

## Espagne : pas de réforme du marché du travail sans changement de modèle de croissance

*Avec la crise, l'Espagne a enregistré une hausse du taux de chômage plus rapide et plus forte que les autres pays. Cette évolution est souvent expliquée par la « dualité » du marché du travail, caractérisée par la différence de coût d'emploi entre les travailleurs en CDI et à contrats temporaires. Dans le contexte actuel, les organisations patronales, le gouverneur de la Banque d'Espagne, plaident pour un allègement du coût du licenciement afin d'inciter les entreprises à l'embauche.*

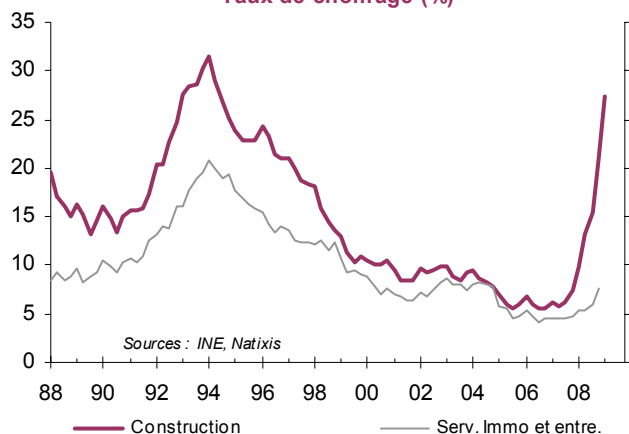
*Les arguments « traditionnels » en faveur d'une plus grande flexibilité du marché du travail et d'un allègement des coûts de l'emploi salarié permettent d'expliquer en partie le niveau structurellement plus élevé du chômage. Cependant, la situation actuelle est l'héritage d'un modèle de croissance intensif en main d'œuvre, aujourd'hui moribond.*

*Nous montrons que les remèdes traditionnellement évoqués pourraient être inefficaces s'ils ne s'accompagnent pas d'un nouveau modèle de croissance plus productif. Dans ces conditions, une réforme du marché du travail devrait porter sur une meilleure adéquation entre offre et demande de travail, notamment en termes de qualification et de formation de la main d'œuvre.*

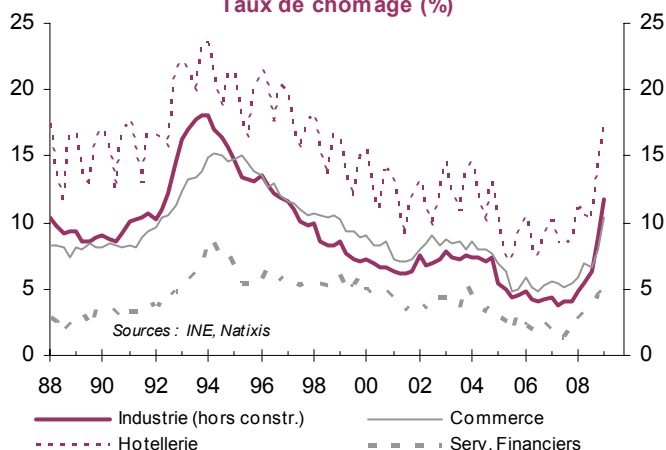
## Etat des lieux : Evolution récente du marché du travail

L'éclatement de la bulle immobilière puis le déclenchement de la crise financière se sont traduits d'abord par une forte remontée du nombre de chômeurs dans les secteurs directement liés à l'immobilier (**graphique 1**). Ensuite, la récession mondiale a entraîné le reste de l'économie et affecté l'ensemble des secteurs (industrie, finances, tourisme, **graphique 2**).

**Graphique 1**  
Taux de chômage (%)

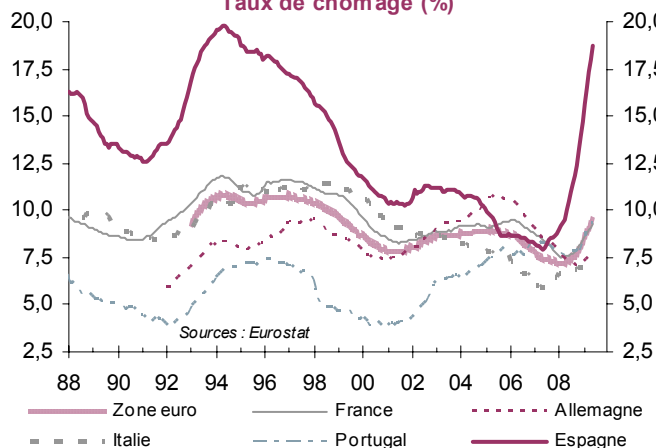


**Graphique 2**  
Taux de chômage (%)

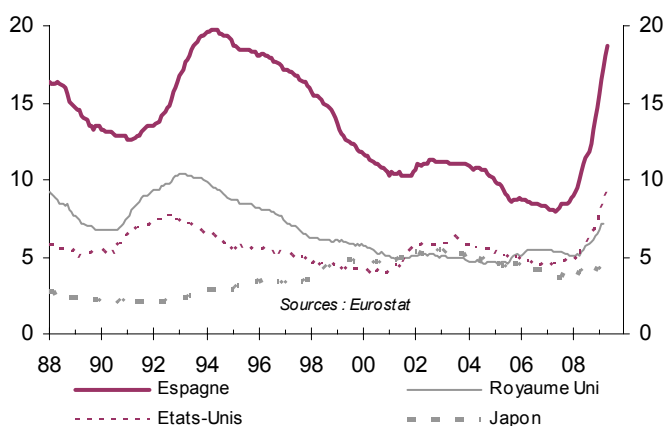


Néanmoins, la question du niveau du chômage en Espagne est préalable à l'épisode récessif actuel. En effet, le marché du travail se caractérise par un niveau de chômage structurellement supérieur à celui des autres pays (**graphique 3 et 4**).

**Graphique 3**  
Taux de chômage (%)



**Graphique 4**  
Taux de chômage (%)

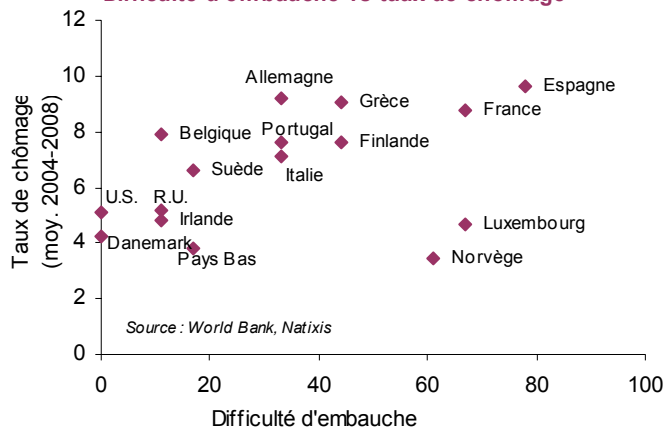


Les raisons les plus fréquemment avancées pour justifier cette différence :

- une réglementation du travail trop favorable aux travailleurs permanents (CDI) (**graphique 5**) ;
- le coût élevé des indemnités de licenciement (**graphiques 6 et 7**) ;
- les rigidités salariales (**encadré 1**).

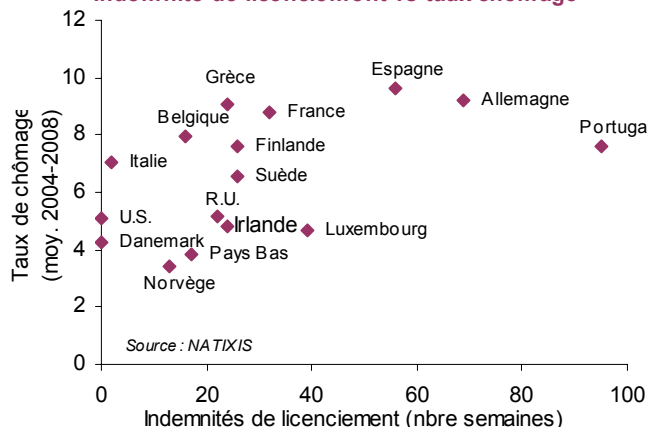
Graphique 5

Difficulté d'embauche vs taux de chômage



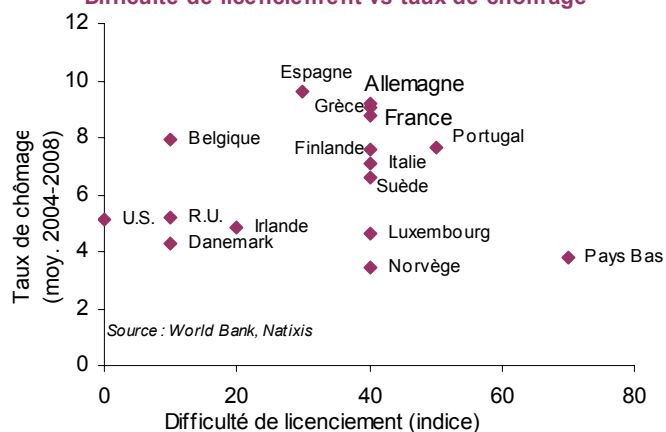
Graphique 6

Indemnité de licenciement vs taux chômage



Graphique 7

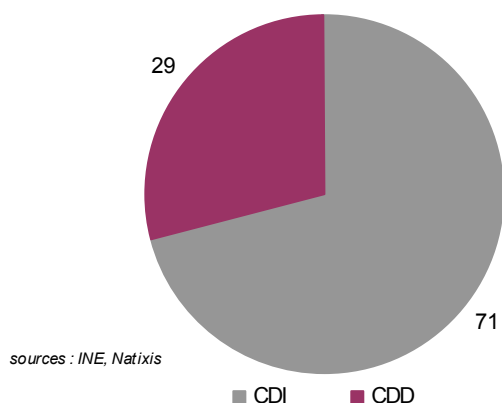
Difficulté de licenciement vs taux de chômage



Cette situation débouche in fine sur un marché du travail dual. Environ un tiers des salariés sont titulaires d'un contrat temporaire (graphique 8), ce qui permet de contourner les rigidités évoquées précédemment et apporter un semblant de flexibilité au marché du travail. Le non renouvellement des contrats permet d'ajuster rapidement les effectifs. On observe ainsi depuis début 2007 une chute très rapide du nombre de nouveaux CDD (graphique 9).

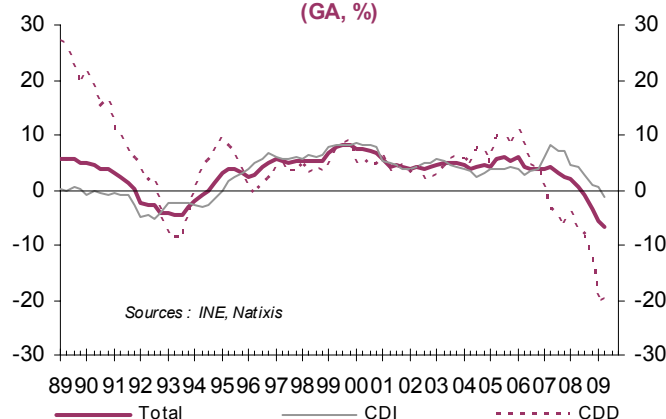
Graphique 8

Types de contrat par durée (%)



Graphique 9

Nouveaux contrats par type (GA, %)



## Encadré 1 : La rigidité des salaires en Espagne

Le manque de flexibilité des salaires est souvent avancé comme une cause possible du niveau élevé du taux de chômage en Espagne. Or, si de nombreux travaux ont été menés pour définir le concept de flexibilité des salaires dans des cadres théoriques différents, les approches empiriques se heurtent à l'impossibilité d'obtenir une mesure exacte de celle-ci. On peut très schématiquement résumer le problème ainsi :

- Dans la théorie néoclassique, la rigidité des salaires peut se mesurer par l'écart entre le salaire qui permet l'équilibre entre l'offre et la demande de travail et le salaire effectivement constaté. Or, si ce dernier peut être observé au travers des statistiques, le salaire d'équilibre, naturel, reste un concept théorique inobservable. En effet, le marché du travail ne se trouve jamais dans les conditions idéales supposées (mobilité restreinte du travail, effets d'insider, etc.).
- Dans la théorie keynesienne, la rigidité des salaires (en supposant que la baisse des salaires ait des conséquences dépressives) peut être admise comme un mécanisme de retour à l'équilibre entre l'offre et la demande de travail (via le soutien de la consommation) et donc comme un moyen de lutte contre le chômage. Le lien entre rigidité des salaires et chômage devient dans ce cadre nettement moins évident. Il convient alors de ne pas confondre absence de variabilité des salaires et rigidité du marché du travail.

S'il apparaît difficile de mesurer précisément la rigidité des salaires on peut néanmoins tenter de déterminer l'existence ou non de formes de rigidité en s'intéressant au processus de formation des salaires dans les entreprises. A cet effet, les travaux du « Wage Dynamics Network » apportent certains éléments de réponse. Ce réseau regroupant 23 banques centrales européennes coordonnées par la BCE permet d'obtenir des informations harmonisées sur 17 pays de l'UE. Dans le cas de l'Espagne, l'étude met en évidence les points suivants :

- 70% des entreprises appliquent une politique salariale liée directement ou indirectement à l'inflation, contre 33% en moyenne en Europe. Ce chiffre est à mettre directement en lien avec le fait que (en 2007) 69,3% des conventions collectives incluaient des clauses de sauvegarde des salaires face à l'inflation et que 83,1% à 89,2% des salariés (selon les sources) sont couverts par une convention collective.
- Le tableau ci-après montre que l'inflation est le principal motif de variation des salaires : 84,9% des entreprises déclarent réviser leurs salaires au moins une fois par an en raison de l'inflation (**tableau 1**).

	Révision des salaires en raison de :		
	L'inflation	L'ancienneté	Autres motifs
Plus d'une fois par an	3,7	3,9	6,8
Une fois par an	84,9	22,4	33,1
Une fois tous les deux ans	1,6	2,5	1,7
Moins d'une fois tous les deux ans	0,6	13,3	3,6
Non renseigné	9,1	57,9	54,7
	100,0	100,0	100,0

Source : Banco de España, enquête sur la formation des salaires

- Face à différents types de chocs (baisse de la demande adressée à l'entreprise, hausse des coûts intermédiaires, hausse des coûts salariaux) les entreprises développent principalement des stratégies de diminution de l'emploi temporaire plutôt que des baisses des salaires (**tableau 2**).

	Baisse de la demande	Hausse des coûts intermédiaires	Hausse des coûts salariaux
Baisse du salaire de base	4,6	7,2	8,9
Baisse des composantes variables du salaire	5,2	5,6	11,8
Baisse de l'emploi en CDI	11,8	4,5	7,6
<b>Baisse de l'emploi en CDD</b>	<b>58,3</b>	<b>26,0</b>	<b>27,6</b>
Baisse du nombre d'heures par employé	5,1	4,3	4,6
Baisse des autres coût non-salariaux	15,0	52,3	39,7
	100,0	100,0	100,0

Source : Banco de España, enquête sur la formation des salaires

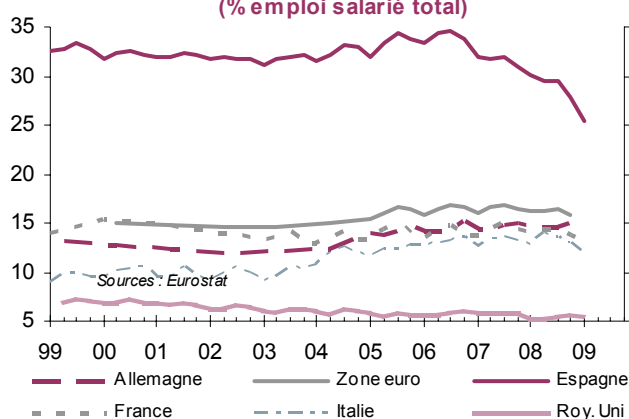
Finalement, si l'on admet comme définition des rigidités salariales tous les mécanismes qui impliquent que les salaires varient moins qu'ils ne le devraient, on peut effectivement admettre qu'il existe des rigidités salariales en Espagne liées :

- au processus de négociation salariale dans le cadre de conventions collectives,
- à l'indexation des salaires sur l'inflation,
- à un ajustement par les quantités (baisse de l'emploi temporaire) plutôt que par les prix (baisse du salaire nominal) en raison de la part importante des salariés en contrat à durée déterminée.

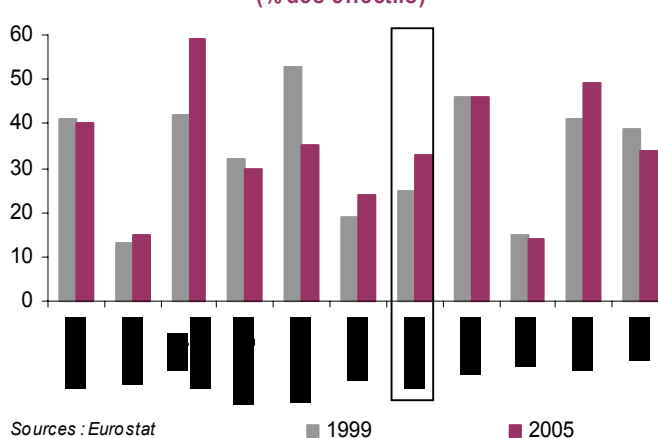
Mais cette flexibilité s'obtient au prix de la précarisation d'environ un salarié sur trois (**graphique 10**) et d'une dépréciation du capital humain :

- formation continue moins importante (**graphique 11**),
- sous-emploi des jeunes les plus qualifiés (**graphique 12**),
- rotation importante des effectifs : un tiers des employés occupe depuis moins de deux ans son emploi actuel (**graphique 13**)

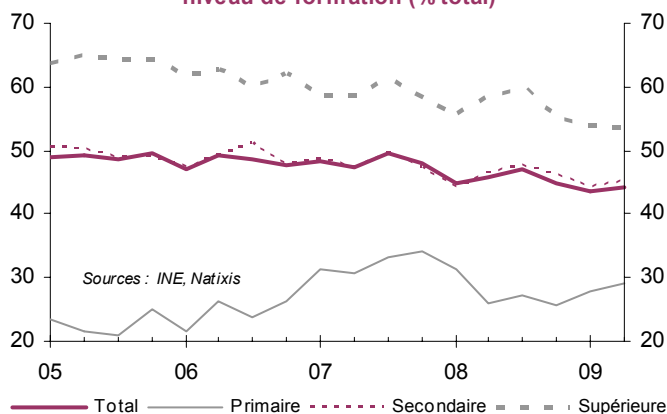
**Graphique 10**  
Salariés en emploi temporaire  
(% emploi salarié total)



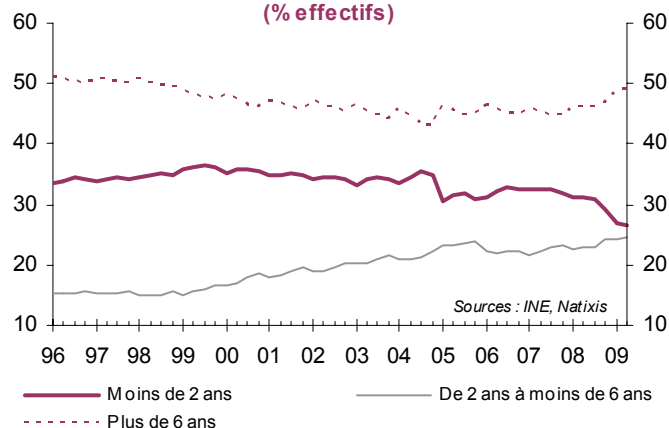
**Graphique 11**  
Formation professionnelle continue  
(% des effectifs)



**Graphique 12**  
Sous-emploi des jeunes de 20 à 34 ans par  
niveau de formation (% total)



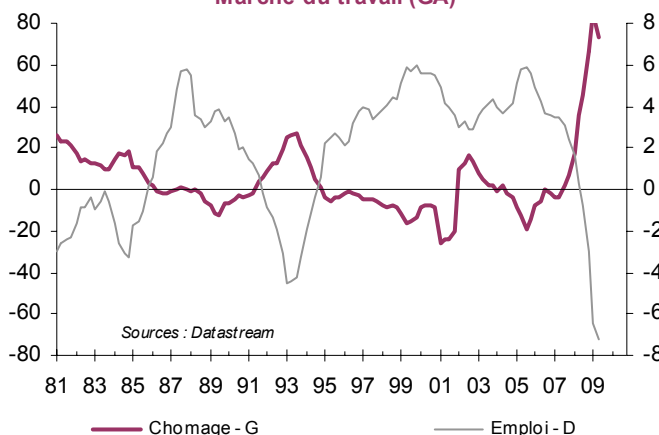
**Graphique 13**  
Temps d'occupation de l'emploi actuel  
(% effectifs)



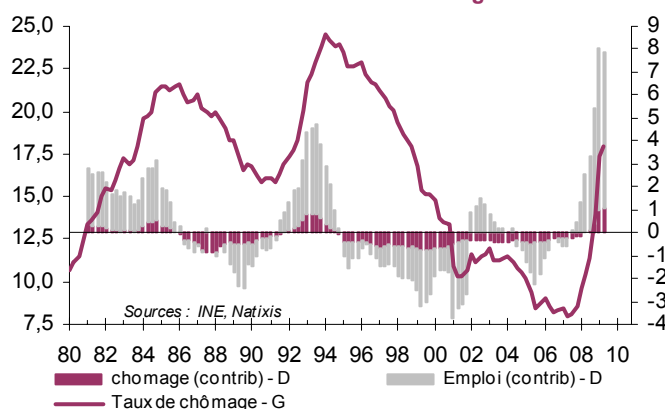
**Les conditions qui ont conduit à la baisse du chômage par le passé ne sont plus réunies.**

La baisse du taux de chômage pendant le dernier cycle de croissance (1994-2007) s'explique principalement par l'augmentation importante de la population active. L'emploi a cru en moyenne de 3,7% par an sur cette période (**graphique 14**), soit environ 600K emplois par an. A l'inverse, entre les deuxièmes trimestres 2007 et 2009, le marché du travail a perdu 1 422K emplois. Ces évolutions très marquées expliquent une grande part de la variation du taux de chômage (**graphique 15 a**).

**Graphique 14**  
**Marché du travail (GA)**

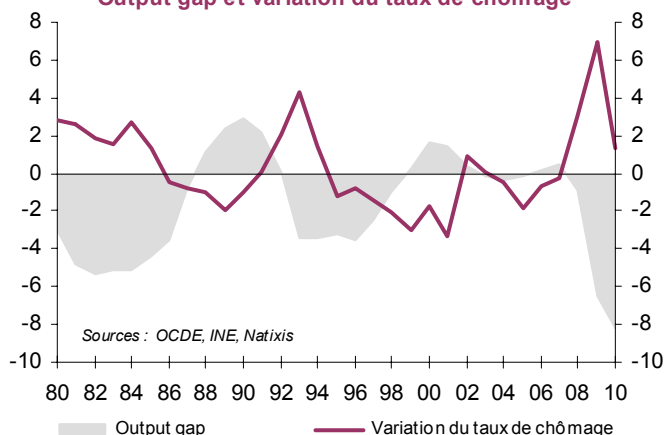


**Graphique 15 a**  
**Taux de chômage et contributions à la variation annuelle du taux de chômage**



Les conditions qui ont permis le développement de l'emploi ne sont plus réunies. La croissance économique devrait être durablement affaiblie en raison de la crise économique et de la perte de PIB potentiel qui devrait en résulter<sup>1</sup>. L'ouverture durable de l'output gap plaide en faveur de la persistance d'un taux de chômage élevé (graphique 15 b).

**Graphique 15 b**  
**Output gap et variation du taux de chômage**



**Quels sont les enjeux de la baisse du taux de chômage ?**

Nous cherchons ici à mieux analyser les enjeux relatifs à la persistance d'un niveau élevé du taux de chômage en termes de bien être, mais aussi les liens avec la croissance. Cette approche vient compléter notre étude de la croissance potentielle en Espagne<sup>2</sup>.

Nous mesurons le niveau du bien-être d'une économie par le produit par tête. Cette approche nous permet une décomposition comptable de cet indicateur telle que présentée dans l'expression (1)

$$(1) \quad \frac{Y}{P} = \frac{Y}{NH} \times H \times \frac{N}{PA} \times \frac{PA}{P} = \frac{Y}{NH} \times H \times (1-u) \times \frac{PA}{P}$$

<sup>1</sup> Voir Flash 2009-299 – « Espagne : la croissance peut-elle retrouver son niveau d'avant crise ? »

<sup>2</sup> Cf supra

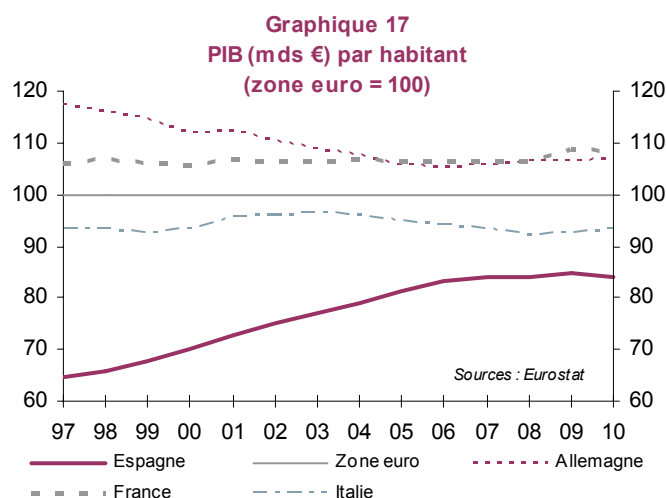
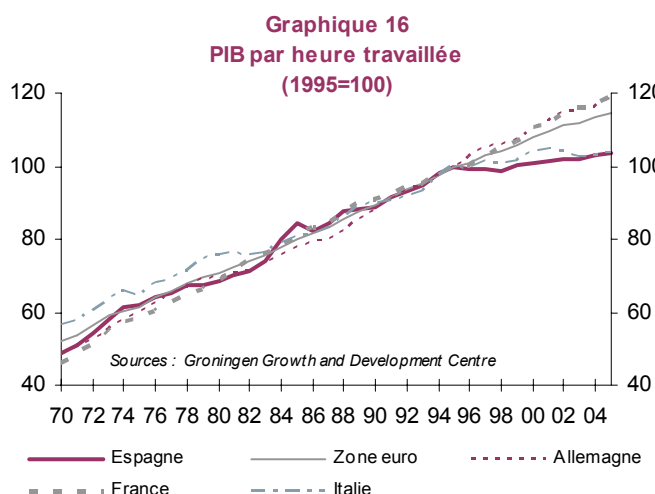
Avec Y le produit de l'économie (le PIB), P la population totale, N l'emploi, H le nombre d'heures travaillées par employé (le produit NH est donc le nombre total d'heures travaillées), PA la population active, u le taux de chômage (le terme N/PA correspond au taux d'emploi, c'est à dire l'inverse du taux chômage que l'on note également (1-u)).

En variation on peut réécrire l'expression (1) comme suit :

$$(2) \quad \Delta \ln\left(\frac{Y}{P}\right) = \Delta \ln\left(\frac{Y}{NH}\right) + \Delta \ln(H) + \Delta \ln(1-u) + \Delta \ln\left(\frac{PA}{P}\right)$$

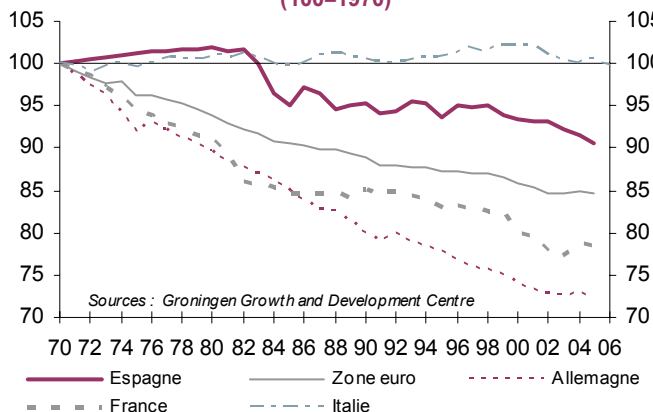
Le premier terme de l'expression n'est autre que la productivité horaire  $\Delta \ln\left(\frac{Y}{NH}\right)$

Le **graphique 16** montre le décrochage de la productivité horaire de l'Espagne par rapport aux autres pays de la zone euro à partir du milieu des années 90. Le rattrapage du produit par tête espagnol comparativement à la zone euro (**graphique 17**) pendant cette période ne s'explique donc pas par la hausse de la productivité horaire. Cette conclusion est conforme au modèle de croissance espagnol basé sur des secteurs très intensifs en main d'œuvre peu productive (construction, tourisme, restauration, hôtellerie...).

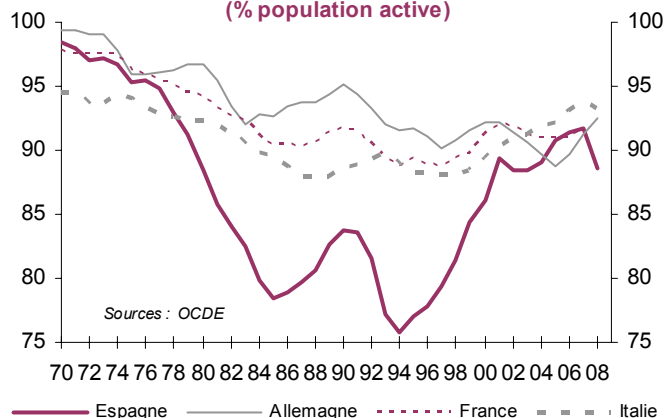


La deuxième partie de l'expression (2) correspond au nombre d'heures travaillées par habitant. Celle-ci dépend du nombre d'heures travaillées par employé  $\Delta \ln(H)$  (**graphique 18**), du taux d'emploi  $\Delta \ln(1-u)$  (**graphique 19**) et enfin du taux de participation de la population à la population active  $\Delta \ln\left(\frac{PA}{P}\right)$  (**graphique 20**).

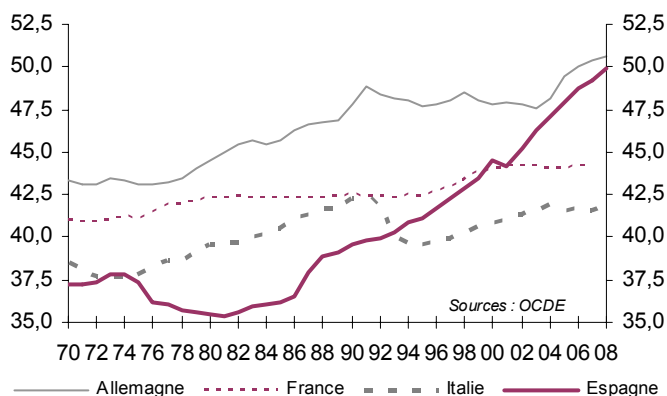
**Graphique 18**  
Nombre d'heures travaillées par employé  
(100=1970)



**Graphique 19**  
Taux d'activité  
(% population active)



**Graphique 20**  
Taux de participation à la population active



L'approche ci-dessus montre que le temps de travail par employé a suivi la même évolution en Espagne que dans les autres pays d'Europe, c'est-à-dire une baisse tendancielle depuis les années 70. Dans le détail, la faiblesse structurelle du taux d'activité, le terme  $(1-u)$  ou, autrement dit, la persistance d'un taux de chômage élevé, a été compensée par l'augmentation plus rapide qu'ailleurs du taux de participation (PA/P). En effet, celui-ci a atteint un niveau proche de celui de l'Allemagne et bien supérieur à celui de la France ou de l'Italie.

**Dans ces conditions, la poursuite du rattrapage en termes de PIB par habitant doit principalement se faire au travers de l'amélioration de la productivité et de la hausse du taux d'activité, c'est-à-dire de la baisse du taux de chômage.**

A court terme, la hausse du taux de chômage constituera un frein. Nous pensons en effet que l'affaiblissement de la croissance potentielle en Espagne ne permettra pas une baisse rapide et significative du taux de chômage.

Par ailleurs nous ne pensons pas non plus que dans un avenir proche la hausse du taux de participation de la population à la population active puisse jouer un rôle significatif. En effet, sa rapide remontée au cours des quinze dernières années est principalement imputable aux flux migratoires en direction de l'Espagne. Ceux-ci ont permis une augmentation plus rapide de la population active que de la population totale. L'immigration était composée pour les deux tiers de personnes jeunes en âge de travailler. Or, les flux migratoire se tarissent et ne devraient plus soutenir comme par le passé la hausse du taux de participation.



## Synthèse

**Les politiques du marché du travail doivent donc se concentrer sur l'amélioration de la productivité.** Au delà du débat sur la flexibilité / rigidité du marché du travail, c'est la question du modèle de croissance qui est posée. La réforme du marché du travail doit effectivement résoudre certains de ses défauts actuels (problème d'appariement entre offre et demande de travail en termes de qualifications, formation continue, durée des contrats, chômage des jeunes,...) mais elle doit également s'accompagner d'un changement de modèle économique vers des secteurs plus productifs.