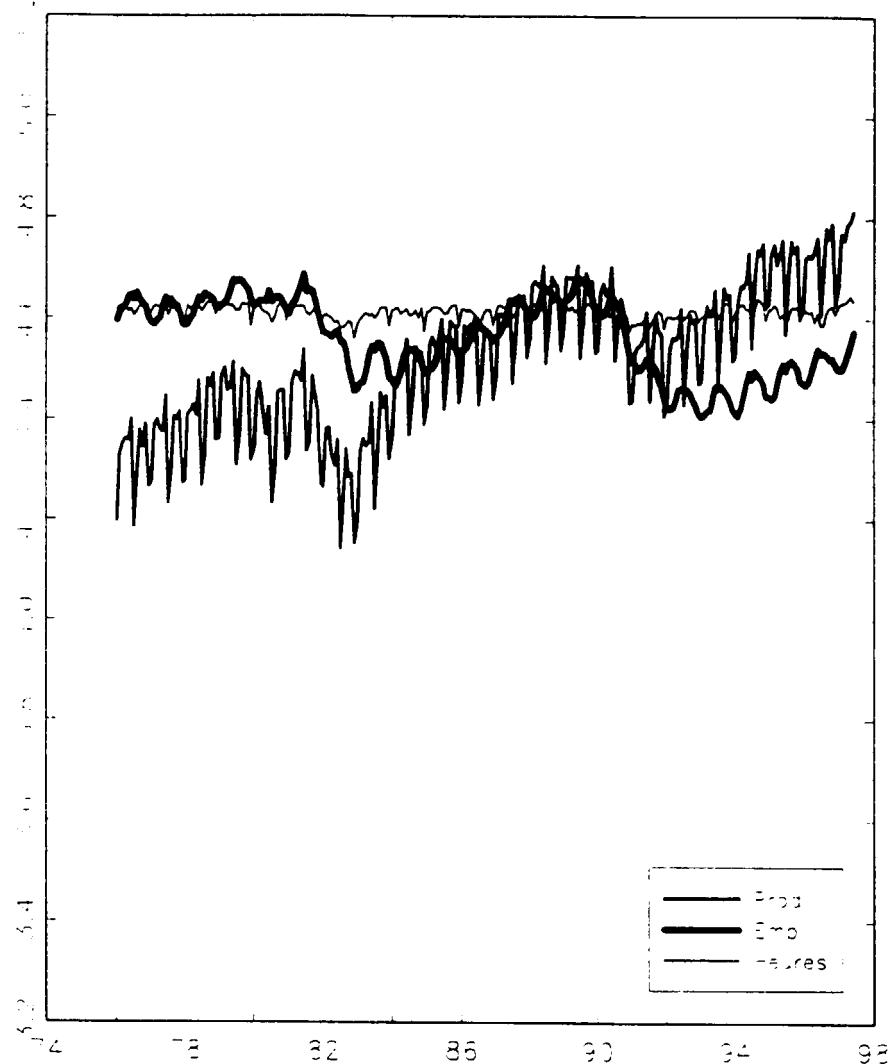
Pour tenter d'étudier empiriquement les mécanismes évoqués ci-dessus, on examine les relations existant entre l'emploi, les heures travaillées et la production du secteur manufacturier des six pays suivants : États-Unis, Canada, Japon, Suède, Finlande et Autriche. Ce choix, visiblement arbitraire, est dicté par les données disponibles dans les Principaux Indicateurs Économiques de l'OCDE, mais il nous offre un éventail de pays a priori fort différents. Comme on s'intéresse en priorité aux ajustements de court terme, on utilise ici des données mensuelles.

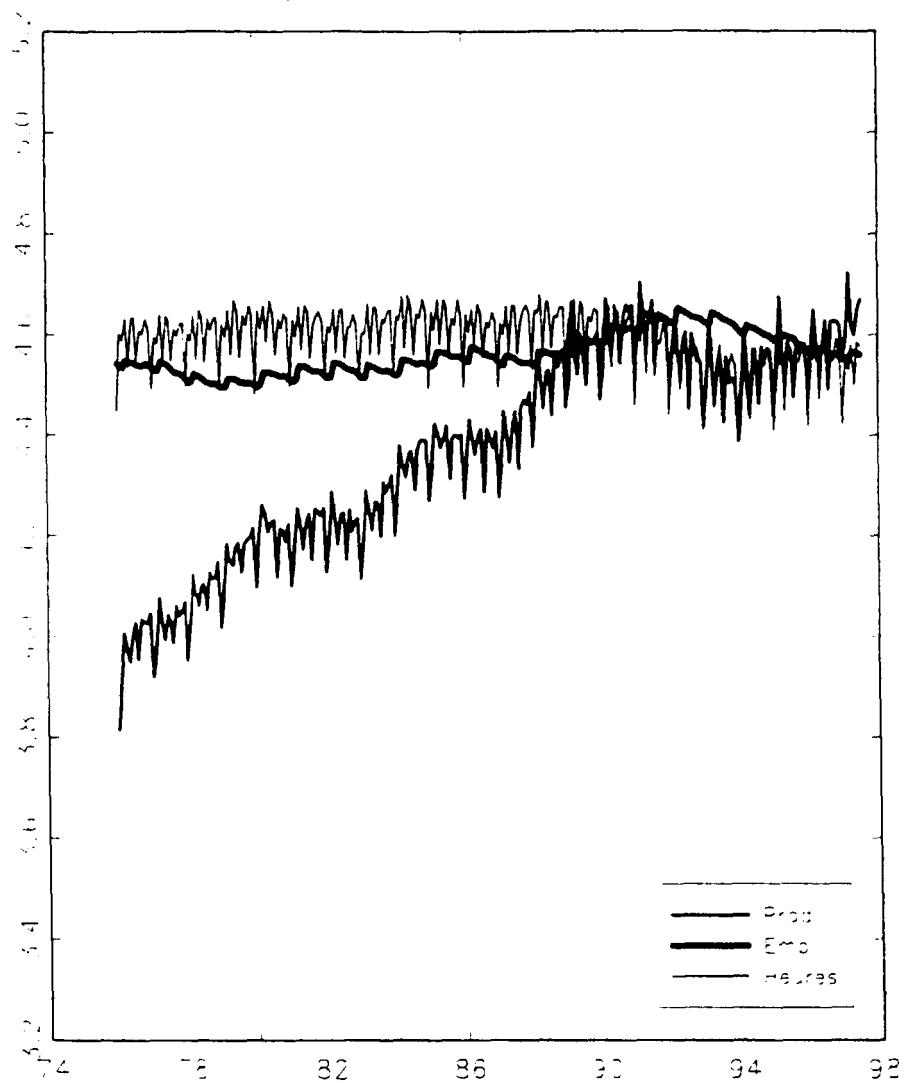
VII.2 Un premier regard sur les données

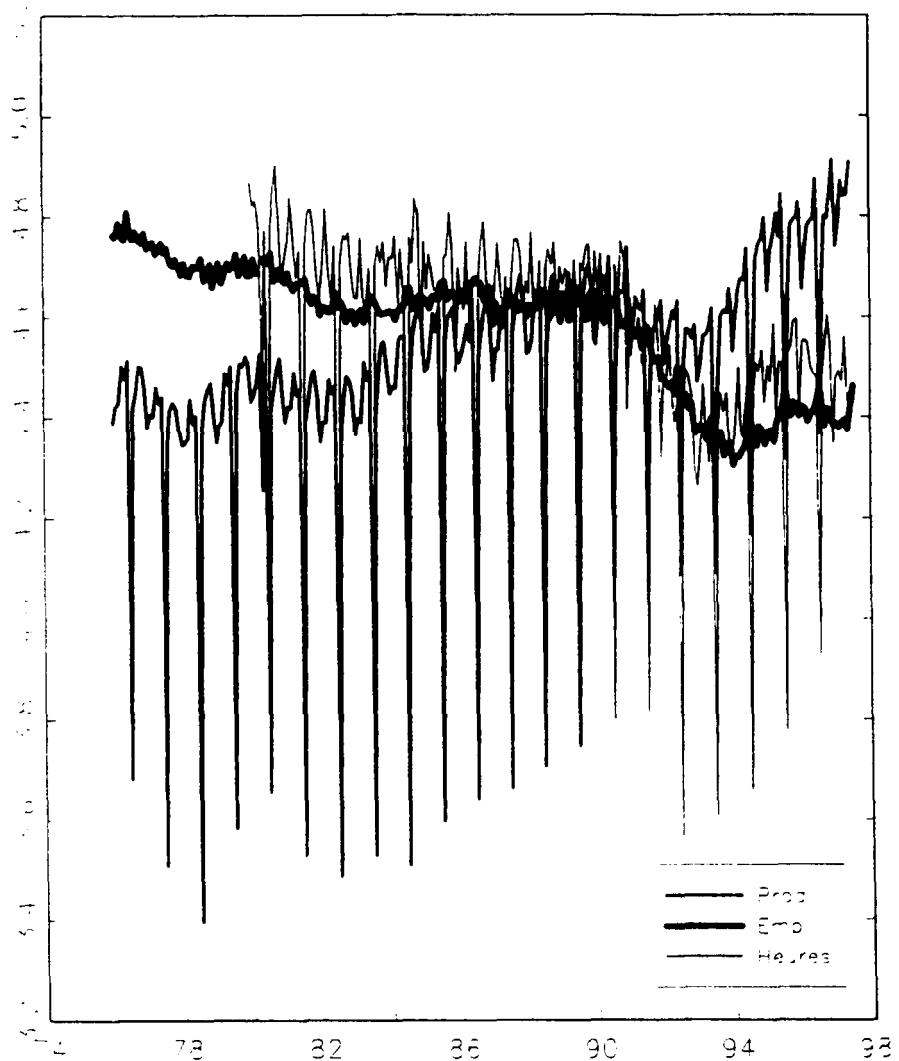
Le simple examen graphique des données met en évidence la très forte disparité des évolutions nationales. Au premier abord, on remarque que la saisonnalité de la production et des horaires de travail est extrêmement forte en Suède (Graphique 4) et en Finlande (Graphique 5), mais infiniment moins marquée aux États-Unis (Graphique 1). En Suède, au mois de juillet, l'activité atteignait à peine 50 % de celle du reste de l'année, mais ce phénomène s'est beaucoup amoindri à partir de 1992. Un phénomène d'ampleur comparable s'observe en Finlande.

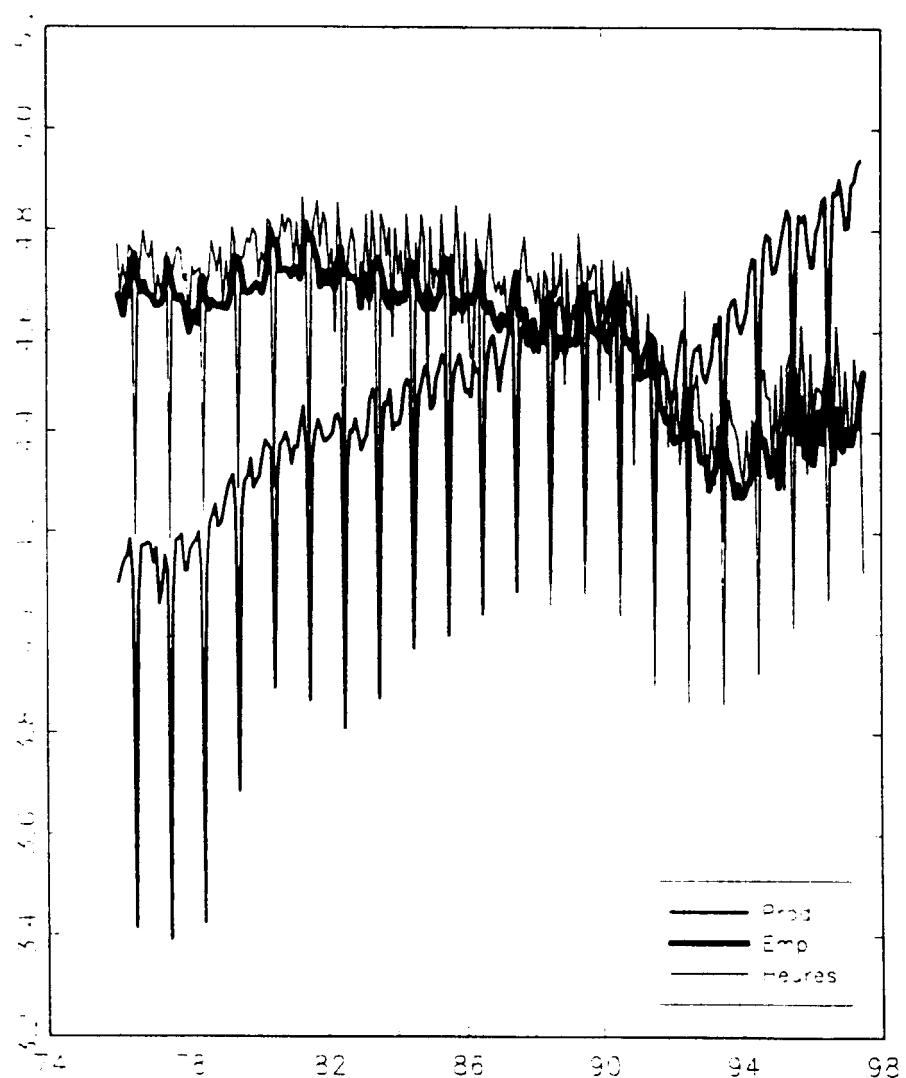
Le Canada (Graphique 2) affiche des variations saisonnières de la production d'une ampleur similaire à celle de l'Autriche (Graphique 6), mais au Canada, la saisonnalité de l'emploi est marquée et celle des horaires relativement faible. C'est le contraire en Autriche où l'emploi est extraordinairement stable à court terme avec de plus fortes variations des horaires, qui ne sont d'ailleurs pas parfaitement synchronisées avec la production.

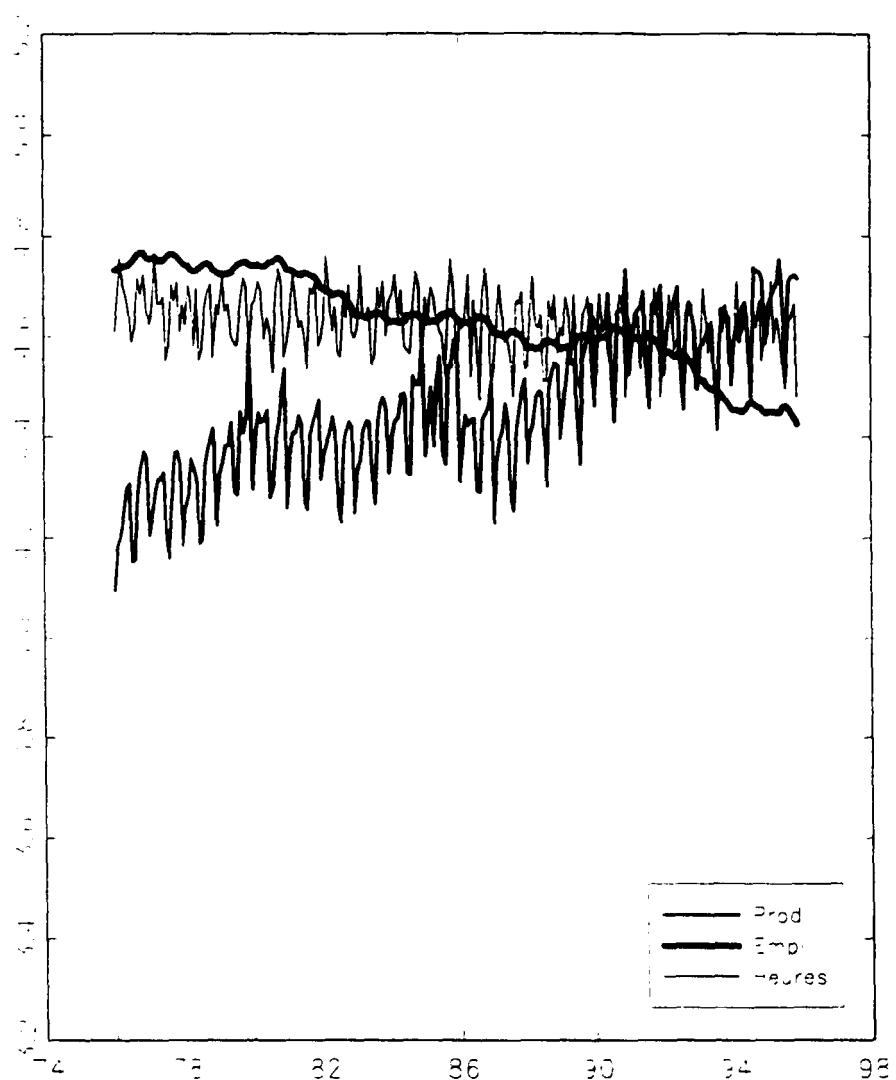
Graphique 1 : Les États-Unis

Graphique 2 : Le Canada

Graphique 3 : Le Japon

Graphique 4 : La Suède

Graphique 5 : La Finlande

Graphique 6: L'Autriche

La saisonnalité est plus marquée au Japon (Graphique 3) qu'aux États-Unis, mais relativement plus faible que dans les autres pays de l'échantillon. On remarque le profil tout à fait particulier de l'emploi où les embauches ont lieu surtout au mois d'avril, mais où les retraits de la force de travail s'échelonnent tout au long de l'année.

Les variations de moyen terme sont également assez diverses. Celles de l'emploi sont relativement importantes aux États-Unis et au Canada. Elles sont très faibles au Japon où l'emploi de répond qu'avec beaucoup d'inertie à la récession qui débute en 1991. En Suède et en Finlande, le déclin de l'emploi manufacturier est important, il s'est brusquement accéléré à l'occasion de la crise qui sévit dans ces deux pays en 1990-1991, mais il ne se redresse pas lors de la reprise de la production les années suivantes. En Autriche, enfin, le déclin de l'emploi est important, mais assez régulier, de manière semble-t-il indépendante de l'évolution de la production. Ces évolutions reflètent bien sûr l'évolution contrastée de la productivité du travail à moyen terme dans ces différents pays.

VII.3 Un modèle de la demande d'emploi et de la demande d'heures

Suivant Topel (1982) et Hashimoto (1993), nous tentons d'expliquer les variations de l'emploi et des heures travaillées en fonction des anticipations de la demande de produits et des réactions face aux variations non anticipées de la production. Le modèle suivant tient également compte de l'inertie de la demande de facteurs et des effets croisés entre demande d'emploi et demande d'heures :

$$\dot{n}_t = \mu^n + \sum_i \alpha_i^n \dot{n}_{t-i} + \beta_1^n h_{t-1} + \delta^n u_t + \gamma_0^n q\theta_t + \gamma_1^n qI_t + \sum_i \lambda_i^n M_{it} + \varepsilon_t^n$$

$$h_t = \mu^h + \alpha_1^h n_{t-1} + \sum_i \beta_i^h h_{t-i} + \delta^h u_t + \gamma_0^h q\theta_t + \sum_i \lambda_i^h M_{it} + \phi^h T_t + \varepsilon_t^h$$

où n , représente le volume d'emploi, h est un indice des heures travaillées, $q\theta$, la production prévue ce mois-ci, qI , celle du mois suivant, et u , l'erreur de prévision constatée au cours du mois courant. La tendance linéaire T_t rend compte à la fois des progrès de la technologie et de l'évolution à long terme de la durée du travail. Les termes M , représentent onze variables muettes utilisées pour tenir compte de la saisonnalité mensuelle.

Étant donné la très forte persistance de l'emploi, il semble plus judicieux d'estimer la fonction d'emploi en taux de croissance, plutôt qu'en niveau.

VII.4 Résultats des estimations

Les anticipations, $q0$ et $q1$, sont calculées à partir d'un modèle ARIMA qui rend compte de la saisonnalité de manière multiplicative :

$$\Psi(L)(I - L)(I - L^{12})y = \Theta(L)e$$

et

$$u_t = y_t - q0_t$$

où y représente le logarithme de la production et e est un terme d'erreur de type bruit blanc. Le détail des coefficients de ce modèle présente peu d'intérêt, ce qui compte ce sont ses capacités de prédictions, aussi nous ne présentons que l'erreur de prévision moyenne pour le mois courant et pour le mois suivant :

Tableau 4 : Erreurs de prévisions pour le mois courant et le mois suivant

Pays	Japon	États-Unis	Canada
Période	1975 :1-1997 :7	1960 :1-1997 :7	1965 :1-1997 :6
e_0	0.015	0.011	0.018
e_1	0.018	0.017	0.025

Pays	Suède	Finlande	Autriche
Période	1965 :1-1997 :6	1965 :1-1997 :6	1975 :1-1995 :12
e_0	0.042	0.040	0.029
e_1	0.044	0.046	0.031

Comme on le remarque les performances de l'équation de prévisions sont assez inégales selon les pays. Elle est nettement moins satisfaisante pour les pays où la saisonnalité est importante. Cela traduit sans doute une variabilité intrinsèque de la production supérieure

indépendamment des effets saisonniers, mais aussi une prise en compte encore imparfaite de cette dernière, malgré le caractère très souple de la forme multiplicative.

Sous l'hypothèse que la production est exogène pour la demande d'emploi et d'heures, on peut procéder à l'estimation des deux équations par la méthode des moindres carrés.

Les principaux résultats de l'estimation de l'équation d'emploi sont les suivants :

Tableau 5 : Estimations de l'emploi pour le Japon : deux périodes

Pays	Japon	Japon	Japon
Période	1976 :6-1997 :7	1976 :6-1990 :12	1990 :1-1997 :7
α_1''	0.156*	0.136	0.252
α_2''	0.158*	0.203**	0.159
α_3''	0.112	0.169*	0.128
α_4''	0.121	--	--
β_1''	--	0.011	-0.026
δ''	0.010	0.001	0.026
γ_0''	0.009	0.016	0.024
γ_1''	0.021*	0.005	0.049*
\bar{R}^2	0.917	0.936	0.904
t test	-0.011 1.935	2.101* -2.689**	-1.185 3.074**
Wilcoxon	13505 16067*	7074 4733*	1037 1839**

* significatif au seuil de 5 %

** significatif au seuil de 1 %

t test est un test de Student appliqué aux résidus récursifs de l'équation. L'hypothèse nulle est celle d'absence de changement structurel. La première ligne concerne les résidus récursifs vers le futur, la deuxième, les résidus récursifs calculés vers le passé.

Wilcoxon est un test non-paramétrique appliqué aux résidus récursifs également utilisé pour déceler le changement structurel.

Tableau 6 : Estimations de l'emploi pour l'Amérique du Nord

Pays	Etats-Unis	Canada
Période	1976 :1-1997 :7	1976 :1-1997 :6
α_1''	0.022	0.115
α_2''	0.200**	0.159*
α_3''	0.258**	0.161**
β_1''	-0.002	0.140*
δ''	0.209**	0.128**
γ_0''	0.274**	0.080**
γ_1''	0.031	0.040
\bar{R}^2	0.875	0.801
t test	-1.031 0.535	-0.257 1.544
Wilcoxon	13293 15044	14479 12811

(voir notes au bas du premier tableau)

Tableau 7 : Estimations de l'emploi pour trois pays européens

Pays	Suède	Finlande	Autriche
Période	1981 :6-1997 :5	1976 :3-1997 :6	1976 :5-1995 :12
α_1''	-0.529**	-0.508**	0.430**
α_2''	-0.456**	-0.494**	0.066
α_3''	0.267	0.120	0.158*
β_1''	-0.007	-0.010	-0.008*
δ''	0.001	0.057*	0.003
γ_0''	0.030*	0.148**	0.000
γ_1''	0.036*	0.027	-0.011
γ_2''	--	--	0.030*
\bar{R}^2	0.674	0.733	0.797
t test	-0.758 0.024	-1.161 0.024	-1.262 0.867
Wilcoxon	7168 7736	13036 14079	10990 12332

(voir notes au bas du premier tableau)

L'estimation de l'équation des heures fournit :

Tableau 8 : Estimations des heures pour le Japon : deux périodes

Pays	Japon	Japon	Japon
Période	1976 :6-1997 :7	1976 :6-1990 :12	1990 :1-1997 :7
α_1^h	-0.171	-0.238	0.143
β_1^h	0.197 ^{**}	0.059	-0.286 ^{**}
β_2^h	-0.015	0.020	0.151
β_3^h	0.417 ^{**}	0.406 ^{**}	-0.676 ^{**}
β_4^h	0.136 [*]	--	--
δ^h	0.217 ^{**}	0.182 ^{**}	0.249 ^{**}
γ_0^h	0.094 ^{**}	0.060 [*]	0.280 ^{**}
\bar{R}^2	0.973	0.969	0.980
t test	-4.628 ^{**} -5.072 ^{**}	-2.944 [*] -2.571 [*]	0.363 -0.722
Wilcoxon	9388 ^{**} 8690 ^{**}	4622 ^{**} 4692 [*]	1322 1198

(voir notes au bas du premier tableau)

Tableau 9 : Estimations des heures pour l'Amérique du Nord

Pays	États-Unis	Canada
Période	1976 :1-1997 :7	1976 :1-1997 :6
α_1^h	-0.170 ^{**}	-0.025 ^{**}
β_1^h	0.355 ^{**}	0.462 ^{**}
β_2^h	0.085	0.266 ^{**}
β_3^h	0.089 [*]	-0.005
δ^h	0.477 ^{**}	0.085 ^{**}
γ_0^h	0.186 ^{**}	0.047 ^{**}
\bar{R}^2	0.913	0.817
t test	0.418 -0.536	2.262 [*] 2.499 [*]
Wilcoxon	15406 13879	17238 ^{**} 17493 ^{**}

(voir notes au bas du premier tableau)

Tableau 10 : Estimations des heures pour quelques pays européens

Pays	Suède	Finlande	Autriche
Période	1981 :6-1997 :5	1976 :4-1997 :6	1976 :4-1995 :12
α_1^h	0.145	0.633**	-0.394**
β_1^h	-0.049	-0.232**	-0.324**
β_2^h	0.118	-0.085	-0.199**
β_3^h	0.427**	0.257**	0.165
δ^h	0.180	0.219	-0.016
γ_0^h	0.458**	0.402**	0.124**
\bar{R}^2	0.972	0.934	0.829
t test	0.604 0.563	-2.049 -0.776	-0.192 -2.585
Wilcoxon	8090 8083	12213 12795	12154 9518**

(voir notes au bas du premier tableau)

L'ensemble des estimations avoue une corrélation élevée des résidus ce qui peut traduire des problèmes soit dans la spécification des tendances de moyen terme sur le progrès technique soit un traitement imparfait de la saisonnalité, en particulier de son changement au cours du temps. Néanmoins les résultats les plus marquants se révèlent robustes à plusieurs tentatives de spécifications différentes et attirent notre attention sur des caractéristiques importantes des économies étudiées.

Les États-Unis affichent une élasticité importante de l'emploi et des heures aux variations de la conjoncture. L'ajustement aux variations imprévues de la demande se fait de manière plus importante par l'ajustement des heures que par celui de l'emploi. Les variations anticipées ont-elles un effet plus important sur l'emploi. Ces relations sont stables dans le temps. Des résultats que nous ne rapportons pas ici indiquent qu'il en est de même au moins depuis 1960, première date pour laquelle nous disposons de données.

Malgré sa proximité géographique, le Canada présente des caractéristiques différentes de celles des États-Unis. L'élasticité de l'emploi est moins importante, particulièrement pour les variations anticipées, et l'élasticité des heures, bien que statistiquement significative, se révèle très faible. Les deux tests de changement structurel pour l'équation de demande d'heure

sont significatifs, mais un examen plus approfondi à l'aide de tests de Chow ne permet pas de bien mettre en évidence deux périodes clairement distinctes.

Conformément aux résultats mentionnés dans les autres études, le Japon présente une image bien différente. L'emploi semble insensible, à court terme, aux variations de la conjoncture. Même si les coefficients de l'équation estimée sur la période 1976-1997 ne sont pas stable, une analyse en deux périodes ne révèle qu'une sensibilité de l'emploi à la production à peine plus marquée après 1990. Ce sont en fait l'horaire de travail qui sert dans une certaine mesure à absorber les chocs non anticipés. L'équation de demande d'heures de travail estimée sur la dernière période semble aussi indiquer une élasticité plus grande aux variations anticipées de la production.

Les deux pays scandinaves de l'échantillon présentent certaines similarités. Toutefois, si l'emploi est très inélastique en Suède, ce n'est pas vraiment le cas en Finlande. Les deux pays affichent une très forte sensibilité des heures aux variations anticipées de la production. Ce résultat est sans doute à mettre en rapport avec la très forte saisonnalité de la production et des heures qui a déjà été mentionnée. Le changement structurel décelable dans l'équation de demande d'heures de travail pour la Finlande semble concerter la fin des années soixante-dix, plutôt que les années récentes.

L'Autriche, enfin, présente encore une autre configuration. La réponse aux chocs non anticipés semble inexistante tant pour les heures que pour l'emploi. Les heures travaillées affichent toutefois une modeste association avec la production anticipée. Là encore, le changement structurel signalé par les tests ne débouche pas sur la mise en évidence de deux périodes clairement distinctes.

De manière générale, des différences importantes dans les modes d'ajustement de la demande de travail existent entre les différents pays examinés. Ainsi, ces différences sont stables au cours du temps. Même lorsque les équations de demande semblent changer au cours du temps, comme c'est le cas au Japon, l'ampleur de ces changements est moins importante que les différences avec les autres pays.

À l'exception du Canada, l'élasticité de la demande d'heures est bien supérieure à celle de la demande d'emploi, conformément à ce à quoi on s'attendait et bien que ces différences ne soient pas toujours statistiquement significatives.

L'estimation des élasticités croisées présente des résultats moins nets. Ce n'est qu'au Canada qu'il y a un effet positif significatif de l'augmentation des heures travaillées sur la demande d'emploi du mois suivant. Au contraire, une augmentation de l'emploi semble se traduire par une baisse de la demande d'heure du mois suivant dans tous les pays sauf en Suède et en Finlande où l'effet est fortement positif.

VIII - LES RÉSULTATS ÉCONOMÉTRIQUES SONT-ILS CONFORMES À L'OBSERVATION DE L'ORGANISATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL ?

Les résultats économétriques précédents peuvent s'interpréter d'une double manière. D'une part, sont-ils conformes à ce que prédirait le modèle microéconomique présenté dans la section V, à la lumière des caractéristiques institutionnelles qui régissent les coûts d'ajustement de l'emploi et des horaires (Tableau 3). D'autre part, les élasticités comme la structure des coûts tendent-elles à converger ou, au contraire, demeurent-elles significativement différentes au-delà même des changements qui marquent les années quatre-vingt-dix pour un certain nombre de pays.

VIII.1 Marché externe contre marché interne : l'opposition entre les États-Unis et le Japon demeure.

La polarisation de ces deux pays occupe une large fraction de la littérature et une des recherches qui a inspiré le présent travail (Hashimoto, 1993). Elle se trouve très largement confirmée tant par les ajustements économétriques que par la structure des coûts relatifs.

C'est clairement aux États-Unis que le coût de l'embauche d'un nouveau salarié comparé à celui des heures supplémentaires est le plus faible. En conséquence, l'élasticité de l'emploi par rapport à la production est particulièrement élevée comparée à l'élasticité des horaires, et présente la valeur la plus élevée de l'échantillon.

À l'opposé, le Japon fournit la configuration strictement inverse. D'une part, si l'on tient compte du fait que les heures supplémentaires ne donnent pas droit à la perception de primes, elles seraient même économiques par rapport aux heures normales (cf. Tableau, dernière colonne). D'autre part, il est bien connu que la formation spécifique est particulièrement intensive au Japon et que par ailleurs l'emploi et sa stabilité font partie d'un contrat implicite entre les salariés et les directions d'entreprise. En conséquence, le rapport des deux élasticités, respectivement de l'emploi et des horaires, est le plus faible de tout l'échantillon.

Lorsque l'on confronte les valeurs des élasticités pour les années quatre-vingt-dix, les différences demeurent considérables, au delà même de l'évolution que l'on observe au Japon et sur laquelle on revient ci-dessous.

VIII.2 Les pays scandinaves définissent un troisième modèle d'ajustement du marché du travail

S'il est fréquent dans la littérature théorique d'opposer marché externe et marché interne, et de faire référence respectivement aux configurations américaines et japonaises, il est plus rare de donner une interprétation satisfaisante des pays européens, en l'occurrence représenté par la Finlande, la Suède et l'Autriche. Ces trois pays ont la particularité de faire jouer un rôle déterminant aux représentants des salariés qui sont présents à tous les niveaux de l'économie de l'entreprise jusqu'aux instances de concertation nationale. Deuxième similarité, ces trois pays ont longtemps mis en œuvre un objectif de plein emploi que deux d'entre eux sont contraints d'abandonner à partir des années quatre-vingt-dix.

On peut donc considérer que l'emploi n'est pas une variable d'ajustement en réaction aux chocs conjoncturels qui affectent ces économies ouvertes, car les entreprises utilisent les variations d'horaire et les salaires, point qui n'a pas été étudié dans le présent travail, mais qui est largement reconnu dans la littérature sur la formation comparée des salaires (Hartog et Theeuwes, 1993, Ferner et Hyman, 1992, Ruyssevelt et Visser, 1996, et Boyer, 1995). Il convient de souligner que ces économies ne constituent pas des cas particuliers des deux autres configurations, ce que confirment abondamment les élasticités précédemment commentées.

Il est permis cependant de s'interroger sur la robustesse de ces résultats. Pour partie ils peuvent tenir à la très grande variabilité de la production, aux difficultés de prise en compte d'une saisonnalité qui varie au cours du temps, ou encore au fait que les petites économies ouvertes correspondantes ont une spécialisation économique plus étroite, de sorte que, toutes choses égales par ailleurs, les ajustements du marché du travail sont différents.

VIII.3 Quelques signes de changement au Japon... mais une absence de convergence

Beaucoup de commentateurs ont souligné l'ampleur des transformations intervenues dans la gestion de l'emploi depuis l'éclatement de la bulle financière au Japon : essai de recrutement en dehors de la période clé de mars à avril, rationalisation de l'emploi à vie, comportement encore plus prudent que par le passé à l'égard des embauches de travailleurs permanents, tentative de créer des marchés professionnels pour certaines spécialités particulières (Boyer et Juillard, 1995).

En un sens, les ajustements économétriques donnent un début de confirmation. D'un côté on croit discerner un certain renforcement de l'inertie de l'emploi, conformément à ceux des analystes qui soulignent que le cœur du compromis compliiste se renforce encore dans les années quatre-vingt-dix (Nomura, 1998). D'un autre côté, la sensibilité de l'emploi et surtout des horaires vis-à-vis de la production se renforce légèrement à partir de 1990. Si néanmoins on compare les estimations des États-Unis et du Japon sur la période la plus récente, les processus d'ajustement du marché demeurent significativement différents.

C'est a priori peu surprenant puisque la réforme de la gestion des firmes s'inscrit dans la longue période, celle des produits, des procédés, des localisations (on songe à la délocalisation dans le Sud-Est asiatique) mais aussi celui des générations de salariés dont les attentes ont beaucoup varié par rapport à l'immédiat après-guerre. Au demeurant, deux précédentes recherches utilisant des méthodologies ou des données différentes avaient déjà mis en avant ce résultat paradoxal (Boyer et Juillard, 1995 ; 1996).

IX - UNE CONFIRMATION : L'ABSENCE DE TRANSFORMATIONS DRASTIQUES DE LA FORMATION DES SALAIRES EN RÉPONSE À L'INTÉGRATION MONÉTAIRE EUROPÉENNE.

On peut légitimement se demander si cette surprenante stabilité, ou plus exactement la vraisemblance de changements s'inscrivant dans la longue période, tient à la particularité du modèle de base qui a été utilisé ou encore à un ensemble non-représentatif de pays de l'OCDE, ces derniers ayant été sélectionnés en fonction de la disponibilité des données. Par ailleurs, comme l'ont souligné les premières sections, il se peut que le processus de mondialisation soit bien différent de celui d'intégration régionale, les conséquences sur le rapport salarial étant a priori différentes.

IX.1 Des changements partiels, propres à certains pays.

Aussi a-t-on procédé à une brève revue de littérature sur une question particulière mais importante : dans le passé a-t-on observé que l'adhésion des pays à la discipline du SME puis aux critères de convergence prévus par le traité de Maastricht ait transformé significativement les conditions de négociation des salaires, au point que ce changement se manifeste au niveau de la formation du salaire moyen (Tableau 11). Ces travaux économétriques livrent une appréciation mitigée :

- Contrairement à l'attente et à la fréquence des discours sur la nécessaire flexibilisation des marchés du travail européens, les équations économétriques de salaire ne manifestent aucun changement radical qui serait commun à l'ensemble des pays. Les transformations sont très largement idiosyncratiques, ce qui confirme le caractère très largement national, voire régional, des marchés du travail.
- En France et en Italie on observe vraisemblablement un changement dans la référence à l'inflation, puisque l'on passe d'une indexation sur l'évolution passée à un rôle déterminant des anticipations d'inflation quant à la formation du salaire nominal. Certaines analyses suggèrent que le SME a induit un changement de référence, l'anticipation d'inflation nationale étant remplacée par l'inflation allemande (M. Artis, D. Nachane, 1990).

Tableau 11 : La formation des salaires change-t-elle sous l'effet de l'intégration monétaire européenne ?
Une revue de quelques travaux économétriques

ÉTUDE	CHAMP	CONCLUSION
Poret (1981)	Quatre grands pays de la CEE	Changement dans les anticipation d'inflation pour la France
Chan-Lee, Coe, Prywes (1987)	Pays de l'OCDE	Tendance à la surestimation sur les années récentes mais présomption de stabilité de la relation de salaire
Artis, Nachane (1990)	Pays du SME	Avec le SME prise en compte de l'inflation allemande, puis stabilité depuis 1972
Barrel, Darby, Donaldson (1990)	Quatre grands pays européens	Seule l'Italie a subi une transformation structurelle
Boyer (1991)	Huit pays de l'OCDE	Changement probable de l'indexation en France et en Italie
Artis, Ormerod (1991)	Pays européens adhérant au SME	Sauf en RFA, présomption d'un changement dans la formation des salaires
Anderton, Barrell, McHugh (1992)	Ensemble des pays de la CEE	Changement structurel pour le Royaume-Uni et l'Italie, mais de pas d'effet automatique d'appartenance au SME
Loufir, Malgrange (1997)	Allemagne, France, Pays-Bas	Stabilité structurelle, sauf pour la France après 1982

Source : d'après Boyer (1993), Loufir, Malgrange (1997)

- L'Allemagne par contre semble manifester une remarquable stabilité de la formation des salaires... tout au moins jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. Ce résultat est cohérent avec le « leadership » qu'a exercé, tout au long des années quatre-vingts la Bundesbank dans la conduite des politiques monétaires des autres pays, et le fait que les négociations salariales ont été de longue date ajustées aux principes d'indépendance de la Banque centrale dans ce pays (W. Streeck, 1996).
- Pourtant nombre d'autres analyses concluent à un certain ralentissement de la progression des salaires plus fort que ne le prévoient les équations estimées sur le passé, sans que la relation économétrique apparaisse instable (J. H. Chan-Lee, D. T. Coe, M. Prywes, 1987). Par ailleurs, lorsque l'on considère l'ensemble des pays européens, il n'apparaît pas de

relation automatique entre appartenance au SME et changement dans la formation des salaires (R. Anderton, R. Barrel, J. McHugh, 1992). Une des études les plus récentes conclut à la stabilité structurelle pour l'Allemagne et les Pays-Bas, seule la France enregistrant un changement structurel (R. Loufir, P. Malgrange, 1997).

IX.2 Pas de convergence claire des mécanismes de formation des salaires.

Une autre façon d'aborder le même problème consiste à rechercher si une même équation structurelle est à même de représenter la formation des salaires, en d'autres termes à vérifier si les divers pays européens convergent vers la même configuration. La revue de littérature que proposent R. Loufir et P. Malgrange (1997) fournit une réponse nuancée (Tableau 12).

- Très généralement, à long terme, les salaires sont complètement indexés par rapport à l'inflation, mais cette propriété est commune à un vaste ensemble de formules salariales, d'autant plus que l'on prête aux agents économiques la capacité d'anticipations rationnelles. De même, le chômage exerce un effet modérateur sur la progression des salaires, mais le coefficient correspondant varie notablement selon les pays. Par ailleurs, les modélisateurs imposent souvent la contrainte d'une indexation unitaire des salaires par rapport à la productivité, mais cette spécification est compatible avec des ajustements dynamiques très différents.
- Mais le résultat le plus marquant tient sans doute à la persistance de notables différenciations entre les trois pays sous revue. L'ajustement de court terme à la productivité semble spécifique à l'Allemagne, de même que l'effet de persistance du chômage qui ne s'observe ni en France ni aux Pays-Bas. Les termes de l'échange jouent un rôle en Allemagne mais pas dans les autres pays, les salaires suivent un processus auto régressif positif en France, négatif ailleurs, la rapidité de l'impact de l'inflation semble particulièrement marquée en Allemagne.

**Tableau 12 : La formation des salaires converge-t-elle pour trois pays européens :
L'Allemagne, la France et les Pays-Bas ?**

ÉTUDE	SIMILARITÉS	DIFFÉRENCES
Drèze, Bean (1990)	Indexation supposée complète par rapport à l'inflation	Effet de persistance du chômage en Allemagne, rôle des offres d'emploi non satisfaites aux Pays-Bas
Barrell, Darby, Donaldson (1990)		<ul style="list-style-type: none"> • Réaction plus forte à l'inflation en Allemagne • Ajustement à la productivité plus lent en France qu'en Allemagne
Collard, Hénin (1993)	Indexation unitaire à la productivité	<ul style="list-style-type: none"> • Termes de l'échange significatifs en Allemagne • Rôle de la persistance du chômage en Allemagne
Comparaisons de modèles multinationaux Loufir, Malgrange (1997)	A long terme indexation supposée complète par rapport à l'inflation et la productivité	<ul style="list-style-type: none"> • Inégalité des réactions de court terme à l'inflation • Pression plus forte du chômage en Allemagne
Loufir, Malgrange (1997)	Prix et chômage sont significatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Rôle de la productivité seulement en Allemagne • Terme de salaire auto régressif positif en France négatif ailleurs

Source : Largement inspiré de Loufir et Malgrange (1997)

On pourrait multiplier les exemples : au-delà de la fragilité des modèles pris en compte et des difficultés de tests économétriques sur séries temporelles, l'hypothèse d'une unicité des mécanismes de formation des salaires pour les trois pays est difficilement acceptable. D'un strict point de vue théorique, ce n'est pas une véritable surprise lorsque l'on sait la richesse des institutions qui encadrent le contrat de travail, la grande diversité que l'on observe à travers les pays de l'OCDE et la forte dépendance par rapport au passé qui marque le rapport salarial. Enfin et surtout, l'histoire économique suggère que deux à trois décennies sont en général nécessaires pour qu'une série de changements structurels se manifeste dans le mode de régulation lui-même (R. Boyer, 1978). L'intégration européenne a sans doute mis en mouvement des changements structurels majeurs mais c'est dans le temps historique long

qu'il convient de les apprécier. Or il se trouve que l'économétrie éprouve quelques difficultés à mettre en évidence ces changements (M. Juillard, 1993 ; 1995).

X - CONCLUSION : DES RÉSULTATS PARTIELS QUI INDIQUENT UNE ÉVOLUTION LENTE.

Il était sans doute impossible de mettre à l'épreuve les diverses hypothèses présentées en introduction concernant l'impact de l'internationalisation et de la construction européenne sur la transformation des marchés du travail. Aussi le présent travail a-t-il adopté une approche extrêmement délimitée : comment les divers pays répondent-ils aux fluctuations conjoncturelles en terme d'emploi et d'horaire ? Les structures légales et institutionnelles qui gouvernent les coûts d'ajustement ont-elles évolué dans la même direction ? A-t-on de fortes présomptions pour penser que l'intégration monétaire européenne a induit des changements dans la formation des salaires ?

La conclusion centrale est dès lors la suivante : des transformations sont en cours mais elles n'ont pas l'ampleur et la rapidité qui sont parfois suggérées par les analyses plus qualitatives. D'une part, les six pays sous revue continuent à manifester des caractéristiques extrêmement contrastées en matière d'ajustement de l'emploi et des horaires, conclusion convergente de l'analyse économétrique et de l'étude des structures de négociations. D'autre part, l'intégration monétaire européenne, tout au moins jusqu'au lancement de l'Euro, n'a pas induit de bouleversement dans la formation du salaire moyen, même si de très nombreuses transformations institutionnelles et juridiques sont intervenues dans la gestion des firmes.

Ce travail dément l'hypothèse fréquente de bouleversements considérables qui seraient intervenus dans les années quatre-vingt-dix. Ce n'est le cas ni pour les États-Unis, ni pour le Canada, pas plus que pour la Finlande et la Suède. Par contre au Japon, apparaissent quelques présomptions d'un changement structurel au demeurant complexe : ralentissement de la vitesse d'ajustement de la vitesse d'ajustement de l'emploi.

Bien que certains tests de robustesse aient montré une certaine robustesse, il ne faudrait pas exagérer la portée de ces résultats du fait d'une série de limitations méthodologiques

et statistiques. Tout d'abord le faible nombre de pays pour lesquels les données étaient immédiatement disponibles rend difficile toute généralisation ou recherche de facteur explicatif de la hiérarchie des élasticités. Il est ensuite probable que des tests plus complets de stabilité permettraient peut-être de diagnostiquer certains changements que suggère l'analyse institutionnelle. De plus les discussions sur la nécessaire flexibilité des marchés du travail font intervenir la sensibilité du salaire aux résultats des firmes comme aux tensions sur le marché du travail. Il se pourrait que l'inclusion de la variable « salaire » permette de rendre compte de l'apparent paradoxe que constituent les pays sociaux démocrates.

Enfin et surtout, comme le lecteur attentif l'aura noté, l'influence directe de l'internationalisation n'a pas été analysée, l'approche demeurant indirecte de sorte que les changements observés peuvent tout aussi bien dériver de facteurs tout autres tels que le changement organisationnel des firmes, une nouvelle forme de changement technique ou encore l'évolution du contexte politique plus favorable aux entreprises internationalisées qu'aux salariés. De plus, l'analyse théorique suggère de distinguer le processus général de mondialisation par rapport à l'intégration régionale, surtout dans le cas européen. En effet, alors que les phénomènes de marché jouent un rôle déterminant dans le premier processus, la construction européenne vise à établir de nouvelles règles de jeu, qui peuvent pour partie affranchir le vieux continent de la pression directe de la mondialisation.

Ce sont autant de thèmes qu'une recherche ultérieure se devrait de poursuivre.

BIBLIOGRAPHIE

- Anderton R., Barrell R., McHugh J. (1992), "Nominal Convergence in European Wage Behaviour : Achievements and Explanations", in Barrell R. (éd.), *Economic Convergence and Monetary Union in Europe*, Sage Publication, London, p. 31-57.
- Artis M., Nachane D. (1990), "Wages and Prices in Europe, a Tests of German Leadership Hypothesis", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 126, p. 59-77.
- Artis M., Ormerod P. (1991), "Is there an "EMS Effect" in European Labour Markets ?" *CEPR DP*, n° 598, London, décembre.
- Barrell R., Darby J., Donaldson C. (1990), "Structural Stability in European Wage and Price Systems", *NIESER DP*, n° 188.
- Bairoch Paul (1996), "Globalization Myths and Realities : One Century of External Trade and Foreign Investment", in R. Boyer and D. Drache (Eds), *States Against Market : The Limits of Globalization*, Routledge, London and New York, p. 173-192.
- Bowles Samuel, Boyer Robert (1995), « Wages, aggregate demand, and employment in an open economy : an empirical investigation », in Gérald A. EPSTEIN and Herbert M. GINTIS (Eds), *Macroeconomic Policy after the Conservative Era*, Cambridge University Press, Cambridge MA, p. 143-171.
- Boyer Robert Ed. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.
- Boyer Robert (1991), « Capital labor relation and wage formation : Continuities and changes of national trajectories among OECD countries », in T. Mizoguchi (éd.), *Making Economies more Efficient and More Equitable : Factors determining income distribution*, Kinokuniya Company Ltd, Tokyo, 1991, Oxford University Press, p. 297-340.
- Boyer Robert (1993), « D'une série de "National Labour Standards" à un "European Monetary Standard" ? », *Recherches Économiques de Louvain*, vol. 59, n° 1-2, p. 119-153.
- Boyer Robert (1995), « Capital -labour relations in OECD countries : from the Fordist Golden Age to contrasted national trajectories », in Juliet SCHOR, Jong-I YOU Eds, « *Capital, The State and Labour : A Global Perspective* », Edward Elgar, Aldershot, UK, United Nations University Press, p. 18-69.
- Boyer Robert (1995), « Formation et emploi dans les nouveaux modèles de production », *Revue STI-OCDE*, n° 15, p. 119-147.
- Boyer Robert (1997), « Les mots et les réalités », dans *Mondialisation au-delà des Mythes*, La Découverte « Les dossiers de l'État du Monde », Paris, p. 13-56.
- Boyer Robert, Juillard Michel (1995), « Has the Japanese Wage Labor Nexus Reached its Limits ? », Mimeograph CEPREMAP, August, to Appear in Boyer Robert, Yamada Toshio Eds « *The Japanese Capitalism and the contemporary crisis : A regulationist interpretation* », Fujiwara Shoten, Tokyo, 1999.
- Cahuc Pierre, Zylberberg André (1996), *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Balises, De Boeck & Larcier, Bruxelles.

- Chan-Lee J.-H., Coe D.T., Prywes M. (1987), « Mutations microéconomiques et désinflation salariale macroéconomique dans les années quatre-vingts », *Revue économique de l'OCDE*, n° 8, p. 121-157, printemps.
- Collard Fabrice, Hénin Pierre-Yves (1993), « Au-delà de la courbe de Phillips : une évaluation de la dynamique salariale », in Hénin P.Y. (éd.), *La perspective du chômage*, Economica, Paris.
- Drèze Jacques, Bean C. (Eds) (1990), *Europe's Unemployment Problem*, MIT Press, Cambridge US.
- Ebrenberg Ronald G. (1994), *Labor Markets and Integrating National economies*, The Brookings Institution, Washington DC.
- Fair Ray C. (1997a), « Testing the NAIRU Model for 27 Countries », Mimeograph, Cowles Foundation, Yale University, April.
- Fair Ray C. (1997b), « Estimated Inflation Costs Had European Unemployment Been Reduced in the 1980s by Macro Policies », Mimeograph, Cowles Foundation, Yale University, December.
- Ferner Anthony, Hyman Richard (Eds) (1992), *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell, Oxford.
- Hamermesh Daniel S. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton NJ.
- Hashimoto Masanori (1993), « Aspects of Labor Market Adjustments in Japan », *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, n° 1, p. 136-161.
- Hartog J. and Theeuwes J. (Eds) (1993), *Labour Market Contracts and Institutions : A Cross-National Comparison*, North-Holland, Amsterdam.
- Jestaz David, Passet Olivier (1997), « La flexibilité comparée des marchés du travail américain et japonais », *Revue de l'OFCE*, n° 63, Octobre, p. 143-194.
- Juillard Michel (1993), *Un schéma de reproduction pour l'économie des États-Unis : 1948-1980. Tentative de modélisation et de quantification*, Publications Universitaires européennes, Peter Lang, Paris.
- Juillard Michel (1995), « Régimes d'accumulation », dans R. Boyer, Y. Saillard (Eds), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- Krugman Paul (1998), *La mondialisation n'est pas coupable – Vertus et limites du libre-échange*, La Découverte, Paris.
- Lawrence Robert Z. (1996), *Single World, Divided Nations ?* The Brookings Institution, Washington DC.
- Lawrence Robert Z., Bressand Albert, Ito Takatoshi (1996), *A Vision for the World Economy : Openness, Diversity and Cohesion*, The Brookings Institution, Washington DC.
- Loufif Rahim, Malgrange Pierre (1997), « Une étude comparative des comportements salariaux en Allemagne, en France et aux Pays-Bas », *Économie et prévision*, n° 128, Avril Juin, p. 115-129.
- Ragot Xavier, Touffut Jean-Philippe (1998), « Le partage du profit : de la pertinence à l'échelle de la firme à la validité macroéconomique », *L'Année de la Régulation*, n° 2.

- Reynaud Bénédicte (1990), « Les modes de rémunération et le rapport salarial », *Économie et Prévision*, n° 92-93, p. 15-20.
- Reynaud Bénédicte (1995), « Diversité et changement des règles salariales », dans Boyer R. & Y. Saillard Eds, *Théorie de la régulation, L'État des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 135-143.
- Ruyssevelt Joris (Van), Visser Jelle (Eds) (1996), *Industrial Relations in Europe : Traditions and transitions*, SAGE Publications, London.
- Soskice David, Iversen Torben (1997), « Central Bank – Trade Union Interactions and the Equilibrium Rate of Employment », WZB Working paper, FS 197 – 308, Berlin.
- Topel Robert H. (1982), « Inventories, Layoffs, and the Short-Run Demand for Labor », *The American Economic Review*, Vol. 72, n° 4, September, p. 769-787.