



D o c u m e n t d e t r a v a i l

n° 04.2019

Royaume-Uni
Salaires : la décennie perdue
(2008-2018)

*Jacques FREYSSINET **

* Chercheur associé à l'Ires.

a o ù t • 2 0 1 9

Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est • Noisy-le Grand, France • Tél. 0148151890
contact@ires.fr • www.ires.fr • Twitter @IresFr • LinkedIn ires-france • Facebook IresFr

Synthèse

En 2018, le salaire réel moyen au Royaume-Uni est inférieur de 3,7 % à son niveau de 2008. Le recul résulte de l'impact de la « grande récession » des années 2008-2009 qui n'a été que partiellement compensé au cours des années suivantes. Il se situe aussi dans le prolongement d'une tendance de longue durée au ralentissement, puis à la stagnation de la hausse du salaire réel.

Ces résultats sont associés à l'exceptionnelle médiocrité des performances du Royaume-Uni en matière de productivité du travail. Le phénomène a été amplifié par un décrochage récent entre l'évolution de la productivité et celle des rémunérations perçues par les salariés. Enfin, contrairement aux mécanismes habituellement observés, la forte diminution du taux de chômage depuis 2015 n'a pas exercé d'effet positif sur les taux de salaire.

Les recherches qui se sont multipliées pour percer « l'énigme de la productivité » (productivity puzzle) révèlent la combinaison de plusieurs facteurs. La récession de 2008-2009 puis l'incertitude engendrée à partir de 2016 par le Brexit ont entraîné l'abandon ou le report de projets d'investissements productifs locaux dans une économie fortement globalisée et financiarisée. Plutôt que l'immobilisation de leurs capitaux, les entreprises ont privilégié le recours à une main-d'œuvre abondante, précaire et bon marché. Cette source est alimentée par la destruction depuis l'époque thatchérienne des mécanismes de protection de l'emploi qui étaient jusqu'alors assurés par la négociation collective. Les gouvernements du New Labour (1997-2010) n'ont que partiellement remis en cause la tendance. Ainsi se sont renforcées des caractéristiques déjà mises en évidence dans le passé par les travaux de comparaison internationale : un modèle de production à basses qualifications, bas salaires et basse productivité. Dans ce contexte, le mouvement syndical, gravement affaibli, a été incapable de tirer parti du retour à un pseudo-plein emploi qui n'a été rendu possible que par l'explosion des emplois précaires. La décennie perdue des salaires au Royaume-Uni ne constitue donc pas un accident de l'histoire, mais un aboutissement logique de l'histoire.

Contrairement à ce qui était prévisible, le recul des salaires réels ne s'est pas accompagné d'une amplification générale des inégalités salariales. Elle n'est observée qu'au bénéfice des très hauts salaires. Le pourcentage des bas salaires a baissé depuis l'introduction en 2016 du National Living Wage, salaire minimum légal à partir de 25 ans. En revanche, l'accélération, depuis 2009, de la croissance du nombre d'indépendants ayant des revenus inférieurs au salaire minimum traduit un glissement des emplois à bas salaires vers le self-employment.

Les projections macroéconomiques les plus récentes de l'Office for Budget Responsibility (mars 2019) se situaient, faute d'autre base, dans le cadre de l'accord de sortie de l'Union européenne de novembre 2018 désormais définitivement rejeté par le Parlement britannique. Elles n'envisageaient un rattrapage du niveau des salaires de 2008 qu'à partir de 2021. Les évolutions politiques observées depuis lors rendent ces hypothèses hautement optimistes. La décennie perdue 2008-2018 ne constitue donc pas un entracte dans l'évolution des salaires au Royaume-Uni. Rien aujourd'hui ne permet d'annoncer un retour à la croissance des salaires réels dans les années à venir.

SOMMAIRE

1. La tendance de long terme : ralentissement puis baisse des salaires	7
1.1. <i>La poursuite d'une longue évolution</i>	7
1.2. <i>Une régression salariale qui se prolonge</i>	8
2. Les variables explicatives : productivité, chômage, rapport salarial	10
2.1. <i>L'énigme de la productivité</i>	10
a) Deux variables explicatives d'impact limité : mesure et réallocation	11
b) Un marché du travail flexible.....	12
c) Un investissement ralenti.....	12
d) La productivité totale des facteurs (PTF).....	13
e) Les difficultés d'interprétation des disparités sectorielles	14
2.2. <i>Les déterminants classiques du salaire sont-ils en échec ?</i>	16
a) Un découplage salaire-productivité ?	16
b) Un découplage salaire-chômage ?.....	18
2.3. <i>Les modes de mobilisation et d'usage de la force de travail</i>	20
3. Les inégalités de salaire	21
3.1. <i>Les bas salaires</i>	21
3.2. <i>Les écarts entre les femmes et les hommes</i>	22
3.3. <i>Les écarts entre le secteur privé et le secteur public</i>	23
3.4. <i>Le rôle de l'emploi pseudo-indépendant</i>	23
Perspectives : une décennie perdue ... et après ?	25
Références bibliographiques	26

Royaume-Uni

Salaires : la décennie perdue (2008-2018)

En avril 2018, dix ans après l'éclatement de la grande récession, le salaire réel au Royaume-Uni est inférieur de 3,7 % à son niveau d'avril 2008 ¹. Un tel recul est sans équivalent parmi les économies développées, même si le ralentissement de la croissance des salaires y est général lors de cette décennie.

Pour préciser la nature du phénomène, il est nécessaire de relier la dynamique globale de l'évolution des salaires à celle des autres grandes variables macroéconomiques (point 1). On présentera ensuite les controverses qui se sont développées pour rendre compte de la spécificité de la situation du Royaume-Uni (point 2). Un diagnostic global est insuffisant si l'on ignore l'impact enregistré dans le domaine des inégalités de salaires (point 3).

1. La tendance de long terme : ralentissement puis baisse des salaires

La grande récession intervient dans le prolongement d'une longue évolution qui avait conduit, dans les années immédiatement précédentes, à un freinage marqué de l'évolution des salaires (1.1). Elle se distingue des récessions antérieures par le caractère d'abord brutal puis durable de la baisse du salaire réel (1.2).

1.1. La poursuite d'une longue évolution

Les graphiques 1 et 2 présentent l'évolution du salaire réel depuis cinq décennies avec des indicateurs et des périodisations différents. Leurs enseignements sont complémentaires (Belfield *et alii*, 2017 ; Gregg, Fernandez-Salgado, Machin, 2014 ; LPC, 2018).

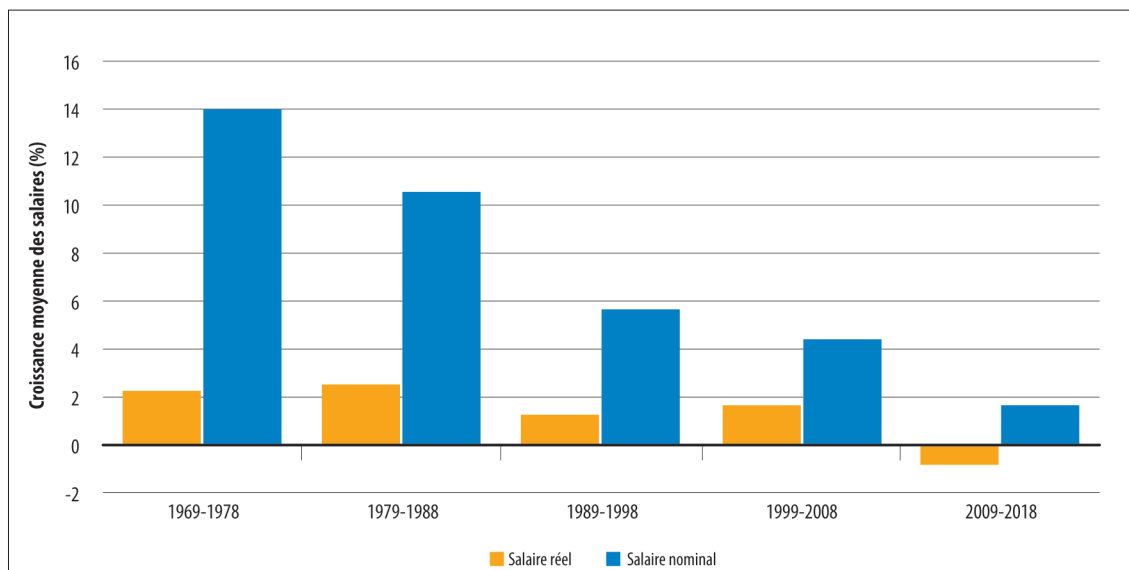
Le graphique 1, qui porte sur la croissance des gains moyens nominaux et réels, montre une baisse forte et continue du taux de croissance du salaire nominal, principalement liée à la baisse de l'inflation tandis que le taux de croissance du salaire réel ne semble pas avoir de tendance nette avant la récession de 2008. Cette indétermination est liée au choix d'un découpage arbitraire en périodes décennales qui ne concorde pas avec la succession des cycles économiques.

Le graphique 2 présente l'évolution annuelle en valeur réelle du salaire médian horaire ou hebdomadaire. Une périodisation se dégage à partir des variations de pente. Elle est mieux marquée avec le salaire hebdomadaire qui tient compte des variations de la durée du travail. De 1977 à 1991, le salaire bénéficie de la croissance économique ; il est ensuite quasi stagnant jusqu'en 1996 du fait de la récession du début de la décennie 1990 ; il repart en accompagnant la croissance économique jusqu'en 2004. Ces mouvements sont conformes à ce qui est attendu en fonction de la conjoncture économique. En revanche, une nouvelle phase de stagnation du salaire réel entre 2004 et 2008, c'est-à-dire dans une période de croissance du PIB et de la productivité avec un faible chômage, semble annoncer une modification des mécanismes

1. Il s'agit des gains bruts moyens hebdomadaires pour les salariés à plein temps (*Full-time gross weekly earnings*) qui constituent la référence de base utilisée par l'Office National de la Statistique. Ils sont mesurés par une enquête réalisée chaque année au mois d'avril auprès des employeurs (Source : ONS, 2018).

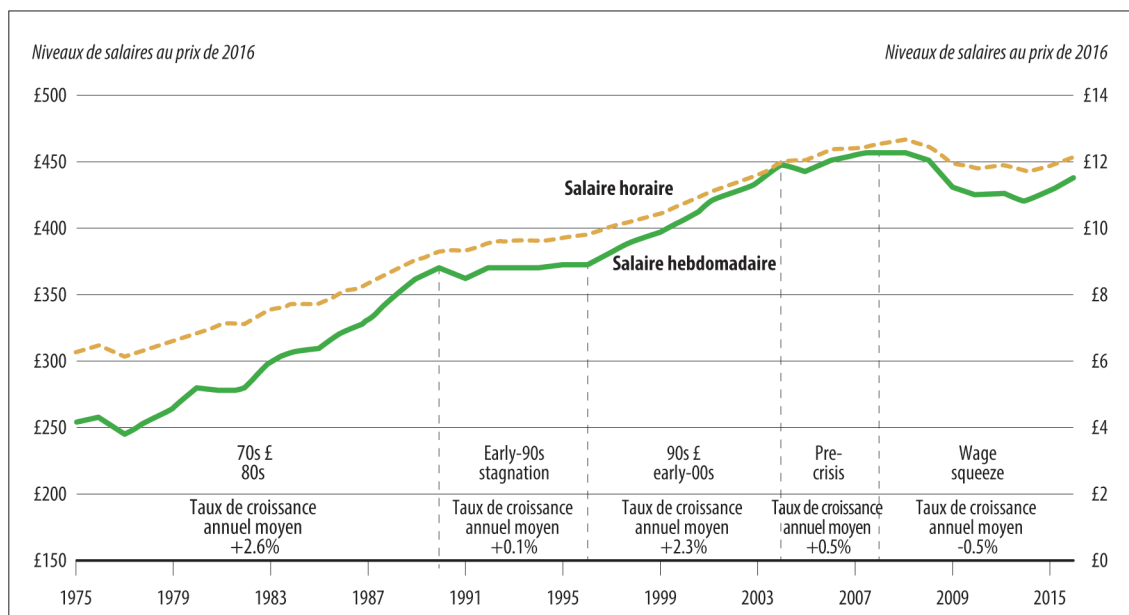
de détermination des salaires avant même l'éclatement de la grande récession ². Cet élément doit être pris en compte dans le débat qui porte sur l'interprétation de la période ultérieure en termes de cycle économique ou d'inflexion structurelle.

Graphique 1. Taux de croissance des gains réels et nominaux moyens (1969-2018)



Source : LPC, 2018, p. 171.

Graphique 2. Salaires réels horaires et hebdomadaires (1975-2016)



Source : Bell, Whittaker, 2017, p. 6.

1.2. Une régression salariale qui se prolonge

Compte tenu du décalage habituel entre l'évolution du chômage et celle des salaires, ces derniers accompagnent bien jusqu'en 2011-2012 la dégradation du marché du travail selon une logique cyclique (tableau 1 et graphique 3). Entre 2009 et 2014, les salaires réels

2. Des travaux économétriques sur une équation de salaires confirment l'existence d'une rupture en 2003 (Gregg, Fernandez-Salgado, Machin, 2014).

reculent de 6,7 %. En revanche, le rapide recul du chômage à partir de 2013 et les trois années de reprise de la croissance économique 2013-2015 n'entraînent à partir de 2015 qu'un rattrapage partiel, situation qui se confirme entre 2016 et 2018 alors que le marché du travail est en apparent plein emploi. La question se pose donc, comme à propos de la période 2004-2008, d'éventuelles modifications structurelles dans les processus de formation des salaires (LPC, 2018 ; Blanchflower, Costa, Machin, 2017 ; Blanchflower, Machin, 2016 ; Clarke, Gregg, 2018 ; Costa, Machin, 2017 ; European Commission, 2009).

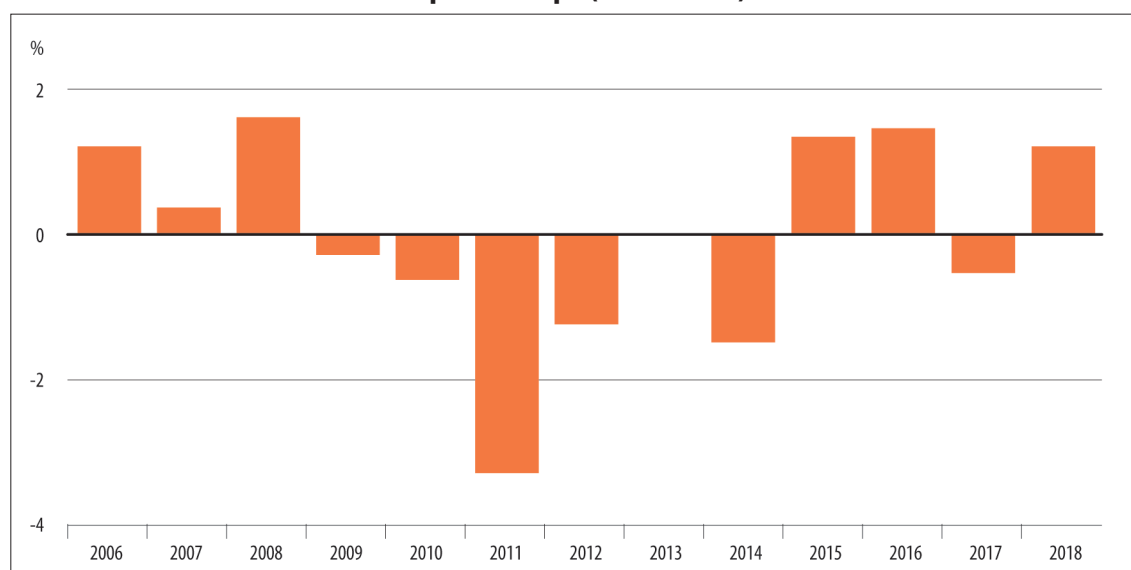
Tableau 1. Indicateurs macroéconomiques

Année	PIB (1)	Productivité (2)	Salaire réel (3)	Part salariale (4)	Taux chômage (5)	Taux emploi (6)	Prix (7)	Bal. op. courantes (8)	Déficit public (9)
2007	2,5	1,5	0,4	58,3	5,3	72,7	2,4	-3,6	-2,6
2008	-0,3	-0,6	1,6	57,7	5,7	72,6	3,5	-4,2	-5,2
2009	-4,2	-1,5	-0,3	59,7	7,6	70,9	2,0	-3,6	-10,1
2010	1,7	1,3	-0,6	59,7	7,9	70,4	2,5	-3,4	-9,3
2011	1,6	1,2	-3,3	58,6	8,1	70,3	3,8	-2,0	-7,5
2012	1,4	-0,8	-1,2	58,5	8,0	71,0	2,6	-3,8	-8,1
2013	2,0	-0,4	0,0	58,5	7,6	71,6	2,3	-5,2	-5,3
2014	2,9	0,6	-1,5	57,5	6,2	72,9	1,5	-4,9	-5,3
2015	2,3	1,0	1,4	57,6	5,4	73,7	0,4	-4,9	-4,2
2016	1,8	0,5	1,5	57,8	4,9	74,4	1,0	-5,2	-2,9
2017	1,8	1,0	-0,5	57,8	4,4	75,0	2,6	-3,3	-1,9
2018	1,4	0,5	1,2	58,2	4,1	75,6	2,3	-3,9	-1,5

Sources : ONS, OCDE et AMECO.

Légende :

- (1) Produit intérieur brut (taux de croissance annuel)
- (2) Productivité horaire du travail (taux de croissance annuel)
- (3) Salaire hebdomadaire brut à plein temps (taux de croissance annuel)
- (4) Masse salariale en % du PIB
- (5) Taux de chômage des 16 ans et plus en % de la population active des 16 ans et plus
- (6) Taux d'emploi des 15-64 ans en % de la population totale de 15-64 ans
- (7) Indice des prix à la consommation (taux de croissance annuel)
- (8) Déficit de la balance des opérations courantes % du PIB
- (9) Déficit public au sens du traité de Maastricht (en % du PIB).

Graphique 3. Taux de croissance des gains réels hebdomadaires moyens à plein temps (2006-2018)

Source : ONS, 2018a.

2. Les variables explicatives : productivité, chômage, rapport salarial

A long terme, les travaux empiriques montrent une forte corrélation tendancielle entre l'évolution du salaire réel horaire et celle de la productivité horaire du travail. Or cette dernière est fortement ralentie sur l'ensemble de la décennie 2008-2018. Un premier débat porte donc sur l'énigme de la productivité (2.1). La faiblesse de la croissance de la productivité du travail est toutefois insuffisante pour rendre compte de la baisse du salaire réel. La question d'un éventuel découplage entre les deux est donc débattue. Une seconde énigme est engendrée par le constat d'une insensibilité du salaire à la forte réduction du taux de chômage qui est revenu dès 2016 en dessous de 5 % : où est donc passée la courbe de Phillips ? Au total, c'est la question des variables explicatives du salaire dans la crise économique qui est posée (2.2). Dans toutes les analyses est mis en évidence le rôle joué par les transformations des conditions d'utilisation de la force de travail, qu'il s'agisse des formes d'organisation productive ou des institutions du marché du travail. Nous proposerons d'en faire le facteur explicatif dominant (2.3).

2.1. L'énigme de la productivité

Depuis la récession de 2008-2009, le *productivity puzzle* a engendré au Royaume-Uni une volumineuse littérature. Comme dans la plupart des économies capitalistes développées, la crise financière et économique a engendré d'abord une chute cyclique de la productivité du travail puis un ralentissement durable de sa tendance. L'énigme naît de l'ampleur exceptionnelle du mouvement au Royaume-Uni aussi bien dans sa composante cyclique que tendancielle ³.

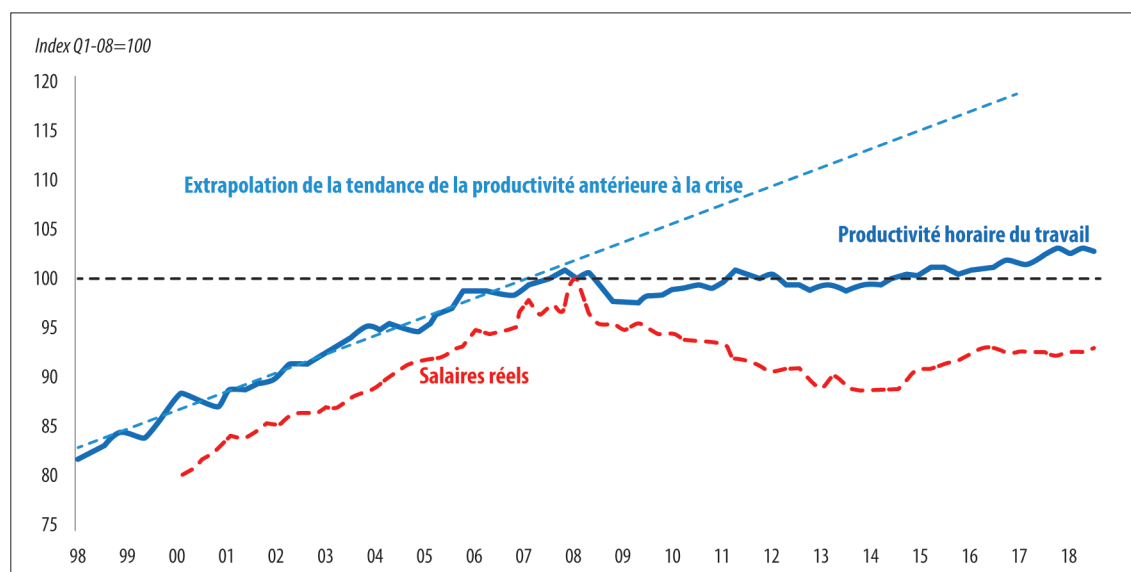
Les premiers travaux, au début de la décennie 2010 ont surtout porté sur la différence de réaction du marché du travail au regard des récessions de 1979 et de 1990 (Barnett, Batten *et alii*, 2014 ; Barnett, Broadbent *et alii*, 2014 ; Barnett, Chiu *et alii*, 2014 ; Blanchflower, Machin, 2014 ; Blundell *et alii*, 2014 ; Pessoa, Van Reenen, 2013b ; Riley *et alii* ; 2014). Lors de ces deux dernières récessions, une forte chute de l'emploi s'était accompagnée d'une relative préservation du taux de salaire. C'est la réaction normale, observée aussi aux Etats-Unis, lorsqu'il existe un faible niveau de normes protectrices de l'emploi. Or, en 2008-2009, alors que de nouvelles étapes ont été franchies au Royaume-Uni dans la flexibilisation du marché du travail, l'emploi résiste bien et la compression de la masse salariale s'opère principalement par le taux de salaire. La baisse du salaire réel est facilitée par le niveau relativement élevé d'inflation pendant la grande récession (Voir les colonnes (3) et (7) du tableau 1). Elle peut ainsi s'opérer sans se heurter au phénomène classique de la rigidité à la baisse du salaire nominal (Clarke, Cregg, 2018).

Pendant la récession, la résistance de l'emploi est expliquée par le fait que les entreprises ont pratiqué la rétention de leur main-d'œuvre (*labour hoarding*) échaudées par des expériences antérieures et à l'image de ce qui s'observait dans d'autres pays. Elles évitent ainsi les coûts de licenciement, puis les coûts et les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée lors de la reprise à venir. Cette référence au cycle classique de la productivité se révèle insuffisante puisque, dès la modeste reprise de 2010, les embauches ont repris activement, ce qui excluait l'existence d'abondants « sureffectifs » dans les entreprises. La productivité horaire présente au cours des années suivantes un profil presque plat : le taux annuel moyen de croissance est de -0,2 % entre 2010 et 2014 puis de +0,9 % entre 2014 et 2017 (Bughin *et alii*, 2018). Comme le montre le graphique 4, son niveau a accumulé en 2018 un retard de l'ordre de 20 % par rapport à celui qui aurait résulté de la prolongation de la tendance de long terme antérieure à la crise (LPC, 2018).

3. Le caractère prégnant et persistant de l'interrogation sur les causes de cette énigme est bien illustré par le fait que, récemment encore (en mai 2018), le ministère chargé des entreprises et de la stratégie industrielle (*Department for Business, Energy and Industrial Strategy*) a lancé un appel général à des contributions sur les explications de la stagnation de la productivité des entreprises : « Business Productivity Review : Government call for evidence » (DBEIS, 2018).

Il faut donc identifier des variables explicatives de nature structurelle. Si les différents travaux concordent quant à l'inventaire des variables susceptibles d'être mobilisées, leurs conclusions peuvent diverger quant à l'importance relative qu'il convient de leur accorder (Bryson, Forth, 2015 ; Bughin *et alii*, 2018 ; Harris, Moffat, 2017 ; Kierzenkowski *et alii*, 2018). Les résultats varient selon les méthodes, les champs et les périodes retenus. Nous nous limitons ici aux conclusions, positives ou négatives, qui sont largement consensuelles à l'échelle macroéconomique avant de souligner les difficultés d'interprétation des données sectorielles.

Graphique 4. Productivité du travail et salaires réels (1998-2018)



Source : European Commission, 2019, p. 32.

a) Deux variables explicatives d'impact limité : mesure et réallocation

On retrouve au Royaume-Uni, le débat qui s'est développé à partir des Etats-Unis sur la pertinence des méthodes de mesure de la productivité, notamment dans le contexte du développement de l'économie numérique ou plus largement des technologies de l'information et de communication (TIC). De même, le secteur financier occupe une place croissante dans l'économie britannique alors que la mesure de sa valeur ajoutée pose de sérieux problèmes méthodologiques dans une période marquée par une crise financière majeure (Riley, Rincon-Aznar, Samek, 2018). Si la difficulté est indiscutable, les experts s'accordent sur le fait que la marge d'erreur qui peut en résulter ne correspond qu'à une fraction de l'écart enregistré par rapport au trend global de productivité ⁴.

Une autre piste de recherche porte sur les obstacles à la réallocation du capital et donc au freinage du processus schumpétérien de destruction créatrice que devrait engendrer l'enchaînement d'une récession puis d'une reprise. Ce processus constitue une source de gains de productivité par sortie d'entreprises obsolètes et entrée d'entreprises performantes. Certains auteurs mettent l'accent sur les obstacles qu'auraient constitués les restrictions de crédit bancaire en freinant la création ou le développement de PME et, symétriquement, sur la « bienveillance » (*forbearance*) des banques qui auraient retardé la disparition d'entreprises déficitaires endettées, soit sous la pression des pouvoirs publics, soit pour ne pas faire apparaître dans leurs comptes la dévalorisation de créances.

4. Pour deux synthèses récentes sur les difficultés de mesure des variations de la productivité du travail et d'identification des variables explicatives : Mason, O'Mahony, Riley, 2018 ; Riley, Rincon-Aznar, Samek, 2018. A titre d'exemple, les experts de la Banque d'Angleterre attribuent aux erreurs de mesure entre 3 et 4 % de l'écart de la productivité relativement à sa tendance (Barnett, Batten *et alii*, 2014).

Cependant, si ces mécanismes ont joué, ils n'ont pu le faire que de manière transitoire au cœur de la récession⁵. Surtout, ils ne permettent pas de rendre compte du fait que les pertes de productivité constituent un phénomène qui est observé au sein de toutes les entreprises et de toutes les branches (Riley *et alii*, 2018). Cette composante intra-entreprise est responsable d'au moins les deux tiers de la perte de productivité globale. Les effets de composition ont eu un impact minoritaire.

b) Un marché du travail flexible

Plusieurs études montrent l'influence de la transformation des conditions de fonctionnement du marché du travail (Blundell *et alii*, 2014 ; Bughin, 2018 ; Bryson, Forth, 2015 ; Pessoa, Van Reenen, 2013b).

- L'absence de réglementation a facilité l'explosion du nombre d'emplois précaires, en particulier sous la forme de « contrats zéro heure » (Freyssinet, 2016) et de pseudo emplois indépendants.
- Une offre de travail abondante est née de la juxtaposition de trois mouvements : l'immigration en provenance de l'Europe de l'Est ; l'intensification des politiques d'« activation » des jeunes, des chômeurs et des inactifs valides ; l'élévation des taux d'activité des personnes âgées en conséquence des modifications intervenues dans les régimes de retraites.
- La chute continue du taux de syndicalisation et du taux de couverture par des accords collectifs n'a pas permis aux syndicats de tirer parti de la forte diminution du chômage à partir de 2014.

Ce contexte a rendu possible la prolifération d'emplois vraisemblablement à faible productivité ainsi que la réduction du salaire réel au rythme de l'inflation pour les salariés en emploi. Simultanément, la valeur réelle du salaire minimum (*National Minimum Wage*) baisse entre 2009 et 2014 et il faut attendre l'introduction du *National Living Wage* en avril 2016 pour que soit dépassé, en valeur réelle, le niveau de 2009 (Freyssinet, 2019). Dans une conjoncture économique incertaine, les entreprises sont donc poussées à retarder leurs investissements (*infra*) et à répondre à la faible reprise par un usage plus intensif d'une main-d'œuvre bon marché.

Certains auteurs (Sisson, 2014) ajoutent à la prise en compte du fonctionnement du marché du travail, l'impact des choix gestionnaires et organisationnels des entreprises ainsi que des méthodes de gestion des ressources humaines.

- L'option dominante en faveur d'un mode d'organisation hiérarchique des entreprises qui privilégie la *lean production* aux dépens des *learning organisations*.
- La priorité donnée à la compétitivité par les coûts plutôt que par la qualité des produits.
- La pression des actionnaires pour une rentabilité à court terme (*shareholder value*).

La récession et la médiocre reprise auraient renforcé des caractéristiques permanentes du modèle productif britannique.

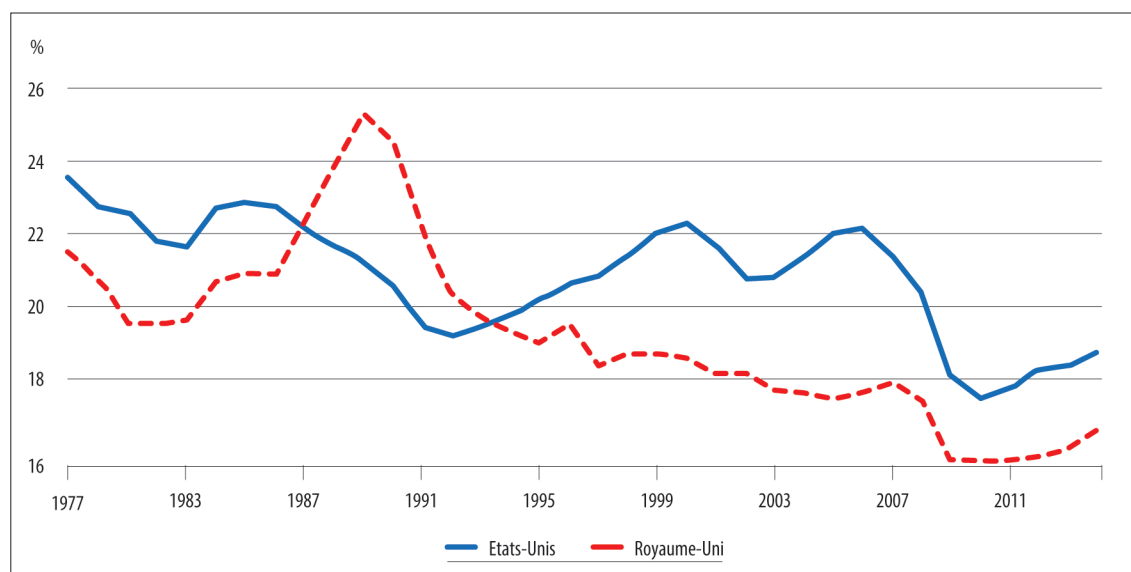
c) Un investissement ralenti

Un autre aspect de la financiarisation de l'économie britannique réside dans la baisse, depuis la fin de la décennie 1980, de la part de l'investissement en capital fixe dans le PIB. La tendance a été accélérée par la grande récession (graphique 5).

5. Par exemple, une étude évalue entre 3 et 4 % la perte de productivité qui peut être associée aux freins à la réallocation des activités pendant la récession (Barnett, Broadbent *et alii*, 2014). Dans le même sens : Bryson, Forth, 2015).

Ce constat, combiné à celui de la rapide reprise de la création d'emplois après 2010 ⁶, renforce le diagnostic d'une accélération de la substitution travail/capital avec un effet mécanique de réduction de la productivité du travail. Si les actionnaires privilégient le profit à court terme, c'est pour alimenter les placements financiers en évitant, dans une conjoncture incertaine l'immobilisation dans le capital fixe productif.

Graphique 5. Part de l'investissement en capital fixe dans le PIB (1979-2014)



Source : Smithers *in* Kelly, D'Arcy, 2015, p. 30.

d) La productivité totale des facteurs (PTF)

Une information complémentaire pourrait être fournie par la variation de la productivité totale des facteurs. Cependant, la signification de cette grandeur est incertaine. Elle constitue un résidu lorsque, dans la fonction de production, on a imputé aux variations de la valeur ajoutée la contribution des variations de la quantité de travail et de la quantité de capital productif utilisés dans la production. Elle est censée représenter les variations de la qualité des facteurs de production ainsi que de l'efficacité de leur combinaison. Une autre interprétation y voit la mesure de l'impact du progrès technique pour sa partie non incorporée dans le capital productif.

Les experts de McKinsey ont proposé une décomposition des sources de la réduction de 1,9 point du taux annuel moyen de variation la productivité horaire du travail entre la période 2000-2005 où elle croît de 2,2 % et la période 2010-2015 où elle croît de 0,2 % (tableau 2). En choisissant ces périodes, ils veulent éliminer les années exceptionnelles situées autour de la grande récession (Bughin *et alii*, 2018).

Tableau 2. Sources de réduction du taux annuel moyen de croissance de la productivité horaire du travail entre 2000-2005 et 2010-2015

Intensité du capital	-0,4
Qualité du travail	+0,1
Productivité totale des facteurs	-1,1
Effet sectoriel de composition	-0,5
Total	-1,9

Source : Bughin *et alii*, 2018, p.12.

6. Avec la création de 2 millions d'emplois entre 2010 et 2015.

D'autres experts trouvent également un poids déterminant de la PTF dans la chute de productivité du travail, mais seulement pour la période 2008-2010 c'est-à-dire le cœur de la récession. Son impact disparaît dans la période suivante 2011-2015 durant laquelle seule l'amélioration de la qualité du travail expliquerait la légère reprise de la productivité. Toutefois, les auteurs de cette étude ont fortement relativisé la signification de leurs résultats (Riley, Rincon-Aznar, Samek, 2018 : 5.2. *What does Total Factor Productivity measure ?*). En premier lieu, l'évaluation résiduelle de la PTF rend sa valeur dépendante de toutes les erreurs de mesure faites sur les quantités produites et les quantités de facteurs de production. En second lieu, la TPF traduit, sans que l'on puisse les distinguer, les effets combinés de toutes les variables, internes ou externes à l'entreprise (autres que les inputs mesurables de facteurs) qui déterminent son efficacité. Comme le soulignent ces auteurs : « la PTF est souvent considérée comme une mesure de notre ignorance » et ils concluent : « une grande partie de l'énigme de la productivité du travail au Royaume-Uni demeure une énigme générale de la PTF » (*ibidem*, p. 32) ⁷.

La prise en compte de la productivité totale des facteurs conduit donc à déplacer l'énigme plutôt qu'à la résoudre.

e) Les difficultés d'interprétation des disparités sectorielles

En ce domaine, l'étude la plus récente et la plus approfondie a été réalisée par des experts de l'OCDE (Kierzenkowski, Machlica, Fulop, 2018) ; elle porte sur la période 2008-2016. Ses résultats peuvent être confrontés avec ceux présentés par une équipe de McKinsey qui, comme nous l'avons indiqué, compare les performances moyennes au cours de deux quinquennats antérieurs et postérieurs à la récession : 2000-2005 et 2010-2015 (Bughin, 2018) ⁸. Il faut souligner que les mesures utilisées (tableau 3) sont de nature différente ; le seul intérêt est de permettre de vérifier si les ordres de grandeur sont comparables et si les interprétations proposées sont compatibles. La première étude mesure les contributions sectorielles à l'écart global de la productivité du travail relativement à sa tendance antérieure à la crise (*supra* graphique 4). La seconde étude mesure les contributions sectorielles à la baisse du taux de croissance moyen annuel de la productivité entre 2000-2005 et 2010-2015 (*supra*, tableau 2).

7. « TPF is often considered a measure of our ignorance » (...) « much of the UK labour productivity puzzle (...) remains a widespread TPF puzzle ».

8. Une troisième étude (Riley *et alii*, 2018) présente l'intérêt d'adopter un niveau de désagrégation plus élevé (59 secteurs). Il n'est pas possible d'en résumer les résultats qui sont cohérents avec ceux des deux études que nous commentons. Sont confirmées l'absence d'impact significatif d'un effet de composition sectoriel et l'importance du phénomène de « *capital shallowing* » c'est-à-dire de la diminution du ratio capital productif/nombre d'heures travaillées. De plus, il est montré que les mouvements de prix relatifs ne constituent pas une variable explicative.

Tableau 3. Contributions sectorielles à la baisse de la croissance de la productivité du travail

	OCDE (1)	McKinsey (2)
Ensemble de l'économie	-17,2	-1,4
Finance et assurance	-4,2	-0,4
Information et communication	-3,9	-0,3
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	-2,3	-0,1
Transport et stockage	-1,9	-0,1
Administration, défense, éducation, santé, social	-1,5	0,0
Commerce et réparations	-0,9	-0,1
Hôtels, cafés, restaurants	-0,6	-0,1
Electricité, gaz, air conditionné	-0,6	-0,1*
Agriculture, sylviculture, pêche	-0,6	0,0
Construction	-0,5	0,0
Eau et traitement d'ordures	-0,3	*
Immobilier	-0,3**	+0,3**
Mines et carrières	-0,2	-0,1
Arts et divertissements	-0,1	0,0

Sources : Kierzenkowski *et alii*, 2018, p. 36 ; Bughin *et alii*, 2018, p. 11.

Légende :

(1) OCDE : contributions sectorielles à la chute de la productivité au 4^e trimestre 2016 relativement à la tendance antérieure 1997-2007.

(2) Mc Kinsey : contributions sectorielles à la diminution du taux annuel moyen de la croissance de la productivité entre 2000-2005 et 2010-2015.

* McKinsey regroupe « Eau et traitement d'ordures » avec « Electricité et gaz »

** L'OCDE exclut les loyers imputés de la valeur ajouté du secteur « Immobilier.

Les deux études confirment un résultat déjà mentionné : l'essentiel de la chute globale de la productivité a une origine intra-sectorielle. Elles pondèrent les contributions des différents secteurs et, sur cette base, proposent des hypothèses explicatives hétérogènes qui compliquent les termes de l'énigme.

- La contribution du secteur financier vient en tête dans les deux classements. Selon l'OCDE, il contribue pour un quart (24,4 %) à la baisse globale de productivité. Le problème naît de ce que la « productivité » du secteur, qui est fonction de la rentabilité d'activités largement immatérielles et globalisées, n'entretient qu'un rapport ténu avec ses effectifs⁹. La succession de phases de boom puis de crise et de reprise sur les marchés financiers engendre donc des variations considérables et faiblement significatives de la supposée productivité du travail. Un indicateur de cette indétermination est le fait que l'écart est presque totalement « expliqué » par les variations de la productivité totale des facteurs (*supra*).

- Parmi les services non-financiers, les secteurs « Information et communication » et « Activités professionnelles scientifiques et techniques » contribuent respectivement pour 22,5 % et 10,9 % à la baisse globale. Ici, l'OCDE souligne que ces secteurs ont pris la « place du lion » dans l'explosion du nombre des indépendants sans salariés dont les bas revenus sont généralement liés à une faible et irrégulière durée du travail (*infra* point 3.4).

- Les industries manufacturières ont une contribution de 13,3 % dont l'origine principale réside dans la chute des investissements et la substitution travail/capital (*supra*). S'y ajoute la faible ampleur des mouvements de restructuration (du fait de la survie plus ou moins artificielle d'activités à basse productivité).

- Les autres secteurs ont des contributions inférieures à 10 %. Chacun mériterait un commentaire particulier.

9. Le rapport McKinsey détaille les problèmes posés par la mesure des services rendus par le secteur financier en s'appuyant sur les exemples analysés dans les documents de la Banque d'Angleterre.

Le mouvement global apparaît donc, à la lumière des analyses sectorielles, plus comme la composante de dynamiques hétérogènes que comme la conséquence de tendances structurelles communes.

Si l'énigme de la productivité est au centre des débats, elle ne doit pas conduire à négliger les autres variables dont les interactions sont usuellement mobilisées pour rendre compte l'évolution des salaires.

2.2. Les déterminants classiques du salaire sont-ils en échec ?

Empiriquement, il est assez solidement établi qu'à long terme les salaires évoluent comme la productivité du travail et que, dans le cycle, ils sont sensibles au taux de chômage. Globalement, de 2008 à 2018, ces régularités semblent s'effacer dans le cas du Royaume-Uni. Un examen approfondi conduit à des conclusions plus complexes. Il permet notamment de rendre compte d'un résultat à première vue paradoxal : la baisse des salaires réels s'accompagne sur la période d'une stabilité de la part salariale (tableau 1) alors que le PIB augmente en termes réels de 13 % entre 2008 et 2018. La part salariale, après de légères fluctuations, retrouve presque exactement en 2018 (58,2 %) son niveau de 2008 (58,3 %) ¹⁰. L'explication réside principalement dans l'augmentation de la fraction de la « rémunération des salariés », au sens de la comptabilité nationale qui ne se traduit pas en « salaires et traitements bruts » mais en cotisations sociales et autres prélèvements sur salaires versés par les employeurs.

a) Un découplage salaire – productivité ?

La controverse sur l'existence d'un découplage en longue période entre l'évolution de la productivité du travail et celle des salaires est surtout liée au choix de l'indicateur de mesure des salaires comme l'illustre le graphique 6.

- Il existe une étroite liaison entre les variations de la productivité horaire du travail (ligne rouge du graphique) et la rémunération moyenne des salariés ¹¹ (ligne bleu) sous réserve des écarts transitoires engendrés par le cycle de la productivité.

- Si l'on mesure les salaires moyens perçus (ligne jaune), un décrochage s'amorce au début des années 2000. Il correspond à l'accroissement des cotisations sociales des employeurs principalement liées à un constat de sous-financement des régimes de retraites d'entreprise ¹² et, à titre secondaire, à l'augmentation des cotisations à la sécurité sociale (*National Insurance*).

- Enfin, le décrochage est plus précoce et plus marqué si l'on mesure le salaire médian et non le salaire moyen (ligne verte). Il est dû à la forte amplification des inégalités de salaire à partir de la décennie 1990.

Une mesure du poids respectif de ces composantes a été réalisée pour la période 1972-2010 (Pessoa, Van Reenen, 2013). L'écart cumulé de croissance entre la productivité horaire du travail et le salaire médian est de 42,5 %. Il est expliqué pour

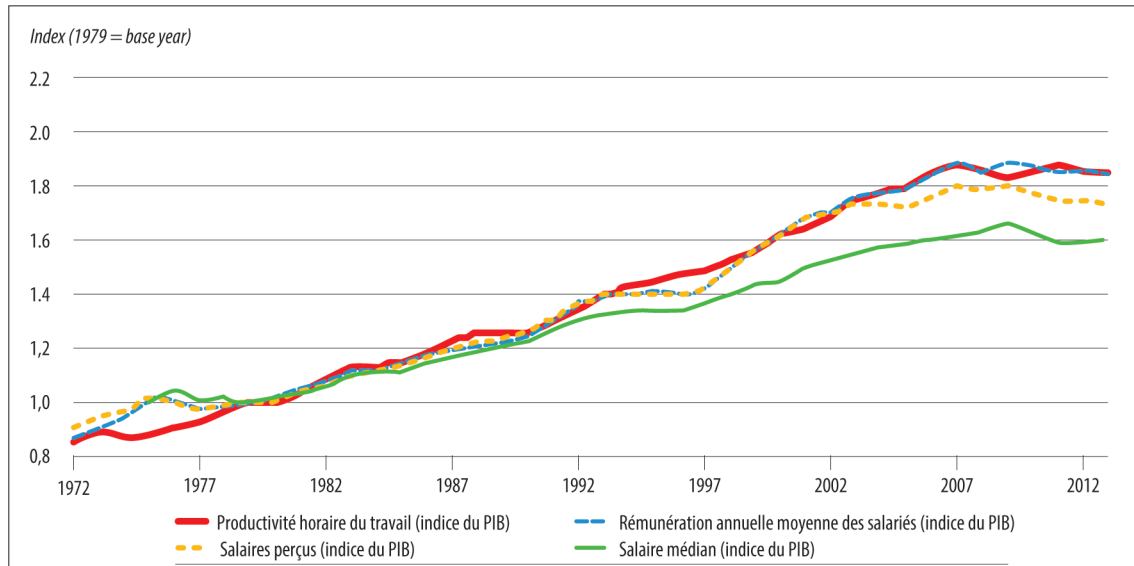
10. La part salariale est ici mesurée en pourcentage du produit intérieur brut. Si on la calcule au coût des facteurs, c'est-à-dire après déduction des impôts sur la production (nets de subventions), il apparaît même une légère augmentation : 66,7 % en 2018 contre 64,5 % en 2008 (Données AMECO).

11. Par convention statistique, la « rémunération des salariés » (*employees compensation*) comprend le salaire brut et les contributions sociales des employeurs. Elle est légèrement inférieure au coût du travail pour les employeurs car elle ne comprend pas les autres prélèvements obligatoires payés par les employeurs qui ont pour assiette la masse salariale.

12. Ce constat semble paradoxal puisque, à partir des années 2000, les entreprises ont accéléré la clôture de l'accès aux régimes à contributions définies pour privilégier les régimes à cotisations définies. Cependant, la sous-estimation du vieillissement de la population et de la baisse du rendement des actifs ont imposé le versement de lourdes contributions de financement du déficit réel ou anticipé des fonds de retraite. Une étude économétrique a établi l'existence d'une forte corrélation négative entre ces contributions et l'évolution des salaires perçus (Bell, Whittaker, 2017).

16,6 % par la croissance des inégalités salariales ¹³ et pour 16,0 % par la hausse des cotisations sociales des employeurs ¹⁴.

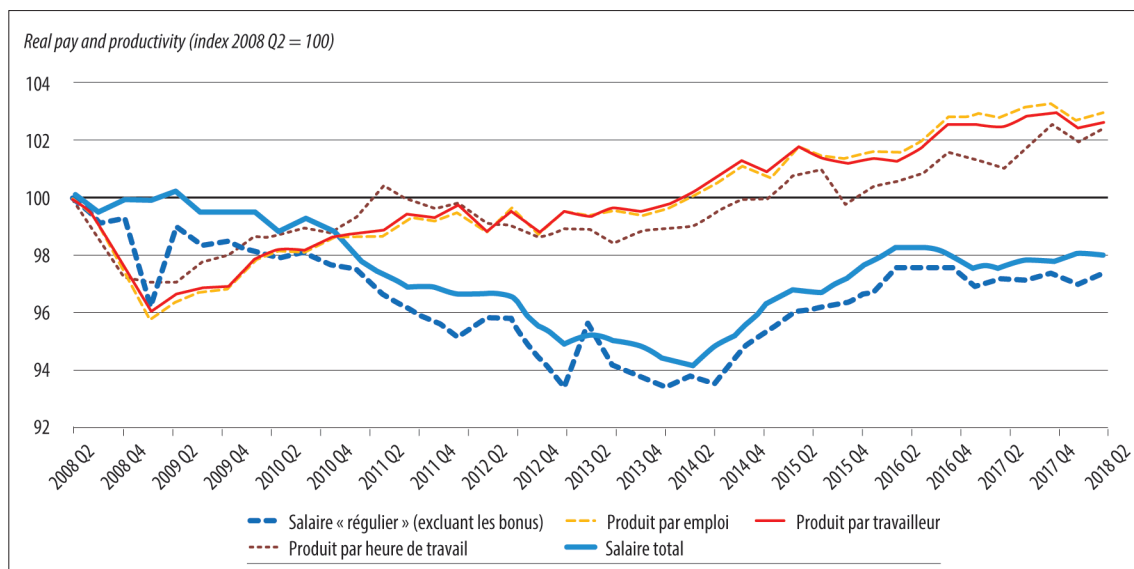
Graphique 6. Le découplage de la productivité et des salaires médian (1972-2013)



Source : Van Reenen in Kelly, D'Arcy, 2015, p. 24.

Par rapport à ces tendances longues, l'impact spécifique de la grande récession est illustré par le graphique 7. Il met en évidence le jeu initial du cycle de productivité, puis une longue période d'écart encore non résorbé en 2018 entre la productivité horaire et le salaire moyen. Il existe donc bien une forme nouvelle de découplage qui se manifeste par le non rattrapage du niveau de salaire réel antérieur à la récession bien qu'une médiocre croissance de la productivité soit enregistrée.

Graphique 7. Croissance de la productivité et des gains moyens en valeur réelle (2008-2018)



Source : LPC, 2018, p. 173.

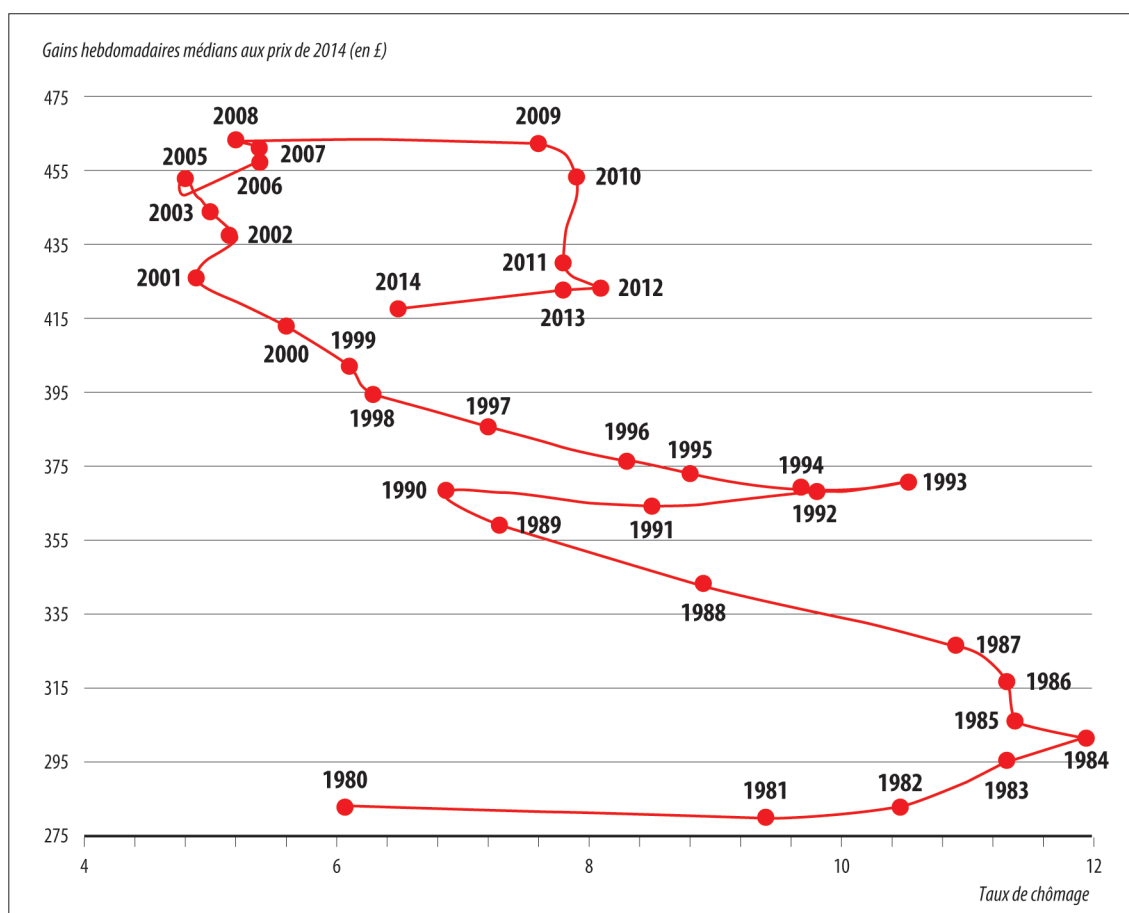
13. L'augmentation des inégalités s'opère surtout au sommet de la hiérarchie, entre le 9^e et le 5^e décile.

14. Il existe d'autres sources d'écart mineurs, par exemple le choix du déflateur.

b) Un découplage salaire - chômage ?

Dans tous les modèles macro-économétriques, l'équation de salaire introduit, selon des modalités diverses, une sensibilité du taux de salaire au taux de chômage. C'est bien ce qui était observé au Royaume-Uni au cours des deux récessions précédentes comme l'illustre le graphique 8. Les récessions qui s'étaient amorcées en 1979 et 1990 avaient entraîné d'abord une forte poussée du chômage puis une stagnation du salaire du salaire réel pendant trois années avant que celui-ci ne reprenne sa croissance. La récession de 2008 ne déclenche, comme nous l'avons signalé précédemment, qu'une croissance relativement modérée du taux de chômage (de 5,3 % en 2007 à 8,1 % en 2011) mais ensuite, malgré la décrue rapide du taux de chômage, qui dès 2016 passe en dessous de 5 %, la chute du salaire réel n'est pas résorbée en 2018. Pour la première fois, la tension sur le marché du travail ne se répercute pas sur l'évolution du salaire réel ¹⁵.

Graphique 8. Le déplacement de la relation entre salaires réels et chômage (1980-2014)



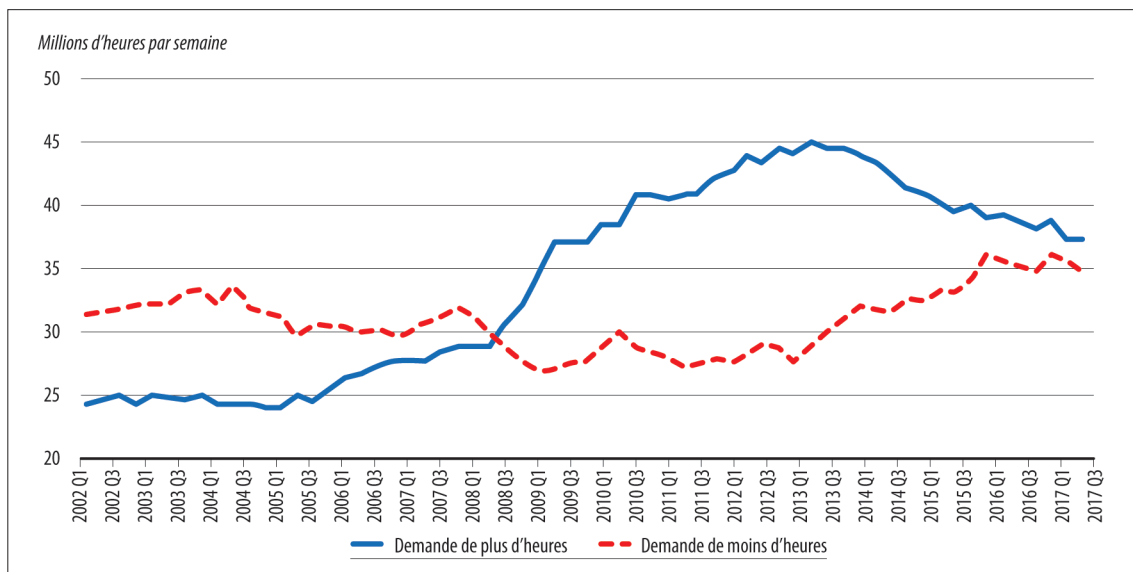
Source : Machin, 2015, p. 43.

Comme à propos de l'énigme de la productivité, l'affaiblissement des syndicats et la transformation des institutions du marché du travail sont invoqués parmi les principales variables explicatives. Nous n'y revenons pas bien qu'ils s'agisse vraisemblablement du facteur central.

15. En 2014, paraissent deux études complémentaires qui considèrent, à l'opposé de la thèse du découplage salaires-chômage, que la sensibilité du salaire au taux de chômage a augmenté lorsque l'on compare la période 2003-2012 à la période 1986-2002 (Gregg, Fernandez-Salgado, Machin, 2014 ; Gregg, Machin, Fernandez-Salgado, 2014). Extrapolant les résultats obtenus pour la seconde période, les auteurs estiment, en 2014, qu'une chute du taux de chômage de 8,5 % (taux maximum atteint après la récession) à 5 % entraînerait une augmentation de 7 % du salaire réel. Dès 2016, le taux de chômage est passé sous la barre des 5 %, mais le taux de salaire n'a pas suivi. Ainsi est confirmée, *a contrario*, l'hypothèse de la déconnexion.

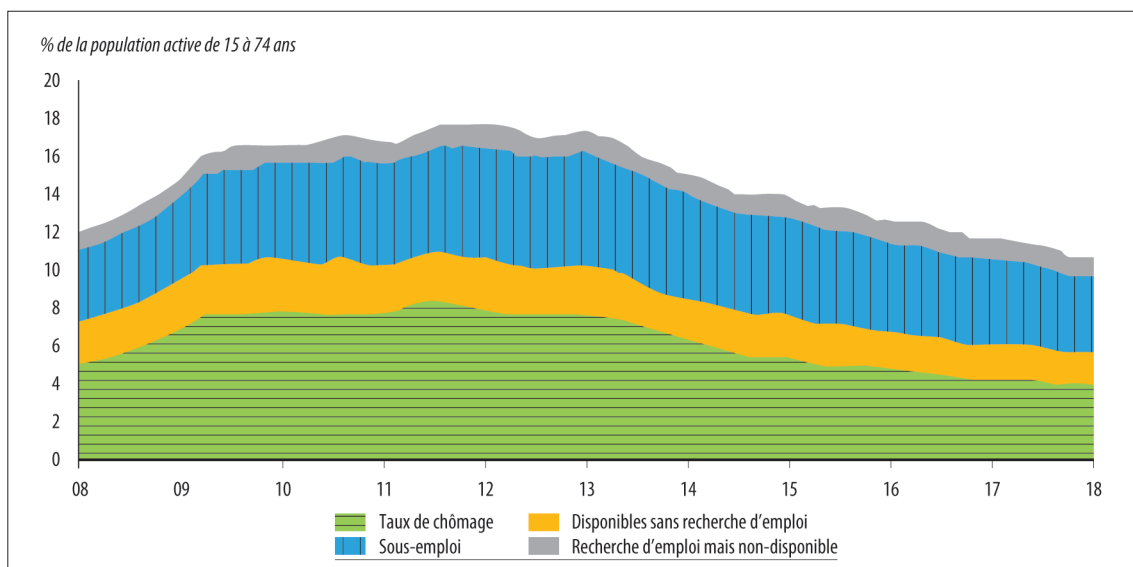
Il s'y ajoute une mise en cause du taux de chômage comme indicateur pertinent des tensions sur le marché du travail, donc d'une pression potentielle sur le taux de salaire. David Bell et David Blanchflower proposent d'ajouter au chômage une mesure du sous-emploi calculé à partir du solde des souhaits de travailler plus ou moins d'heures qui sont déclarés par les salariés dans les enquêtes sur la force de travail (Bell, Blanchflower, 2014, 2018a et 2018b). Le graphique 9 décrit la poussée de cet indicateur de sous-emploi dans les années qui suivent la récession. Il indiquerait la présence de réserves de force de travail immédiatement accessibles aux employeurs au-delà de l'embauche de chômeurs (voir aussi : Clarke, Gregg, 2018). Cependant, l'écart entre les deux courbes s'est résorbé depuis le début de 2016 sans impact sur une reprise de la croissance des salaires.

Graphique 9. Solde des demandes d'accroissement ou de réduction de la durée de travail hebdomadaire (en millions d'heures par semaine) - 2002-2017



Source : Bell, Blanchflower, 2017, p. 13.

Graphique 10. Chômage et force de travail potentielle additionnelle (2008-2018)



Source : European Commission, 2019, p. 8.

Une mesure alternative des ressources potentielles de force de travail est obtenue en prenant en compte le sous-emploi et le halo autour du chômage (European Commission, 2019 ; ONS, 2017). On observe (graphique 10) le même mouvement d'élargissement de la « réserve de main-d'œuvre » sous l'impact de la récession, puis le retour dès 2016 à un niveau équivalent à celui de 2008. Ces variations sont importantes à prendre en compte dans l'analyse du cycle économique, mais elles ne semblent pas pouvoir influencer la tendance longue des salaires.

Au total, le découplage ne s'opère pas entre la productivité du travail et le coût salarial mais, en premier lieu, avec les rémunérations perçues par les salariés, du fait de l'accroissement des contributions sociales des employeurs, en second lieu et de manière plus accentuée, avec le salaire médian du fait de l'amplification des inégalités salariales. Par ailleurs, si le salaire est resté sensible au taux de chômage jusqu'en 2012, il n'a pas bénéficié dans les années suivantes de la rapide diminution de ce taux contrairement à ce que laissait prévoir l'extrapolation des tendances antérieures.

2.3. Les modes de mobilisation et d'usage de la force de travail

De longue date, les économistes du travail britanniques ont mis en évidence l'existence d'un « piège d'équilibre de basses qualifications et de bas salaires » (*low-skill, low-wage equilibrium trap*). La faiblesse de l'appareil de formation initiale professionnelle et technique ainsi que l'effondrement, après la Seconde Guerre mondiale, de l'apprentissage traditionnel ont engendré une pénurie persistante de main-d'œuvre pour les qualifications de premier niveau et des niveaux intermédiaires. Les entreprises s'y sont adapté, non pas en développant des dispositifs de formation professionnelle continue, qui sont restés d'ampleur modeste, mais en adoptant des choix techniques et des formes d'organisation du travail intensives en main-d'œuvre peu qualifiée. Le taylorisme primitif a partiellement cédé la place à la *lean production* sans remettre en cause cette option.

De manière récurrente, des recherches académiques et des rapports officiels ont décrit cet enchaînement. De manière récurrente, les gouvernements ont adopté des plans ambitieux de développement de la formation professionnelle initiale et continue. De manière récurrente, des diagnostics de semi-échec ont été portés (Freysinet, 2018 avec une bibliographie).

A partir de 1979, les gouvernements conservateurs mènent une politique de « flexibilisation » du marché du travail (c'est-à-dire de précarisation des emplois) et d'affaiblissement des organisations syndicales et de la négociation collective. Les gouvernements travaillistes, de 1997 à 2010, n'apportent que des atténuations partielles à cette orientation.

Dans cette dynamique de longue période, la grande récession engendre pour les entreprises une situation d'incertitude que renforce le référendum sur le Brexit. En l'absence de prévisions fiables sur l'évolution de la demande à moyen terme, il est logique qu'elles aient tiré parti de l'existence de réserves abondantes de main-d'œuvre précaire et bon marché pour s'adapter aux fluctuations de leur niveau d'activité en retardant l'immobilisation de leurs ressources dans des investissements en capital productif¹⁶. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que les nombreux emplois créés soient de faible productivité, ce que permet la baisse du salaire réel et ce qui tend à la pérenniser.

16. Il est intéressant de noter qu'avec un vocabulaire différent les experts de McKinsey partagent le même diagnostic. Ils constatent que dans les années qui suivent la sortie de la récession (2010-2015), le taux de croissance annuel moyen du PIB a été de 1,9 %, celui du nombre d'heures de travail de 1,7 %, d'où une croissance de la productivité horaire du travail de 0,2 %. A leurs yeux, il s'agit donc d'un « employment puzzle ». Ils en donnent l'explication suivante : *In an environment of increased employment and flexibility of the labour market, wages also were low. This in turn encouraged companies to hire labour instead of investing in capital – especially in the post-crisis environment of uncertainty* (« Dans un environnement de croissance de l'offre de travail et de la flexibilité du marché du travail, les salaires aussi étaient faibles. Ceci à son tour a encouragé les entreprises à embaucher plutôt qu'à investir – spécialement dans l'environnement d'incertitude postérieur à la crise ») (Bughin *et alii*, 2018, p.18).

En juillet 2015, le gouvernement conservateur annonce la création d'un nouveau taux de salaire minimum à partir de 25 ans, le *National Living Wage*, dont le niveau doit atteindre 60 % du salaire médian à partir de 2020. Il est significatif que l'objectif principal qu'il affiche, en évoquant des comparaisons internationales, est de passer d'une économie à bas salaires et basse productivité à une économie, comme l'Allemagne, qui aurait les caractéristiques opposées (Freyssinet, 2019). La décennie perdue des salaires au Royaume-Uni ne constitue donc pas un accident de l'histoire, mais un aboutissement logique de l'histoire.

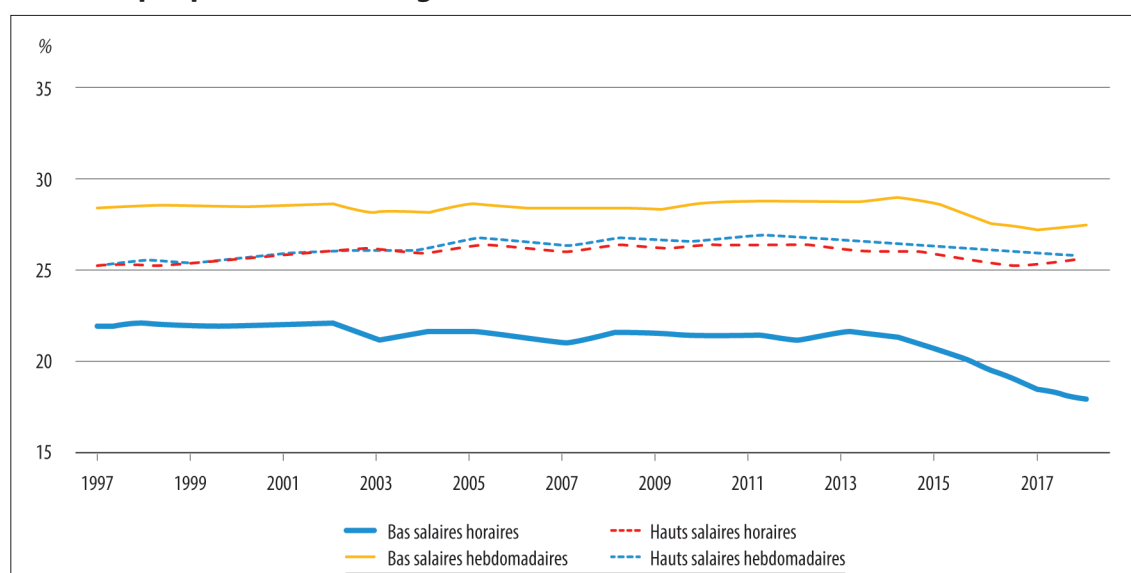
3. Les inégalités de salaire

Nous nous limitons à quelques aspects pour lesquels on observe des changements significatifs au cours de la décennie 2008-2018 : le poids des bas salaires, l'écart entre les salaires des femmes et des hommes, l'écart entre les salaires du secteur privé et du secteur public. Enfin, il faut s'interroger sur le rôle que peut jouer l'emploi pseudo-indépendant comme un mode de camouflage des bas salaires.

3.1. Les bas salaires

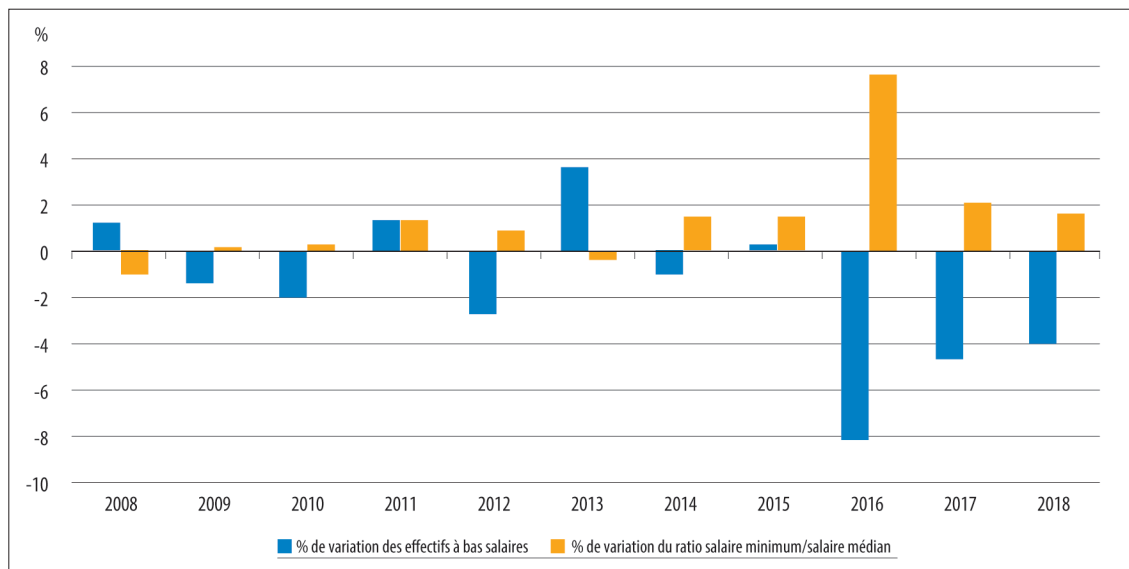
La statistique publique au Royaume-Uni utilise la définition des bas salaires adoptée par l'OCDE : les salaires inférieurs aux 2/3 du salaire médian. Sous cet aspect, l'évolution enregistrée depuis 10 ans est moins directement commandée par la crise que par la politique du salaire minimum (Cominetti *et alii*, 2019 ; ONS, 2018c). Si ce dernier, le *National Minimum Wage*, a régressé en pouvoir d'achat au creux de la récession, il a repris sa hausse à partir de 2014 et surtout, l'introduction en 2016 du *National Living Wage* (pour les 25 ans et plus) a provoqué de fortes augmentations (Freyssinet, 2019). Ainsi, le pourcentage des travailleurs à bas salaires horaires, qui avait fluctué au-dessus de 20 % depuis le début de la décennie 1990, a amorcé une chute qui l'a amené de 23 % en 2013 à 17 % en 2018 tandis que le pourcentage des hauts salaires (1,5 fois le salaire médian selon la convention adoptée par l'OCDE) restait approximativement stable (graphique 11).

Graphique 11. Pourcentage de bas salaires et de hauts salaires (1997-2017)



Source : ONS, 2018c.

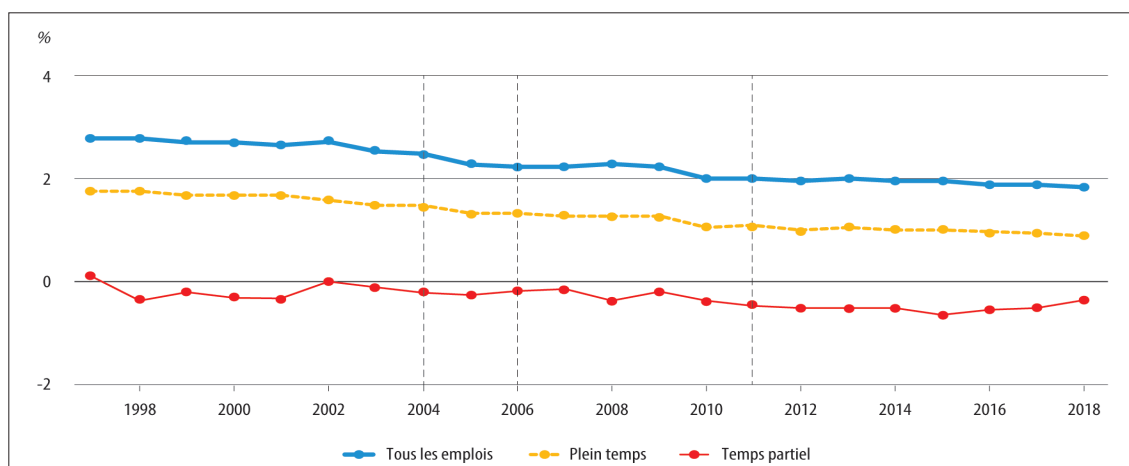
Le graphique 12 met en évidence le lien étroit qui s'établit entre les revalorisations du salaire minimum, mesurées par son rapport au salaire médian, et la variation du nombre de titulaires de bas salaires. Jusqu'en 2015, les variations tendent à se compenser d'une année sur l'autre. À partir de 2016, l'augmentation du salaire minimum réduit fortement les effectifs à bas salaire.

Graphique 12. Salaire minimum et bas salaires (2008-2018)

Source : Cominetti *et alii*, 2019, p. 14.

3.2. Les écarts entre les femmes et les hommes

Lorsqu'on le mesure au niveau des gains bruts horaires médians, excluant les heures supplémentaires ¹⁷ (graphique 13), l'écart entre les femmes et les hommes poursuit un lent mouvement de réduction. Pour l'ensemble des salariées et salariés, il passe de 27,3 % en 1998, à la veille de l'introduction du salaire minimum, à 22,5 % en 2008, puis à 17,9 % en 2018. Le mouvement est régulier sans lien avec la conjoncture économique. Il est entièrement commandé par les emplois à plein temps. L'écart, tendanciellement stable, est de sens inverse pour le temps partiel par un effet de composition (importance des femmes à temps partiel dans des emplois relativement qualifiés du secteur public). Ici encore l'introduction puis les augmentations du salaire minimum constituent vraisemblablement la principale variable explicative puisque les femmes en ont été les principales bénéficiaires. L'évolution semble sans lien direct avec la crise économique.

Graphique 13. Ecarts entre les gains bruts horaires médians (heures supplémentaires exclues) des femmes et des hommes (1997-2018)

Source : ONS, 2018b.

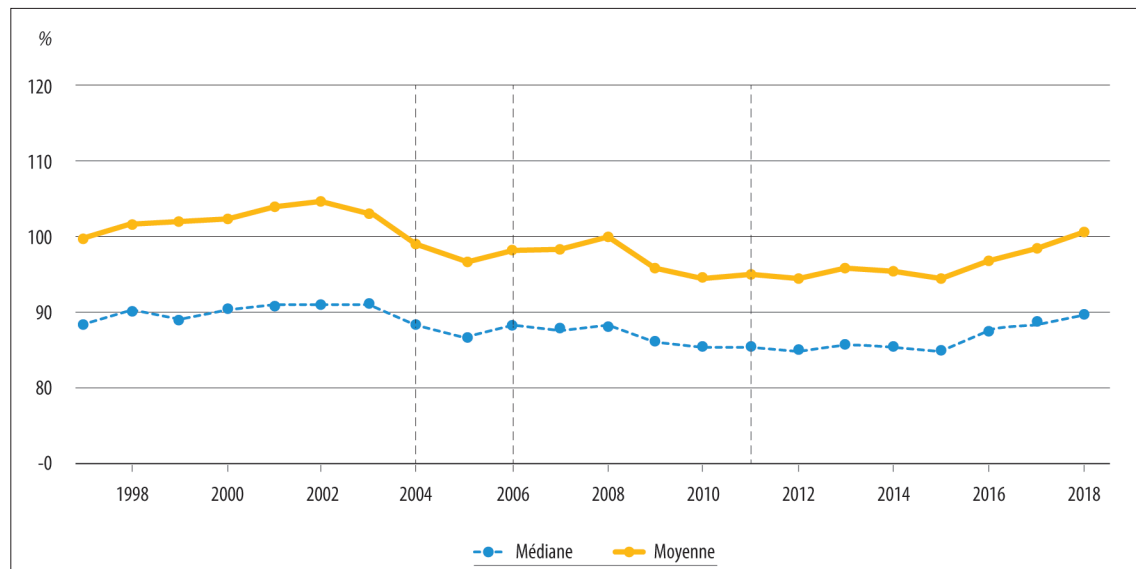
17. L'exclusion des heures supplémentaires a pour effet de réduire l'ampleur de l'écart.

3.3. Les écarts entre le secteur privé et le secteur public

Par suite d'effets de composition (qualification moyenne des emplois), les salaires moyens du secteur public sont supérieurs à ceux du secteur privé (graphique 14). L'écart est plus faible et plus fluctuant pour la moyenne que pour la médiane à cause du poids des très hauts salaires dans le secteur privé. La grande récession a dégradé la situation relative du secteur privé, dont les rémunérations sont plus sensibles à la conjoncture économique : le ratio privé/public de la médiane baisse de 88,0 % en avril 2008 à 84,8 % en avril 2015 (respectivement de 99,9 % à 94,4 % pour la moyenne). Le sévère programme d'économies budgétaires du gouvernement conservateur à partir de 2015 frappe les salaires du secteur public : le ratio remonte à 89,6 % en avril 2018 pour la médiane (100,9 % pour la moyenne).

L'impact de la crise est ici évident d'abord par les moindres conséquences immédiates de la récession sur les salaires du secteur public, ensuite par l'impact sur eux de l'austérité budgétaire.

Graphique 14. Gains hebdomadaires bruts pour les emplois à plein temps du secteur privé en pourcentage du secteur public (1997-2018)



Source : ONS, 2018a.

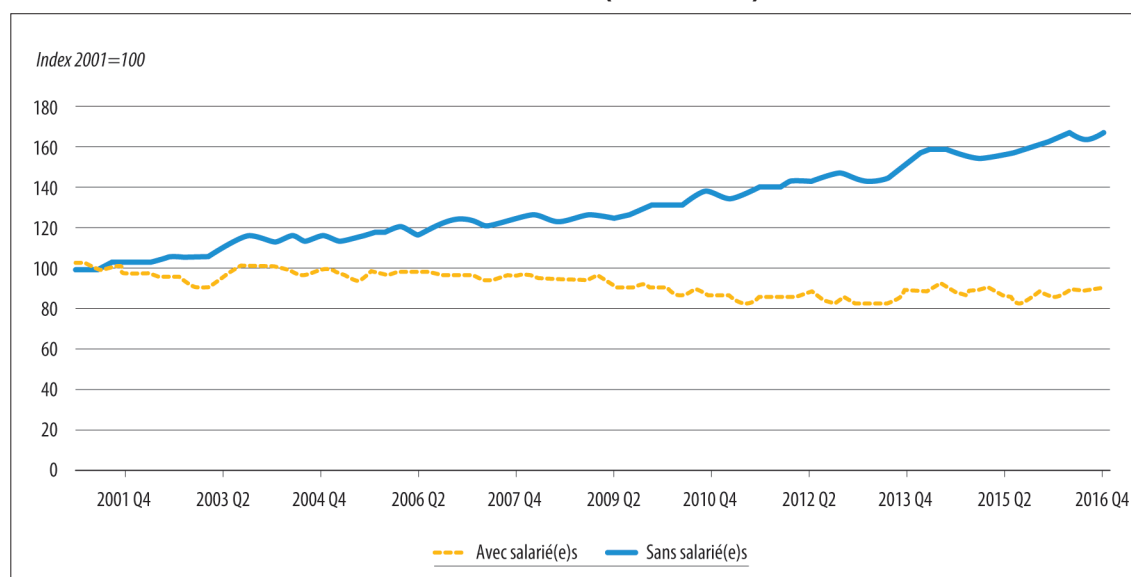
3.4. Le rôle de l'emploi pseudo-indépendant

Le travail indépendant (*self-employment*) a connu une forte croissance au Royaume-Uni, de 3,3 millions de personnes en 2001 à 4,8 millions en 2017 (soit de 12,0 % à 15,1 % de la population active). Cette croissance s'est réalisée uniquement sous la forme de travail indépendant sans salarié, de 2,4 millions en 2001 à 4,0 millions en 2016, tandis que le nombre d'indépendants avec salariés diminuait (graphique 15).

Divers travaux récents mettent en évidence le poids des faibles revenus parmi les *self-employed* (Blanchflower, Costa, Machin, 2017 ; Broughton, Richards, 2016 ; D'Arcy, 2017 ; ONS, 2018d ; TUC, 2016). Le tableau 4 indique les écarts de gains hebdomadaires médians en 2016. La même année, 45 % des *self-employed* se situaient en dessous du salaire minimum (*National Living Wage*) qui par définition ne bénéficie qu'aux salariés. Le graphique 16 montre l'écart qui s'est creusé pendant la crise entre les revenus réels des salariés et des indépendants sans salariés.

Il existe une forte présomption, appuyée sur des enquêtes monographiques, qu'une fraction du travail indépendant sans salarié résulte d'une stratégie des employeurs visant à échapper aux obligations et coûts engendrés par l'emploi salarié (salaire minimum, cotisations sociales, etc.). Ainsi, la chute du pouvoir d'achat des salaires entre 2008 et 2018 s'est-elle accompagnée d'un transfert vers des emplois pseudo-indépendants à rémunération sensiblement inférieure.

Graphique 15. Travail indépendant avec ou sans salariés (2001-2016)



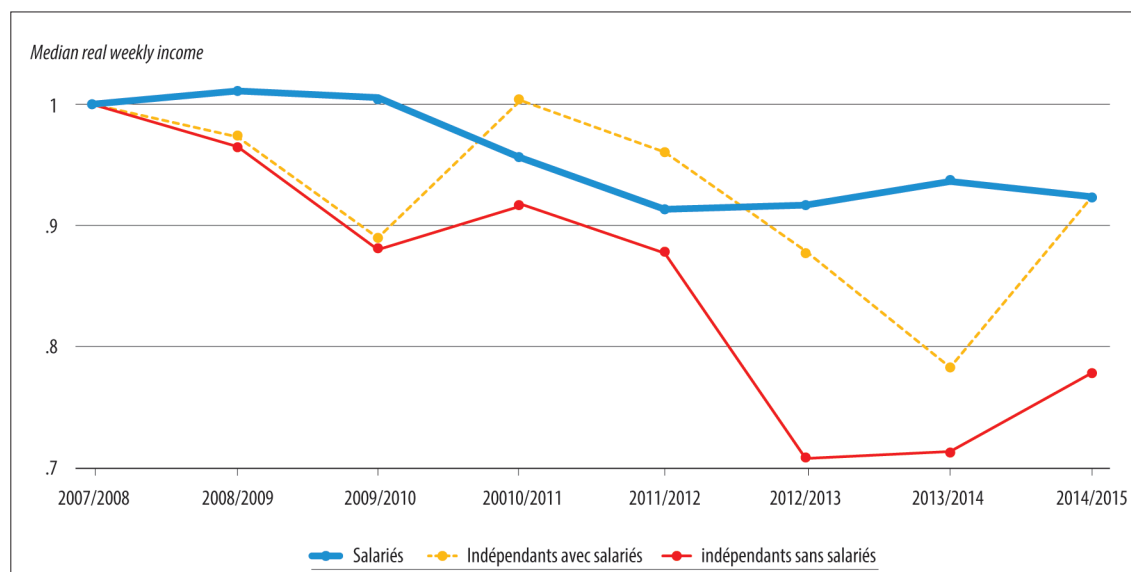
Source : ONS, 2018d.

Tableau 4. Gains hebdomadaires médians en 2016 (en Livres)

	Salarié(e)s	Self-employed
Plein temps		
Femmes	428	243
Hommes	533	363
Temps partiel		
Femmes	177	120
Hommes	153	166

Source : ONS, 2018d.

En résumé, la réduction entre 2008 et 2018 de la valeur réelle du salaire moyen n'a pas été accompagnée d'évolutions convergentes des disparités de salaire. L'explosion des très hauts salaires s'est poursuivie, mais la création du *National Living Wage* a provoqué, en fin de période, une réduction significative du pourcentage des bas salaires. Cependant, cette amélioration est pour partie fictive si l'on prend en compte la croissance de l'emploi pseudo-indépendant à bas revenus. Entre le secteur public et le secteur privé, des évolutions successives de sens opposé laissent finalement un écart presque inchangé. Enfin, entre femmes et hommes, le lent mouvement de réduction de l'important écart s'est poursuivi sans inflexion.

Graphique 16. Evolution du revenu hebdomadaire réel des salariés et des indépendants – 2007/2008 – 2014/2015 (Indice 100 en 2007/2008)

Source : Blanchflower, Costa, Machin, 2017, p. 9.

Perspectives : une décennie perdue ... et après ?

Au terme de cette décennie perdue pour les salariés, le choix du Brexit a brisé les perspectives de relance de la croissance économique et des salaires qui s'esquissaient en 2015 et 2016.

En mars 2019, les dernières prévisions publiées par l'*Office for Budget Responsibility*, institution publique indépendante, présentent une esquisse des évolutions à l'horizon 2023 dans un contexte de forte incertitude (OBR, 2019).

- En l'absence d'autre base officielle lorsqu'il achève ses travaux, l'Office se situe dans le cadre de l'accord de sortie de l'Union européenne de novembre 2018 et de la déclaration politique qui l'accompagne. Il suppose donc une sortie négociée et une phase de transition qui maintient constantes les relations commerciales avec l'Union européenne jusqu'à fin 2020.

- Bien qu'il prenne acte de la chute des investissements des entreprises après le référendum et ne s'attende, compte tenu du maintien de l'incertitude, qu'à une modeste reprise, l'Office escompte une lente accélération de la productivité du travail dont le taux annuel de croissance passerait de 0,7 % en 2018 à 1,3 % en 2023. Ceci contribuerait à faire passer le taux de croissance potentiel du PIB de 1,2 % à 1,6 % malgré le ralentissement de l'immigration nette avec le maintien d'un taux de chômage d'équilibre de 4,0 %.

- Les salaires réels augmenteraient comme la productivité du travail soit, à l'horizon de la prévision, un taux de croissance nominal de 3,3 % pour un taux d'inflation de 2 %.

Si ces prévisions se vérifiaient ce ne serait qu'en 2021 que le niveau des salaires rattraperait approximativement celui de 2008 pour le dépasser légèrement en 2023. Or, ces prévisions, déjà optimistes en leur temps, le deviennent encore plus lorsqu'on tient compte des évolutions enregistrées depuis mars dernier dans les conditions de réalisation du Brexit. La décennie perdue 2008-2018 ne constitue donc pas un entracte dans l'évolution des salaires au Royaume-Uni. Rien aujourd'hui ne permet d'annoncer un retour à la croissance des salaires réels dans les années à venir.

Références bibliographiques

- Barnett A., Batten S., Chiu A., Franklin J., Sebastia-Barriel M. (2014), « The UK productivity puzzle », Bank of England, *Quarterly Bulletin*, Q2, p.114-128.
- Barnett A., Broadbent B., Chiu A., Franklin J., Miller H. (2014), « Impaired Capital Reallocation and Productivity », *National Institute Economic Review*, 228(1), p. R35-R48.
- Barnett A., Chiu A., Franklin J., Sebastia-Barriel M (2014), *The productivity puzzle : a firm-level investigation into employment behaviour and resource allocation over the crisis*, Bank of England, Working Paper n° 495, April.
- BEIS (Department for Business, Energy and Industrial Strategy) (2018), *Business Productivity Review — Government Call for Evidence*, May.
- Belfield C., Blundell R., Cribb J., Hood A., Joyce R. (2017), « Two decades of income inequality in Britain : the role of wages, household earnings and redistribution », *Economica*, 84(334), p.157-179, April.
- Bell D., Blanchflower D. (2014), « Labour market slack in the UK », *National Institute Economic Review*, 229, F4-F11.
- Bell D., Blanchflower D. (2018a), « Underemployment and the Lack of Wage Pressure in the UK », *National Institute Economic Review*, 243(1), R53-R61.
- Bell D., Blanchflower D. (2018b), *The Lack of Wage Growth and the Falling NAIRU*, National Institute of Economic and Social Research, Discussion Paper n° 492, April.
- Bell B., Whittaker M. (2017), *The pay deficit : Measuring the effect of pension deficit payments on workers' wages*, Resolution Foundation, May.
- Blanchflower D., Costa R., Machin S. (2017), *The Return of Falling Real Wages*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Blanchflower D., Machin S. (2014), *Falling real wages*, CenterPiece, Spring.
- Blanchflower D., Machin S. (2016), *The Current 2 % UK Wage Growth Norm*, Centre for Economic Performance.
- Blundell R., Crawford C., Jin W. (2014), « What Can Wages and Employment Tell Us About the UK's Productivity Puzzle ? », *The Economic Journal*, 124(576), p.377-407.
- Bryson A., Forth J. (2015), *The UK's Productivity Puzzle*, National Institute of Economic and Social Research, Discussion Paper n° 448.
- Broughton N., Richards B. (2016) *Tough Gig : Tackling low paid self-employment in London & the UK*, Social Market Foundation.
- Bughin J., Dimson J., Hunt V., Allas T., Krishnan N., Mischke J., Chambers L., Canal M. (2018), *Solving the United Kingdom's productivity puzzle in a digital age*, McKinsey Global Institute, Discussion Paper, September.
- Clark S., Gregg P. (2018), *Count the pennies. Explaining a decade of lost pay growth*, Resolution Foundation & Nuffield Foundation, October.
- Cominetti N., Henehan K., Clarke S. (2019), *Low Pay Britain 2019*, Resolution Foundation Report, May.
- Costa R., Machin S. (2017), *Real Wages and Living Standards in the UK*, Centre for Economic Performance, Paper EA036.
- D'Arcy C. (2017), *The minimum required ? Minimum wage and the self-employed*, Resolution Foundation.
- D'Arcy C. (2018), *Wage growth, low pay and falling hours : breaking down this year's ASHE figures*, Resolution Foundation, Blog, 25 October 2018.
- DBEIS (Department for Business, Energy & Industrial Strategy) (2018), *Business Productivity Review, Government call for evidence*, 23 May.
- European Commission (2019), *Country Report United Kingdom 2019*, COM (2019)150 final, 27 février.
- Freyssinet J. (2016), « Royaume-Uni. Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 155, p.123-131.
- Freyssinet J. (2018), « Royaume-Uni. Formation professionnelle : des tentatives répétées pour sortir d'un équilibre de basse qualification », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 163, p.51-63.
- Freyssinet J. (2019), *La création du National Living Wage au Royaume-Uni : une innovation surprenante ?*, IRES, Document de travail n° 03.2019.
- Gregg P., Fernandez-Salgado M., Machin S. (2014), « Real Wages and Unemployment in the Big Squeeze », *The Economic Journal*, 124(576) p.408-432.

- Gregg P., Machin S., Fernandez-Salgado M. (2014), « The Squeeze on Real Wages - And What It Might Take to End It », *National Institute Economic Review*, 228(1) p. R3-R16.
- Harris R., Moffat J. (2017) « The UK productivity puzzle, 2008-2012 : evidence using plant-level estimates of total factor productivity », *Oxford Economic Papers*, 69(3), July, p.529-549.
- Kelly G., D'Arcy C. (Eds) (2015), *Securing a pay rise : the path back to shared wage growth*, Resolution Foundation.
- Kierzenkowski R., Machlica G., Fulop G. (2018), *The UK productivity puzzle through the magnifying glass : A sectoral perspective*, OECD, Economic Department WP n° 1496.
- LPC (2018), *National Minimum Wage*, Low Pay Commission Report, November.
- Machin S. (2015), « How long can we go : the changing relationship between employment and real wages », p.41-46 in Kelly, D'Arcy, 2015.
- Mason G., O'Mahony, M., Riley R. (2018), « What is holding back UK productivity ? Lessons from decades of measurement », *National Institute Economic Review*, n° 246, p. R24-R32.
- OBR (Office for Budget Responsibility) (2019), *Economic and fiscal outlook*, March.
- ONS (Office of National Statistics) (2017), « Measuring labour market underutilisation », *Economic Review*, October.
- ONS (2018a), *Employee earnings in the UK : 2018*, Statistical bulletin, 25 October.
- ONS (2018b), *Gender pay gap in the UK : 2018*, 25 October.
- ONS (2018c), *Low and high pay in the UK : 2018*, 25 October.
- ONS (2018d), *Trends in self employment in the UK. Analysing the characteristics, income and wealth of the self-employed*, 7 February.
- Pessoa J.P., Van Reenen J. (2013a), *Decoupling of Wage Growth and Productivity Growth ? Myth and Reality of Centre for Economic Performance*, Discussion Paper n° 1246.
- Pessoa J. P., Van Reenen J. (2013b) « The UK Productivity and Jobs Puzzle : Does the Answer Lie in Labour Market Flexibility ? », Centre for Economic Performance, Special Paper n° 31, (ou : « The UK Productivity and Jobs Puzzle: Does the Answer Lie in Wage Flexibility ? », *The Economic Journal*, 2014, 124(576), p.433-452).
- Riley R., Rincon-Aznar A., Samek L. (2018), *Below the Aggregate : A Sectoral Account of the UK Productivity Puzzle*, ESCoE (Economic Statistics Centre of Excellence), Discussion Paper 2018-06, May.
- Riley R., Rosazza-Bondibene C., Young G. (2014), *Productivity Dynamics in the Great Stagnation : Evidence from British businesses*, Center For Macroeconomics, Discussion Paper, n° 2014-7.
- Sisson K. (2014), *The UK Productivity Puzzle : is employment relations the missing piece?*, ACAS, Discussion Papers, September.
- TUC (2016), *Living on the Edge : The rise of insecurity in modern Britain*, Economic Report Series.

Documents de travail parus disponibles sur www.ires.fr

- FREYSSINET Jacques (2019), *La création du National Living Wage au Royaume-Uni : une innovation surprenante ?*, IRES Document de travail, n° 03.2019, juin.
- IRES (2019), *Don't Gig Up! State of the Art Report!*, IRES Document de travail, n° 02.2019, avril.
- MATH Antoine (2019), *L'accès à la cantine scolaire pour les enfants de familles défavorisées*, IRES Document de travail, n° 01.2019, janvier.
- FREYSSINET Jacques (2018), *Genèse du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*, IRES Document de travail, n° 04.2018, mai.
- HUSSON Michel (2018), *L'emploi des femmes en France depuis 1960*, IRES Document de travail, n° 03.2018, mai.
- SERFATI Claude, SAUVIAT Catherine (2018), *L'impact des chaînes mondiales d'approvisionnement sur l'emploi et les systèmes productifs : une synthèse. Comparaison France - Brésil dans les industries aéronautiques et automobiles*, IRES Document de travail, n° 02.2018, mars.
- CHAGNY Odile, LE BAYON Sabine, MATHIEU Catherine, STERDYNIAC Henri (2018), *Salaires minimum : du coût salarial au niveau de vie, une comparaison France, Allemagne et Royaume-Uni*, IRES Document de travail, n° 01.2018, mars.
- MATH Antoine (2017), *Panorama des congés destinés aux parents en Europe*, IRES Document de travail, n° 03.2017, novembre.
- FREYSSINET Jacques (2017), *La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail*, IRES Document de travail, n° 02.2017, octobre.
- CONCIALDI Pierre (2017), *What does it mean to be rich? Some conceptual and empirical issues*, IRES Document de travail, n° 01.2017, juin.
- JUGNOT Stephane (2016), *Les débats français sur les statistiques « ethniques » : une histoire sans fin ?*, Document de travail, n° 01.2016, août.
- IRES (2015), *Syndicats et questions environnementales, synthèse de la journée d'étude Ires du 3 novembre 2015 au CESE*, Document de travail, n° 04.2015, décembre.
- JUGNOT Stéphane (2015), *Améliorer la publication mensuelle des statistiques du « chômage » pour faciliter le débat public. Quelques propositions*, Document de travail, n° 03.2015, juillet.
- FREYSSINET Jacques (2015), *Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes*, Document de travail, n° 02.2015, mars.
- CHAGNY Odile, HUSSON Michel (2015), *Looking for an "optimal wage regime" for the Euro zone*, IRES Document de travail, n° 01.2015, janvier.
- SAUVIAT Catherine, SERFATI Claude (2013), *La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux*, IRES Document de travail, n° 04.2013, mai.
- CONCIALDI Pierre, HUSSON Michel (2013), *Quelles modalités de revalorisation du Smic ?*, IRES Document de travail, n° 03.2013, février.
- JUGNOT Stephane (2013), *L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures*, IRES Document de travail, n° 02.2013, janvier.
- CONCIALDI Pierre (2013), *Une mesure de l'effort contributif*, IRES Document de travail, n° 01.2013, janvier.
- HUSSON Michel (2012), *Les apories du juste échange*, IRES Document de travail, n° 03.2012, novembre.
- FRETEL Anne (2012), *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?*, IRES Document de travail, n° 02.2012, octobre.
- IRES (2012), *Programme Scientifique à Moyen Terme, Bilan 2010/2011 et Perspectives 2012*, IRES Document de travail, n° 01.2012, mars.

- SAUVIAT Catherine (2011), « *Occupy Wall Street* », *un mouvement social inédit aux Etats-Unis*, IRES Document de travail, n° 01.2011, décembre.
- LOCHARD Yves (2010), *L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage*, IRES Document de travail, n° 01/2010, juin.
- CONCIALDI Pierre (IRES), LEVY Catherine (CNRS) et LIU Weihong (Doctorant à l'Université Paris I) (2010), *Glossaire de la protection sociale en Chine*, IRES Document de travail, n° 02.2010, juin.
- BRIERE Bernard (2009), *L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale*, IRES Document de travail, n° 01.2009, septembre.
- COMBES Marie-Christine, QUINTERO Nathalie, BUREAU Marie-Christine, TUCHSZIRER Carole, GRIMAULT Solveig, LOCHARD Yves, (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, IRES Document de travail, n° 02.08, mars.
- LEFRESNE Florence et SAUVIAT Catherine en collaboration avec GRIMAULT Solveig (Rapport remis à la Dares) (2008), *Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative*, IRES Document de travail, n° 01.08, février.
- FREYSSINET Jacques (2007), *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs - L'ère de la production de masse*, IRES Document de travail, n° 07.01, février.