

## Chômage : que fume la Banque Centrale Européenne ?

Gilles Raveaud, sur son blog, 11 novembre 2012

La BCE a un sérieux problème : elle ne comprend rien au chômage. Alors que tous les économistes de la planète expliquent que nous sommes dans une pure crise keynésienne de demande, la BCE ne voit pas les choses comme ça.

Pour elle, s'il y a du chômage en Europe, c'est parce que les compétences des Européens ne correspondent soudainement plus aux besoins des entreprises, et parce que... les salaires ne baissent pas assez.

Comme l'explique Sauvons l'Europe (voir ci-dessous) qui rapporte l'information, le remède proposé par la BCE est une bonne dose généralisée de réformes Hartz qui ont si "bien" marché en Allemagne. Pourtant, la Grèce mise à part, les écarts de prix du travail sont relativement réduits dans la zone Euro si on les corrige de la productivité : moins de 10 % en 2008.

D'autre part, l'analyse de la BCE du chômage européen laisse pantois. Ainsi, par la magie de la crise, une force de travail qui était plus ou moins adaptée aux besoins des entreprises deviendrait entre 2008 et 2009 soudainement inadéquate ?

Pourtant, comme le note Sauvons l'Europe, nulle part on n'observe de secteur en manque de main d'œuvre ; le chômage augmente partout. Certes, un nombre important d'offres d'emploi existent, qui ne trouvent pas preneur. Ainsi, aux États-Unis, lors de la crise de 1929, les entreprises se plaignaient de l'inadaptation des demandeurs d'emploi à leurs besoins. Et lorsque sous le coup de la guerre l'économie repartit brusquement, les femmes pénétrèrent massivement le marché du travail et donnèrent apparemment satisfaction aux entreprises.

Ce précédent doit sans doute conduire à se méfier de l'impression des entreprises qu'elles ne trouvent pas chaussure à leur pied. Là où, avant la crise, on aurait demandé une formation d'école de commerce, un an plus tard on demande deux ou quatre années d'expérience pour le même poste, à un salaire inférieur. De même, il n'est pas rare désormais de rencontrer des offres de stage réclamant une expérience préalable spécifique, c'est à dire que l'entreprise demande un travailleur qualifié pour satisfaire un besoin pérenne, mais... sans verser de salaire (ou presque).

Tout cela n'empêche pas la BCE de préconiser des réformes du marché du travail ayant un impact majeur sur la vie et la sécurité matérielle des chômeurs. En clair : rendre les salaires plus flexibles ; accroître les inégalités de salaires entre travailleurs ; diminuer les salaires. C'est ce qu'indique le paragraphe "Main Policy Conclusions" (page 9 du [document](#)). Extraits :

### Principales recommandations de politique économique

La rigidité des salaires à la baisse empêche de restaurer la compétitivité (et donc d'accroître l'emploi), en particulier dans les pays de la zone euro qui avaient accumulés des déséquilibres externes avant la crise.

En présence d'un taux de chômage élevé, la priorité devrait être de rendre les salaires réactifs (flexibles) aux conditions du marché du travail, de manière à faciliter la nécessaire réallocation sectorielle de l'emploi, fondement des créations d'emplois et de la réduction du chômage.

(...) En outre, dans un contexte de déséquilibre croissant sur le marché du travail, une différenciation accrue des salaires entre les différents types de travailleurs et d'emplois est nécessaire pour contribuer à une bonne adéquation entre l'offre et la demande de travail, et serait de plus particulièrement bénéfique à certains des groupes les plus touchés par la crise.

(...) Les politiques actives de lutte contre le chômage (*active labour market policies*, ALMPs) devraient faciliter le retour au travail des jeunes et des salariés les moins qualifiés, y compris

au moyen de politiques de formation de combler le fossé entre les compétences des chômeurs et celles demandées par les entreprises, en particulier dans les pays les plus touchés par des baisses irréversibles d'effectifs dans certains secteurs [exemple de l'immobilier en Espagne, Irlande...].

De telles politiques devraient également contribuer à accroître la pression à la baisse sur les salaires exercées par les chômeurs et à limiter la baisse de la production potentielle qui résulterait d'une hausse du chômage structurel [celui qui résulte, notamment, du manque, ou de l'inadéquation des qualifications des chômeurs].

## Chômage : les hallucinations de la BCE

*Sauvons l'Europe*, 10 octobre 2012

La BCE vient de publier un document intéressant, [donnant son analyse du marché du travail européen](#). A sa lecture, on ne peut cependant se défaire d'une certaine impression d'étrangeté. Ses deux conclusions majeures sont en effet, d'une part que la rigidité salariale à la baisse empêche la résorption de la crise de compétitivité, et d'autre part que le chômage est d'abord un problème structurel, à travers une explosion du *mismatch*, c'est à dire de l'inadéquation des qualification des chercheurs d'emploi aux besoins des entreprises. Le remède proposé est une bonne dose généralisée de réformes Hartz qui ont si bien marché en Allemagne.

Sur la nécessité supposée d'une baisse des salaires, il convient sans doute de se montrer un peu prudent. D'une part, la Grèce mise à part, [les écarts de prix du travail sont relativement réduits dans la zone Euro si on les corrige de la productivité](#) : moins de 10 % en 2008. La question centrale des entreprises n'est pas, en effet, combien me coûte une heure de travail dans tel pays, mais bien combien me coûte un travailleur pour fabriquer une valeur de 100 dans tel pays. D'autre part, la majorité des économistes considèrent que la modération salariale Allemande à partir de 2002 a moins à voir avec les loi Hartz qu'avec un accord global des partenaires sociaux. En ce sens, les références de la BCE à une décentralisation des négociations salariales touchent plus au but que des réformes dont la plus importante était la baisse de l'indemnisation du chômage, [politique à laquelle la Commission s'oppose désormais avec chaleur](#).

Car l'analyse de la BCE sur la crise du chômage européen comme crise structurelle de qualification de la main d'oeuvre laisse totalement pantois. Ainsi, par la magie de la crise, une force de travail qui était plus ou moins adaptée aux besoins des entreprises deviendrait entre 2008 et 2009 soudainement inadéquate ? Un choc de productivité majeur a eu lieu qui a transformé profondément la majeure partie des métiers sans que les salariés ne suivent ? Une vague d'alcoolisme due à la crise a brusquement produit une foule d'handicapés ?

Le plus atterrant dans cette affaire est que ce débat, dans un contexte politique chargé, a eu lieu de manière très étendue aux Etats-Unis, où un consensus a fini par se dessiner sur le fait qu'il n'y a pas de *mismatch* structurel, mais une bête crise de la demande de travail. De ce débat américain, aucun argument ne se retrouve dans le papier de la BCE, ni aucune citation. La BCE donne la sensation curieuse de travailler en apesanteur et de postuler la singularité de l'espace économique européen par rapport au reste du monde. Les différences de prix du travail et de compétitivité sont au cœur de son analyse, sans aucune discussion de ce qu'il en est aux USA. Qui plus est, la BCE rejette l'explication d'un chômage purement géographique, avec des salariés formés dans un pays et les entreprises souhaitant les embaucher dans un autre. C'est bien à l'intérieur de chaque pays que les salariés sont devenus des inadaptes à la tâche productive !!!

Que nous disent les américains, à l'issue de leur débat national ? D'abord qu'il est relativement simple conceptuellement de distinguer une crise de la demande de travail (les entreprises n'ont pas besoin d'embaucher) d'une crise de l'offre de travail (il n'y a pas de salarié qualifié sur le marché du travail). [Selon Paul Krugman](#), il suffit d'une part de vérifier

si les entreprises tournent à plein régime ou ne trouvent plus de débouchés, et surtout si le chômage est fort dans quelques activités économiques alors que la demande non satisfaite est importante dans d'autres, ou bien si le chômage a partout augmenté. Pour le premier critère, la lecture des activités économiques sur le moral des entreprises européennes et leur carnet de commande renseigne : les entreprises n'ont pas aujourd'hui un besoin féroce d'embaucher. Pour le second, un rapide tour non exhaustif sur le site d'[Eurostat](#) ne m'a pas permis de trouver des masses d'activités en tension de main d'oeuvre ; le chômage augmente partout. L'idée américaine de départ que les travailleurs de l'immobilier qui savent planter des clous doivent apprendre d'autres métiers est reprise par la BCE, qui souligne bien l'importance du choc pour le secteur de la construction immobilière. Il est dommage que ce soit après que les américains aient fini par déterminer que même avec un nouveau métier, cet ancien ouvrier de chantier trouverait porte close dans les autres secteurs.

On peut alors imaginer soit que d'un seul coup, l'ensemble de la main d'oeuvre européenne est devenue inadaptée à ses tâches (c'est la thèse de la BCE), soit que ce phénomène est un élément conjoncturel qui va s'améliorer (la BCE l'admet pour partie, mais pas pour l'essentiel). Aux [USA, le débat est tranché : c'est presque purement conjoncturel et les mesures montrent que la crise de mismatch a pris fin](#). Elle a été très violente, mais temporaire. Les américains auraient-ils appris à tout vitesse un nouveau métier dans « la vente par correspondance pour les nuls » privés du confortable état social des européens ? Ou bien les mesures du *mismatch* captent-elles en partie autre chose ? Car le phénomène est en apparence réel : un nombre important d'offre d'emploi existe, qui ne trouvent pas preneur.

Historiquement, le sujet s'était posé dans les mêmes termes, mais avec des instruments d'analyse moins sophistiqués (c'était avant [Peter Diamond](#)) aux USA lors de la crise de 29. Les entreprises se plaignaient de l'inadaptation des demandeurs d'emploi à leurs besoins. Ceux-là mêmes qui avant la crise, y étaient adaptés. Et lorsque sous le coup de la guerre l'économie repartit brusquement, les femmes pénétrèrent massivement le marché du travail et donnèrent apparemment satisfaction aux entreprises.

Ce précédent doit sans doute conduire à se méfier de l'impression des entreprises qu'elles ne trouvent pas chaussure à leur pied. On peut en réalité considérer que les offres d'emploi non souscrites sont en fait des fausses offres car l'entreprise n'a, dans la réalité, pas un besoin réel et vital de pourvoir le poste. [Il s'agit d'une autre forme de réduction de la demande de travail](#) : la montée en gamme. Là où, avant la crise, on aurait demandé pour une fonction d'achat une formation d'acheteur ou d'école de commerce, un an plus tard pour le même poste on recrute avec deux ou quatre années d'expérience, de préférence sur les produits très spécifiques qui intéressent l'entreprise. Au salaire du débutant bien entendu, la baisse des rémunérations proposées est très importante. Il n'est plus rare de rencontrer des offres de stage réclamant une expérience préalable dans le secteur, c'est à dire une demande de travailleur qualifié sur un besoin pérenne de l'entreprise, non payé. Au final, dans un contexte déprimé où elle peut faire sans le poste publié et le coût afférent, l'entreprise tend à ne recruter que si elle trouve un candidat exceptionnel.

Il est donc fort possible que ce que les mesures de la BCE enregistrent comme une brusque inadéquation des travailleurs recherchant un emploi aux besoins des entreprises soit en réalité un retrait progressif des entreprises du marché du travail, qui ne s'en disputent plus que la crème. Ceci expliquerait également pourquoi la BCE constate que ce phénomène est particulièrement fort chez les jeunes, qui sont dépourvus de l'expérience désormais demandée.

On ne prétend pas ici avoir raison contre la BCE à soi seul. En revanche, on s'interroge fortement sur la manière dont la BCE peut parvenir à une conclusion aussi contre-intuitive contre le consensus prévalent outre-atlantique, sans discuter un seul instant ni ce consensus, ni les critères d'analyse que ce débat a permis de dégager. Le tout en formulant des préconisations de réforme du marché du travail ayant un impact majeur sur la vie et la sécurité matérielle des chômeur.