

# Le marché du travail britannique : Mythe et réalité du modèle néo-libéral

Iain BEGG \*, Florence LEFRESNE \*\*

---

## Introduction

La décrue sensible du chômage, à partir de 1993, couplée à l'augmentation parallèle soutenue du taux d'emploi, font du Royaume-Uni une référence incontournable dans les débats sur l'emploi (graphique 1). Les performances de ce pays depuis le milieu des années quatre-vingt-dix sont doublement remarquables<sup>1</sup> : d'une part, au regard de son histoire économique des trente dernières années, au cours desquelles le PIB n'avait pas connu de croissance aussi durablement élevée ni le chômage un niveau aussi durablement bas (aux environs de 5 % depuis 2001), le tout dans un contexte de maîtrise des prix ; d'autre part, au regard de la plupart des autres pays de l'Union – *a fortiori* ceux de la zone euro – dont les principaux agrégats macroéconomiques restent très en deçà de ceux observés Outre-Manche (tableau 1). Ces évolutions ont autorisé un redressement sensible du niveau de vie moyen par habitant : si l'on prend comme indice 100 la moyenne de l'Union européenne des 15, le PIB par habitant, mesuré en standard de pouvoir d'achat, est passé de 93,6 en 1992 à 108,1 en 2006.

La tentation est bien sûr forte – et beaucoup y succombent – d'imputer ces performances au modèle de flexibilisation-dérégulation des relations d'emploi que constitue le Royaume-Uni pour de nombreux observateurs, et d'en faire ainsi un exemple de réformes structurelles ayant prouvé leur efficacité.

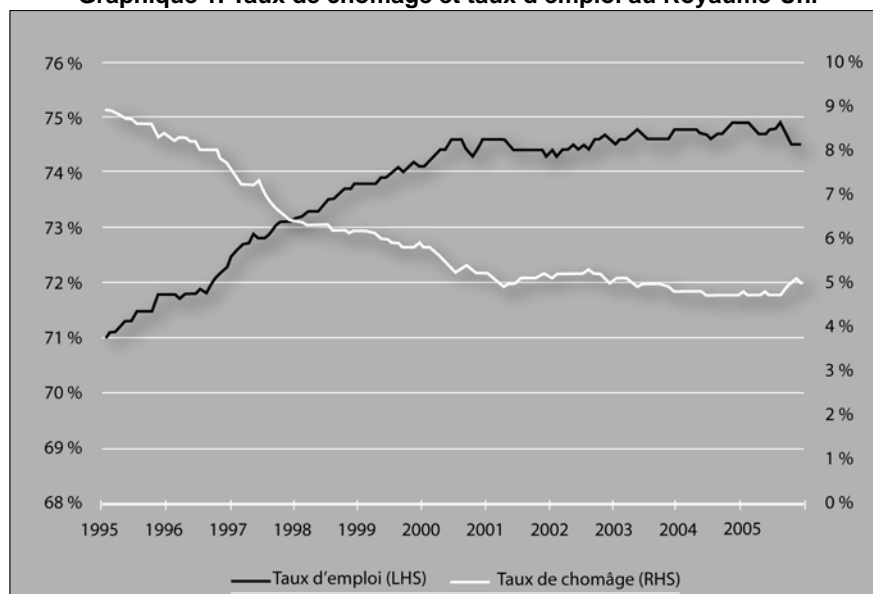
---

\* London School of Economics.

\*\* IRES.

1. La crise financière et le ralentissement de la croissance depuis août 2007 semblent marquer un coup d'arrêt à cette longue phase de croissance. L'analyse porte ici sur la période qui débute par la sortie de la dernière récession (1993) et s'achève en 2007, avant le retournement conjoncturel.

**Graphique 1. Taux de chômage et taux d'emploi au Royaume-Uni**



Fitzner, 2006.

\* En moyenne mobile centrée sur trois mois.

**Tableau 1. Indicateurs macroéconomiques du Royaume-Uni**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PIB	4,3	2,9	2,8	3	3,3	3	3,8
UE 15	2,8	2,5	1,7	2,6	2,9	3	3,8
<b>Chômage</b>	9,3	8,5	7,9	6,8	6,1	5,9	5,3
UE 15	10,5	10	10,1	9,8	9,2	8,5	7,6
<b>Chô &gt; 12mois</b>	4,1	3,5	3,1	2,5	1,9	1,7	1,4
UE 15	5	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4
<b>Inflation</b>	2	2,7	2,5	1,7	1,3	1,2	1,9
UE 15	2,8	2,8	2,4	1,7	1,3	1,2	1,9
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PIB	2,4	2,1	2,7	3,3	1,9	2,8	2,8
UE 15	1,9	1,1	1,1	2,3	1,6	2,8	2,7
<b>Chômage</b>	5	5,1	4,9	4,7	4,8	5,4	5,3
UE 15	7,2	7,5	7,9	8	8,1	7,7	7
<b>Chô &gt; 12mois</b>	1,3	1,1	1,1	1	1	1,2	1,3
UE 15	3,1	3,1	3,3	3,4	3,4	3,2	2,8
<b>Inflation</b>	2,2	2,1	2	2	2,1	2,3	2,3
UE 15	2,2	2,1	2	2	2,1	2,2	2

Source : Eurostat.

Les dix-huit années successives de gouvernements conservateurs (1979-1997) ont en effet été le théâtre de changements majeurs pour la société britannique et notamment pour son marché du travail. Ces transformations sont connues dans leurs grandes lignes : encadrement particulièrement restrictif de l'activité syndicale et du droit de grève dans un pays marqué par une longue tradition de *voluntarism* (la négociation relève de la volonté des parties, tenant l'Etat à l'écart), où les normes salariales mais aussi les conditions détaillées d'utilisation de la force de travail émanent avant tout de la négociation d'entreprise ; suppression des *Wages councils*, organismes paritaires conseillés par des experts indépendants, chargés de fixer des minima salariaux dans les secteurs non couverts par la négociation collective ; et enfin, démantèlement de l'apprentissage largement contrôlé par les syndicats de métier. Au plan macroéconomique, une économie de l'offre s'est mise en place, fondée sur une politique monétaire restrictive, sur des ajustements budgétaires sans précédent, touchant en premier lieu les dépenses sociales, et enfin sur une réduction sensible du périmètre du secteur public. Au terme de la période, sous l'effet d'un affaiblissement considérable de la négociation collective et du mouvement de privatisations, le marché du travail s'est trouvé presque entièrement décentralisé et dominé par des normes concurrentielles.

L'accession au pouvoir du New Labour en 1997 n'implique pas de remise en cause radicale des réformes entreprises. Néanmoins, des changements incontestables sont introduits. Un nouveau cadre de politique macroéconomique est établi au sein duquel la politique monétaire est confiée à une banque centrale indépendante. De nouvelles règles budgétaires sont instaurées, qui autorisent une croissance de l'investissement public, conjuguée à des normes d'endettement soutenable. En second lieu, un programme de retour à l'emploi (*Welfare to work*) en direction des chômeurs et des inactifs est mis en place dans l'objectif explicite d'accroître l'offre de travail et de rendre le marché du travail à la fois plus compétitif et plus réactif à la demande. Enfin, des dispositifs nouveaux viennent modifier substantiellement le fonctionnement du marché du travail – notamment l'introduction d'un salaire minimum en 1999 ; certains rétablissent, sous une forme différente, des normes supprimées par le gouvernement précédent : la loi sur les relations de travail de 2004 impose ainsi que dans les entreprises de plus de 21 salariés, les syndicats soient reconnus dès lors qu'ils peuvent prouver qu'une majorité des employés souhaitent qu'ils les représentent.

Le sens de ces mesures ne peut être lu de façon univoque. Celles-ci se réduisent difficilement à la pure application du modèle néo-libéral de flexibilisation de la relation d'emploi. Certes, si l'on raisonne de façon statique et comparativement à certains autres pays européens, le contrat de travail ou encore la durée du travail continuent de faire l'objet d'un encadrement

réglementaire très faible au Royaume-Uni où le droit du travail n'existe pas en tant que tel, et où le contrat de travail relève du droit commun. En dépit de certaines protections mises en place par la loi sur les relations de travail de 2004<sup>1</sup> (Dickens *et al.*, 2005), la rupture du *permanent contract* apparaît fort peu contraignante juridiquement pour l'employeur. C'est d'ailleurs pourquoi le recours au travail temporaire (CDD et intérim) y est particulièrement limité (6 % de l'emploi salarié quand la moyenne de l'Union européenne est à 17 %, Eurostat, 2007). Cette flexibilité de la relation d'emploi conforte des rotations sur le marché du travail élevées : environ un salarié sur cinq change d'emploi dans l'année<sup>2</sup>.

Mais si l'on raisonne de façon dynamique, la tendance depuis 1997 a plutôt été celle d'un renforcement de certaines protections du salarié : le salaire minimum est désormais passé au-dessus du niveau du SMIC ; les directives européennes sur le CDD, le temps partiel, le droit d'information et de consultation ont été transposées ; la reprise de la négociation salariale autorise des augmentations de salaires significatives et quasi-exception dans l'Union européenne : la part des salaires progresse dans l'ensemble de la richesse produite.

C'est donc paradoxalement au moment où la relation d'emploi se nourrit de ces nouvelles protections que la thèse de la flexibilité créatrice de performances est mise en avant. Le présent article propose, à l'inverse de cette représentation commune et somme toute paradoxale, une appréciation plus nuancée dudit modèle. La première partie prend en quelque sorte le contre-pied de la thèse dominante et montre que les performances puissent leurs racines dans le cadre de la politique macroéconomique qui est mise en place. La seconde partie vient moduler les bons résultats du chômage en soulignant les forts retraits d'activité concernant une partie de la main-d'œuvre masculine, alimentant ainsi de façon significative et durable le régime d'invalidité. Partant de ce résultat, la troisième partie invite à un bilan mitigé de la politique de l'emploi quant à ses effets attendus sur l'extension de l'offre de travail. La quatrième partie suggère quelques pistes d'interprétation des évolutions de la part salariale en la reliant notamment aux effets du salaire minimum. Enfin, la dernière partie souligne les revers du modèle : persistance d'une forte segmentation du marché du travail et des inégalités qui en découlent, insuffisance du capital humain – qui pourraient bien en constituer les principales limites.

1. La loi de 2004 donne au gouvernement le pouvoir d'appliquer la directive de l'Union européenne en matière d'information et de consultation. Les employés auront le droit d'être informés et consultés au sujet de toute décision affectant leur emploi, faute de quoi les employeurs risquent des amendes fortement dissuasives.

2. Fitzner (2006) note que l'ajustement de l'emploi à la conjoncture se fait davantage par les sorties. Le nombre des recrutements reste ainsi assez stable entre 1990 et 2005, tandis que celui des départs varie selon le cycle économique. Avec la croissance relativement soutenue de la dernière décennie, la proportion des départs involontaires a eu tendance à décroître, passant de 37 % en 1995 à 28 % en 2005.

## La politique macroéconomique : un déterminant essentiel de l'emploi

La comparaison des performances d'emploi entre la France et le Royaume-Uni est séduisante dans la mesure où la population en âge de travailler (15-64 ans) est de longue date quasiment identique dans les deux pays (environ 38,5 millions en 2005). Indéniablement, sur la dernière décennie, les créations nettes d'emploi ont été plus nombreuses Outre-Manche : 3,1 millions d'emplois en plus, contre 2,5 millions dans le cas de la France entre 1993 et 2005 (Eurostat). Le taux d'emploi des actifs y a crû en moyenne annuelle trois fois plus qu'en France. La décomposition comptable de cet indicateur permet néanmoins d'établir que cet avantage relatif résulte, d'une part, du différentiel de croissance du PIB entre les deux pays, et d'autre part, de la quasi-stagnation de la population active du côté britannique, même si la vague d'immigration depuis 2005 tend à légèrement altérer cette composante (Husson, 2008). Alors que le PIB a crû de 29,8 points entre 1991 et 2005 en France, il s'est accru de 45,2 points sur la même période au Royaume-Uni. Dans le même temps, le taux d'activité a augmenté de 1,1 point en France, alors qu'il a baissé de 2,3 points au Royaume-Uni.

Le premier facteur explicatif renvoie à la dynamique macroéconomique trop souvent occultée dans les comparaisons de performances d'emploi. Depuis les années quatre-vingt-dix, le Royaume-Uni présente en effet un taux de croissance en moyenne deux fois plus élevé que celui des autres pays d'Europe continentale.

Dans un premier temps, c'est la politique monétaire qui a été mobilisée. Alors que l'économie britannique connaît une profonde dépression au début des années quatre-vingt-dix (déficit commercial record, échec des privatisations, chômage culminant et taux d'intérêt élevés), le gouvernement conservateur de John Major prend la décision d'une relance par une dévaluation vigoureuse de la livre sterling opérée en 1992<sup>1</sup>. La baisse des taux d'intérêt et la dévaluation consécutive favorisent la reprise de l'activité économique au moment où ces mêmes taux demeurent élevés dans le Système monétaire européen (SME), les autres pays de l'Union menant des politiques budgétaires restrictives dans la droite ligne des critères de Maastricht. Simultanément, pour contrôler les risques inflationnistes, le cadre macroéconomique est profondément réformé selon des objectifs de stabilité. Ces réformes ont été engagées successivement par les chanceliers de l'Echiquier Norman Lamont (1990-1993) et Kenneth Clarke (1993-1997). Elles ont été poursuivies par Gordon Brown (1997-2007) qui, au lendemain de l'élection de Tony Blair, met en œuvre le statut d'indépendance de la Banque centrale d'Angleterre. Le niveau des taux d'intérêt est désormais

1. Le 17 septembre 1992, le gouvernement soustrait la livre sterling du système monétaire européen qu'elle avait rejoint en octobre 1990.

fixé par le Comité de politique monétaire de la Banque centrale qui gère les réserves et le taux de change de la livre sterling, la fixation des grandes orientations de la politique monétaire restant la prérogative du gouvernement. Contrairement à la cible de la Banque centrale européenne qui fixe un taux maximum d'inflation, l'objectif de maîtrise monétaire du gouvernement britannique vise une approche symétrique qui impose à la banque d'Angleterre de veiller à ce que le taux d'inflation reste proche de 2,5 %, mais dans une fourchette de 1 %.

A partir de 1997, la politique budgétaire va également jouer un rôle important. Sous le premier gouvernement Blair, la dépense publique a été contenue, ce qui a donné lieu à des surplus fiscaux obtenus chaque année entre 1998 et 2001, soit un revirement spectaculaire après le déficit record de 7,8 % en 1993. La dette publique au sens de Maastricht a chuté au-dessous du seuil de 40 % du PIB en 2001, alors qu'elle se situait au-dessus de 50 % en 1996. Elle atteint 42,5 % en 2007. Cette baisse a autorisé un allègement significatif du fardeau que représentait le paiement des intérêts, notamment par rapport à la France et l'Allemagne où la dette publique excède 60 % du PIB (respectivement 63,5 % et 65 % en 2007). De 1997 à 2000, la dépense publique a diminué légèrement en part de PIB<sup>1</sup> tout en autorisant des investissements conséquents dans les services publics. Elle augmente ensuite de façon significative pour atteindre 44,6 % en 2006, se situant 2,5 points en dessous de la moyenne de l'UE-25. Elle atteint un niveau plus élevé qu'en Allemagne mais elle reste malgré tout bien en deçà de celle de la France. Les dépenses les plus importantes ont été destinées à l'éducation, les transports, mais surtout à la santé, en faveur de laquelle le gouvernement a entrepris un effort de rattrapage significatif tout en opérant des transformations institutionnelles importantes du National Health System (Join-Lambert, Lefresne, 2004).

Il est vrai que le retard creusé par la politique thatchérienne était considérable. Mais le rattrapage fut spectaculaire : deux tiers des emplois créés entre 1998 et 2005 l'ont été dans le secteur public : 224 000 dans l'éducation, 300 000 dans la santé et les services sociaux (*Labour Market Review*, 2006). Au cours de la période 2002-2004, plus d'un emploi sur deux créés (55 %) l'a été dans la sphère publique. Il y a désormais davantage d'emplois dans ce dernier secteur au Royaume-Uni qu'en France, avec, indéniablement, beaucoup plus de temps partiel et beaucoup moins d'emplois statutaires Outre-Manche (graphique 2). Ces dépenses ont été en grande partie financées par un accroissement de l'impôt sur le revenu, bien accepté par la population, d'une part, et par creusement du déficit, d'autre part. Selon les termes de l'Union européenne, le Royaume Uni a connu un « déficit

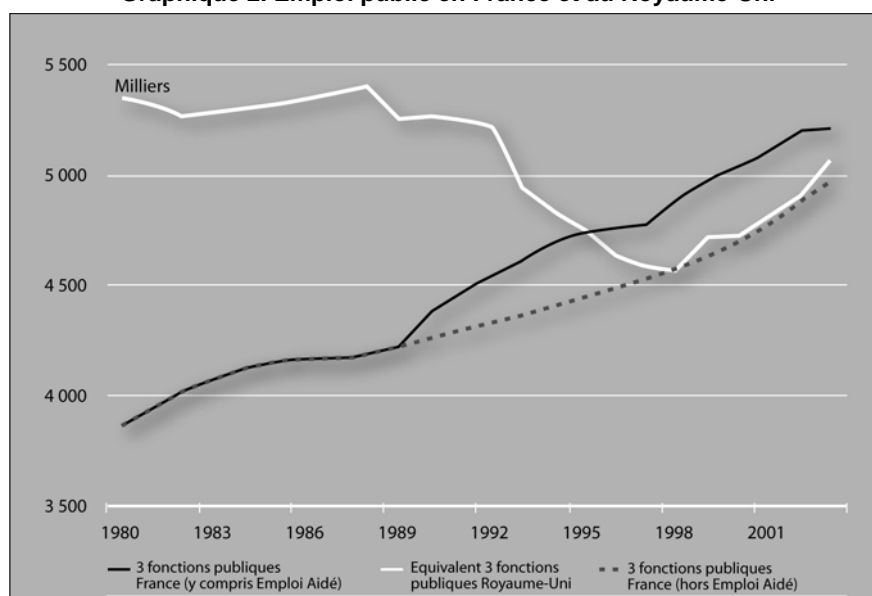
1. Le gouvernement a également bénéficié de la vente de licences de téléphones portables troisième génération, enregistrée dans les statistiques officielles en déduction de la dépense publique.

excessif » sur la période de 2002-2004, atteignant 3,3 %, avant de revenir sous le seuil des 3 % en 2005. De ce point de vue, sa situation a été invariablement meilleure que celles de la France et de l'Allemagne, pourtant en principe sous la contrainte des normes de Maastricht.

La politique budgétaire repose sur deux principes qui font du Royaume-Uni un exemple singulier dans l'Union européenne (Mathieu, 2005). D'une part, la règle d'or, selon laquelle le solde public hors investissements doit être équilibré sur un cycle économique. L'Etat ne peut emprunter que pour investir et non pour financer ses dépenses. Autrement dit, l'investissement public n'est pas sacrifié par la rigueur budgétaire. D'autre part, la règle d'investissement soutenable, selon laquelle la dette publique doit rester à un niveau stable et mesuré. Ces deux règles budgétaires ont permis au Royaume-Uni d'enclencher une nouvelle dynamique d'investissements publics qui n'aurait pas été possible si ce pays avait dû respecter les contraintes du pacte de stabilité. Le manquement à cette double règle, au cours de ces deux dernières années, a créé quelques remous politiques, le chancelier de l'échiquier devant recourir à une définition parfois élastique du cycle économique. L'exercice budgétaire pour les années à venir, annoncé en mars 2007, prévoit en conséquence des mesures restrictives. Néanmoins, le couplage des instruments monétaire et budgétaire a permis de dynamiser la croissance en maintenant l'inflation dans les limites souhaitées.

Les performances d'emploi obtenues entre 1992 et 2007 sous l'impulsion des politiques monétaires et budgétaires ont conforté le choix du

**Graphique 2. Emploi public en France et au Royaume-Uni**



Sources : INSEE, DGAFP (France) ; ONS (RU), tiré de Taillepiéd, 2005.

temps partiel. Le Royaume-Uni reste l'un des pays européens où ce statut est le plus élevé (25,5 % de l'emploi en 2006, dont 80 % de femmes). Les femmes – dont le taux d'emploi a crû de 5 points sur la période pour atteindre 66 % en 2006 – demeurent les principales concernées par le temps partiel, avec toutefois un léger déclin de la part de ce statut dans l'emploi féminin en fin de période (tableau 2). La part de l'emploi indépendant demeure, quant à elle, stable, de même que celle, traditionnellement basse, de l'emploi temporaire (*supra*).

Si les statuts d'emploi n'ont guère été modifiés sur la période, la distribution sectorielle de ces emplois l'a été en profondeur, attestant d'un déclin de la part de l'emploi manufacturier (passant de 27 % de l'emploi en 1980 à 12 % en 2006, selon l'Office for National Statistics) et d'une croissance symétrique de celle des emplois tertiaires (passant de 62 % en 1980 à 84 % en 2006). Quatre secteurs ont capté la majeure partie de ce déplacement sectoriel, recouvrant au demeurant de fortes inégalités de qualification et de qualité d'emploi (Fagan *et al.*, 2005) : le secteur de l'éducation et de la santé, celui des banques, finance et assurances, celui de la distribution et enfin celui de l'hôtellerie-restauration. Depuis 2000, environ huit emplois créés sur dix le sont dans les services. Le boom de l'immobilier jusqu'en 2007 a également été à l'origine d'une hausse sensible des emplois dans le secteur de la construction.

**Tableau 2. Statuts d'emploi au Royaume-Uni**

En % de l'emploi		1992	1997	2006
Ensemble	Temps plein (en % des 15-64 ans)	59,3	60,2	61,9
	Temps partiel	22,9	24,6	25,5
	Travail temporaire	5,9	7,6	5,8
	Travail indépendant	12,7	13	13
Hommes	Temps plein (en % des 15-64 ans)	58,3	73,2	73
	Temps partiel	6,3	8,5	10,6
	Travail temporaire	4,8	6,6	5,1
	Travail indépendant	17	17,2	17,3
Femmes	Temps plein (en % des 15-64 ans)	46,4	48,1	51,7
	Temps partiel	43,8	44,6	42,6
	Travail temporaire	7,3	8,6	6,4
	Travail indépendant	7,3	7,9	8

NB : Les valeurs du temps partiel et du travail indépendant sont données en % de l'emploi. Le travail temporaire (*i.e.* les contrats à durée déterminée) est exprimé en % du nombre de salariés. Source : Eurostat.



## Un report significatif du chômage sur l'inactivité

Le succès britannique le plus spectaculaire concerne le taux de chômage qui a été divisé par deux depuis la dernière récession de 1990-1992 pour se stabiliser autour de 5 % depuis 2001. Rappelons qu'en 1992, le taux de chômage du Royaume-Uni était le même que celui de la France (9,8 %) – quand la zone euro était à 8,2 %. En 1997, il était déjà ramené au-dessous de 7 %. La baisse s'est poursuivie plus lentement par la suite jusqu'à atteindre 4,8 % en 2005, avant de remonter légèrement au-dessus de 5 % en 2006, hausse confirmée en 2007. La décrue du chômage a par ailleurs été obtenue avec une grande stabilité des prix, ce qui a permis d'accréditer la thèse d'une baisse du taux de chômage d'équilibre ou NAIRU<sup>1</sup> au cours des années 1990 (Batini, Greenslade, 2006). Les conditions internationales favorables à la diminution des pressions inflationnistes expliquent en partie cette thèse, mais ce sont surtout les « réformes structurelles du marché du travail » qui ont été mises en avant par le gouvernement ainsi que par un ensemble d'experts (de Koning, Layard, Nickell, Westergaard-Nielsen, 2004).

Pourtant, ces résultats – certes remarquables – s'accompagnent d'un non-dit de taille. Parmi les pays européens dont le taux de chômage a fortement décliné depuis le milieu des années 1990, le cas britannique présente une spécificité : alors que la population en âge de travailler s'est accrue, la population active y a quasiment stagné. Elle a même baissé dans le cas des hommes. La diminution du chômage pour cette catégorie a d'ailleurs été plus accentuée que la croissance de l'emploi, une partie des chômeurs masculins ayant été reportés sur l'inactivité, selon un effet inverse au taux de flexion habituel<sup>2</sup> (tableau 3). Pour les femmes, l'accroissement de l'emploi s'est traduit par un recul du chômage avec effet classique de flexion. Des études plus détaillées portant sur les dynamiques des flux de main-d'œuvre montrent qu'il existe, dans le cas des femmes britanniques, des flux continus entre l'emploi et l'inactivité n'impliquant pas de gonflement de ce dernier stock. C'est précisément l'ampleur de ces flux et la porosité des frontières entre emploi et inactivité qui expliquerait la faiblesse du taux de chômage féminin, régulièrement inférieur à celui des hommes au Royaume-Uni (de Larquier, 2001). La baisse du chômage des hommes s'expliquerait

1. Dans l'optique libérale, toute amélioration visée sur le front de l'emploi s'appuie sur un objectif précis : abaisser le seuil de chômage dit structurel ou NAIRU (*Non accelerating rate of inflation*) au-delà duquel la politique macroéconomique (politique monétaire et politique budgétaire) peut être nocive parce que génératrice d'accélération de l'inflation, donc de déséquilibres futurs. La priorité doit dès lors être accordée aux réformes structurelles, principalement à la flexibilisation du marché du travail, pour faire baisser le taux de chômage structurel. Pour une critique détaillée du concept : voir Husson (2000).

2. Une variation de l'emploi se traduit généralement par une variation en sens inverse du chômage, mais pas intégralement compte tenu d'un effet de flexion : un accroissement de l'emploi induit des passages de l'inactivité à l'activité du fait des opportunités nouvelles d'emploi, et inversement, une réduction de l'emploi induit des reports sur l'inactivité.

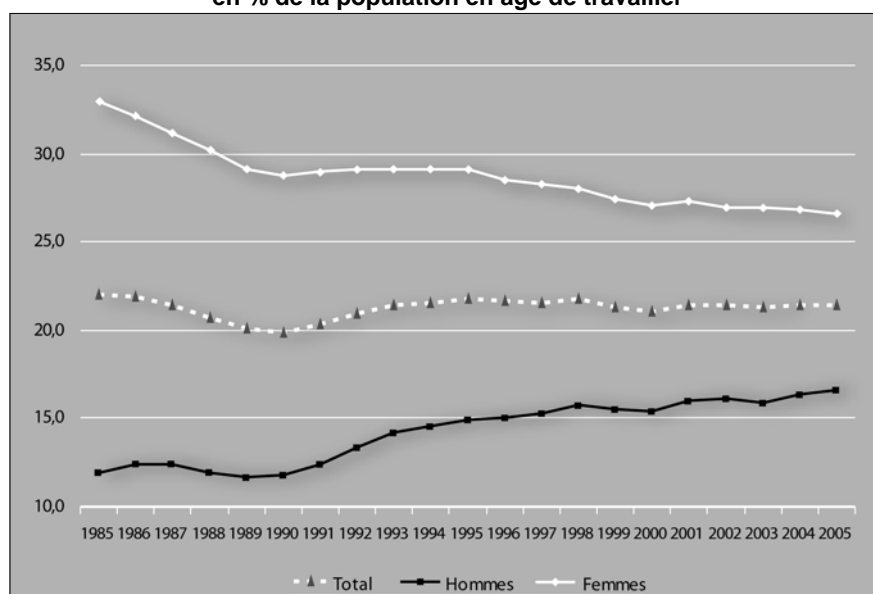
quant à elle davantage par un processus de déversement du chômage vers l'inactivité, non réversible pour une partie d'entre eux, notamment les plus âgés, mais pas seulement. De façon atypique, on observe ainsi une baisse sensible du taux d'activité des hommes de 25-54 ans passant de 94,6 % en 1991 à 91,6 % en 2006 (graphique 3).

**Tableau 3. Chômage, emploi, inactivité au Royaume-Uni**

	Hommes		Femmes	
	Variation absolue 1991-2006	Variation relative *	Variation absolue 1991-2006	Variation relative *
Chômage	-700 000	-4	-231 800	-1,4
En emploi	+8 000	-2,3	+1 498 000	+3,9
Inactivité	+1 243 000	+6,3	-74 200	-2,5
Population 15-64 ans	+551 000	0	+1 192 000	0

\* Variation de la part dans la population de 15 à 64 ans.  
Source : Eurostat.

**Graphique 3. Evolution du taux d'inactivité au Royaume-Uni en % de la population en âge de travailler**



Source : Labour Force Survey.

La traduction institutionnelle de ce phénomène réside dans l'ampleur du nombre de titulaires du régime d'invalidité (*Incapacity benefit*) qui atteint 2,7 millions de personnes selon les sources officielles, pour un budget

annuel de 12,5 milliards de livres sterling en 2007 quand celui de l'indemnisation du chômage en représente 2,5 milliards. Leur nombre est désormais trois fois plus élevé que celui des bénéficiaires de l'indemnisation chômage (*Claimant count*) dont le régime a été rendu de plus en plus restrictif au fil des réformes <sup>1</sup> (graphique 4). Dans un travail économétrique, Manning (2005) montre qu'il n'existe aucune preuve solide que le durcissement des contrôles à l'endroit des demandeurs d'emploi postulant à l'allocation de recherche d'emploi (*Jobseeker's allowance*, JSA) ait pu avoir une influence positive sur leur retour à l'emploi. En revanche, le déplacement du statut de demandeur d'emploi vers celui de postulant à l'allocation d'incapacité est désormais démontré, à travers une série de monographies régionales fondées sur le suivi dans le temps des allocataires de la JSA (Alcock *et al.*, 2003). Les bénéficiaires de l'*Incapacity benefit* ne sont pas soumis aux obligations de recherche d'emploi et le montant de la prestation – forfaitaire (avec différents paliers selon l'âge du bénéficiaire) et sans condition de ressource – est supérieur à celui de l'allocation de recherche d'emploi.

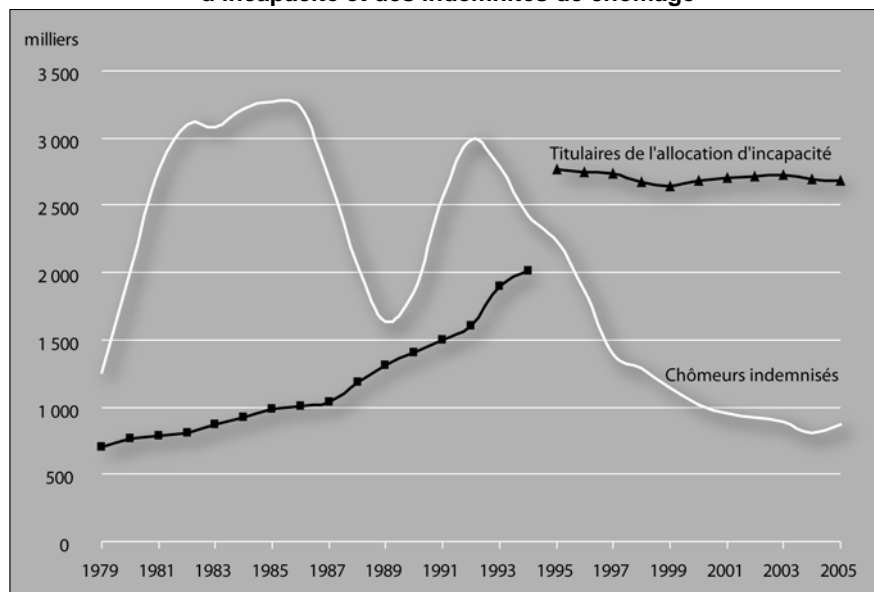
Dans ces conditions, le débat public porte sur l'ampleur du sous-emploi caché sous ce statut d'inactif. La priorité politique en matière de politique sociale concerne ainsi l'activation des dépenses en direction de populations d'âge actif enregistrées comme invalides mais qui pourraient être en mesure de travailler (Centre for Economic Performance, 2006). La préoccupation n'est pas nouvelle. Le programme *New Deal for disabled* (cf. encadré) visait déjà ainsi la remise au travail à travers des petits boulots dans le secteur marchand ou associatif, accompagnés dans le meilleur des cas d'une formation. Le programme *Pathways to work* impose désormais une période de six mois d'entretiens centrés sur la recherche d'emploi avant de pouvoir prétendre à l'indemnité d'incapacité. Le renforcement des contrôles (tests médicaux au cours desquels les titulaires de l'allocation d'incapacité doivent prouver leur inaptitude au travail) se traduit bel et bien par des sanctions pouvant aller jusqu'à la suspension des allocations mais la réincorporation de ces personnes dans l'activité demeure marginale. Selon les statistiques du ministère du Travail et des Pensions, 75 % des bénéficiaires de l'*Incapacity benefit* touchent l'allocation depuis deux ans ou plus. C'est le cas typique des anciens mineurs écartés du marché du travail après les grands conflits de 1984-1985 et dont l'aboutissement a contribué à profondément

1. Le système d'allocation chômage a fait l'objet de nombreuses réformes depuis 1980 contribuant à en réduire la durée, le taux de couverture, les conditions d'éligibilité et renforçant la rigueur du contrôle et du suivi. Depuis 1996, la *Jobseeker's allowance* est versée sans condition de ressources pendant six mois pour les chômeurs qui peuvent se prévaloir d'une durée de cotisation d'au moins un an sans interruption et d'un montant de contribution suffisant. Son montant s'élève à £ 60,50 hebdomadaires (soit environ 258 € par mois) pour les plus de 25 ans. Pour les autres (80 % des cas), elle est versée sous conditions de ressources sous les mêmes conditions que l'assistance (*Income support*). Dans ce cas, la base de calcul de versement de la prestation tient compte du revenu du conjoint qui ne doit pas travailler plus de 24 heures par semaine et de la taille de la famille.

modifier la place des syndicats dans les paysages social et politique. Notons que la montée de l'inactivité des hommes de 25 à 54 ans pour raison de santé concerne presque exclusivement les travailleurs non qualifiés : entre 1984 et 2001, le taux d'activité de ces derniers a chuté de 81 % à 44,7 % alors que celui des travailleurs qualifiés est passé de 94 % à 91 % (Bell, Smith, 2004).

Le taux de chômage est ainsi loin de refléter l'ampleur du sous-emploi et le régime d'invalidité constitue l'une des soupapes importantes d'un système d'indemnisation qui est l'un des moins protecteurs de l'Union (IRES, 2008). Le récent rapport Freud <sup>1</sup> (2007), commandé par le ministère du Travail et des Retraites, fixe de nouveaux objectifs d'élévation des taux d'emploi à 80 % à l'horizon de la prochaine décennie et avance une série de propositions en faveur de l'activation du régime d'invalidité : un renforcement des procédures de contrôles médicaux et un accompagnement individualisé renforcé vers la reprise d'emploi. On pressent la difficulté de l'entreprise portant sur une population de 2,7 millions d'invalides dans

**Graphique 4. Personnes d'âge actif recevant des prestations d'incapacité et des indemnités de chômage**



NB : L'allocation d'incapacité de travail a remplacé celle d'invalidité de travail en 1995, engendrant certaines modifications des conditions d'obtention.  
Source : Department for Work and Pensions.

1. David Freud, ancien journaliste devenu dirigeant d'une banque de la City, s'est vu confier par le ministre du Travail et des Pensions la réalisation d'un bilan du *Welfare to work* mis en œuvre depuis 1997.

le périmètre budgétaire actuel du service public de l'emploi, mais aussi le risque de traitement différencié qui pourrait résulter des aléas d'évaluation des « capacités d'emploi ». La question de l'activation du régime d'invalidité mérite d'être replacée dans la perspective plus large d'un bilan de la politique de *Welfare to work* (protection sociale au service de l'emploi).

### **La politique active de retour à l'emploi : des succès mesurés**

La politique du *Welfare to work* repose sur la mise en place d'un lien plus étroit entre protection sociale et emploi pour les chômeurs ainsi que pour une partie de la population inactive censée trouver dans le retour à l'emploi la réponse à ses problèmes d'exclusion sociale ou de pauvreté. Cette orientation de la politique sociale a été largement soutenue par les partenaires sociaux, *Trade Union Congress* comme *Confederation of British Industry*, les récriminations ou les critiques ne portant que sur sa mise en œuvre (Taylor-Gooby *et al.*, 2004).

Les hypothèses d'un cercle vertueux sont ainsi posées : d'un côté, la réduction de la protection sociale et le suivi des demandeurs d'emploi doit permettre d'éviter le chômage de longue durée à partir d'un contrôle strict de la recherche d'emploi ainsi que d'un accompagnement par le service de l'emploi assorti de différentes mesures (*cf.* encadré) ; de l'autre, les trappes à inactivité sont combattues à partir d'une politique d'incitation (fiscale) à la reprise d'emploi. En accroissant ainsi l'emploi, il s'agit de réduire les dépenses dites passives de protection sociale et de dégager de cette manière les sources de financement nécessaires pour lutter contre la pauvreté et rendre le travail « payant » (*make work pay*).

Salué et préfacé par Tony Blair, le rapport *Policies for Full Employment* (de Koning, Layard, Nickell, Westergaard-Nielsen, *op.cit.*) souligne que le succès de la lutte contre le chômage repose sur deux leviers fondamentaux : l'insertion des chômeurs par les politiques actives et la conditionnalité des allocations de chômage, d'une part ; la flexibilité des salaires et de l'emploi, d'autre part. L'objectif principal est d'alimenter l'offre de travail la plus large possible, susceptible d'accepter les conditions fixées par le marché. Le succès de la politique de l'emploi repose en effet sur l'effet de concurrence salariale que sont susceptibles d'exercer les chômeurs (ré)intégrés au marché du travail. C'est de cette flexibilité des salaires qu'est censée dépendre la baisse à court terme du chômage, et à plus long terme, la dynamique de l'emploi entretenue par une demande plus expansionniste, un accroissement des recettes fiscales (revenus supplémentaires), une baisse des dépenses sociales (moins d'allocations)... Toute la question est bien entendu de savoir jusqu'à quel point cette politique a réellement atteint ses objectifs en termes d'accroissement de l'offre de travail et de flexibilité effective des salaires.

### **Les dépenses affectées au marché du travail : niveau bas et structure atypique**

Il convient en premier lieu de rappeler que les dépenses publiques affectées au marché du travail sont d'un niveau très faible au Royaume-Uni, comparativement aux autres pays européens : 0,67 % du PIB en 2006, la moyenne de l'Union européenne à 27 se situant à 2,20 %, le Danemark à 4,10 % (Eurostat, 2008). Parmi ces dépenses, les mesures dites passives (indemnisation du chômage et préretraites) représentent une proportion elle-même particulièrement faible : 28 % contre 64 % pour l'Union des 27. On pourrait alors s'attendre à une proportion élevée de dépenses dites actives. Or les dépenses proprement imputables aux programmes de formation des demandeurs d'emploi, d'incitation à la reprise d'emploi ou encore de soutien aux créations d'emploi constituent une proportion encore plus faible de l'ensemble (17 %, contre 25 % la moyenne de l'Union des 27). Le poste de loin le plus conséquent est celui des services de l'emploi (coût du service public de l'emploi, sans que le participant ne connaisse de changement de son statut sur le marché du travail) : 55 %, contre 11 % pour la moyenne de l'Union. De ce point de vue, le Royaume-Uni offre une structure déformée de ses dépenses au titre des politiques du marché du travail au regard de ce qui est observé dans la moyenne de l'Union. Dans la réalité, la dynamique d'activation des dépenses passives s'appuie avant tout sur des moyens élevés – en valeur relative – mis à la disposition des agences de placement, davantage que sur les programmes d'activation proprement dits.

Dans sa traduction institutionnelle, la politique de l'emploi a certes connu différentes étapes (réformes nombreuses du système indemnitaire et des services de l'emploi, réforme fiscale, programmes successifs en direction des demandeurs d'emploi...) mais ses principes sont remarquablement stables, le gouvernement Blair ayant largement contribué à bâtir le cadre de cette stabilité. La mise en œuvre de cette politique s'est appuyée sur une refonte du service de l'emploi impliquant la fusion des services d'enregistrement et de suivi des chômeurs avec les services de versement de l'allocation de recherche d'emploi. La nouvelle structure, *Jobcentre Plus*<sup>1</sup>, se trouve rattachée au sein du ministère du Travail et des Pensions<sup>2</sup>. Une part essentielle de l'activité de placement dont une partie est sous-traitée à un réseau de prestataires privés consiste en un travail d'appariement où il s'agit d'accompagner les réorientations professionnelles des chômeurs – le plus souvent sans formation effective – vers les secteurs pourvoyeurs

---

1. L'agence *Jobcentre Plus* dispose de 11 directions régionales dans l'ensemble du pays, elles-mêmes subdivisées en districts (entre 3 et 7 districts par direction régionale), chaque district ayant lui-même sous sa responsabilité plusieurs *Jobcentres Plus* locaux.

2. Institutionnellement, jusqu'en 2001, le versement des prestations et le placement des demandeurs d'emploi relevaient de deux tutelles ministérielles différentes (ministère de la Sécurité sociale dans le premier cas, ministère de l'Education et du Travail dans le second).

d'emplois, selon une définition très extensive de l'emploi convenable <sup>1</sup>. Nous proposons ici d'examiner deux dispositifs phares de la politique de l'emploi et les principaux résultats de leur évaluation : le programme *New Deal* d'accompagnement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, d'une part ; les mesures d'incitations fiscales à la reprise d'emploi (*in-work benefits*), d'autre part.

### **Le New Deal : des effets d'aubaine importants**

Si la notion même de *workfare* a été systématiquement rejetée par le gouvernement conservateur au motif que l'Etat ne peut devenir l'employeur de dernier ressort, le programme *New Deal* instauré en avril 1997, en direction des jeunes chômeurs et des chômeurs de longue durée, assorti de subventions aux entreprises qui acceptent d'embaucher ces personnes, relève explicitement du registre de la contrainte, les catégories concernées se voyant soustraire leur prestation de recherche d'emploi en cas de non-participation. Le programme a été progressivement étendu à d'autres catégories vulnérables (*cf.* encadré).

Les évaluations du *New Deal for young people* (NDYP) en dressent un bilan très nuancé (Davoine, 2005). Fondées sur un éventail assez large d'approches méthodologiques (*matching*, modélisation de type WS/PS, méthode dite de « différence de différences », estimation par appariement, etc.), ces évaluations parviennent à des conclusions contrastées : le NDYP réduit le chômage de longue durée (de Koning *et al.*, 2004), mais la situation des bénéficiaires reste précaire à la sortie du programme. Ce dernier garantit rarement un emploi de qualité et demeure impuissant face à la segmentation du marché du travail.

De plus, les effets d'aubaine semblent avoir été massifs. L'étude de Blundell *et al.*, (2004) montre que, au bout de quatre mois de participation initiale (*Gateway*), le programme n'explique que 5 points sur un flux de sortie du chômage de 26 % des participants. Ce résultat est confirmé par les travaux de De Giorgi (2005) portant sur les jeunes bénéficiaires restés dans le programme sur une période de 12 mois et non plus de 4 mois. De Blundell *et al.* (2004) examinent ensuite la « stabilité » de l'emploi retrouvé et montrent que le programme n'accroît que de 4,5 points – toutes choses égales par ailleurs – les chances qu'ont les jeunes de conserver leur emploi au-delà de 13 semaines, la majorité des jeunes entrés dans le programme ne parvenant pas à accéder à de tels emplois. Par ailleurs, même si le *New*

1. L'emploi convenable ne fait l'objet d'aucune définition formelle en termes de niveau de qualification, de niveau de rémunération ou de localisation. Au cours des 13 premières semaines, la recherche d'emploi peut être restreinte aux souhaits ou au champ professionnel antérieur du demandeur d'emploi, à condition que ce dernier puisse démontrer qu'il a des chances raisonnables de trouver un emploi malgré ses exigences. Passé ce délai, le demandeur est tenu d'accepter tout type d'emploi. Au-delà de 6 mois de chômage ne peut subsister aucune exigence de salaire.

Encadré 1

## Les programmes en direction des demandeurs d'emploi

### ***New Deal for young people (NDYP)***

Programme créé en 1998 qui concerne de manière obligatoire tous les jeunes de 18 à 24 ans au bout de 6 mois de versement de la *Jobseeker's allowance* (JA). Le *Jobcentre Plus* et ses partenaires tentent d'accroître l'employabilité du demandeur d'emploi et de lui trouver un emploi pendant la période de *Gateway*, qui dure 4 mois maximum. Le demandeur a ensuite le choix entre 4 options :

- Un emploi subventionné de 6 mois dans le secteur marchand ;
- Une formation à temps plein ;
- Un emploi dans l'*Environment Task Force* ;
- Un emploi dans le secteur associatif.

### ***New Deal for long-term unemployed (25 plus)***

Programme ouvert en 2001 qui concerne les demandeurs d'emploi à partir de 25 ans. La participation des demandeurs devient obligatoire au bout du 18<sup>e</sup> mois de perception de la JSA sur les 21 derniers mois. Les demandeurs passent aussi par une période de *Gateway* de 4 mois maximum, à l'issue de laquelle ils sont tenus de choisir entre les quatre options présentées ci-dessus, sous peine de suspension de la JSA.

### ***New Deal for lone parents***

Programme créé en 1998 qui concerne les parents isolés sans emploi, ou travaillant moins de 16 heures hebdomadaires sans obligation de leur part. Depuis 2000, tous les parents d'un enfant de plus de 3 ans reçoivent un courrier les informant de ce programme. Les demandeurs d'emploi sont suivis par un conseiller attitré (*personal adviser*), s'ils acceptent d'y participer à l'issue d'un premier entretien individuel.

### ***New Deal 50 plus***

Programme ouvert en 2000 qui s'adresse aux personnes de plus de 50 ans bénéficiant de la JSA, de l'*Income support* (IS) ou de l'*Incapacity benefit* (IB) (voir encadré 2) depuis 6 mois. La participation est volontaire et les demandeurs sont aussi suivis par un conseiller attitré s'ils acceptent de participer au programme à l'issue d'un premier entretien individuel.

### ***New Deal for disabled people***

Mis en place en 1998, le programme est proposé de façon volontaire aux bénéficiaires de prestations d'invalidité/longue maladie. Les bénéficiaires sont aidés par un conseiller.

### ***Pathway to work***

Introduit de façon expérimentale en 2003 dans certaines régions, il concerne de façon obligatoire tous les nouveaux demandeurs de l'*Incapacity benefit*. Les demandeurs sont mis en relation avec un conseiller attitré ainsi qu'avec un service de santé afin de préciser un projet de recherche d'emploi en accord





■ ■ ■

avec leurs capacités et leurs compétences. Ils doivent entretenir des relations régulières avec leur conseiller mais bénéficient d'une prime pendant un an en cas de retour à l'emploi. La mesure est progressivement étendue à tout le territoire.

#### **Employment zones**

Créées en 2000 dans les régions où le chômage est durablement élevé. Il s'agit d'un programme obligatoire pour les personnes bénéficiant de la JSA (ou de l'IB) depuis 12 ou 18 mois, selon le taux de chômage de leur région. Les différentes étapes sont les suivantes :

- construction d'un plan d'action personnalisé avec le conseiller (13 semaines maximum) ;
- réalisation de démarches auprès des employeurs (26 semaines maximum) ;
- accès à un emploi non subventionné. Pendant les 13 premières semaines, le revenu est complété pour inciter à garder l'emploi. Ensuite, le participant n'est plus dans le programme. S'il perd son emploi avant 13 semaines, il revient à l'étape précédente.

Si aucun emploi n'a été trouvé à l'issue de la 2<sup>e</sup> étape, le demandeur est obligé de reprendre le processus après 13 semaines.

#### **Work Based Learning for Adults – WBLA**

La formation des demandeurs d'emploi fait l'objet d'un partenariat entre Service de l'emploi et secteur privé *via* les TEC ou LEC (Training and Enterprise Councils - Local Enterprise Companies), structures privées locales dominées par les grandes entreprises, aujourd'hui remplacées par les Learning and Skills Councils. Il s'agit toujours d'organismes privés, mais leur financement public est fonction de critères objectifs tels que leurs résultats en termes de reclassement. Les budgets alloués correspondent désormais aux dépenses réellement engagées pour assurer la formation des participants aux programmes *New Deal*.

Source : Department for Work and Pensions, Cazenave, Zajdela (2006).

*Deal* prévoit des programmes de formation pour les moins bien dotés en capital humain, celle-ci n'est jamais considérée comme une priorité. L'optique est celle du retour le plus rapide dans l'emploi, souvent au prix d'une réorientation professionnelle radicale supposant des ajustements salariaux à la baisse.

Pour les salariés les moins qualifiés et les plus âgés, les durées de chômage sont sensiblement plus élevées et les programmes destinés à ces catégories obtiennent des résultats sensiblement moins convaincants que pour les jeunes. Si en théorie, le *New Deal for long term unemployed* (voir encadré) instauré en 2001 empêche *de facto* le chômage de très longue durée puisque les chômeurs ne peuvent rester sous le régime du JSA que 22 mois, en pratique, la mesure se traduit par un report conséquent sur le régime de l'invalidité.

### **Incitations fiscales à la reprise d'emploi : un impact sur les familles monoparentales**

Les incitations fiscales ou *in-work benefits* prennent la forme de prestations ou de crédits d'impôt non contributifs, versés sous conditions de ressources et non imposables, visant à encourager les demandeurs d'emploi à (re)prendre et à conserver un emploi, ainsi qu'à garantir que les ressources de la famille augmentent avec l'augmentation des revenus du travail. Ce type de complément de revenu du travail existe au Royaume-Uni depuis les années 1970. Le *Family Credit* (FC) est une prestation versée aux familles dont au moins un membre travaille plus de 16 heures par semaine. Le *Working Family Tax Credit* (WFTC) remplace le FC en 1999. Il est alors étendu et revalorisé et prend la forme non plus d'une prestation sociale, mais d'un crédit d'impôt directement versé par l'employeur en complément du salaire. Attribué à une famille dont au moins un membre occupe un emploi d'au moins 16 heures par semaine, et qui a au moins un enfant de moins de 16 ans à charge et dispose d'un volume d'épargne inférieur à £ 8 000, ce nouveau dispositif s'appuie sur un quasi-doublement des dépenses publiques allouées aux incitations fiscales à la reprise d'emploi, ces dernières passant de 2,68 milliards de livres sterling en 1999 à 4,81 milliards en 2001.

En 2003, le *Working Tax Credit* (WTC) et le *Child Tax Credit* (CTC) remplacent le WFTC. Le WTC étend le WFTC aux personnes de plus de 25 ans sans enfants, qui travaillent plus de 30 heures par semaine et qui sont titulaires de très bas revenus. Le CTC a pour vocation de se substituer à toutes les prestations familiales accordées auparavant. Il absorbe notamment la composante familiale du WFTC mais aussi de la JSA et du revenu d'assistance (*Income support*). Son montant est fonction de la situation familiale de l'intéressé à la date de la demande.

L'évaluation de l'incitation financière engendrée par ces dispositifs (effet net sur le revenu des personnes ou sur le taux marginal d'imposition effectif) montre que l'effet incitatif s'est fortement accru entre 1997 et 2004 pour les familles monoparentales, et ce d'autant plus que le revenu de ces familles est bas (Brewer, Browne, 2006). Pour les parents isolés, le taux d'emploi est ainsi passé de 45,5 % en 1997 à 56,5 % en 2006, celui-ci ne tenant nullement compte de la qualité de l'emploi. En revanche, parmi les couples avec enfants, l'incitation financière est plus difficile à établir et les effets sur l'emploi très incertains. La réforme de 2003 vient par ailleurs quelque peu troubler l'appréciation des effets induits en termes d'emploi. Tout en accroissant la générosité des crédits d'impôts conditionnés à la reprise d'emploi, elle introduit un nouveau dispositif, le *Child Tax Credit* (*cf. supra*) qui vise clairement un objectif de réduction de la pauvreté des enfants mais ne comporte aucun effet sur l'emploi (Brewer, 2008).

Au total, les effets propres des programmes de retour à emploi (*New Deal*, principal programme d'emplois aidés en direction des chômeurs, d'un côté ; *Working Tax Credit*, dispositif soutenant financièrement la reprise d'emploi, de l'autre) sont dans la réalité assez faibles : on estime globalement à moins de 1 % l'accroissement de la population active entre 1997 et 2004, strictement imputable à ces deux programmes (Glyn, 2002). Les politiques d'activation se heurtent en effet à une limite évidente : dans certaines zones économiquement sinistrées du centre et du nord de l'Angleterre, par exemple, procurer des emplois à des travailleurs inoccupés depuis de nombreuses années relève de la gageure. Sans une politique volontariste de soutien local de la demande d'emploi ou de formation effective des moins qualifiés, l'intéressement à la reprise d'emploi reste limité par l'emploi lui-même. Du coup, chômage et report sur l'inactivité ont tendance à se concentrer localement et socialement : 13 % de la population vit dans un ménage d'âge actif sans aucun emploi (OCDE, 2005). Et lorsque ces politiques mordent sur l'inactivité ou le chômage, c'est en favorisant les emplois bas de gamme à temps partiel : la moitié des titulaires du *Working Tax Credit* travaillent entre 16 et 20 heures hebdomadaires.

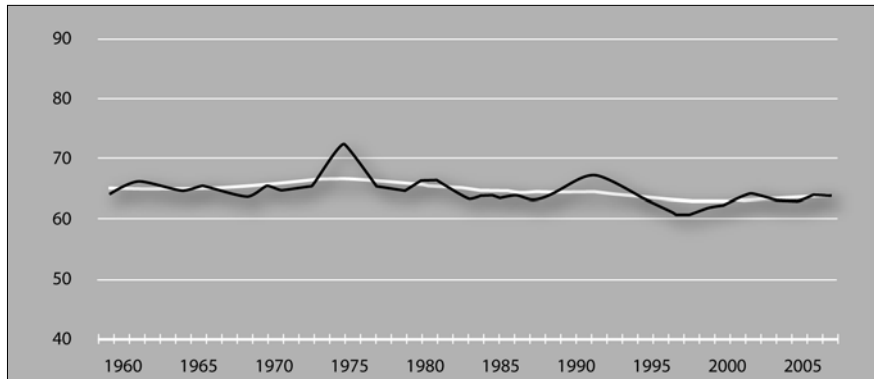
### **Le maintien de la part salariale et la hausse du salaire minimum**

Au regard de la plupart des autres pays de l'OCDE, l'évolution de la part salariale <sup>1</sup> présente au Royaume-Uni une particularité : cette dernière s'est remarquablement bien maintenue (graphique 5), en dépit des transformations structurelles introduites par les gouvernements conservateurs, notamment la réduction sensible du rôle des syndicats de salariés dans la vie économique et sociale. Les salaires réels ont progressé à un rythme annuel moyen de 1,4 % dans les années quatre-vingt-dix (contre 0,5 % en France, 0,3 % en Allemagne), et au rythme surprenant de 2,7 % depuis 2001 (contre 1,1 % en France, 0,05 % en Allemagne), soit une progression identique à celle que connaissait le pays dans les années soixante-dix.

L'élévation de la part salariale s'explique pour partie par un effet symétrique de ralentissement de la rentabilité des entreprises. Les rapports réalisés par la Banque d'Angleterre (2006) soulignent ainsi une chute du taux de marge des entreprises du secteur marchand – hors secteur pétrolier – à partir de 2003-2004 principalement due à des effets de taux de change élevé et d'environnements national et international plus compétitifs (graphique 6). Metcalf (2007) attribue une partie de ce résultat à la faillite d'une partie des fonds de pension. Mais c'est surtout l'introduction du salaire minimum qui

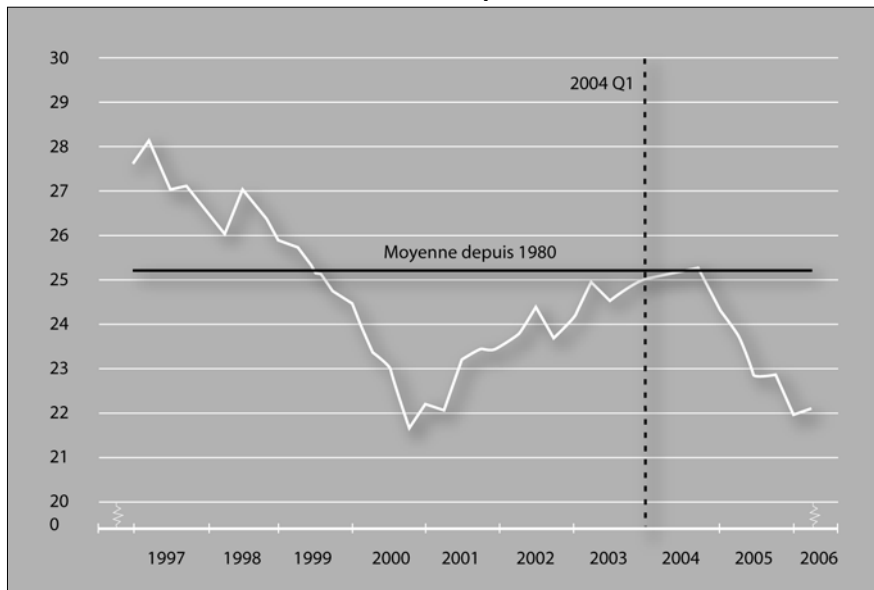
1. Pour une présentation des problèmes théoriques liés à la définition de la part salariale ainsi qu'aux difficultés techniques de sa mesure, voir Batini *et al.*, (2000). Dans une optique néo-keynésienne, les auteurs montrent, sur les trente dernières années, une corrélation négative entre la part salariale (positivement corrélée à l'inflation) et le taux de chômage.

**Graphique 5. Evolution de la part salariale**



Source : Eurostat 2007.

**Graphique 6. Les marges bénéficiaires du secteur privé – hors industrie pétrolière**



a. Estimation par la Banque d'Angleterre. La production finale est définie comme la somme des valeurs ajoutées du secteur privé (hors pétrole et gaz) auxquelles s'ajoutent les consommations intermédiaires. Les profits sont définis à partir de la production finale dont sont déduits les coûts du travail ainsi que les consommations intermédiaires.

Source : Banque d'Angleterre (2006).

explique pour lui le maintien du taux de marge en deçà de sa moyenne de long-terme.

### **Un salaire minimum au-dessus du SMIC**

L'instauration du NMW (*National Minimum Wage*) constitue sans conteste l'élément le plus marquant de régulation du marché du travail. Dans un

pays où la tradition de la négociation collective était fondée sur la mise à l'écart de l'acteur public, la revendication d'un salaire minimum n'est pas allée de soi pour le mouvement syndical. Elle a indéniablement incarné une inflexion stratégique du TUC face à l'affaiblissement infligé par la politique thatcherienne et à la croissance considérable des bas salaires et de la pauvreté durant les années quatre-vingt (Lefresne, 2006).

Indépendante du gouvernement, la Low Pay Commission <sup>1</sup> (LPC) est mise en place en juillet 1997 par le gouvernement Blair avec la responsabilité de fixer le niveau du NMW en tenant compte de ses conséquences probables sur le niveau de l'emploi et l'inflation, ainsi que son impact sur la compétitivité des entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles. Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours suivi les recommandations de la LPC. Le taux horaire du NMW aura connu depuis son entrée en vigueur, en avril 1999, la progression spectaculaire de 59 % (tableau 4). Son champ aura même été étendu aux 16-17 ans initialement exclus. Certes, il partait d'un niveau particulièrement faible au regard d'autres pays de l'Union, mais il dépasse désormais le niveau du SMIC, si l'on raisonne en taux horaire brut, en revenu mensuel sur un temps plein, y compris si l'on tient compte des différences de pouvoir d'achat entre les deux pays (graphique 7).

Les secteurs concernés sont clairement ceux de l'hôtellerie-restauration, du commerce de détail, du textile (proportion élevée de travail à domicile), de la chaussure, des soins aux personnes, du nettoyage et du gardiennage. Au regard des caractéristiques générales de la population en emploi, le NMW concentre davantage de jeunes et sensiblement plus de femmes. Le temps partiel y est largement sur-représenté, la couverture par la négociation collective nettement plus faible. Les minorités ethniques sont également davantage concernées : 7,7 % des salariés issus de minorités ethniques ont été concernés par la réévaluation du NMW intervenue en octobre 2007 contre 5 % de salariés « blancs » (*Low Pay Commission Report*, 2008).

Entre octobre 1999, date de sa création, et octobre 2007, le NMW a crû de 53,3 %. Sur la même période, le revenu brut moyen s'est accru de 41 % et les prix à la consommation ont connu une hausse entre 14 et 27 % selon les indicateurs. En proportion du revenu médian, le salaire minimum est passé de 47,6 % à 52 %, et respectivement de 36,6 à 39,6 % du revenu moyen (LPC, 2008). Il couvre désormais 90 % du décile des plus pauvres, contre 80 % en 1999. Il est passé de 1,9 % des emplois en octobre 2006 à 2,4 % en octobre 2007, compte tenu de la forte réévaluation entre ces deux dates (LPC, 2008). Si l'on tient compte des employeurs non respectueux de la loi, 1 % des emplois sont rémunérés en deçà.

---

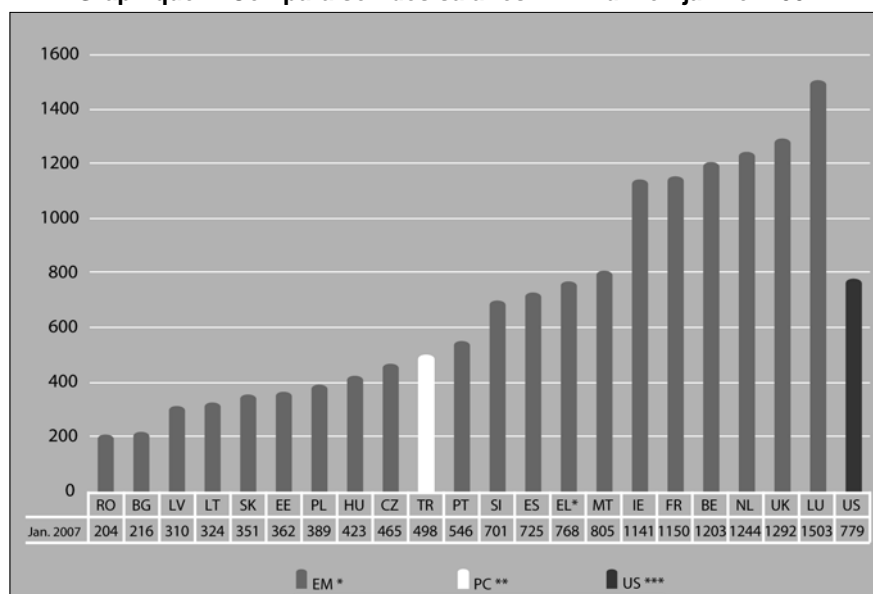
1. La Low Pay Commission est composée de 9 membres, représentants des salariés, du patronat et experts indépendants.

**Tableau 4. Evolution du NMW, en livres sterling**

	Taux adulte	18-21 ans (taux dit « de formation »)	16-17 ans
1 avril 1999	3,60	3,00	
1 oct 2000	3,70	3,20	
1 oct 2001	4,10	3,50	
1 oct 2002	4,20	3,60	
1 oct 2003	4,50	3,80	
1 oct 2004	4,85	4,10	3,00
1 oct 2005	5,05	4,25	3,00
1 oct 2006	5,35	4,45	3,30
1 oct 2007	5,52	4,60	3,40
1 oct 2008	5,73	4,77	3,53

Source : Low Pay Commission.

**Graphique 7. Comparaison des salaires minimum en janvier 2007**



\* Etats-membres ; \*\* Pays candidat, i.e. Turquie ; \*\*\* Etats-Unis

NB : Les taux horaires ont été convertis en taux mensuel à l'aide des facteurs suivants :

- France : 35 heures x 52 semaines, divisé par 12 ;
- Royaume-Uni : 39,4 heures x 52 semaines, divisé par 12 ;
- Etats-Unis : 40 heures x 52 semaines, divisé par 12.

Afin d'éliminer l'effet des différences de niveau de prix entre les pays, des taux de conversion spéciaux, appelés parités de pouvoir d'achat (PPA), ont été utilisés. Les salaires minima exprimés en SPA indiquent effectivement le pouvoir d'achat du salaire minimum.

Source : Eurostat, 2007.

### **Un impact sur la distribution des revenus**

L'étude de Metcalf (2007) montre également que l'écart de salaire médian entre hommes et femmes s'est réduit de 5 points entre octobre 1999 et octobre 2006 ; il en attribue largement la cause au NMW, observant que cette réduction de l'écart est principalement le fait du dernier décile de la distribution des revenus. L'introduction du NMW aurait ainsi permis un certain resserrement de la distribution des revenus pour la partie des titulaires de revenus située au-dessous de la médiane alors même que le processus d'immigration aurait pu induire l'inverse, cela n'empêchant nullement le décile des plus riches de connaître, quant à lui, une progression plus forte que celle du revenu médian. Brewer, Sibieta et Wren-Lewis (2008) montrent que le centile le plus riche a connu une progression annuelle moyenne de ses revenus, quand le revenu moyen progressait à un taux de 3,1 % sur la période 1997-2006, le top 1/1000 des plus riches connaissant quant à lui une progression moyenne de 8 %. Ce dernier résultat plaiderait en faveur d'un travail semblable à celui réalisé par Ian Dew-Becker et Robert Gordon (2005) sur les Etats-Unis. Si l'on retirait les revenus les plus élevés (salaires de PDG pour une large part) de la part salariale, quelle en aurait été la véritable évolution ?

### **NMW : pas d'effet sur l'emploi (en quantité)**

Les études commandées par la LPC montrent régulièrement que le NMW a un impact insignifiant sur l'emploi (en quantité) (Dickens, Draca, 2005). L'analyse économique des liens entre minimum salarial et emploi se trouve même en partie renouvelée par un courant qui voit dans le NMW un moyen d'agir positivement sur les spécialisations de l'appareil productif. Un salaire minimum fixé à un niveau relativement élevé peut en effet dissuader les stratégies de compétitivité exclusivement fondée sur les prix, au profit de stratégies de compétitivité par le haut, jouant davantage sur les améliorations de process et la qualité des produits et des services. Pour le dire autrement, il existerait un salaire minimum d'équilibre, au-delà duquel les effets quantitatifs négatifs sur l'emploi peuvent se faire sentir, mais en deçà duquel l'économie serait maintenue dans une sous-optimisation de ses ressources.

L'une des fonctions de la LPC est à ce titre d'observer – avec l'aide d'experts ou en organisant elle-même des visites d'entreprises – le comportement de certains employeurs et leurs stratégies de ressources humaines lorsqu'une partie non négligeable de leur personnel est concernée par le NMW. Les études régulièrement commandées par la LPC parviennent à établir un impact négatif du NMW sur la rentabilité des entreprises des secteurs à bas salaires (hôtellerie-restauration, coiffure, textile, nettoyage,

services aux personnes, commerce de détail) mais sans avoir d'effets significatifs sur les fermetures d'entreprises et sur l'emploi. Un rapport réalisé en 2005 établit la conclusion suivante : « Une explication possible (de l'absence d'effets négatifs sur l'emploi) est que les firmes qui réalisent des profits dans les activités à bas salaires ont dû, avec l'introduction du salaire minimum, modérer ces profits excessifs en les redistribuant partiellement aux salariés » (Draca *et al.*, 2005).

La récente étude de Metcalf (2007) confirme ce résultat en montrant que les firmes principalement concernées par le salaire minimum ont connu, pour se maintenir sur le marché, des ajustements de leurs profits. Certaines ont réussi à maintenir leur rentabilité en répercutant la hausse du coût salarial sur les prix, notamment si leur implantation locale leur permettait de jouir d'un quasi-monopole. Il semble par ailleurs que le salaire minimum ait été un moyen de sensiblement réduire les horaires de travail, précisément là où ils étaient les plus lourds. La remontée du chômage observée à partir de 2006 ne semble pas avoir remis en cause l'ensemble de ces résultats (Blanchflower *et al.*, 2007).

## **Le problème récurrent de la faible qualité de l'emploi et de la segmentation du marché du travail**

### **Qualité de l'emploi et des transitions**

Sans en être absent, le terme de précarité n'est pas couramment mobilisé dans le débat social britannique. Les expressions de *bad jobs* (mauvais emplois) ou encore de *dead-end jobs* (emplois sans perspective) y sont davantage présents, soulignant en cela que la préoccupation des salariés ne porte pas prioritairement sur la nature du contrat de travail. En effet, on peut être, au Royaume-Uni sans doute plus qu'ailleurs, un salarié sous contrat permanent, sans aucune perspective de promotion et en situation de pauvreté (Lefresne, 2005). Des tentatives récurrentes, émanant d'universitaires et de syndicalistes, visent à identifier les paramètres de la qualité de l'emploi : niveau de salaire, protections et droits sociaux, accès à la formation, durée du travail, perspective de carrière – voire d'en fournir une mesure. Quel que soit l'indicateur retenu, être une femme, un jeune, appartenir à une minorité ethnique ou ne pas avoir de qualification accroît sensiblement la probabilité d'avoir un « mauvais emploi ».

Alors que le gouvernement britannique marquait sa grande réticence à voir se mettre en place des critères européens de qualité de l'emploi suite à la tenue du sommet de Lisbonne (2000), les travaux académiques, souvent connectés aux préoccupations syndicales, se multipliaient Outre-Manche pour tenter de caractériser cette qualité. Or ces études confirment le lien entre qualité de l'emploi et statuts d'emploi, dont la littérature économique



**Tableau 5. La distribution des caractéristiques associées aux « mauvais emplois »**

	Répartition des salariés	Pourcentage bas salaires	Pourcentage sans congés maladie	Pourcentage sans retraite	Pourcentage sans carrière	Nombre moyen caractéristiques négatives
<b>Plein temps</b>	77,2	22,3	31,1	31,1	46,3	1,27
- permanent	71,2	21,4	29,2	29	44,9	1,21
- temporaire	6,0	32	53,7	57,4	64,4	2,07
- durée déterminée*	2,6	13,7	47,6	43	58,4	1,72
<b>Temps partiel</b>	22,8	52,4	53,1	55,8	67,1	2,21
- permanent	20,1	52,7	50,3	54,3	68,2	2,18
- temporaire	2,7	32	53,7	57,4	64,4	2,07
- durée déterminée*	1	29,7	57	51,1	46,2	1,87
<b>Ensemble</b>	100 (n=2.124.000)	28,9	36,1	36,7	51,1	1,48

\* Le CDD est la forme la plus représentée du travail temporaire.  
Source : McGovern P., Smeaton D., Hill S.,(2004).

et sociologique avait jusqu'à présent présumé plus que démontré <sup>1</sup>. Sur des données issues de l'enquête nationale *Working in Britain 2000*, reposant sur un échantillon représentatif d'un peu plus de 2 millions de salariés <sup>2</sup>, McGovern *et al.* (2004), reprenant en cela un travail déjà réalisé aux Etats-Unis, définissent les « mauvais emplois » à partir de quatre caractéristiques dites négatives : l'appartenance aux bas salaires (définis par le seuil de la moitié du salaire médian) ; l'absence de couverture des congés maladie ; l'absence de retraite en dehors des pensions de base assurées par l'Etat ; l'absence de promotion possible dans le cadre de l'emploi occupé.

Le nombre de salariés dont l'emploi est concerné par au moins l'une de ces quatre caractéristiques se situe entre le quart et la moitié de la population de l'enquête. Le quart de cette population dispose d'un bas salaire ; le tiers n'a pas droit à une pension d'entreprise ; le tiers n'a pas droit aux congés maladie et le quart ne bénéficie d'aucune perspective de carrière inscrite dans une grille reconnue dans l'entreprise. Le cumul des quatre caractéristiques ne concerne qu'un actif sur dix. Mais seul un actif sur quatre peut se prévaloir de n'en connaître aucune des quatre. La distribution de

1. On mentionnera, à titre d'exemple, le cas du modèle controversé mais très largement repris de la firme flexible d'Atkinson dans laquelle les emplois non standards sont censés être utilisés par les employeurs dans une logique d'abaissement du coût salarial, ce que l'auteur dudit modèle n'a jamais réellement montré.
2. L'échantillon est calé, en termes d'âge, de genre, de catégorie sociale et de statut d'emploi de la population, sur l'enquête emploi britannique (*Labour Force Survey*). Le statut d'indépendant n'est pas ici retenu.

ces caractéristiques selon les statuts d'emploi (tableau 5) fait apparaître que si l'on tient pour emploi standard l'emploi permanent à plein temps, le fait d'occuper un emploi temporaire ou à temps partiel diminue significativement la qualité de l'emploi, définie à partir du nombre moyen de caractéristiques négatives. A statut d'emploi (permanent ou temporaire) identique, la situation du (de la) salarié(e) à temps partiel est presque toujours plus défavorable que celle du salarié à temps plein. Néanmoins, on note, dans le cas du temps partiel, que les salarié(e)s en emploi temporaire (*a fortiori* s'il s'agit d'un CDD) n'ont pas plus de caractéristiques négatives que les salariés en emploi permanent, ce qui confirme bien la figure précédemment évoquée du salarié à temps partiel « stable dans la précarité ».

Les auteurs vont plus loin en confrontant les caractéristiques des mauvais emplois à celles des salariés (genre, âge, niveau de qualification, présence syndicale, statut familial, expérience antérieure de chômage). Ils montrent en contrôlant chacune de ces caractéristiques :

- que les femmes ont en moyenne 1,2 fois plus de caractéristiques négatives que les hommes ;
- que les salariés de moins de 25 ans en ont 1,7 fois plus que ceux de plus de 25 ans ;
- que les salariés sur des sites dépourvus de présence syndicale en ont 1,46 fois plus que leurs homologues pouvant se prévaloir d'une implantation syndicale dans l'entreprise ;
- que les travailleurs non qualifiés en ont 1,73 fois plus que les cadres supérieurs.

Dans un pays où la mobilité sur le marché du travail est la plus élevée de l'Union européenne (Commission européenne 2004, chapitre 4), la question de la qualité de l'emploi ne fait sens que si elle est reliée à celle des transitions. Or le Royaume-Uni se caractérise par de puissants effets de trappe associés aux bas salaires : si les transitions entre contrat temporaire et contrat permanent y sont relativement élevées, la probabilité de sortir d'un bas salaire est parmi les plus faibles de l'Union. C'est principalement le temps partiel dont l'ampleur constitue l'une des spécificités du marché du travail britannique (plus du quart de l'emploi ; à 77 % féminin ; durée moyenne hebdomadaire : 16 heures) qui explique pour une large part ces effets de trappes. Certes, la transposition de la directive européenne dans ce domaine a permis de limiter les effets discriminatoires, mais elle reste difficilement applicable dans les entreprises où les syndicats ne sont pas implantés. Le NMW constitue bien sûr un rempart institutionnel important – environ 1,5 million de travailleurs en ont bénéficié dont 70 % de femmes – mais son impact se heurte à une limite essentielle : pour ces nombreuses titulaires d'emplois à temps partiel, souvent courts, il ne

constitue pas une garantie de revenu pour vivre. Par ailleurs, certains secteurs où les syndicats sont inexistantes sont réputés pour bafouer la législation : hôtellerie-restauration, nettoyage ou secteur textile comportant une large part de travail à domicile. La faiblesse de certains salaires exclut par ailleurs de fait une partie de la population de la couverture assurantielle de certains risques sociaux. En effet, en deçà du *National insurance contribution* (£ 97 hebdomadaires), ni les employeurs ni les salariés ne cotisent pour certains droits élémentaires tels que la retraite, l'indemnisation chômage ou la maternité. Compte tenu de l'étendue du temps partiel, deux millions de femmes et cinq cents mille hommes sont dans ce cas et se voient ainsi renvoyés sur les dispositifs d'assistance.

La mobilité subie touche également les travailleurs des vieilles industries condamnées à des délocalisations accélérées. Dans les Midlands où les fermetures d'entreprises (notamment automobile) sont légion, le reclassement externe des salariés est loin d'être assuré et la protection des salariés licenciés très faible <sup>1</sup>. La différence considérable avec le modèle scandinave dit de flexicurité, réside dans la faiblesse des droits qui permettraient de sécuriser les trajectoires des salariés ; faiblesse de l'indemnisation chômage et des minima sociaux ; faiblesse de la formation professionnelle continue également, les entreprises n'étant soumises à aucune obligation légale dans ce domaine. La couverture par la négociation collective exerce à cet égard un rôle déterminant. Pour les salariés couverts (36 %), les salaires connaissent une progression réelle – en moyenne nettement supérieure à celle observée en France – et les contrats de travail donnent accès à une protection sociale satisfaisante. Mais pour les autres, c'est loin d'être le cas.

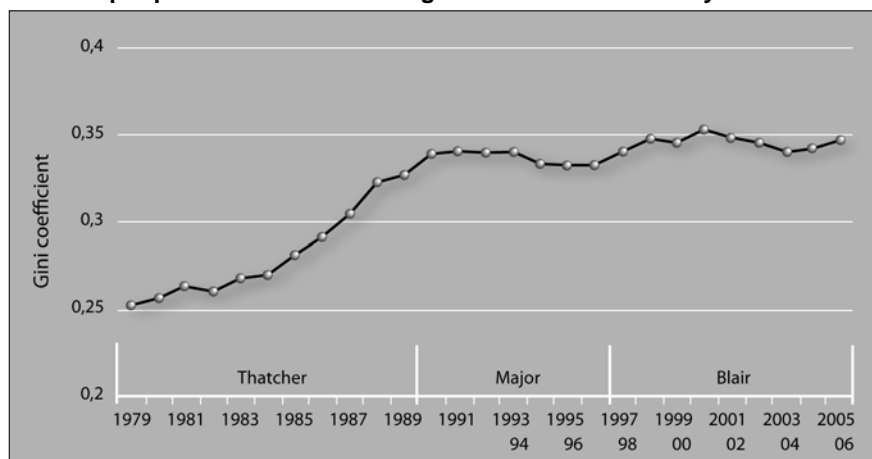
### **Des résultats insuffisants en matière de pauvreté**

Les progrès accomplis par les gouvernements Blair en matière de resserrement des inégalités de revenus méritent d'être relativisés au regard des évolutions enregistrées sous les gouvernements précédents (graphique 8). Le deuxième mandat de Tony Blair (2001-2005) aura marqué un léger resserrement des inégalités mesurées à partir du coefficient de Gini. Néanmoins, celui-ci reprendra sa progression sous le troisième mandat (2005-2007) (Brewer, Muriel *et al.*, 2008).

---

1. La législation britannique repose sur la transposition de la directive européenne (98/59/CE du 20 juillet 1998). Les indemnités de licenciement ne concernent que les salariés qui ont été employés au moins deux ans dans l'entreprise, sur un contrat à durée indéterminée (sauf stipulation contraire dans un accord d'entreprise). Le montant, fixé par l'Employment Rights Act, varie entre 18 et 30 semaines de salaire. Il est plafonné à £ 280 par semaine.

**Graphique 8. Evolution des inégalités de revenus au Royaume-Uni**



NB : Le coefficient de Gini est une mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une société donnée. Il varie entre 0 (situation d'égalité théorique parfaite) et 1 (situation d'inégalité théorique maximale où la tranche de la population la plus riche concentrerait la totalité des revenus). A titre comparatif, le coefficient de Gini se situe au voisinage de 0,3 en France et de 0,6 au Brésil.  
Source : Brewer, Muriel *et al.* (2008).

De même, les progrès enregistrés en termes de recul de la pauvreté ne permettent pas d'effacer le formidable saut que celle-ci a franchi sous les gouvernements conservateurs : la part de la population vivant dans un ménage disposant de moins de 60 % du revenu médian (déduction faite du coût du logement) a plus que doublé, passant de 14 % en 1979 à 25 % en 1997. Les premiers mandats de Blair permettent de ramener ce taux à 21,7 % en 2004. Mais celui-ci remonte, sous le troisième mandat Blair pour atteindre 22,5 % en 2007 ; les femmes, les titulaires de temps partiel, les jeunes et les plus âgés, victimes d'une baisse relative continue des pensions de base <sup>1</sup>, étant sur-représentés au sein de cette population (*Ibid.*, 2008).

## Conclusion

Attribuer les succès du marché du travail britannique à la politique de flexibilisation du rapport salarial et à l'élargissement de l'offre de travail par la politique d'activation des dépenses sociales se heurte à un manque de preuves empiriques. L'expérience du salaire minimum montre que la hausse des taux d'emploi a pu se faire à l'abri de la compétition salariale, dans un contexte de croissance relativement soutenue qui semble aujourd'hui largement remis en question. De leur côté, mobilisant des moyens somme

1. L'indexation de la retraite de base aux revenus avait été supprimée par M. Thatcher en 1981. Elle a été rétablie sous le dernier gouvernement Blair. 20 % des retraités vivent au-dessous du seuil de pauvreté.

toute limités, les politiques d'activation ou encore les incitations fiscales à l'emploi n'ont pas créé la dynamique d'emploi escomptée. Et la forte décline du chômage recensé (notamment du chômage de longue durée) masque un report considérable du nombre de chômeurs sur l'inactivité à travers les régimes d'assistance ou d'invalidité dont la régulation est désormais placée au centre de la nouvelle réforme du *Welfare to work*.

Le panorama que nous avons dressé débouche en fait sur une perspective que laisse peu entrevoir la thèse néo-libérale appliquée aux réalités britanniques. Plus que les réformes structurelles, ce seraient davantage les éléments de re-régulation du marché du travail (salaire minimum, restauration de la négociation collective, investissements publics...) qui, couplés à une politique budgétaire dégagée des contraintes du pacte de stabilité, ont constitué les véritables atouts de l'économie britannique. Les effets de segmentation induits par la faible protection de l'emploi en dépit de progrès certains accomplis, les insuffisances de la formation au niveau des qualifications inférieures ou intermédiaires (Hutton, 2005 ; Leitch, 2006), et enfin l'inégal ancrage de la négociation collective, constituent en revanche les obstacles possibles à l'émergence d'une régulation articulant durablement croissance, salaire et emploi. La question majeure reste probablement celle de la faible qualité de l'emploi, qui, d'une part, peut être tenue pour responsable des maigres performances de la productivité du travail Outre-Manche et d'autre part, perpétue un haut niveau d'inégalités sociales, conforté par le poids des mécanismes privés gagnant du terrain dans le système de retraite, d'éducation ou même de santé.

## Annexe

### Liste des personnalités rencontrées

Diego Colas, *Premier secrétaire de la chancellerie diplomatique, Ambassade de France à Londres*, 4 avril 2006

Will Hutton, *journaliste-essayiste, ancien éditorialiste en chef de The Observer et directeur du cabinet de consultant, The Work Foundation*, Londres, 4 avril 2006

David Coats, *ancien membre de la Commission sur les bas salaires, directeur associé de The Work Foundation*, Londres, 4 avril 2006

Robert Hills, *Banque d'Angleterre*, Londres, 4 avril 2006

Ian Brinkley, *Trade Union Congress, chef du secteur économique*, Londres, 5 avril 2006

Jonathan Portes, *ministère du Travail et des Pensions, directeur économique à la direction Stratégie du travail et de la protection sociale*, Londres, 5 avril 2006.

Hedvig Ljungerud, *ministère des Finances*, Londres, 5 avril 2006

David Marsden, *professeur de relations industrielles à la London School of Economics*, Londres, 5 avril 2006.

## Références bibliographiques

- Alcock P., Beatty C., Fothergill S., MacMillan R., Yeandle S. (2003), *Work to Welfare: How Men Become Detached from the Labour Market*, CUP, Cambridge.
- Banque d'Angleterre (2006), *Inflation Report*, novembre.
- Batini N., Jackson B., Nickell S. (2000), « Inflation dynamics and the labour share in the UK », External MPC, Unit Discussion Paper n° 2, Bank of England, London.
- Batini N., Greenslade J.V. (2006), « Measuring the UK short-run NAIRU », *Oxford Economic Papers*, n° 58, 28-49.
- Bell B., Smith J. (2004), « Health, Disability Insurance and Labour Force Participation », *Bank of England Working Paper*, n° 218.
- Blanchflower D.G., Saleheen J., Shadforth C. (2007), « The Impact of the Recent Migration from Eastern Europe on the UK Economy », *Bank of England Working Paper*.
- Blundell R., Costa Dias M., Meghir C., Van Reenen J. (2004), « Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program », *Journal of European Economic Association*, vol. 2, 569-606.
- Brewer M. (2008), *Welfare Reform in the UK: 1997-2007*, Working paper 2008:12, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Suède.
- Brewer M., Browne J. (2006), « The Effect of the Working Families' Tax Credit on Labour Market Participation », Briefing Note, n° 59, Institute for Fiscal Studies, London.
- Brewer M., Muriel A., Phillips D., Sibieta L. (2008), *Poverty and Inequality in the UK: 2008*, Institute for Fiscal Studies, Report, June.
- Brewer M., Sibieta L., Wren-Lewis L. (2008), *Racing away? Income Inequality and the Evolution of High Incomes*, IFS Briefing Note, n° 76, January.
- Cazenave M-C, Zajdela H. (2006), *Le modèle britannique en question*, Communication au colloque *Etat et Régulation sociale*, Matisse-CNRS-Université Paris I, 11-13 septembre.
- Centre for Economic Performance (2006), « Incapacity Benefit Reform: Tackling the Rise in Labour Market Inactivity », Policy Analysis briefing paper, CEP, London.
- Commission européenne (2004), *L'emploi en Europe*.
- Davoine L. (2005), « Le New Deal for Young People: des évaluations contrastées », *Travail et Emploi*, n° 101, janvier, 7-19.
- De Giorgi G. (2005), « Long-Term Effects of a Mandatory Multistage Program. The New Deal for Young People in the UK », *IFS Working paper*, WO5/08?, Institute for Fiscal Studies, London.
- Dew-Becker I., Gordon R. (2005), *Where do the Productivity Growth Go? Inflation Dynamics and the Distribution of Income?*, NBER Working Paper, n° W11842, Cambridge (Mass), December.
- Dickens L., Hall M., Wood S. (2005), « Review of Research into Employment Relations Legislation », *Employment Relations Research Series*, n° 45, Department of Trade and Industry, London.

- Dickens R., Draca M. (2005), « The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage », Centre for Economic Performance Discussion Paper, n° 693.
- Draca M., Machin S., van Reenen J. (2005), *The Impact of the National Minimum Wage on Profits and Prices*, Report for Low Pay Commission.
- Eurostat (2007), « Salaires minima 2007 », *Statistiques en bref, populations et conditions sociales 71/2007*.
- Eurostat (2008), *Labour Market Policy - Expenditure and Participants*, Data 2006.
- Fagan C., O'Reilly J., Halpin B. (2005), *Job opportunities for whom? Labour market dynamics and service sector employment in Germany and Britain*, Anglo-German Foundation, London.
- Fitzner G. (2006), « How Have Employees Fared? Recent UK Trends », *Employment Relations Research Series*, n° 56, Department of Trade and Industry, London.
- Freud D. (2007), *Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options for the Future of Welfare to Work*, Independent Report to the Department for Work and Pensions.
- Glyn A. (2002), « L'égalité par le retour au travail », *Esprit*, juillet, 103-129.
- Hutton W. (2005), *Where are the Gaps?*, The Work Foundation, London.
- Husson M. (2000), « Pourquoi les taux de chômage diffèrent en Europe ? », *La Revue de l'IREN*, n° 32, 45-77.
- Husson M. (2008), « Performances d'emploi : macroéconomie et marchés du travail », *La Revue de l'IREN*, n° 58, 9-64.
- IREN (2008), *Chronique internationale de l'IREN*, n° 115, numéro spécial sur l'indemnisation du chômage, novembre.
- Join-Lambert O., Lefresne F. (2004), « Le NHS, une institution pérenne en pleine transformation », *Chronique internationale de l'IREN*, « Réformes des systèmes d'assurance maladie et débats sociaux », n° 91, novembre, 80-91.
- Koning J. (de), Layard R., Nickell S., Westergaard-Nielsen N. (2004), « Policies for Full Employment », HMSO, Norwich.
- Labour Market Review* (2006), Office for National Statistics, London.
- Larquier G. (de) (2001), « Dynamiques des marchés du travail, chômage et inégalités », in Bessy C, Eymard-Duvernay F., Larquier G. (de), Marchal E. (dir), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, PIE-Peter Lang, 21-51.
- Lefresne F. (2005), « *Bad jobs* : état des lieux et enjeux du syndicalisme », *Chronique internationale de l'IREN*, n° 97, « Précarisation de l'emploi et représentation syndicale », novembre, 109-120.
- Lefresne F. (2006), « Le salaire minimum au Royaume-Uni : une institution récente », *Chronique internationale de l'IREN*, octobre, 91-104.
- Leitch S. (2006), *Prosperity for All in the Global Economy – World Class Skills*, Final Report of the Leitch Review of Skills, HMSO, Norwich.
- Low Pay Commission (2008), *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2008*, HMSO, Norwich.



- Manning A. (2005), « You Can't Always Get What You Want: the Impact of the UK Jobseeker's Allowance », *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, n° 697.
- Mathieu C. (2005), « La politique économique du New Labour : un modèle pour l'Europe ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 261, 4 mai.
- McGovern P., Smeaton D., Hill S. (2004), « Bad Jobs in Britain », *Work and Occupations*, 31.2, 225-249.
- Metcalf D. (2007), « Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment? », Discussion Paper n° 781, Centre for Economic Performance, London.
- OCDE (2005), *Panorama de la société : Indicateurs sociaux de l'OCDE*, édition 2005.
- Taillepiet P. (2005), « Evolution de l'emploi public en France et au Royaume-Uni depuis 1980 : éléments de comparaison », *Diagnostics, Prévisions et Analyses Economiques*, n° 83, septembre.
- Taylor-Gooby P., Larsen T., Kananen J. (2004), « Market means and welfare ends: the UK welfare state experiment », *Journal of Social Policy*, n° 33, 573-92.