

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Avril 2017

135 le **cnam**
ceet

LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL EN DÉCLIN : QUELS LIENS AVEC LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Philippe Askenazy,
CNRS-CMH, ENS

Christine Erhel,
CEET, Cnam, Université Paris 1

La productivité du travail constitue un indicateur de l'efficacité du processus de production. Son augmentation régulière est au cœur de la croissance économique d'un pays. Or, de nombreuses études l'attestent : cette productivité a nettement ralenti dans la plupart des pays de l'OCDE depuis la crise de 2008.

Utilisant les résultats de plusieurs recherches, ce 4-pages démontre, parmi les facteurs influents, le rôle des comportements et politiques d'emploi dans l'évolution de la productivité du travail en temps de crise mais aussi à plus long terme, tout particulièrement en France. Les ajustements opérés par les entreprises – baisse du coût du travail, modération salariale, réduction des horaires, maintien de l'emploi qualifié, flexibilité de la main-d'œuvre – dont certains soutenus par les pouvoirs publics – ont pour effet de transformer le marché du travail. Ces ajustements contribuent à dégrader la qualité des emplois et risquent d'affaiblir durablement la productivité du travail et les perspectives de croissance de l'économie française.

Malgré ses limites, la productivité du travail constitue un indicateur de l'efficacité du processus de production et son augmentation régulière (permise notamment par le progrès technique) est au cœur de la croissance économique et du financement de l'économie. Des ralentissements temporaires, liés à la conjoncture économique, peuvent être observés. Ils relèvent alors de ce que l'on appelle le « cycle de productivité » : lorsque la croissance économique faiblit, l'emploi ne s'ajuste pas immédiatement et la productivité du travail décroît d'abord, avant d'augmenter à nouveau lorsque les entreprises adaptent à la baisse le niveau de leurs effectifs. En revanche, un ralentissement durable de la productivité du travail diminuerait les recettes fiscales et sociales et aurait des conséquences sur l'équilibre financier des systèmes de retraite ou de santé, et donc sur leur soutenabilité à moyen terme. Ce cas de figure imposerait une réflexion sur notre modèle social et son financement.

Or, la productivité du travail a nettement ralenti dans la plupart des pays de l'OCDE depuis la crise bancaire et financière de 2008. En France, le taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire

du travail – calculé sur données OCDE (encadré) – s'établit à 0,1 % entre 2008 et 2010, puis 0,7 % entre 2011 et 2014, alors qu'il atteignait 1,4 % avant la crise. Pourtant, la tendance française semblait alors déjà en retrait par rapport aux États-Unis, où le rythme annuel d'accroissement de la productivité horaire s'élevait à 2,1 %.

Outre certains problèmes de mesure liés au développement des investissements intangibles, les travaux académiques existants soulignent le rôle de divers facteurs dans le ralentissement de la productivité, comme les politiques de maintien de l'emploi en temps de crise, la faiblesse de la demande et de l'investissement des entreprises dans un contexte de « stagnation séculaire » en Europe, ou, de manière plus structurelle, le changement de nature du progrès technique. Pour les techno-pessimistes (voir Gordon, 2016), la numérisation ou même la robotisation ne conduiraient qu'à des gains de productivité limités, induisant une croissance de long terme elle-même affaiblie.

Sans remettre en cause ces hypothèses, l'accent sera mis ici sur des mécanismes liés aux comportements et politiques d'emploi qui

QUELQUES DÉFINITIONS

• La **productivité** mesure l'efficacité des facteurs de production (travail, capital) et l'efficacité de leur combinaison.

• La **productivité (apparente) du travail** au niveau d'une entreprise, d'un secteur ou d'une branche, ou à l'échelle d'un pays, est conventionnellement égale au ratio de la valeur ajoutée brute par le nombre d'heures travaillées : *productivité apparente horaire du travail = valeur ajoutée brute/nombres d'heures effectivement travaillées*.

Lorsque les heures travaillées ne sont pas disponibles, on peut apprécier une productivité par travailleur. On parle alors d'une productivité par tête.

Dans les deux cas, la **croissance de la productivité** est mesurée en volume, c'est-à-dire en appliquant un indice des prix construit au niveau sectoriel pour contrôler l'effet de l'inflation.

• La **flexibilité externe** ou **interne** : afin d'adapter la masse salariale aux évolutions de l'activité économique, les entreprises peuvent avoir recours à plusieurs types d'ajustements.

On distingue généralement entre flexibilité externe (l'ajustement se fait sur le volume de l'emploi, par des fins de contrat, des licenciements ou des embauches) et flexibilité interne (l'ajustement se fait à effectifs constants, par le volume des heures travaillées ou encore par le niveau des rémunérations-primes, voire le salaire de base).

• La **qualité de l'emploi** est généralement définie comme un concept multidimensionnel, incluant principalement les salaires (niveau et inégalités), le type de contrat (permanent vs temporaire, temps plein vs temps partiel, etc.), la qualification et l'accès à la formation professionnelle, mais aussi les possibilités de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ou les conditions de travail.

Plusieurs indicateurs de suivi de la qualité de l'emploi ont été développés ces dernières années à l'échelon international (indicateurs européens de Laeken, « travail décent » du Bureau international du travail, ou encore *Better Life Index* de l'OCDE).

peuvent influencer directement les tendances de la productivité, en temps de crise mais aussi dans une perspective de moyen-long terme.

Les résultats empiriques présentés sont issus de l'ouvrage *Productivity Puzzles Across Europe* (Askenazy *et al*, 2016), qui regroupe des recherches menées de 2012 à 2015 par plusieurs équipes européennes dans le cadre d'un projet Cepremap¹. Plus précisément, quatre équipes nationales ont exploré les évolutions de la productivité en Allemagne, Espagne, France et au Royaume-Uni en mobilisant des données agrégées et des données micro-économiques recueillies au niveau d'établissements ou d'entreprises.

Pour la France (plus particulièrement analysée ici), les sources micro-économiques utilisées sont les enquêtes *Reponse*² de la Dares menées auprès d'établissements, appariées aux déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO), ainsi que les déclarations fiscales des entreprises correspondantes. Ces analyses sont développées dans un opuscule du Cepremap (Askenazy et Erhel, 2017³).

● Un net ralentissement des gains de productivité depuis 2008

La figure 1 présente l'évolution du produit intérieur brut (PIB) par heure travaillée selon l'OCDE, de 1990 à 2014, dans les pays du G7⁴.

En termes de niveau, la figure 1 fait apparaître en 2015 trois groupes de pays. Le Japon présente la plus faible productivité apparente du travail, 20 % en dessous de celle du groupe réunissant l'Italie, le Royaume-Uni et le Canada. La France se situe dans le groupe des pays à forte productivité du travail, entre l'Allemagne et les États-Unis. Même en tenant compte de la probable surestimation de sa producti-

tivité dans ces statistiques (liée à des différences de méthode de comptabilité nationale), la France est proche de la performance allemande.

En termes de tendance, la figure laisse voir une inflexion autour de 2008. Celle-ci concerne la plupart des pays de l'OCDE, mais l'Europe (notamment ses trois premières économies, Allemagne, France, Royaume-Uni) semble plus touchée. Tous les secteurs de l'économie marchande sont affectés par ce ralentissement, qui ne peut donc s'expliquer par un phénomène sectoriel. De la même manière, on doit écarter l'idée que cette tendance résulte d'une faiblesse de l'investissement des entreprises : en effet, celui-ci est resté dynamique malgré la crise, stimulé par des politiques de faibles taux d'intérêt et par de nombreuses mesures de soutien aux entreprises.

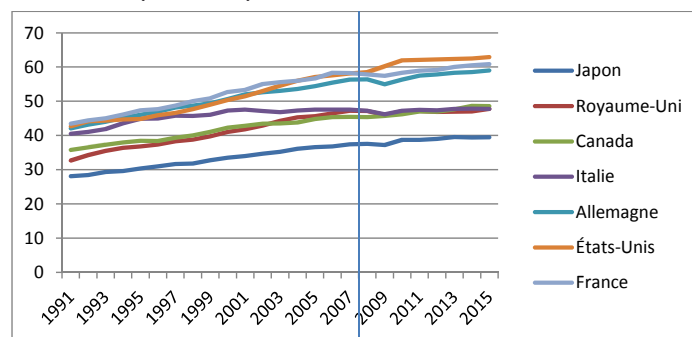
Une hypothèse de mauvaise allocation du capital entre les firmes (ou même au sein des firmes) a pu être avancée pour expliquer cette tendance : ainsi, dans un contexte de forte incertitude et d'abondance de liquidité, les investisseurs auraient été amenés à placer leurs capitaux dans des activités peu productives – dont ils espèrent un démarrage en cas de forte reprise. Toutefois, on ne dispose pas, pour l'instant, d'évidences montrant que ce phénomène serait significatif. D'où l'utilité d'explorer des mécanismes relatifs au second facteur principal de production, le travail.

● Productivité du travail et ajustements de l'emploi pendant la crise

Si les gains de productivité ont ralenti avec la crise, c'est en partie parce que le niveau d'emploi s'est maintenu entre 2007 et 2010 dans les grands pays européens. En effet, ce niveau est resté stable entre 2007 et 2010 en France comme en Allemagne et au Royaume-Uni, puis il a nettement augmenté en Allemagne et au Royaume-Uni entre 2010 et 2015 (respectivement +1,8 million et +1,6 million), tandis que la hausse a été plus modérée en France (+0,5 million). En comparaison des crises antérieures (par exemple celle de 1992-1993), on a pu observer un **sous-ajustement de l'emploi**, qui s'explique par un recours plus conséquent à la flexibilité interne (réduction des heures travaillées et surtout baisse du coût du travail), largement soutenu par les pouvoirs publics, et par des comportements de rétention de la main-d'œuvre dans les entreprises (*labour hoarding*, concernant principalement l'emploi qualifié).

L'importance de la **flexibilité horaire** dans les ajustements face à la crise de 2007-2008 a été largement analysée, en mettant tout particulièrement en avant le cas de l'Allemagne (Bellmann *et al*, 2016). En France, la relance, en 2009, du dispositif de chômage partiel a été peu efficace (celui-ci a concerné au maximum 1,5 % des salariés du secteur

Figure 1. Productivité horaire au sein du G7 de 1991 à 2015 (à parités de pouvoir d'achat en dollars US 2010)



Source : OCDE, consulté le 20 février 2017. La ligne verticale marque l'entrée dans la Grande Récession (année 2008 et suivantes).

1 Centre pour la recherche économique et ses applications.

2 Relations professionnelles et négociations d'entreprise.

3 <http://www.pressens.ens.fr/484-cepremap-qualite-de-l-emploi-et-productivite.html>

4 Allemagne, Canada, États-Unis, France, Italie, Japon, Royaume-Uni.

privé) et les entreprises ont peu utilisé les outils de flexibilité horaire, dont elles disposent depuis les lois de réduction du temps de travail de 1998-2001 (annualisation, comptes épargne-temps...). En conséquence, on n'y a observé qu'une baisse limitée de la durée annuelle effective travaillée par salarié (-1,4 % entre 2008 et 2009 selon les comptes nationaux de l'Insee pour les secteurs marchands non agricoles), suivie d'une hausse dès 2010. Dans le cas français, la flexibilité horaire ne peut donc expliquer le maintien relatif de l'emploi global.

En revanche, la France ne fait pas exception à la **baisse générale du coût réel du travail**, qui a pu faciliter le maintien de l'emploi à court terme. Cette baisse a été directement liée à l'évolution des salaires au Royaume-Uni (orientés à la baisse pendant la crise, dans un contexte d'inflation plus élevée que dans la zone euro), ou encore en Allemagne (où les négociations d'entreprise ont permis une forte modération salariale). En France, elle résulte principalement des politiques d'exonération de charges et de baisse du coût du travail, incarnées de manière ciblée par le dispositif « Zéro charges » pour les Très Petites Entreprises (mis en place en 2008 et prolongé jusqu'en 2012), et renforcées depuis 2013 par le « Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CICE), puis par le « Pacte de responsabilité » en 2014.

Au-delà du constat de sous-ajustement global de l'emploi dans la crise, les dynamiques d'emploi apparaissent fortement différenciées quant aux qualifications et montrent **des comportements de rétention de la main-d'œuvre qualifiée**, tandis que les effectifs de salariés non qualifiés diminuent. Ainsi, le nombre de diplômés du supérieur (ou de cadres et ingénieurs) a continué de croître en France, en Allemagne ou au Royaume-Uni pendant la crise. Cette dynamique de l'emploi qualifié en temps de crise n'est pas nouvelle, si l'on compare avec la récession de 1993 en France. Toutefois, la crise de 2008 s'est accompagnée de destructions d'emplois peu qualifiés (de niveau inférieur au bac) plus importantes, ce qui indique un changement dans le fonctionnement du marché du travail par qualification.

Pour la période 2005-2013, nous avons analysé les liens entre évolutions des qualifications et variations du PIB pour plusieurs pays européens (Askenazy *et al.*, 2015). Les résultats montrent que l'emploi de niveau secondaire ou inférieur est fortement (et positivement) corrélé avec la croissance dans la zone Euro, en France et en Allemagne, tandis que l'emploi de niveau supérieur n'est pas significativement relié au PIB. Les enquêtes sur données d'entreprises confirment ce résultat global pour la période de crise : en France, seuls 40 % des établissements ayant réduit leurs effectifs ont également fait des coupes dans l'emploi qualifié, selon l'enquête *Reponse* de 2011.

On relève par ailleurs, dans cette enquête, que les établissements ayant préservé l'emploi qualifié malgré la crise sont plus nombreux à déclarer se positionner vis-à-vis de la concurrence par un objectif d'innovation et se situent souvent dans des secteurs caractérisés par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Le ralentissement de la productivité depuis la crise peut donc s'expliquer par un certain sous-ajustement de l'emploi, essentiellement qualifié, favorisé par des stratégies de flexibilité interne (ajustement par les heures travaillées et les salaires) en Allemagne et au Royaume-Uni. En France, **la logique de flexibilité externe** reste dominante (sauf pour les salariés qualifiés), mais les entreprises ont bénéficié de soutiens massifs *via* des baisses du coût du travail. *A priori*, ces logiques sont réversibles et le maintien de l'emploi qualifié doit contribuer à la reprise de la productivité du travail en cas de retour de la croissance. Toutefois, les évolutions de la qualité des emplois peuvent compromettre cette interprétation optimiste.

De plus, on doit souligner que, dans le cas français, les évaluations des dispositifs d'exonération de charges aboutissent à des résultats divergents (HCFPS, 2012), entretenant l'incertitude sur leur efficacité en termes de créations d'emplois, alors que leur coût est très élevé (41 milliards d'euros en 2015 selon les Comptes de la Sécurité Sociale de

2016). En ce qui concerne le CICE, les premiers résultats des évaluations (Comité de suivi du CICE, 2017) montrent que la mesure a essentiellement permis aux entreprises d'améliorer leurs marges, tandis que les effets sur l'emploi sont soit non significatifs soit très faibles – quelques dizaines de milliers d'emplois créés. L'investissement, dont on peut attendre des effets favorables sur la productivité à moyen terme, ne semble pas non plus avoir été stimulé de manière significative.

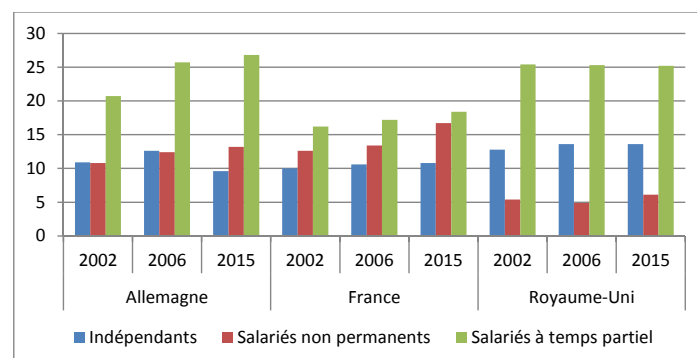
● Des emplois de moindre qualité qui risquent d'affaiblir durablement la productivité en France

Afin d'augmenter **la flexibilité du marché du travail** et de soutenir l'emploi (suivant les recommandations des modèles standards du marché du travail), la plupart des pays se sont engagés depuis les années 1980 dans un double mouvement de dérégulation du contrat de travail permanent et de développement des formes flexibles d'emploi : contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, emploi indépendant... Ce mouvement s'est accéléré depuis les années 2000, et plus encore depuis la crise, contribuant à une dégradation de la qualité des emplois, qui pose question en termes d'effet sur la productivité.

Depuis les années 2000, trois tendances principales peuvent être mises en évidence : croissance d'un emploi indépendant déclarant de faibles revenus, multiplication des contrats de très courte durée et développement du temps partiel involontaire.

Tout d'abord, **l'emploi indépendant** s'accroît légèrement, en France comme au Royaume-Uni (figure 2). En France, l'augmentation résulte de la mise en place du régime d'auto-entrepreneur en 2009. Or, les auto-entrepreneurs déclarent des revenus faibles, en moyenne moins du tiers du revenu annuel des indépendants « classiques », de sorte que le développement de cette forme d'emploi tend à réduire la productivité du travail non salarié (mesurée par le ratio entre leurs revenus et le nombre d'heures travaillées). Dans le même temps, le ralentissement de la consommation a conduit à une baisse des revenus de l'artisanat classique (notamment dans le commerce de bouche). En conséquence, la productivité horaire du travail non salarié a nettement diminué en France (baisse de près de 20 % en volume), ce qui expliquerait une réduction structurelle de l'ordre de 3 % de la productivité du travail depuis 2008, soit autour d'un quart à un tiers du ralentissement global.

Figure 2. La croissance des formes atypiques d'emploi (emploi principal déclaré, en % de l'emploi total)



Source : Eurostat, accédé le 29 juillet 2016.

Il est à noter que l'Italie, qui a depuis longtemps développé des formes de travail hybrides avec un record de non-salariés (plus de 30 % de la population en emploi) dans l'UE 15, fait face depuis déjà deux décennies à une productivité du travail plate.

De plus, la nature même **des contrats non permanents** a évolué, et ce, davantage que leur volume, même si celui-ci augmente en Allemagne et en France, comme le montre la figure 2. En effet, on assiste

à une augmentation sensible des contrats de très courte durée. Ainsi, au Royaume-Uni, les contrats « zéro heure », qui n'offrent aucune garantie de durée de travail aux salariés, se sont fortement développés depuis 2005, atteignant le nombre de 744 000 en 2015 (soit 2,4 % de la population en emploi selon l'*Office for National Statistics*).

En France, les données de l'Acos⁵ font apparaître une explosion des embauches de très courte durée (moins de un mois) après 2004, alors que le nombre de CDI ou de contrats plus longs signés chaque trimestre reste stable : même s'il est possible que cette tendance reflète partiellement une meilleure prise en compte des contrats de faible durée dans les enquêtes ainsi que l'effet de la simplification des procédures de déclaration d'embauche (digitalisation), l'ampleur du phénomène et sa persistance témoignent du rôle joué par les contrats très courts dans les comportements d'embauche (et plus largement d'emploi) des entreprises. Ce phénomène a coïncidé avec la stabilisation en 2004 d'une jurisprudence plutôt permissive (possibilité d'enchaîner les contrats courts sans limitation de durée dans certains secteurs) et se poursuit malgré l'introduction d'une sur-cotisation pour les contrats courts en 2013.

Sur le plan théorique, les effets du **développement des contrats de courte durée** et, plus généralement, de l'augmentation du taux de rotation de la main-d'œuvre s'avèrent ambigus sur la productivité du travail, selon qu'ils résultent d'une logique d'optimisation productive et d'appariement ou d'un objectif de réduction des coûts selon une logique financière de court terme. Nos analyses sur données françaises (enquête *Reponse*, DMMO et données fiscales, voir Askenazy, Erhel [2016]) semblent plutôt indiquer une utilisation relevant d'une logique financière, sans effet favorable sur la productivité. En effet, il n'existe plus en 2011 de relation entre le taux de rotation sur les emplois courts et la valeur ajoutée par salarié, alors que cette relation était positive en 2005 (à caractéristiques données : taille, secteur...). En revanche, une corrélation positive entre taux de rotation des salariés et profit de l'établissement apparaît en 2011.

Enfin, le **développement du temps partiel** a été notable en Allemagne à la suite des réformes Hartz de 2003-2004 (figure 2), s'accompagnant de faibles salaires dans le cadre des mini et *mid-jobs* (7,4 millions de salariés concernés en 2011). Au Royaume-Uni, on a également relevé, pendant la crise, une augmentation du sous-emploi, notamment du temps partiel involontaire – personnes travaillant à temps partiel et souhaitant un temps plein (Bryson, Forth, 2016).

En France, la part du temps partiel s'accroît légèrement entre 2007 et 2015, mais la hausse du temps partiel involontaire est forte depuis 2013 (43,8 % de l'emploi à temps partiel est involontaire en 2015, contre 34,2 % en 2012). Si les effets du temps partiel sur la productivité

du travail ne sont pas clairs empiriquement selon nos analyses sur données françaises, celui-ci contribue néanmoins à la croissance du sous-emploi et à la baisse de la qualité des emplois, lorsqu'il n'est pas choisi et réversible.

Dans l'ensemble, le développement des formes atypiques d'emploi, et plus encore la transformation de ces dernières par la multiplication des contrats de durée très courte ou des activités indépendantes à faibles revenus, participe d'une tendance à la dégradation de la qualité de l'emploi observable depuis la crise, une dégradation particulièrement marquée en France selon plusieurs études. Ce facteur doit également être pris en compte pour analyser et expliquer les tendances de la productivité du travail. De fait, une politique de l'emploi centrée sur la baisse du coût du travail et la flexibilisation de l'emploi risque de compromettre les gains de productivité à moyen terme et, par conséquent, le financement du modèle social français.

Il convient au contraire de privilégier des outils de politique de l'emploi permettant de soutenir une montée en qualification, tels que des mesures de formation professionnelle ciblées sur les plus faiblement qualifiés, mais également de favoriser la création d'emplois de qualité (par la mise en place de labels, de conditions d'obtention de certaines aides régionales, ou encore de mesures de soutien aux bonnes pratiques des entreprises).

BIBLIOGRAPHIE

Askenazy P., Chevalier M., Erhel C., 2015, « Okun's Laws Differentiated by Education », *Docweb Cepremap* 1514.

Askenazy P., Erhel C., 2017, *Qualité de l'emploi et productivité*, Opuscule Cepremap, Éditions Rue d'Ulm.

Askenazy P., Erhel C., 2016, « Exploring the French Productivity Puzzle », in *Askenazy et al.* (2016).

Askenazy P., Bellmann L. Bryson A., Moreno Galbis E. (éd.), 2016, *Productivity Puzzles Across Europe*, Oxford, Oxford University Press.

Bellmann L., Gerner H-D. Laible M-C., 2016, « The German labour market puzzle in the Great Recession », in *Askenazy et al.* (2016).

Bryson A., Forth J., 2016, « The UK's Productivity Puzzle », in *Askenazy et al.* (2016).

Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, 2017, *Document complémentaire au Rapport 2016 du CICE*, France Stratégie.

Gordon Robert J., 2016, *The Rise and Fall of American Growth. The U.S. Standard of Living since the Civil War*, Princeton (N. J.), Princeton University Press.

Haut Conseil du financement de la protection sociale, 2012, « État des lieux du financement de la protection sociale en France », *Rapport*, octobre.

⁵ Agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles *via* la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1704-008 - Mars 2017 - ISSN : 1767-3356