E U I W O R K I N G P A P E R N o . 4 8

POLITIQUE DE L'EMPLOI ET REDUCTION
DE LA DUREE DU TRAVAIL

by
Jean-Paul Fitoussi
and
Daniel Szpiro

Les auteurs remercient Domenico
Mario Nuti et Giancarlo Rossi
pour leur lecture critique d'une
version préalable de cet article.

All right reserved
No part of this paper may be
reproduced in any form without
permission of the authors

(C) Jean-Paul Fitoussi
and
Daniel Szpiro

Printed in Italy in May 1983
European University Institute
Badia Fiesolana
50016 San Domenico (Fi)
Italy

R E S U M E

Que la réduction de la durée du travail apparaisse comme un moyen privilégié de lutte contre le chômage est symptomatique d'une évolution qui a conduit les gouvernements européens à s'accommoder de la recession actuelle, à inscrire leur politique dans ce qui est devenu au niveau international une "concurrence par la dépression". La logique du "partage" du travail est en effet celle de l'adaptation de l'offre de travail à l'emploi, celle d'une autre répartition d'un volume donné de chômage.

Si elle est conquête sociale, la réduction de la durée du travail devrait s'accompagner d'une modification de la répartition des revenus entre toutes les catégories. Considérée comme politique de l'emploi, elle implique une redistribution de la seule masse salariale entre personnes au travail et chômeurs.

Dans cet article, on s'interroge sur les conditions de réussite d'une telle politique, sur les effets probables qu'une réduction de la durée du travail aura sur l'emploi. Les résultats convergents pour la plupart, des simulations qui ont été effectuées au moyen de modèles économétriques dans plusieurs pays européens sont alors analysés. Mais au delà des efforts de quantification, l'incertitude demeure quant aux effets d'une telle mesure sur les processus de production et les comportements des agents. Une analyse à la fois théorique et empirique de ces effets est alors présentée et elle conduit à douter de ce que la réduction de la durée du travail constitue une réponse au problème de l'emploi.

POLITIQUE DE L'EMPLOI ET REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Jean-Paul FITOUSSI
Professeur à l'Institut Universitaire Européen
et

Daniel SZPIRO
Chargé d'Etudes à l'Observatoire Français
des Conjonctures Economiques

L'aggravation du chômage dans un contexte inflationniste a affaibli la crédibilité d'une politique de la croissance pour résoudre le problème de l'emploi. Le caractère non coopératif des relations internationales, en aggravant la "contrainte" extérieure, conduit les gouvernements, quelles que soient leurs intentions de départ, à adopter plus ou moins explicitement des politiques restrictives. L'augmentation du chômage devient un substitut au protectionisme, un instrument qui permettrait d'atteindre un objectif d'un ordre supérieur: l'équilibre des échanges extérieurs, et le maintien de la parité de la monnaie.

A l'échelle du monde la crise est pourtant de nature keynésienne: aux politiques restrictives menées dans la plupart des pays occidentaux s'ajoute notamment le fait que l'on n'a pas créé dans les pays nouvellement industrialisés, le pouvoir d'achat correspondant à la capacité de production récemment installée. A l'échelle d'un pays développé elle s'analyse en terme d'insuffisance de compétitivité (coûts salariaux trop élevés) et/ou d'inadaptation structurelle de l'appareil de production. Que la plupart des pays développés raisonnent dans les mêmes termes aurait du attirer l'attention sur l'insuffi-

sance de l'argumentation ou au moins susciter des politiques économiques plus coopératives. La stratégie actuelle aboutit à un équilibre à "basse pression" de l'économie mondiale qui implique que toute relance dans un seul pays soit vouée à l'échec. L'existence d'un volant de chômage apparaît comme inéluctable. Selon un mémorandum récent de la Commission des Communautés Européennes, il faudrait pour stabiliser le taux de chômage autour de 11% de la population active (12 millions de chômeurs) un taux de croissance supérieur à 3%. Ce qui semble impossible à court terme et improbable à moyen terme.

Dans un tel contexte, la possibilité de l'investissement étant réduite par la perspective d'une faible croissance, le problème de l'emploi devient celui de la réduction volontaire ou contrainte de l'offre de travail. En raison d'une illusion arithmétique, 8 hommes travaillant 6 heures devraient apporter la même contribution productive que 6 hommes travaillant 8 heures. D'où l'idée de substituer une modalité de rationnement à une autre. Sur le marché du travail, l'existence du chômage implique que le système économique choisisse spontanément une certaine procédure de rationnement: les offreurs de travail sont soit totalement satisfaits soit totalement exclus d'une activité productive. La théorie économique est quasiment muette sur les raisons de ce choix. Sa rationalité ne peut être fondée que sur des arguments généralement exogènes aux modèles utilisés. Dans l'état actuel de la théorie économique, n'importe quelle modalité de rationnement pourrait être possible et notamment une réduction proportionnelle du temps de travail. Il n'existerait pas alors de chômeur complet, mais tous les individus seraient en chômage partiel si l'offre de travail était exédentaire. Il serait donc possible de fixer la durée du travail de telle

façon à ce que toute la population active disponible soit employée, c'est-à-dire de façon à ce que le déséquilibre du marché du travail soit partagé entre tous et non pas supporté par quelques uns. Le chômage revêtirait alors une nature tout à fait différente, il ne serait plus un attribut de l'individu, mais une caractéristique du système dans son ensemble ⁽¹⁾.

Cette solution implique la réunion d'au moins trois conditions:

- que le travail soit homogène et les hommes interchangeables ou sinon les horaires de travail devraient être différenciés selon les disponibilités respectives de telle ou telle catégorie de travailleurs,

- que les processus de production permettent effectivement une "substitution" entre temps de travail et effectifs,

- que la masse salariale soit redistribuée entre chômeurs et personnes au travail, c'est-à-dire que le partage du travail ne soit pas seulement un moyen d'augmenter les loisirs de la population active employée. Si l'idée généreuse de partage du travail sert de prétexte à une redistribution du revenu national entre actifs employés et entrepreneurs dans laquelle les chômeurs ne trouvent aucune place, il vaut mieux le dire. Mais il ne faudrait pas alors dans le même discours analyser le manque de compétitivité, comme le résultat de la croissance des coûts salariaux.

(1) D'autres modalités de rationnement sont évidemment possibles et utilisées: abaissement de l'âge de la retraite, prolongation de la scolarité obligatoire, allongement des congés annuels, etc... Elles n'ont pas les mêmes conséquences que celles de la réduction de la durée du travail mais elles procèdent de la même philosophie: adaptation de l'offre de travail à l'emploi plutôt que de l'emploi à l'offre de travail.

Ces conditions et notamment la dernière sont imposées par les prémisses même du raisonnement. Les perspectives à long terme de la croissance sont limitées, et le travail devient de ce fait un facteur relativement abondant. "Au grand banquet de la nature, il n'y aurait pas suffisamment de couverts". L'illusion malthusienne du nombre excessif des hommes resurgit. Or il n'y a pas en la matière de leçon de l'histoire ou du moins est-elle ambiguë. La réduction de la durée du travail a caractérisé depuis la révolution industrielle l'évolution économique et sociale. (Que l'on se souvienne du temps de Engels où il fallait réglementer le travail des enfants pour qu'il ne dépasse pas 12 heures par jour). Et si ce partage du travail était possible hier, pourquoi ne le serait-il pas demain?

Depuis 1965, la tendance à la réduction progressive des heures travaillées est générale dans tous les pays. Une réduction de la durée légale du travail ne ferait qu'anticiper sur cette tendance et haterait les adaptations nécessaires en faveur de l'emploi.

Mais une chose est de constater des évolutions spontanées et qui se déroulent sur une toile de fond de progrès économique et social. Une autre est de vouloir contraindre ces évolutions et de justifier cette contrainte par l'absence de perspectives de progrès ⁽²⁾. La réduction du temps de travail est une fin en soi de notre système économique, mais il est douteux qu'elle constitue un moyen de mieux répartir la pénurie en période de crise.

(2) Les effets sur l'emploi de la semaine de quarante heures en 1936 sont controversés (Cf. A. Sauvy). Il s'agissait d'une grande et nécessaire conquête sociale; mais s'il est légitime de ne pas séparer l'économique du social, il n'est pas légitime de vouloir à tout prix justifier un progrès social, bon en soi, par un progrès économique incertain.

GRAPHIQUE N. I

Evolution de la durée hebdomadaire du travail

(Source: O.I.T. Labour Force Statistics)

ensemble des secteurs non agricoles

Les conditions précédemment énoncées ont bien sur fort peu de chances d'être vérifiées. L'étude des conséquences de la réduction de la durée du travail ne procède donc pas de la simple arithmétique, mais exige la considération de l'ensemble des interdépendances qui caractérisent le fonctionnement du système économique. En pratique, cela signifie qu'il faut procéder à une simulation des effets de la réduction de la durée du travail au moyen de modèles économétriques. Mais un tel exercice se révèle difficile et incertain pour deux raisons fondamentales. La première tient à ce que la modélisation des processus de production et de leur dimension temporelle reste un domaine largement inexploré de l'analyse économique. La seconde, provient de ce que la réduction de la durée du travail représente un changement structurel - les processus sociaux ne sont généralement pas réversibles - dont on ne sait comment il affectera les relations de comportement du modèle. La fiabilité des résultats des simulations est ainsi d'autant plus faible que la réduction envisagée du temps de travail est importante.

I - LES MODELES ECONOMETRIQUES

Les modèles économétriques ne peuvent généralement déterminer de façon endogène, les effets directs de la réduction de la durée du travail sur le processus de production. Les ambiguïtés de la réflexion théorique conjugués à l'existence d'un nombre trop réduit d'exemples dans le passé - qui s'étaient produits au surplus dans un contexte économique fort différent - expliquent cette difficulté. La réduction de la durée légale du travail reste ainsi en dehors du champ d'observation et d'expérimentation des modèles. Ses effets directs font donc a priori l'objet d'hypothèses alternatives qui constituent autant de variantes étudiées:

- Quel est l'effet des variations de la durée du travail sur la productivité?

- La réduction de la durée du travail détermine-t-elle une diminution de la durée d'utilisation des équipements et des capacités de production?

Une troisième hypothèse à priori est relative aux conditions qui entourent la réduction de la durée du travail, c'est-à-dire principalement à la compensation salariale:

- La réduction du temps de travail s'accompagne-t-elle d'un partage des revenus - c'est-à-dire d'une baisse du revenu mensuel à salaire horaire inchangé - ou au contraire conduit-elle à une augmentation des coûts salariaux? Il est bien sur entendu que le revenu salarial peut ne subir aucune diminution si l'abaissement du temps de travail se substitue à une augmentation de salaire déjà programmée ou prévisible, c'est-à-dire si elle conduit les travailleurs à renoncer à d'autres revendications.

Sur la base d'hypothèses à priori concernant ces effets et conditions, de nombreuses simulations ont été réalisées dans la plupart des pays de la communauté européenne. Au delà des divergences quantitatives de leur résultat - les modèles utilisés même s'ils dérivent de la même filiation théorique ont des spécifications différentes - elles permettent d'établir quelques conclusions significatives.

1) L'emploi augmente toujours dans une proportion plus faible que celle qui correspond à la baisse de la durée du travail. Autrement dit, le nombre total d'heures travaillées dans l'économie diminue quelle que soit l'hypothèse considérée. Dans l'ensemble des simulations effectuées pour la France au moyen du modèle D.M.S., celle qui correspond à l'effet maximal sur l'em-

ploi prévoit un pourcentage d'augmentation des effectifs inférieur à la moitié de celui de la réduction des heures travaillées. Le gain d'emploi correspondant à une réduction progressive de la semaine de travail de 40 à 35 heures serait, dans les conditions les plus favorables, de 880.000 au lieu d'environ deux millions au bout de cinq années (3).

2) Lorsque l'on tient compte de l'ensemble des enchaînements probables induits par la réduction de la durée du travail - y compris des politiques correctrices mises en oeuvre pour réduire le déséquilibre extérieur - les modèles ont mis en évidence que l'effet sur l'emploi était d'autant plus favorable que l'on se rapprochait des trois conditions énoncées dans l'introduction: maintien de la durée d'utilisation du capital, c'est-à-dire des capacités de production; et baisse du revenu salarial mensuel proportionnelle à la réduction de la durée du travail. Les modèles supposent généralement qu'il n'y a pas de gains de productivité à long terme. Si pourtant, malgré ces conditions favorables, l'emploi n'augmente pas dans la même mesure que celle de la réduction de la durée du travail, c'est en raison principalement de deux effets liés:

- l'embauche compensatoire n'est pas immédiate, ce qui conjugué à l'hypothèse de maintien des capacités, implique une augmentation transitoire de la productivité connue sous le nom de cycle de productivité (4).

(3) Ces simulations ont été réalisées dans le cadre des travaux préparatoires au plan. Cf. Y. BAROU et J. RIGAUDIAT (1983; Chapitre 2).

(4) Les modèles considèrent que les comportements d'embauche des entreprises sont similaires, qu'il s'agisse de pallier aux nécessités d'un accroissement de la demande ou de la réduction de la durée du travail.

- Il s'en suit que la masse salariale, la demande et les coûts de production subissent une baisse relative, de même que le taux de croissance du produit intérieur brut. Le partage du travail et des revenus ne se fait donc pas à l'identique puisque la production subit un léger infléchissement (variable selon les modèles, mais toujours existant).

- La réduction de la durée du travail devient sous ces hypothèses, un moyen puissant de réduire à la fois le déséquilibre des budgets sociaux (notamment le déficit de la Sécurité Sociale) et le déficit extérieur.

3) Les modèles divergent davantage dans leurs évaluations quantitatives lorsqu'il s'agit de considérer l'hypothèse de la compensation salariale. Celle ci détermine dans l'immédiat de la mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail, une augmentation des taux de salaires horaires, et à capacité de production inchangée une augmentation des coûts salariaux d'autant plus forte que l'accroissement transitoire de productivité est faible. L'augmentation des coûts salariaux est en fait exactement égale aux coûts par unité produite de l'embauche supplémentaire effectués par les entreprises. La compensation salariale détermine ainsi deux effets contradictoires qui expliquent les divergences entre les modèles. D'une part, l'augmentation de la masse salariale conduit à une augmentation de la demande effective. D'autre part, la croissance des coûts salariaux nuit à la compétitivité des entreprises si elle conduit à l'inflation, sinon elle diminue leur profitabilité. Selon que les modèles privilégient le premier ou le second de ces effets, ils conclueront à un surcroît d'efficacité de la mesure sur l'emploi (comme pour le modèle METRIC) ou à une atténuation de ses effets positifs (comme pour DMS). Le tableau suivant donne une image des divergences entre modèles dans plusieurs pays.

Tableau I

Effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail dans diverses hypothèses de compensation salariale

Pays	Modalités	Hypothèse de non compensation salariale	Hypothèse de compensation salariale
<u>FRANCE</u>			
	Metric	+	++
	DMS	+	+-
	Propage	+	++
<u>ALLEMAGNE</u>			
	-Institut pour la planification et les systèmes de décision	+	++
	-Université de Tübingen et de Fribourg	-	+-
<u>BELGIQUE</u>			
	-Bureau du Plan	+	+-
<u>DANEMARK</u>			
	-Ministère des Finances (ADAM)	+	+-
	-Conseil Economique	+	-
<u>PAYS BAS</u>			
	-Conseil Economique et Social (Vintaf II)	+	-
	-Université d'Amsterdam	+	+
<u>ROYAUME UNI</u>			
	-Modèle du Trésor	+	+-
<u>COMMUNAUTE EUROPEENNE</u>			
	-COMET III	+	+

un plus (+) dans la première colonne indique un effet positif sur l'emploi; un moins (-), un effet négatif. Un ++ dans la seconde colonne signifie une accentuation de l'effet positif; un +- une diminution de cet effet, l'effet global restant favorable. Lorsqu'un seul signe figure dans la deuxième colonne, il indique soit que l'effet global de la réduction de la durée du travail est négatif dans l'hypothèse d'une compensation salariale (signe -); soit que cet effet reste positif, mais qu'il demeure sensiblement le même qu'il y ait compensation salariale ou non.

Indépendamment de ces divergences qui tiennent à des spécifications différentes de certaines relations, notamment de la fonction d'investissement, les simulations effectuées ne tiennent généralement pas compte des effets de rétroaction que l'évolution économique produit sur la politique économique ⁽⁵⁾.

L'hypothèse de la compensation salariale s'analyse par rapport à la première colonne du tableau, comme une mesure de "relance" de l'activité économique par la consommation. Son succès ou son échec (toujours relativement à l'hypothèse inverse) dépendra de savoir si l'équilibre extérieur a force de contrainte ou non, c'est-à-dire si une aggravation du déficit des échanges commerciaux appellera ou non une politique correctrice. Si tel était le cas, cette politique annulerait les effets positifs attendus de la mesure puisqu'elle aurait comme moyen la réduction de la demande effective. Le fait que la "contrainte extérieure" pèse différemment sur les pays considérés explique probablement les divergences de leurs conclusions. Que la compensation salariale ait un effet positif en République Fédérale Allemande ne doit donc pas étonner.

Lorsque l'équilibre extérieur a force de contrainte par contre, c'est-à-dire lorsque la politique financière et monétaire de l'Etat est endogénéisée, il existerait un "arbitrage" entre la variation des salaires réels et l'emploi ⁽⁶⁾. Cet arbitrage implique que toute augmentation des salaires réels se fait au détriment de l'emploi.

4) Parce qu'objet de négociation, la question de la compensation salariale peut être théoriquement maîtrisée. Celle de l'effet

(5) Il existe bien sur des exceptions. cf. INSEE (80a)

(6) cf. J. Drèze et F. Modigliani (1981)

de la réduction du temps de travail sur la durée d'utilisation du capital est d'une toute autre nature et implique une connaissance des déterminants de la production qui n'est encore que parcellaire.

La baisse de la durée d'utilisation du capital a des effets franchement négatifs sur l'emploi dans pratiquement toutes les simulations. Les effectifs employés croissent toujours moins vite que dans l'hypothèse où les capacités de production ne sont pas affectées, et même diminuent quelquefois par rapport à la situation de référence où la durée légale du travail n'est pas modifiée. Si la production diminuait en effet, les besoins en emplois des entreprises ne seraient pas modifiés par la réduction de la durée du travail, mais les coûts unitaires en capital croîtraient qu'il y ait ou non compensation salariale. Les effets sur la balance commerciale seraient évidemment négatifs en raison à la fois d'une diminution des exportations et d'une augmentation des importations.

A titre d'illustration, le tableau suivant décrit quels seraient selon DMS⁽⁷⁾ les effets d'une réduction du temps de travail avec baisse de la durée d'utilisation des équipements dans le secteur exposé à la concurrence étrangère. L'hypothèse considérée est celle du passage des 40 aux 35 heures par semaine, à raison d'une diminution d'une heure par an.

(7) Une réduction de la durée du travail entraîne dans le modèle DMS une baisse corrélative des capacités de production, alors que dans METRIC, elle est entièrement compensée par un accroissement de la productivité du travail (cf. G. Oudiz, E. Raoul et H. Sterdyniak, 1979).

**Effets d'une réduction du temps de travail
avec baisse de la durée d'utilisation des équipements (secteur exposé)**

(moyenne des variations annuelles sur 5 ans)

Indicateurs économiques	Unité	Réduction de 1 heure par an de la durée du travail	Réduction de 9/10 d'heure par an de la durée d'utilisa- tion des équi- pements	Effet combiné
Croissance en volume				
P.I.B. marchand	% moyen par an pour la période 1980-1985	- 0,08	- 0,75	- 0,83
Consommation des ménages ..		- 0,36	- 0,27	- 0,63
F.B.C.F. (entreprises)		+ 0,24	- 0,78	- 0,54
Capacité (+) ou besoin (-) de financement				
des administrations	millions de F (1980) par an	+ 9 793	- 12 155	- 2 362
de la Nation		+ 6 714	- 2 282	+ 4 432
Accroissement des prix à la consommation	% moyen par an	- 0,24	+ 0,56	+ 0,32
Accroissement du pouvoir d'achat				
gain annuel net des salariés ..	% moyen par an	- 0,75	- 0,16	- 0,91
revenu disponible des ménages		- 0,40	- 0,27	- 0,67
Variation de l'emploi total	milliers, par an	+ 74,3	- 70	+ 4,3

Source : travaux préparatoires du VIII^e Plan, rapport du Comité Emploi-Revenus, La Documentation française, p. 157, 1980.

La baisse de la durée d'utilisation des équipements semble donc annuler en quasi-totalité les effets favorables sur l'emploi de la réduction du temps de travail, même dans l'hypothèse d'une non-compensation salariale.

Nous avons volontairement limité ce bref survol des conclusions des simulations effectuées au moyen des modèles économétriques, à leur aspect qualitatif plutôt que quantitatif. D'une part, en effet, l'importance de la réduction de la durée du travail envisagée dans les différents pays n'est pas la même. D'autre part, les modèles utilisés diffèrent dans leur spécification

de sorte que la situation de référence - la projection à laquelle est confrontée l'hypothèse de la mesure de politique économique envisagée - n'est pas nécessairement identique d'une simulation à l'autre. Les comparaisons quantitatives impliqueraient que soient distingués au préalable ce qui, dans les différences d'évaluation des conséquences de la réduction de la durée du travail, est dû à une représentation différente des relations économiques.

Mais il semble cependant que les conclusions des simulations quant à la direction des effets sur l'emploi d'une réduction du temps de travail soient comparables. Tout va dépendre de trois paramètres: la proportion dans laquelle la réduction de la durée du travail conduit à des gains durables de productivité; la proportion dans laquelle elle conduit à une baisse des capacités de production; la proportion dans laquelle son coût est supporté par les entreprises. Si ces trois proportions sont nulles, l'effet sur l'emploi est maximal. Les modèles supposent généralement que la première est nulle, les gains de productivité envisagés n'étant que transitoires. La considération de paramètres positifs pour la deuxième et/ou la troisième proportion conduit généralement à une atténuation des effets positifs sur l'emploi. La configuration la plus défavorable étant obtenue lorsqu'ils sont tous deux égaux à un. Mais c'est précisément le fait que ces paramètres sont inconnus qui pose problème. Les efforts de quantification effectués n'ont donc pas réduit notre incertitude relativement aux conséquences d'une politique de réduction de la durée du travail.

II - DUREE DU TRAVAIL, DUREE DU PROCESSUS DE PRODUCTION ET CAPACITES DE PRODUCTION

L'hypothèse de maintien de la capacité de production utilisée dans les simulations suppose en fait le problème résolu puisqu'elle implique une substitution entre heures travaillées et effectifs employés. Elle a donc pour conséquence immédiate une croissance des effectifs désirés par les entreprises ⁽⁸⁾. Autrement dit la réduction de la durée du travail est créditée d'emblée d'un effet favorable. Bien sur il ne manque pas d'arguments ingénieux pour justifier l'hypothèse, pas plus qu'il n'en manque d'ailleurs pour la contredire. Mais leur caractère généralement ad hoc nuit à la crédibilité du raisonnement. C'est pourquoi il est utile de se tourner vers la réflexion théorique.

Lorsque l'on se donne une représentation générale des processus de production, l'idée de substitution entre durée du travail et effectifs, c'est-à-dire entre services du travail et force de travail apparaît comme superficielle. Une telle représentation implique que soient distingués les "agents" du processus productifs (Capital, nombre de travailleurs) et leurs services (horaires de travail, temps d'utilisation du capital). La production par unité de temps est alors une fonction des "agents" - tant de machines associées à tant d'hommes produisent une quantité donnée de marchandises à l'heure - et la production totale par période est proportionnelle à la durée du processus de production. Celle-ci ne peut être confondue avec la durée du

(8) Dans le modèle DMS, la croissance des effectifs désirés est plus que proportionnelle à la réduction des heures travaillées parce que le maintien des capacités de production exige la mise en oeuvre d'équipements moins performants.

travail que s'il n'existe qu'une équipe de travailleurs. Ce schéma théorique permet d'aboutir à quelques conclusions intéressantes que nous ne ferons qu'énoncer dans le cadre de cet article ⁽⁹⁾ :

- une réduction de la durée du travail ne conduit à la constitution d'une équipe supplémentaire aux fins de maintenir le niveau de production que si elle atteint une certaine proportion définie par des conditions très strictes. Si ces conditions sont réunies la durée d'utilisation des équipements augmente, pour une production inchangée. Le passage à une équipe supplémentaire s'accompagne d'une diminution du nombre de postes par équipe, mais l'emploi total augmente dans une proportion égale en première approximation à celle de la réduction de la durée du travail.

- Si la baisse des horaires n'a pas l'ampleur définie pour cette proportion critique, la production diminue. A taux de salaire inchangé l'emploi optimal est indépendant de la durée du travail ⁽¹⁰⁾. Pour que la capacité de production soit maintenue, il faudrait que la baisse de la durée d'utilisation du capital soit compensée par une augmentation de l'emploi. Mais ceci n'est possible que si le salaire horaire diminue. Le revenu par travailleur subirait alors une réduction plus que proportionnelle à celle de la durée du travail. L'accroissement des effectifs à durée d'utilisation du capital réduite s'accompagne en effet d'une baisse de la productivité du travail ⁽¹¹⁾.

(9) Pour une démonstration formelle, on se réfèrera à l'article de J.P. FITOUSSI et N. GEORGESCU-ROEGEN (1980).

(10) Ce n'est que parce que les auteurs confondent habituellement force de travail et service du travail dans les représentations de la fonction de production que ce résultat est ignoré. Il rappelle l'objection de Karl Marx à l'affirmation de Nassau Senior selon laquelle le profit était gagné dans la dernière heure de la journée de travail. Pour Karl Marx au contraire il était proportionnel au nombre total d'heures travaillées.

(11) Comme dans les modèles à génération de capital tels que DMS.

Il faut bien sur prendre quelques distances par rapport à ces résultats théoriques notamment parce qu'ils procèdent de la statique et sont établis en supposant que le capital est constant. Mais ils permettent de mieux appréhender le processus productif parce qu'ils tiennent compte des relations entre temps de production, temps de travail et capacités. Il conduisent à penser que le résultat le plus probable d'une politique de réduction progressive et faible de la durée du travail est une baisse des capacités de production.

Mais cependant, et même si la réduction de la durée du travail se situe en deçà de la proportion critique, cette baisse ne devrait être proportionnelle à celle des horaires que dans des circonstances extrêmes qui impliquent la réunion d'au moins trois conditions ⁽¹²⁾ :

- Il n'existe pas de capacités de production inemployées (les marges de capacité de production avec embauche se situent à leur niveau optimal),
- La réduction de la durée du travail n'entraîne aucune augmentation de productivité.
- Il n'est procédé à aucun investissement pour compenser la baisse des capacités de production ⁽¹²⁾.

Si l'une de ces conditions n'était pas réunie, la baisse des capacités de production serait inférieure à celle des horaires dans une mesure qui dépend précisément des marges de capacité disponibles, des gains de productivité ou des investissements. Par exemple, dans la simulation effectuée par le ministère danois des Finances, la question de la perte de capacité ne joue pas un rôle important, parce que dans l'hypothèse où elle se produit, elle suscite des investissements suffisants pour compenser son

(12) On consultera sur ce point, notamment, Y. Barou, F. Perronet et F. Rocherieux (1982) et Y. Barou et J. Rigaudiat (1983).

effet négatif sur l'emploi. Ce cas de figure est évidemment extrême, mais il attire l'attention sur une causalité généralement ignorée par les modèles et qui va de la réduction de la durée du travail à l'investissement ⁽¹³⁾.

La proportion dans laquelle une réduction de la durée du travail relativement faible devrait entraîner une baisse des capacités de production devrait être donc positive bien qu'inférieure à 1. Jacques Drèze a estimé pour l'économie belge, que dans l'hypothèse où le coût de la baisse des horaires était supporté à concurrence des 2/3 par les travailleurs, cette proportion devrait être inférieure à 1/4 pour que les effets sur l'emploi de la politique envisagée soient favorables ⁽¹⁴⁾.

III - DUREE DU TRAVAIL ET PRODUCTIVITE

La question du "dilemme" de la productivité est largement débattue dans l'ensemble des travaux consacrés aux effets de la réduction de la durée du travail. Il y a dilemme parce que le maintien des capacités de production exige un accroissement de la productivité du travail, mais que si ce dernier se produit les effets sur l'emploi en sont d'autant atténués. Nous avons vu que l'adaptation des effectifs employés aux effectifs désirés générerait un cycle de productivité, mais que l'accroissement de la productivité qui en résultait était en relation inverse avec la vitesse de cette adaptation. Autrement dit si l'entreprise procède instantanément à une embauche compensatoire, la productivité du travail ne subirait aucune modification. De toute façon cet effet n'est que transitoire et n'influe pas sur la productivité du tra-

(13) La liaison inverse est évidemment mieux connue et davantage étudiée (Cf. G. Tahar, 1981; 1982).

(14) Cf. J. DREZE (1980)

vail à long terme. Dans la plupart des modèles celle-ci n'est donc pas affectée par la réduction de la durée du travail.

Il existe pourtant une série convergente d'études qui conclue au contraire à l'existence d'effets durables de la réduction de la durée du travail sur la productivité ⁽¹⁵⁾, et une enquête effectuée en 1978 par la revue L'usine nouvelle indique que les entreprises réagissaient d'abord, si ce n'est principalement à une telle mesure en recherchant par tous les moyens d'accroître la productivité. D'autres enquêtes ont confirmées ce résultat ⁽¹⁶⁾.

Notre propos est ici, sans préjuger de la direction de la causalité qui existerait entre variation de la durée du travail et variations de la productivité, d'apporter quelques éléments de réflexion théorique sur la relation qui unit ces deux variables et de présenter les résultats d'une étude empirique exploratoire.

Les développements récents de la théorie économique des conflits du travail ont montré qu'il existait un arbitrage entre les revendications des syndicats concernant les conditions de travail, au premier rang desquelles la durée du travail, et celles relative aux salaires. Les accroissements de productivité permettent de satisfaire partiellement l'une et l'autre de ces revendications.

(15) Cf. E. Denison (1967) et E. Malinvaud (1973), notamment.

(16) Cf. Y. Barou, J. Rigaudiat et A. Doyelle (1982).

Dans l'approche néoclassique de l'offre de travail, la prévision d'accroissements futurs de la productivité et donc du salaire réel, met en oeuvre un effet intertemporel de substitution entre travail et loisir qui peut se traduire par une diminution de l'offre individuelle de travail.

Plus concrètement depuis la fin des années cinquante l'augmentation de la productivité horaire du travail s'est effectivement accompagnée d'une baisse de la durée annuelle du travail compensée par une croissance moindre du pouvoir d'achat du salaire moyen. Dans cette évolution, l'augmentation de la productivité semble donc être un facteur déterminant la réduction des horaires.

Les concepts marxien de plus value - Marx a été l'un des rares auteurs à traiter du problème de la durée du travail - permettent de souligner l'existence d'un arbitrage entre temps de travail et productivité, mais cette fois du point de vue des entreprises. La diminution de la plus value absolue (qui dépend de la longueur de la journée de travail) conduit les entrepreneurs à rechercher le moyen d'accroître la plus value relative, qui varie en proportion directe de la productivité. Ce moyen bien sur c'est l'accumulation du capital c'est-à-dire l'investissement. C'est ainsi la perspective d'accroissement de la productivité qui conduit les travailleurs à demander et les entreprises à accepter une réduction de la durée du travail.

Les anticipations de gains durables de productivité semblent donc gouverner l'évolution spontanée de la durée du travail ⁽¹⁷⁾.

(17) Cette relation peut bien sur recevoir une autre interprétation. La réduction de la durée du travail peut être le moyen pour les entrepreneurs de faire accepter une augmentation ultérieure de la productivité (Cf. Y. BAROU, F. PERONNET et F. ROCHERIEUX, 1982).

Nous avons confronté cette relation aux données empiriques. Les anticipations à moyen terme relatives à l'évolution de la productivité ne sont pas des données d'observation et nous avons émis une hypothèse quant à leur formation.

La productivité a une composante "technologique" qui dépend de la combinaison productive des facteurs (équipement, qualification du travail) et de l'organisation de la production. Nous supposons que l'entreprise est prudente quant à la prévision des technologies futures en raison d'une double incertitude; la première est relative au progrès technique, la seconde à sa propre situation financière qui peut retarder la mise en oeuvre des investissements de productivité. Les entreprises anticiperont une poursuite de gains de productivité sur la base de la norme technique existante.

La deuxième composante des anticipations est de nature économique. Pour une technologie donnée, l'adaptation retardée des facteurs de production à leur niveau désiré suscite des fluctuations à court terme de la productivité. Notre hypothèse est que les entreprises forment leurs anticipations de productivité sur la base d'un taux d'utilisation normal des capacités de production. C'est donc la productivité potentielle, plutôt que la productivité effective qui servira de référence.

La relation entre durée du travail et productivité anticipée a été confrontée aux données statistiques dans trois pays (France, Italie, Royaume Uni). Les résultats économétriques et la méthode d'estimation utilisée sont décrits en annexe. Le caractère partiel de la relation ainsi que les incertitudes relatives aux comparaisons statistiques internationales nous interdisent de procéder à des conclusions quantitatives sur la bases de ces

résultats (18). Mais notre objectif n'était pas de former à partir de ces relations des prévisions quantitatives, mais de rechercher la confirmation d'une hypothèse, celle de l'existence d'une relation structurelle entre durée du travail et productivité à moyen terme; et une telle relation semble bien exister dans les trois pays.

Quelle que soit la causalité qui existe entre ces deux variables, et notre hypothèse privilégie celle qui va de la croissance économique à la durée du travail, une diminution de la durée légale du travail conduira probablement à des gains durables de productivité. Mais cette conclusion n'est pas aussi négative qu'il le paraît quant aux effets d'une telle mesure sur l'emploi. On ne peut en effet perdre sur les deux tableaux: une augmentation de la productivité compensera partiellement les effets négatifs de la diminution des horaires de travail sur la capacité de production.

De toutes les façons, ni l'un, ni l'autre de ces effets ne sont indépendants de l'évolution des coûts salariaux car celle-ci détermine en partie à la fois l'évolution de la productivité par le biais de son influence sur l'investissement, et celle, à court terme, des capacités de production.

IV - LA QUESTION DE LA COMPENSATION SALARIALE

La question de l'augmentation des taux de salaires n'est évidemment pas indépendante du diagnostic que l'on forme sur la récession économique actuelle. S'il existe des capacités de pro-

(18) Notre méthode d'estimation n'a pas au surplus permis d'éliminer l'autocorrelation des résidus dans la relation estimée sur des données françaises.

duction inutilisées, si le problème est celui de l'insuffisance de la demande affective, alors la réduction de la durée du travail aura d'autant plus d'effets sur l'emploi qu'elle s'accompagne d'une augmentation des salaires horaires, c'est-à-dire d'une compensation salariale totale.

Si au contraire le diagnostic est celui de l'insuffisance des capacités de production rentable, la compensation salariale conduira au mieux à l'inflation et à la dévaluation, au pire à l'aggravation du chômage.

Mais une politique de réduction de la durée du travail est davantage fondée sur le second diagnostic puisqu'elle pré-suppose que l'emploi (en terme d'heures travaillées) a atteint un niveau qui peut difficilement être dépassé et qu'il faut dès lors répartir différemment le chômage entre les travailleurs. Comme nous l'avons souligné cette politique revient à substituer un schéma de rationnement par un autre, à agir sur les effets plutôt que sur les causes. Si ce diagnostic est fondé d'autres politiques sont possibles et peut-être préférables ⁽¹⁹⁾ car organiser le rationnement du travail peut avoir certaines conséquences qu'il faut expliciter.

La diminution des horaires de travail et, en proportion, du revenu correspondant n'est acceptable pour le travailleur que si la "desutilité" marginale du travail compense exactement l'utilité de la fraction du revenu auquel il renonce. Si tel n'était pas le cas, si la première était inférieure à la seconde, le travailleur rechercherait les moyens de desserrer la contrainte à laquelle il est confronté. Le risque de voir émerger un marché dual du travail est donc associé à une telle politique. Mais ce risque ne fait que se substituer à un autre: l'existence d'une

(19) Cf. J.P. FITOUSSI et D.M. NUTI (1982) .

masse importante de chômeurs complets est, elle aussi, un puissant moteur de l'économie souterraine. Une seconde conséquence peut en être l'augmentation de la demande d'emploi à temps partiel; or les syndicats dans pratiquement tous les pays européens sont opposés à un développement du travail à temps partiel, parce qu'il accentuerait la discrimination entre un marché primaire et un marché secondaire du travail ⁽²⁰⁾.

La stratégie des syndicats est précisément d'éviter de tels effets en demandant toujours et partout une compensation salariale intégrale. Et elle s'inscrit dans une logique rigoureuse qui tend à empêcher le développement d'une zone mal contrôlée du marché du travail et d'autre part à combattre une politique d'adaptation passive de l'offre de travail à l'emploi. "Il faut bien le reconnaître, la réduction du temps de travail n'est pas réellement une revendication collective portée par la majorité des travailleurs" ⁽²¹⁾.

Se rapprocher de la condition énoncée précédemment implique à la fois une compensation salariale partielle et un resserrement de la grille des salaires. L'impact de ces mesures sur les entreprises sera différenciée selon la structure des emplois nécessaires à leur fonctionnement. Une autre possibilité est que le budget de l'Etat prenne en charge tout ou partie de la compensation salariale.

La réduction de la durée du travail implique donc généralement une compensation au moins partielle, mais aussi différenciée, de ses effets sur le revenu des travailleurs. L'expérience française récente le montre bien, même s'il est difficile de savoir ce qu'aurait été l'augmentation des salaires si la semaine de

(20) Cf. Commission des Communautés Européennes (1982).

(21) Revue CFDT "Aujourd'hui", janvier 1982.

travail n'avait pas été réduite d'une heure..Car dans une perspective dynamique, c'est la différence entre cette évolution hypothétique et l'évolution effective des rémunérations qui détermine l'étendue de la compensation.

S'il est vrai que la situation présente s'analyse comme une situation de chômage classique (salaires réels "trop" élevés) alors il existerait une meilleure alternative à la réduction de la durée du travail. La baisse des taux de salaires aurait à la fois un effet positif sur l'emploi et la production. Le problème est de savoir quelle est l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire réel. Si cette élasticité était trop faible, une telle politique serait tout à fait irréalisable, car la baisse des salaires nécessaire au rétablissement du plein emploi serait trop importante ⁽²²⁾.

Mais ce diagnostic est-il fondé? Des travaux récents de l'OCDE et de la CEE semblent le prouver. Ils utilisent un concept créé pour la circonstance, "l'écart de salaire réel" ("The real wage gap") sensé mesurer la différence entre le salaire effectif et son niveau d'équilibre. Cet écart serait notamment positif pour la Belgique, la France, l'Italie, mais aussi... le Japon. De sérieux doutes quant à la signification de la mesure de cet écart, à la fois théoriques et empiriques peuvent donc être soulevés ⁽²³⁾. Un autre diagnostic pourrait être formulé et conduire à une autre politique ⁽²⁴⁾.

(22) Cf. J. DREZE (1979).

(23) Cf. G. BASEVI, O. BLANCHARD, W. BUITER, R. DORNBUSH et R. LAYARD (1983).

(24) Cf. J.P. FITOUSSI (1982)

Notre rapide survol des problèmes que pose la réduction de la durée du travail comme politique de l'emploi est probablement trop négatif. Celà est davantage dû à la philosophie sous-jacente à ce type de mesure qu'à la connaissance "scientifique" de ses conséquences. Les simulations effectuées au moyen de modèles économétriques doivent être, nous l'avons vu, analysées avec circonspection. L'incertitude de leurs évaluations quantitatives tient à ce qu'elles reposent sur le chiffrage préalable des effets directs de la réduction de la durée du travail, effets qui sont précisément mal connus. Certains de ses effets indirects ne peuvent pas, par ailleurs être pris en compte. Une réduction notable de la durée du travail entraînerait-elle une modification des structures de consommation?

A cette incertitude se conjuguent celles relatives au diagnostic que l'on forme sur la situation de l'économie, et à l'évolution probable de son environnement international.

La réduction de la durée du travail est une politique qui consiste à s'adapter à des perspectives que l'on pressent mauvaises dans l'avenir plutôt que d'essayer de les infléchir. Elle participe ainsi d'un nouveau système de relations internationales: "la concurrence par la dépression". Notre conviction est que le contexte dans lequel elle est réalisée - Adaptation de l'offre de travail plutôt que de l'emploi - conduit les salariés à la percevoir comme une contrainte. Elle n'a pas en effet pour ambition de résorber le chômage, mais de le répartir autrement. Il en serait différemment si elle était envisagée dans le cadre d'un jeu à somme positive. Mais précisément ses chances de succès sont subordonnés à l'hypothèse que la productivité n'augmente pas.

A moins que l'on ne considère que nos sociétés soient devenues suffisamment riches pour permettre d'y moins travailler. Mais alors pourquoi imposer une redistribution des revenus entre les seuls travailleurs? Pourquoi ne pas songer à une redistribution plus hardie non seulement des revenus mais aussi des richesses entre toutes les catégories sociales?

ANNEXE

LA RELATION ENTRE DUREE DU TRAVAIL ET PRODUCTIVITE (FRANCE, ITALIE ET ROYAUME UNI) *

1. Méthode d'estimation

La variable "productivité potentielle horaire" est construite à partir de la variable endogène des heures travaillées. Une estimation par la méthode des moindres carrés ordinaires ne fournirait donc pas des estimateurs convergents en probabilité. La méthode des variables instrumentales a alors été utilisée. La productivité potentielle horaire a d'abord été estimée en fonction de la productivité potentielle par travailleur, du taux de croissance du produit intérieur brut et de l'Investissement. La valeur estimée de la productivité potentielle horaire a alors été introduite comme variable explicative dans la relation.

2. Résultats

Les variables sont définies en taux de variation. Leur définition est la suivante.

H = durée hebdomadaire du travail affichée par les entreprises

Q = Produit intérieur Brut

I = Investissement en matériel y compris leasing en monnaie nationale constante

Q/N = productivité potentielle par tête

$\hat{q}^*$ = productivité potentielle horaire estimée

Les données sont trimestrielles et concernent la période 1963 (1er trimestre) - 1980 (4ème trimestre)
Les taux de variation sont définis en pourcentage avec un décalage de quatre trimestres.

* Les auteurs remercient Giancarlo Rossi pour avoir réalisé les calculs relatifs à ces relations.

Les chiffres entre parenthèse sous les coefficients de régression représentent les t de student, R, le coefficient de corrélation, DW la valeur obtenue pour le test de DURBIN-WATSON, $\hat{\rho}$ le coefficient d'auto-correlation du premier ordre

FRANCE

$$\dot{H} = -0,11 \dot{\hat{q}}^* + 1,01 \dot{Q}$$

(-3,26) (1,5)

$$R^2 = 0,9 ; DW = 1,05 ; \hat{\rho} = 0,9$$

- Estimation de la productivité potentielle horaire

$$\dot{\hat{q}}^* = 1,37 + 0,88 (\dot{Q}/N) + 0,01 \dot{I} - 0,012 \dot{Q}$$

(2,) (9,38) (0,91) (-0,4)

$$R^2 = 0,89;$$

ITALIE

$$\dot{H} = -0,732 \dot{\hat{q}}^* + 0,644 \dot{Q}$$

(-5,28) (8,46)

$$R^2 = 0,73 ; DW = 1,91 ; \hat{\rho} = 0,5$$

- Estimation de la productivité potentielle horaire

$$\dot{\hat{q}}^* = 3,2 + 0,503 (\dot{Q}/N) - 0,045 \dot{I} - 0,011 \dot{Q}$$

(2,8) (5,03) (0,21) (0,22)

$$R^2 = 0,82$$

ROYAUME UNI

$$\dot{H} = -0,3 \dot{\hat{q}}^* + 0,35 \dot{Q}$$

(4,91) (8,69)

$$R^2 = 0,65 ; DW = 2,14 ; \hat{\rho} = 0,3$$

- Estimation de la productivité potentielle

$$\dot{\hat{q}}^* = 1,11 + 0,66 (\dot{Q}/N) - 0,003 \dot{I} - 0,0009 \dot{Q}$$

(2,26) (33) (0,5) (0,1)

$$R^2 = 0,98$$

3. Quelques commentaires

La relation française fait état d'une forte auto-correlation du premier ordre.

Dans les estimations de la productivité potentielle horaire, les variations de la production et celles de l'investissement ne sont jamais significatives.

BIBLIOGRAPHIE

- G. BASEVI, O. BLANCHARD, W. BUITER, R. DORNBUSH et R. LAYARD (1983): "Macroeconomic Prospects and Policies for the European Community", Economic Papers no. 12, C.E.E., avril.
- Commission des Communautés Européennes (1982): "Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail", Décembre.
- Y. BAROU et J. RIGAUDIAT (1983): Les 35 heures et l'emploi. La documentation française.
- Y. BAROU, J. RIGAUDIAT et A. DOYELLE (1982): "Réduction de la durée du travail et comportement des entreprises. Synthèse des études monographiques disponibles", Travail et Emploi, Juillet-Septembre.
- Y. BAROU, F. PERONNET et F. ROCHERIEUX (1982): "Réduire la durée du travail. Analyse macroéconomique et enjeux sociaux" Travail et Emploi, Juillet-Septembre.
- E. DENISON (1967): Why Growth rates differ, The Brookings Institution.
- J.H. DREZE (1979): "Salaires, emploi et durée du travail", Recherches économiques de Louvain, Mars.
- J.H. DREZE (1980): "Réduction progressive des heures et partage du travail", Communication au 4ème Congrès des Economistes Belges de langue française.
- J.H. DREZE et F. MODIGLIANI (1981): "The trade-off between real wages and employment in an open economy", European Economic Review, no.1 Vol 40.
- J.P. FITOUSSI (1982): "Politique monétaire ou politique économique?" Observations et Diagnostics Economiques, no. 1, juin.
- J.P. FITOUSSI et D.M. NUTI (1982): "Indicizzare i Salari alla disoccupazione?" Politica ed Economia, novembre
- J.P. FITOUSSI et N. GEORGESCU-ROEGEN (1980): "Structure and Involuntary unemployment" in E. MALINVAUD et J.P. FITOUSSI (eds): Unemployment in Western Countries, MacMillan.
- INSEE (1980): "Maximiser l'emploi. La réponse de METRIC", novembre.
- E. MALINVAUD (1973): "Une explication de l'évolution de la productivité horaire du travail", Economie et Statistique, Septembre.

- G. TAHAR (1981): "Durée du travail, Investissement et Emploi: étude monographique, Toulouse CEJEE, Université des Sciences Sociales.
- G. TAHAR (1982): "Combinaison productive et durée du travail", Travail et Emploi, Juillet-Septembre 1982.

EUI ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPERS

- No. 1: Jacques PELKMANS : The European Community and the Newly Industrialized Countries
- No. 3: Aldo RUSTICHINI : Seasonality in Eurodollar Interest Rates
- No. 9: Manfred E. STREIT : Information Processing in Futures Markets - An Essay on the Adequacy of an Abstraction
- No. 10: Kumaraswamy VELUPILLAI : When Workers Save and Invest : Some Kaldorian Dynamics
- No. 11: Kumaraswamy VELUPILLAI : A Neo-Cambridge Model of Income Distribution and Unemployment
- No. 12: Kumaraswamy VELUPILLAI and Guglielmo CHIODI : On Lindahl's Theory of Distribution
- No. 22: Don PATINKIN : Paul A. Samuelson and Monetary Theory
- No. 23: Marcello DE CECCO : Inflation and Structural Change in the Euro-Dollar Market
- No. 24: Marcello DE CECCO : The Vicious/Virtuous Circle Debate in the '20s and the '70s
- No. 25: Manfred E. STREIT : Modelling, Managing, and Monitoring Futures Trading - Frontiers of Analytical Inquiry
- No. 26: Domenico Mario NUTI : Economic Crisis in Eastern Europe - Prospects and Repercussions
- No. 34: Jean-Paul FITOUSSI : Modern Macroeconomic Theory - An Overview
- No. 35: Richard M. GOODWIN and Kumaraswamy VELUPILLAI: Economic Systems and their Regulation
- No. 46: Alessandra VENTURINI : Is the Bargaining Theory Still an Effective Framework of Analysis for Strike Patterns in Europe?
- No. 47: Richard M. GOODWIN : Schumpeter : The Man I Knew
- No. 48: Jean-Paul FITOUSSI and Daniel SZPIRO: Politique de l'Emploi et Réduction de la Durée du Travail