

Le travail en France

Eléments de comparaison internationale

Pierre-Michel Menger
Collège de France & Ehess, PSL

Programmes SES Plan national de formation
PSE - Campus Jourdan
5 février 2020

Deux qualifications opposées du travail mettent en avant respectivement sa fonction instrumentale et sa valeur expressive

Le travail est l'engagement de l'énergie individuelle dans des conditions plus ou moins difficiles, en termes physique et de charge mentale

Charge

Le travail est le moyen d'autoréalisation de l'individu par l'acte productif

Accomplissement

Une troisième dimension et couche de sens : la définition “welfariste” du travail

Un troisième niveau de signification a été ajouté au concept de travail à partir de la fin du 19ème siècle, avec le développement du modèle de l'Etat providence, et avec l'allocation progressive de la protection sociale et des droits attachés aux relations de travail.

La doctrine welfariste proclamait que le travail est le vecteur de la prospérité humaine principalement à travers des salaires en croissance et une consommation en hausse (quantitative et qualitative).

Un résumé par Habermas: “malgré les charges qui demeurent attachées au statut protecteur de travail salarié subordonné, le citoyen est, en tant que client des bureaucraties de l'Etat-providence, habilité à des revendications légitimes et reçoit, dans son rôle de consommateur de biens de la production de masse, du pouvoir d'achat”

Peut-on simplement empiler les trois niveaux instrumental, expressif et welfariste de la conception et de la pratique du travail?

Mon propos : explorer, dans un contexte comparatif, les différentes attributions de valeur au travail et produire un ensemble de données empiriques sur les quantités et les qualités du travail

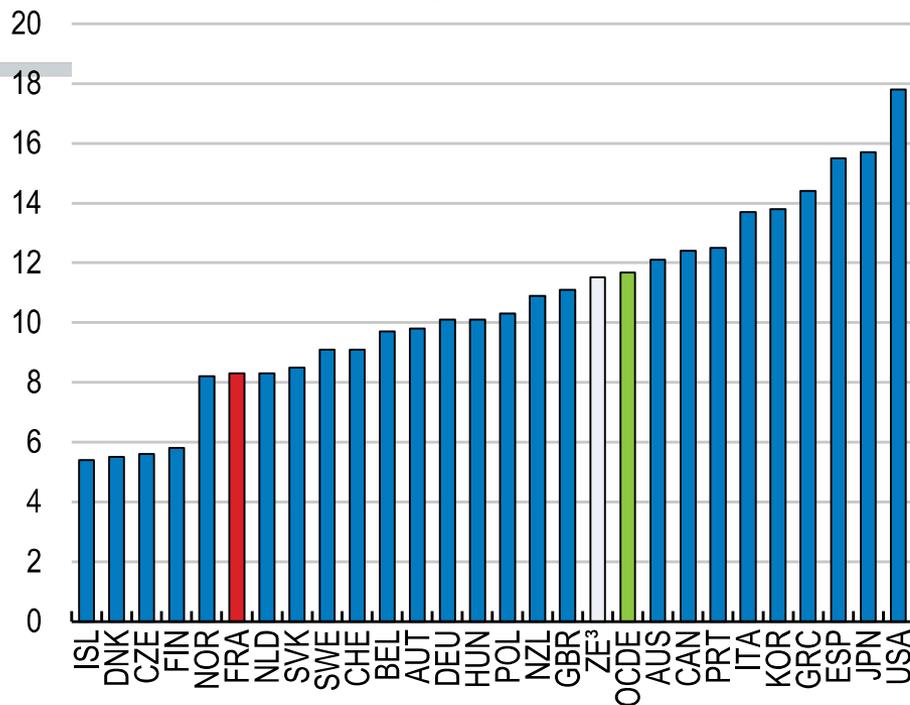
Un fil rouge : y a-t-il un paradoxe français?

Le travail comme un système d'allocation de revenus et de droits sociaux en France

« La France a beaucoup d'atouts... » (OECD)

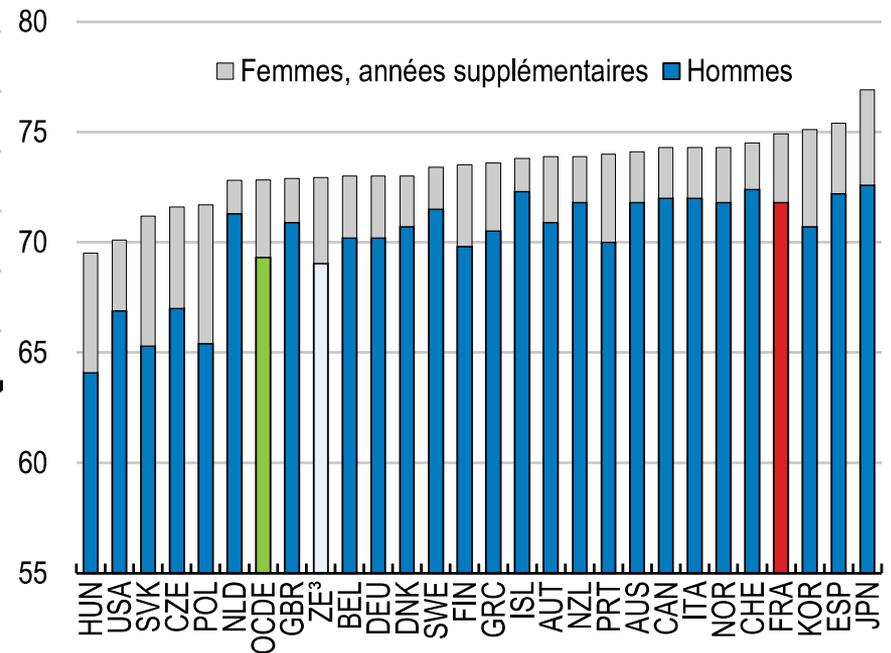
A. Taux de pauvreté après impôts et transferts

En % de la population totale¹, 2016²



C. Espérance de vie ajustée en fonction de la santé⁵

En années, 2016

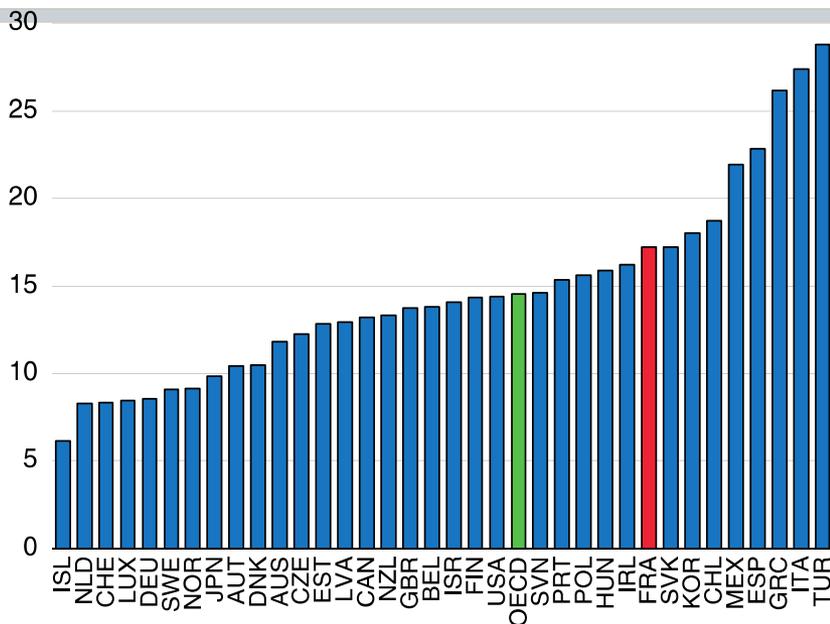


Source : OECD Études économiques de l'OCDE - France 4-2019

« ...mais le pays fait face à d'importants défis »

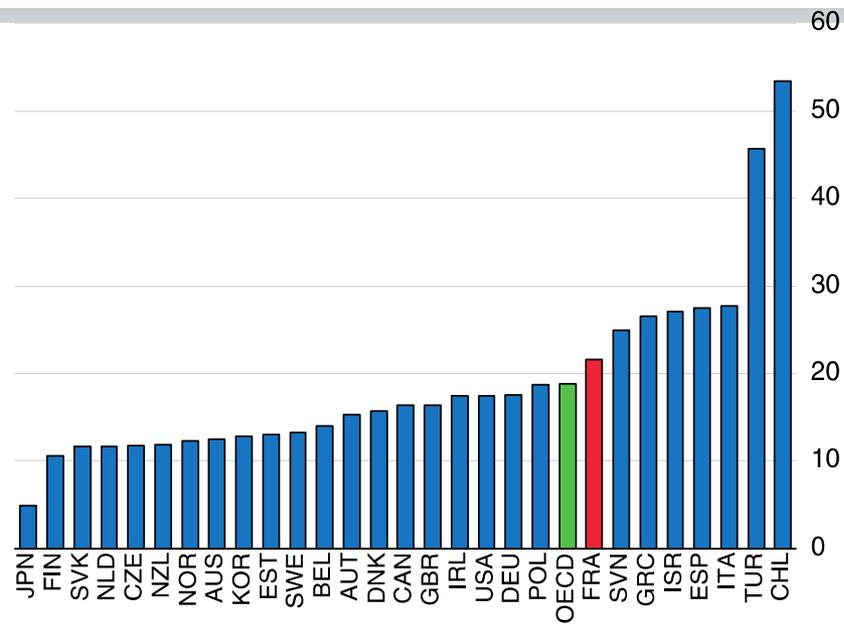
C. Many youths are not in employment, education or training

% of the 15-29 population, 2015



D. Many people have low skills²

Per cent, 16-65, 2012-2015³

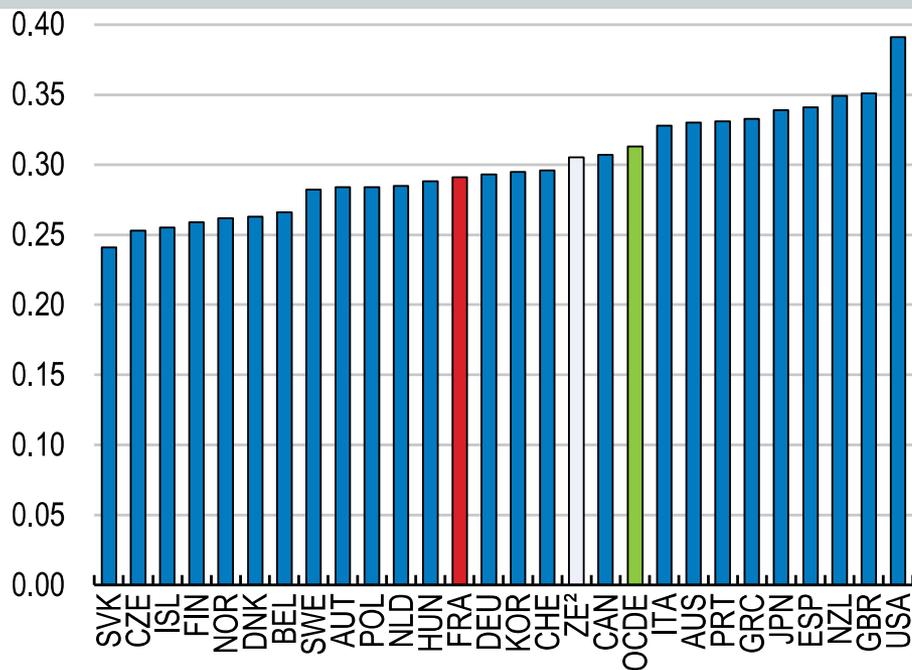


1. Real net household disposable income per capita.
2. Share of adults 16-65 scoring below level 2 in PIAAC's reading proficiency scale.
3. The data are based solely on Flanders for Belgium and England and Northern Ireland for the United Kingdom.

Les disparités de revenu et de patrimoine sont contenues

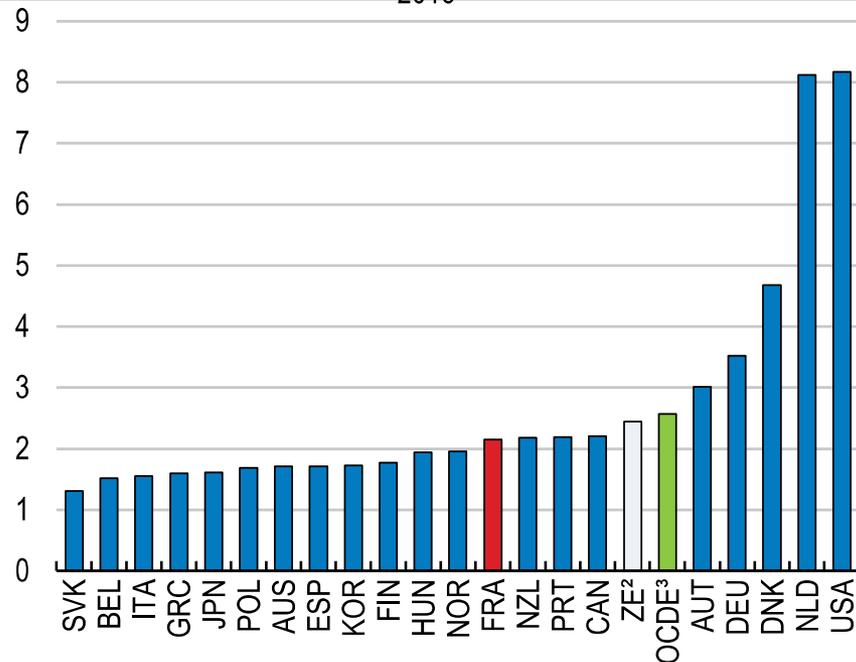
A. Disparités de revenus après impôts et transferts

Coefficient de Gini, population totale, 2016¹



B. Disparités de richesse

Ratio patrimoine net moyen/patrimoine net médian, population totale, 2016¹

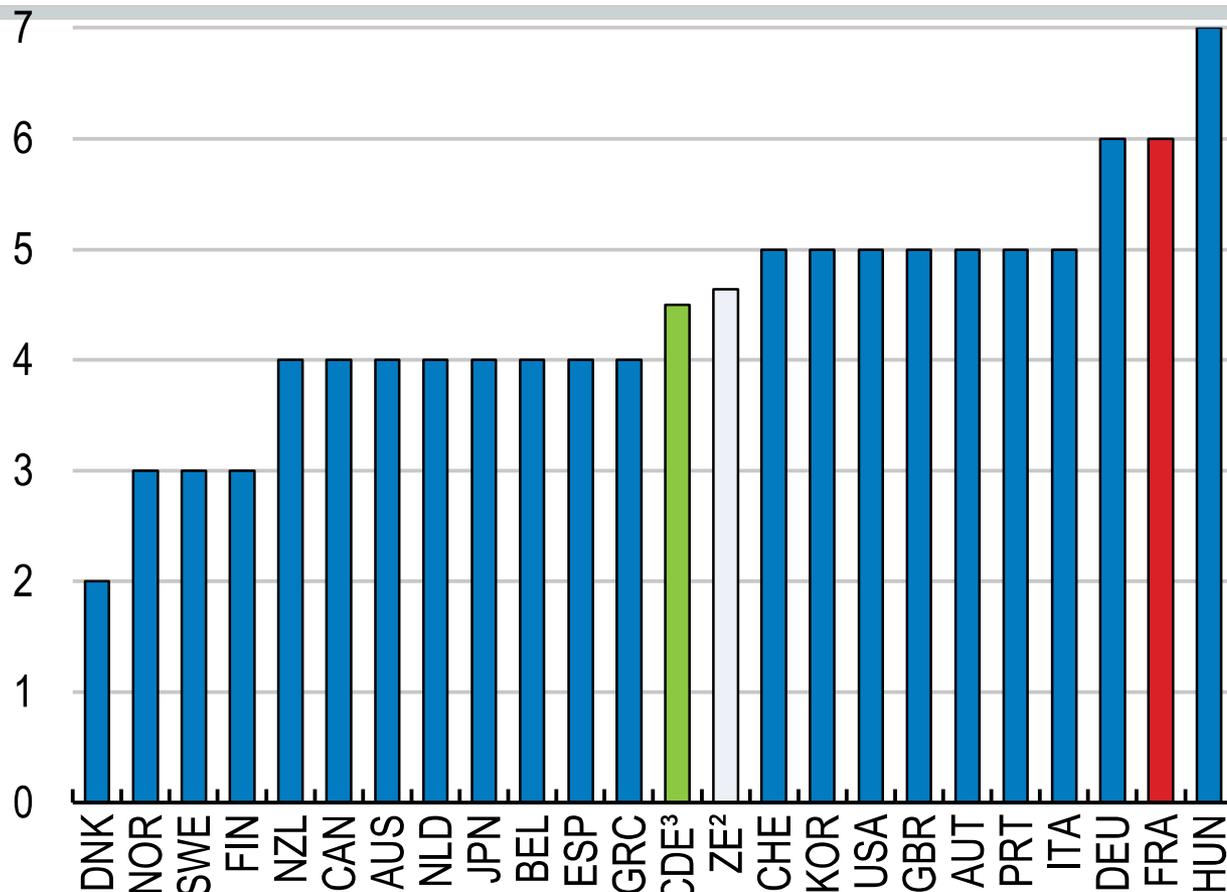


Source : OECD Études économiques de l'OCDE - France 4-2019

...mais la mobilité sociale est faible

C. Mobilité intergénérationnelle⁴

Nombre de générations pour atteindre le revenu moyen

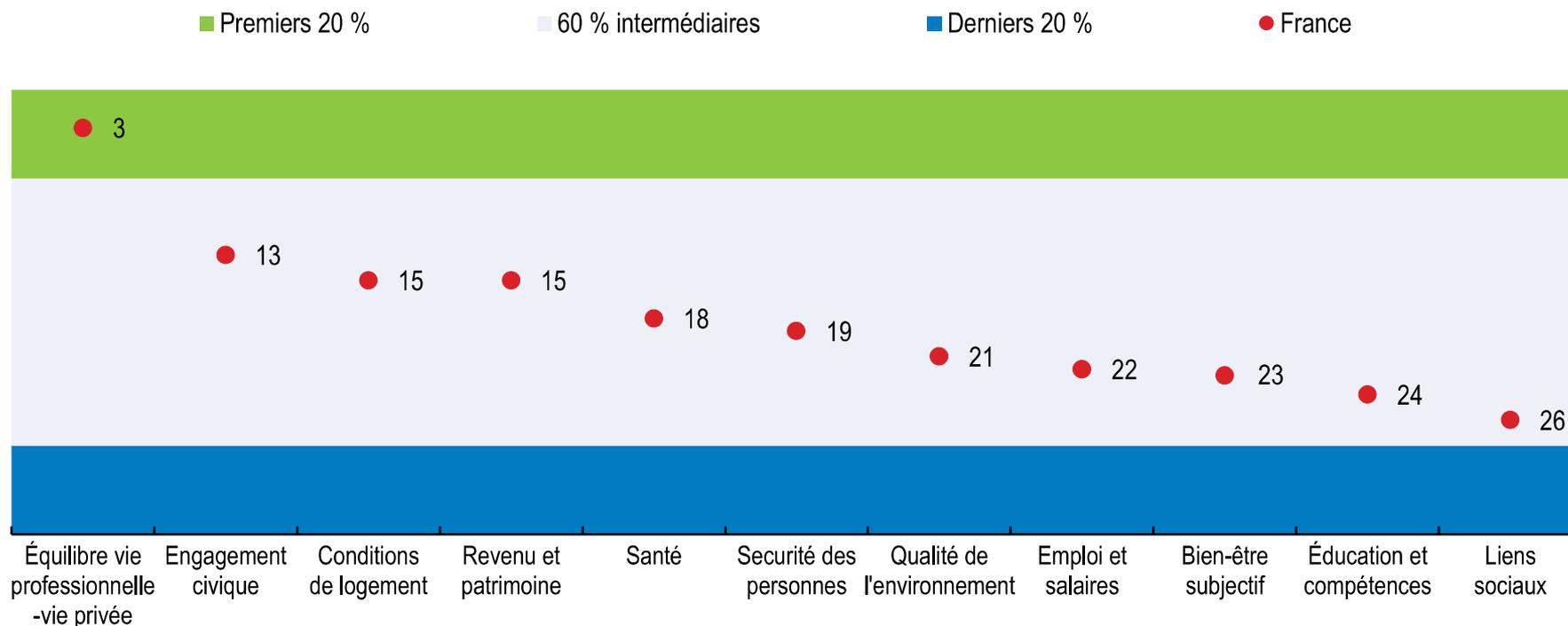


4 Nombre de générations qu'il faudrait aux descendants d'une famille située dans le décile inférieur pour atteindre le revenu moyen dans la société.

La position de la France dans les indicateurs de bien-être au sein des pays de l'OCDE

Graphique 13. Les indicateurs du bien-être donnent un tableau mitigé

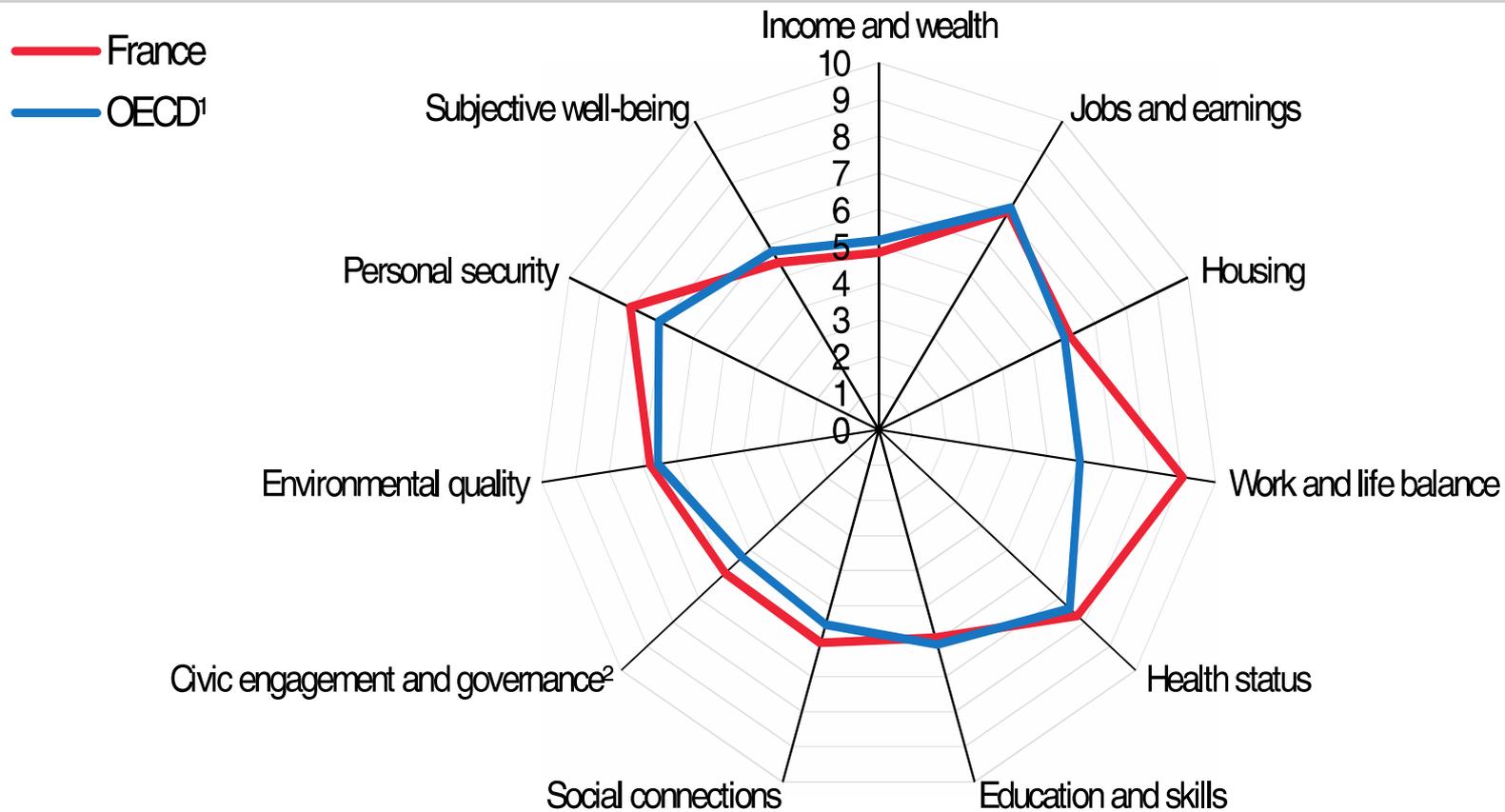
Classement des pays de 1 (meilleure performance) à 35 (moins bonne performance), 2017¹



1. Chaque dimension du bien-être est mesurée à l'aide d'un à quatre indicateurs entrant dans la composition de l'Indicateur du vivre mieux de l'OCDE. Ces indicateurs normalisés sont assortis de coefficients de pondération égaux.

Source : OCDE (2017), *Indicateur du vivre mieux*, www.oecdbetterlifeindex.org.

« Au total, en moyenne, les Français ont un niveau de bien-être enviable ... »



1. Unweighted average.

Source: OECD Better Life Index, www.betterlifeinitiative.org.

Et pourtant

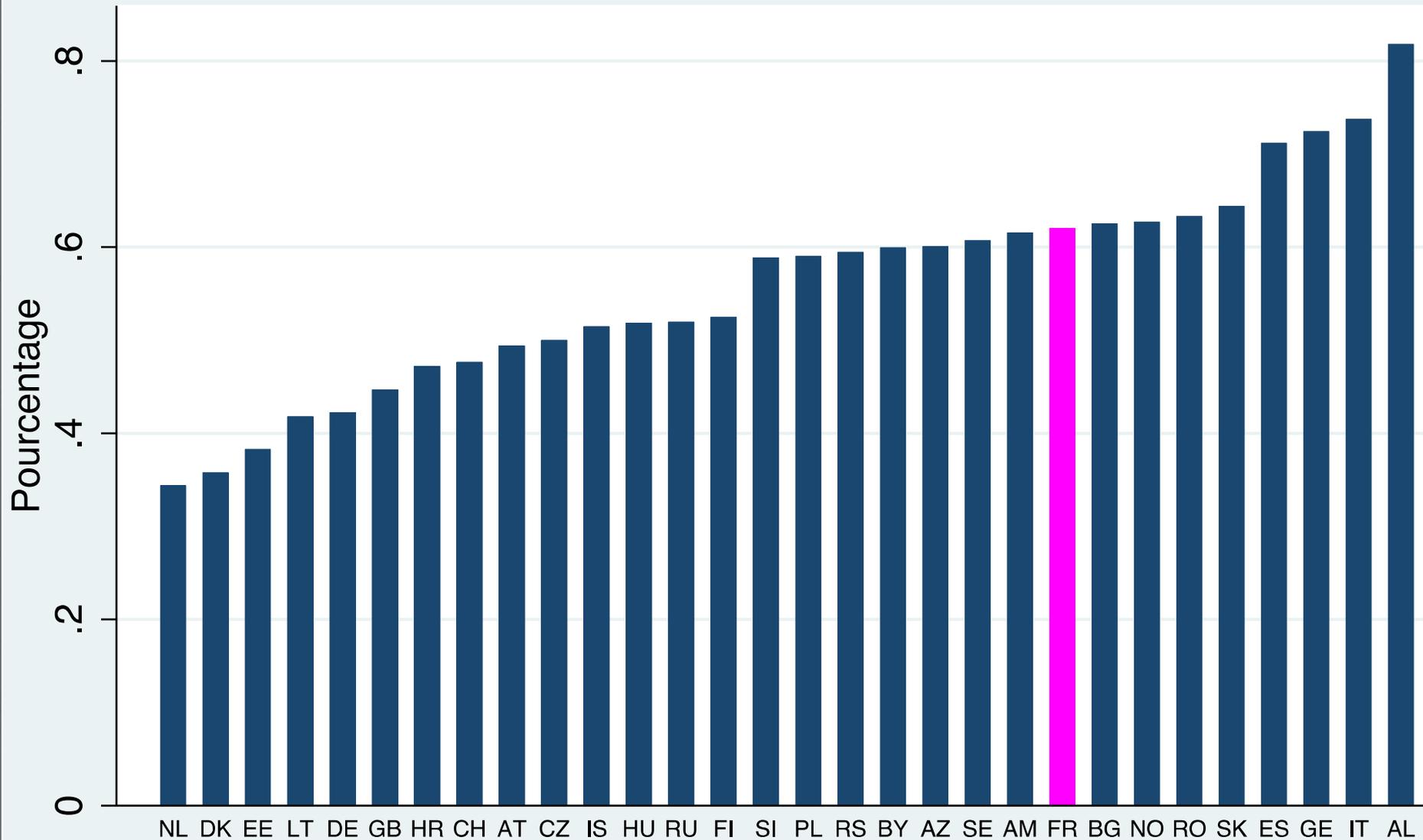
Il y a un climat d'insatisfaction qui engendre des appels récurrents à réformes structurales ou radicales

Un paradoxe français?

Les Français sont parmi ceux qui, en moyenne, attachent beaucoup d'importance au travail et y voient un moyen d'accomplissement personnel. Dans le même temps, ils sont ceux qui ont des durées du travail plus faibles et l'argument de l'accomplissement personnel au travail est loin de faire l'unanimité. Que signifie donc « importance »?

Le travail est-il important dans votre vie ?

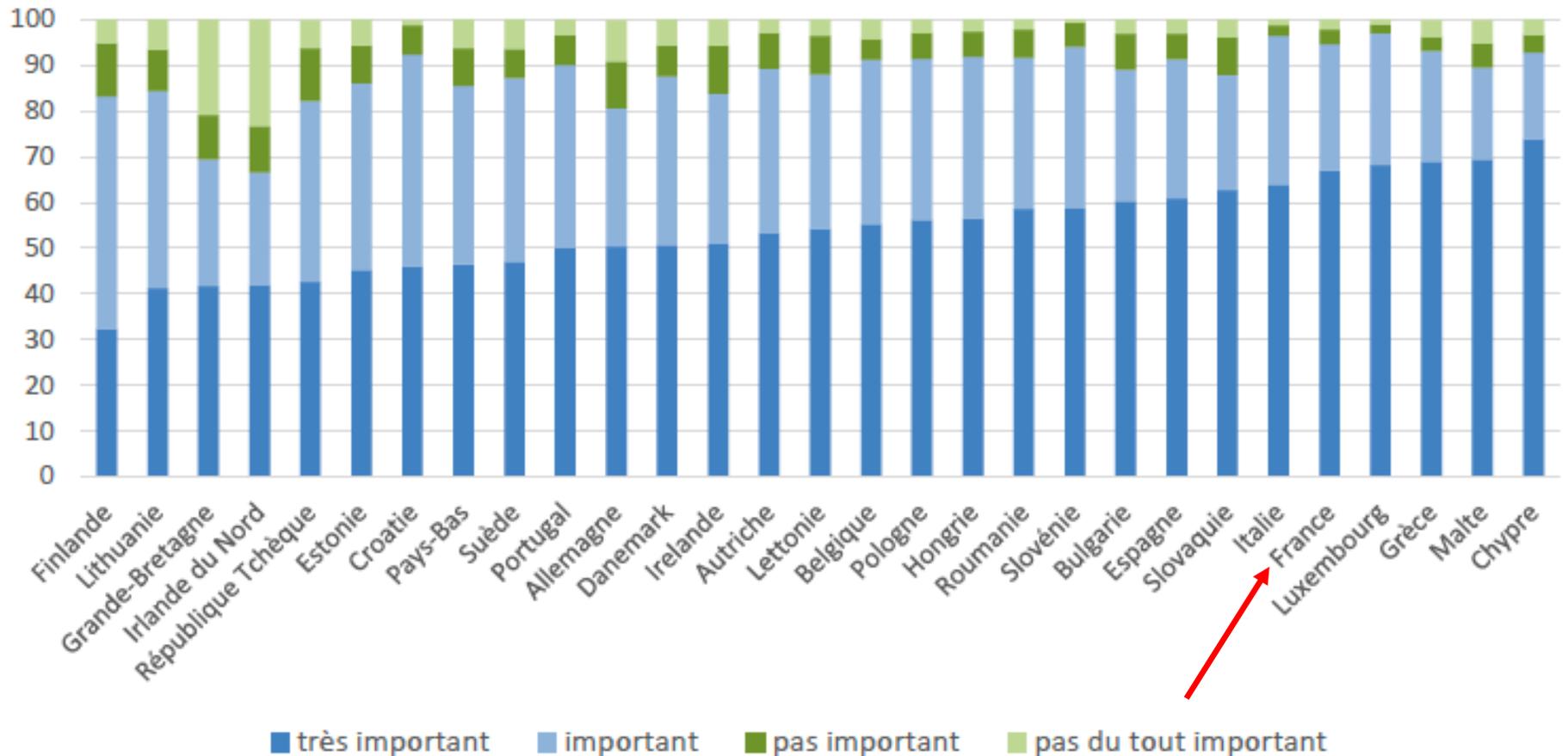
Fortement d'accord



Source : EVS 2017

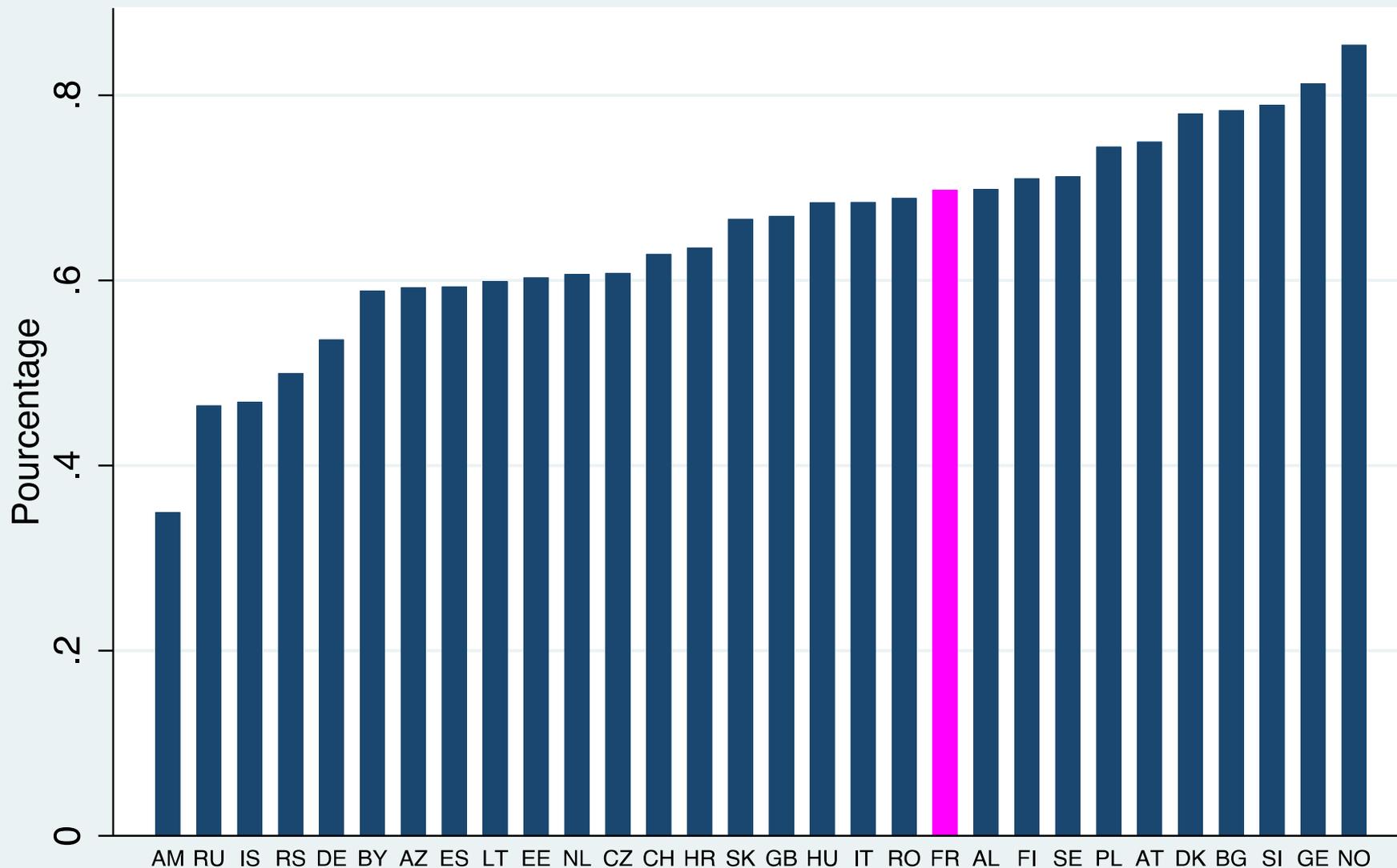
Le paradoxe français

Tableau 1: Importance du travail dans la vie des Européens, 2008 (en %)



Source: enquête EVS, 2008.

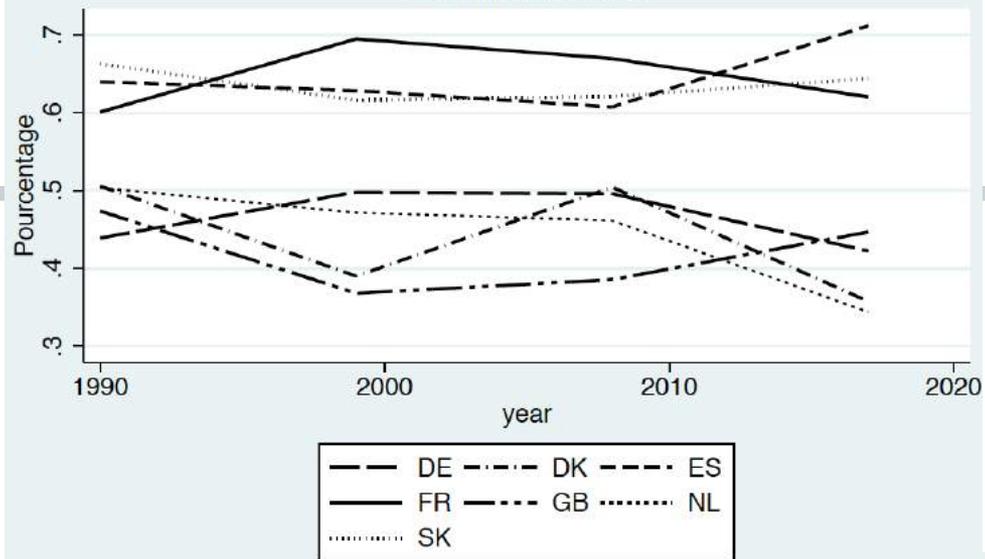
Le travail est-il un devoir envers la société ?



Source : EVS 2017

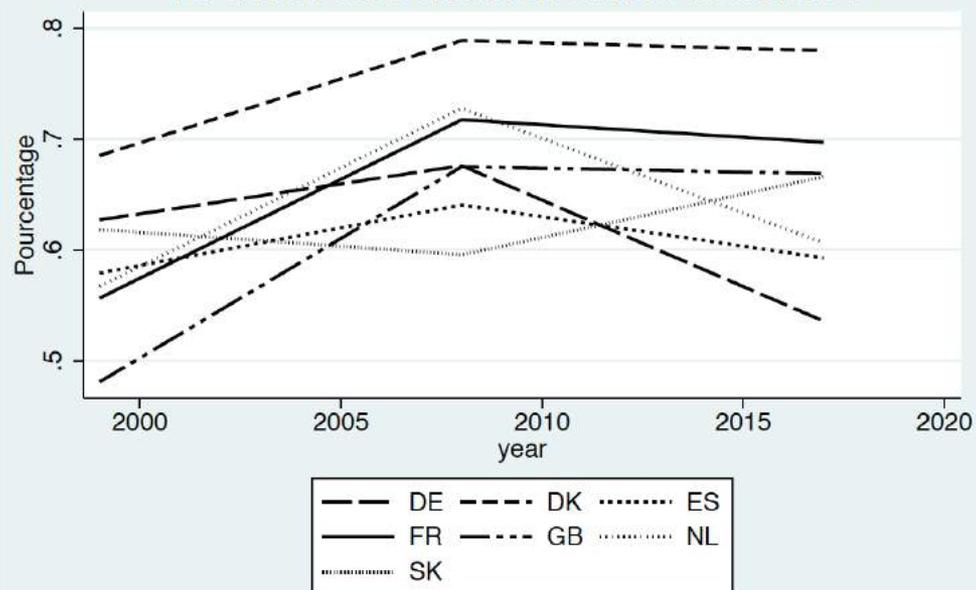
Le travail est-il important dans votre vie ?

Fortement d'accord



Source : EVS 1990-2017

Le travail est-il un devoir envers la société ?



Source : EVS 1999-2017

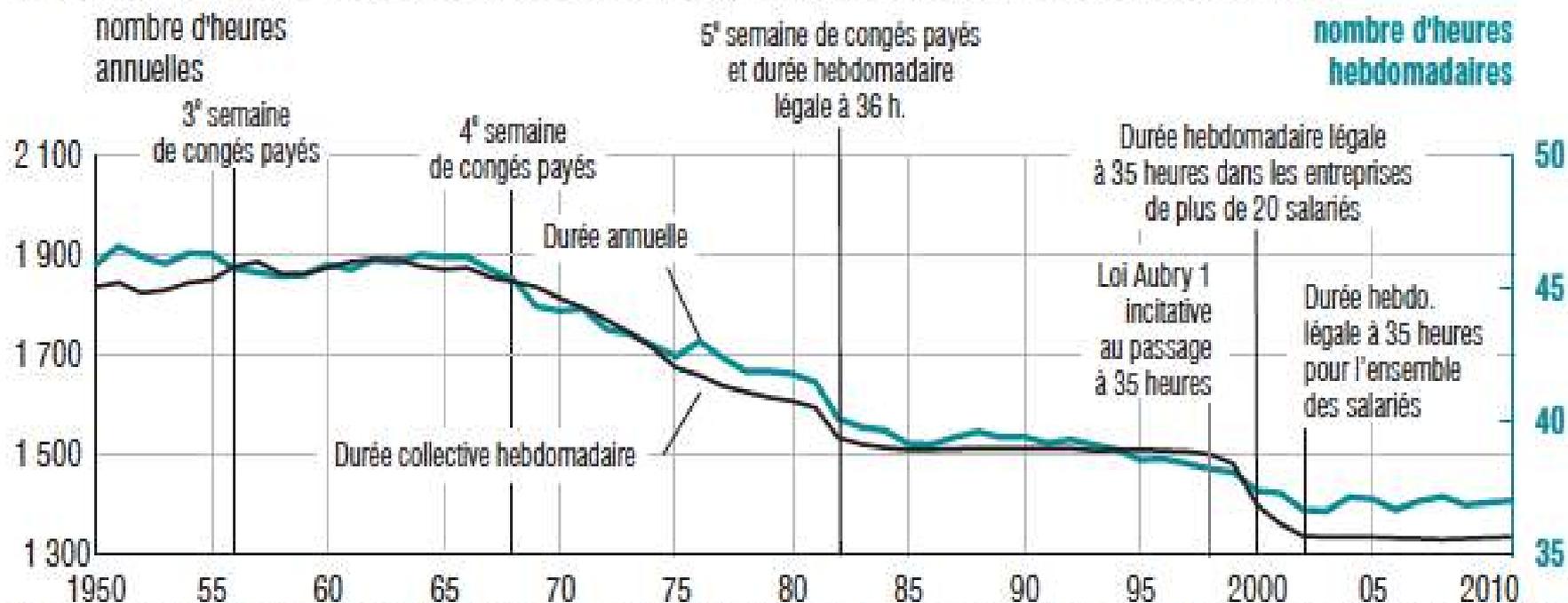
Les quatre approches possible du paradoxe

- 1 Temps de travail et retraite
- 2 Insatisfaction à l'égard du salaire
- 3 The issue of unemployment
- 4 Distrust and managerial flaws

1

60 ans de réduction du temps de travail en France 1950-2011

1. Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2011



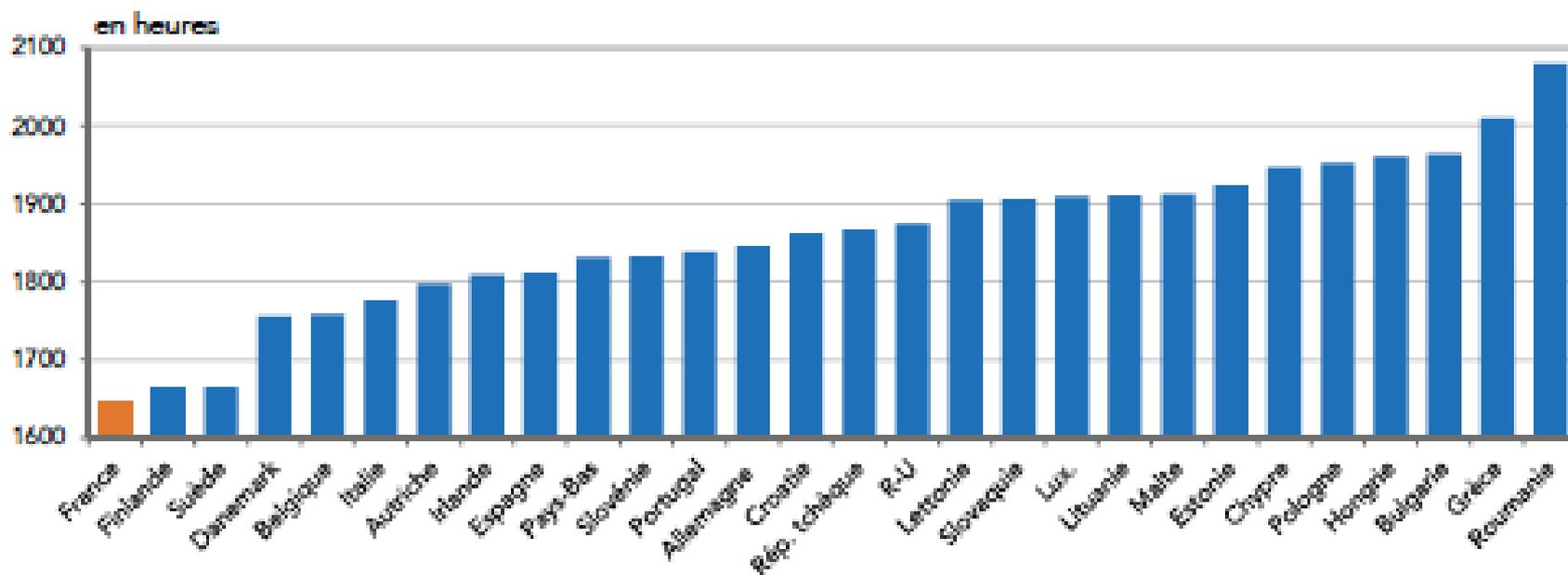
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels hors agriculture (durée collective hebdomadaire du travail).

Sources : Insee, comptes nationaux, base 2010 ; Dares, enquête Acerno trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.

1

La durée effective annuelle moyenne de travail des salariés à temps plein : parmi les plus faibles en Europe

Durée effective annuelle moyenne de travail des salariés à temps plein en 2015

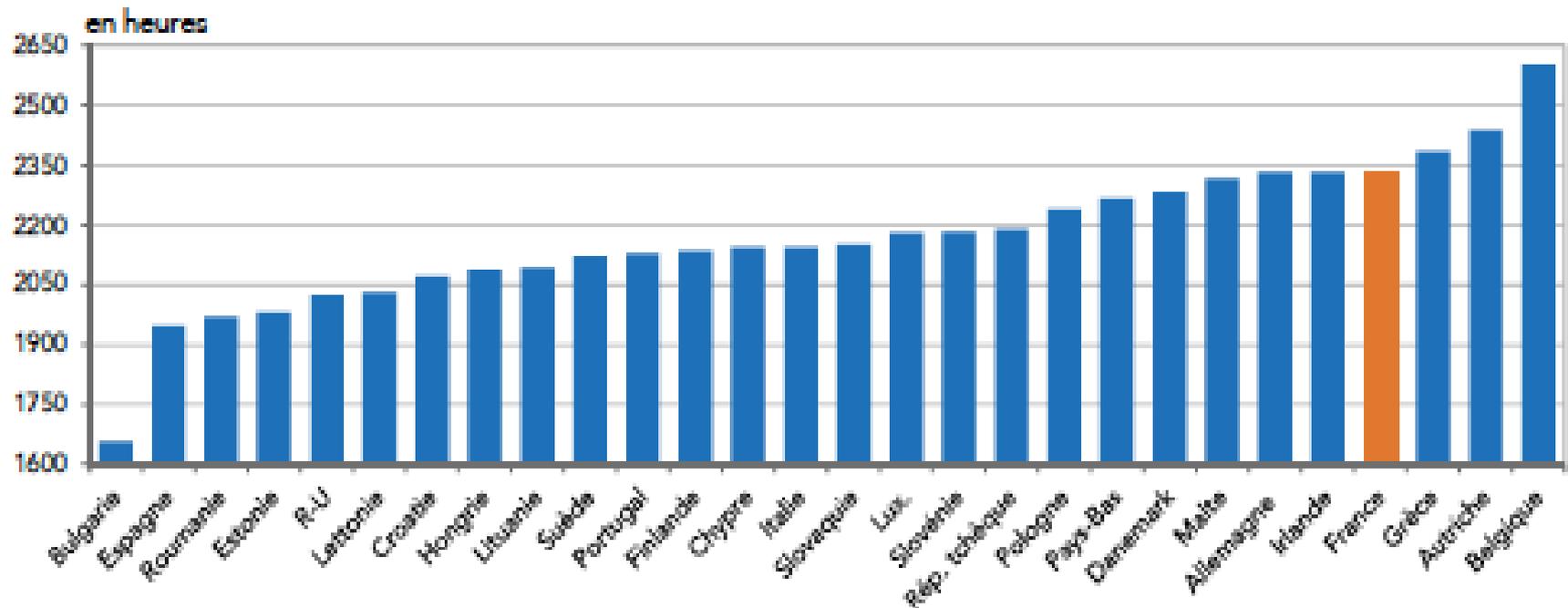


Source : Enquête « Forces de travail », Eurostat.

1

... alors que les travailleurs indépendants français sont de véritables « workaholics » et parmi les plus engagés dans le travail en Europe

Durée effective annuelle moyenne des non-salariés à temps plein en 2015



Source : Enquête « Forces de travail », Eurostat.

Legal reduction of working time cannot apply to self-employed workers

1

Durée du travail hebdomadaire et temps partiel dans l'UE en 2017

	Durée habituelle hebdomadaire en heures ¹		Salariés à temps partiel en % de l'emploi total		
	Non salariés	Salariés	Femmes	Hommes	Ensemble
Allemagne	48,2	40,3	47,3	11,6	28,2
Autriche	52,0	41,3	47,7	11,9	28,7
Belgique	53,6	39,1	41,4	10,8	24,9
Bulgarie	43,5	40,9	2,7	2,2	2,4
Chypre	46,1	41,6	16,1	10,1	13,0
Croatie	44,1	40,4	6,9	4,6	5,6
Danemark	47,3	37,8	36,0	17,5	26,3
Espagne	47,8	39,8	24,2	7,3	15,0
Estonie	42,6	40,3	15,0	6,8	10,8
Finlande	46,6	39,3	21,6	11,8	16,5
France	50,5	39,1	30,0	8,3	18,8
Grèce	50,7	41,0	14,1	6,8	9,8
Hongrie	42,1	40,5	6,9	3,1	4,8
Irlande	49,5	39,2	31,9	11,8	21,0
Italie	46,2	39,0	32,5	8,7	18,7
Lettonie	41,2	40,3	11,6	5,3	8,5
Lituanie	40,7	39,8	10,6	6,5	8,6
Luxembourg	47,1	40,5	35,4	6,7	19,9
Malte	46,7	40,6	25,1	7,6	14,6
Pays-Bas	48,4	39,0	76,0	28,8	50,7
Pologne	46,2	40,9	10,8	4,5	7,3
Portugal	48,9	41,0	13,4	9,2	11,3
Rép. tchèque	46,3	40,7	12,2	3,5	7,3
Roumanie	38,8	40,6	8,3	7,5	7,9
Royaume-Uni	45,8	42,1	41,5	13,1	26,5
Slovaquie	45,3	40,5	8,5	4,3	6,2
Slovénie	45,3	40,9	15,1	7,7	11,1
Suède	47,4	39,9	35,7	15,5	25,1
UE	47,1	40,2	32,4	10,0	20,3

Source : INSEE, Tableaux de l'économie française 2019, données Eurostat 2018

1. Personnes travaillant à temps complet. Champ : population de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat (extraction du 9 octobre 2018).

1

Des différences marquées en temps de travail parmi les groupes professionnels

2. Durées travaillées en 2018

	Salariés à temps complet							Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Durée annuelle effective (en heures)	1 679	1 611	1 730	1 834	1 623	1 639	1 655	985	2 065
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	43,1	38,3	38,0	37,8	23,3	45,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,7	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	214	209	218	214	209	214	219	179	242

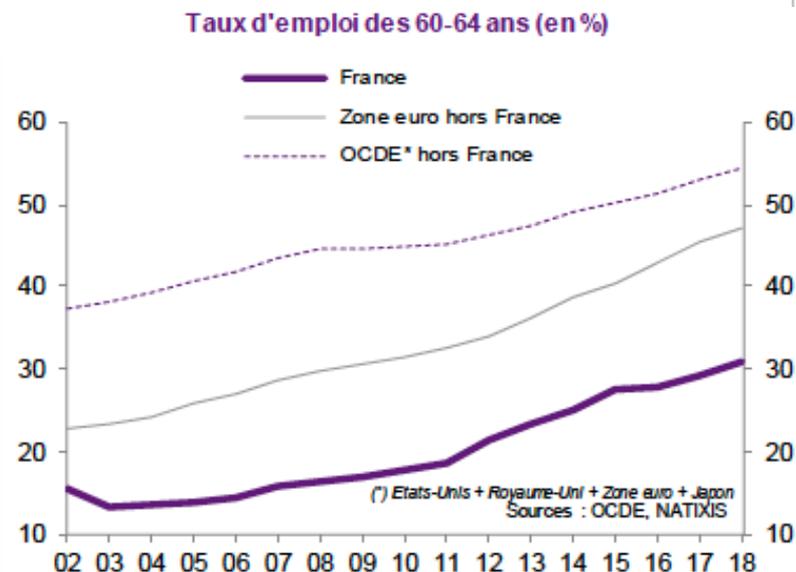
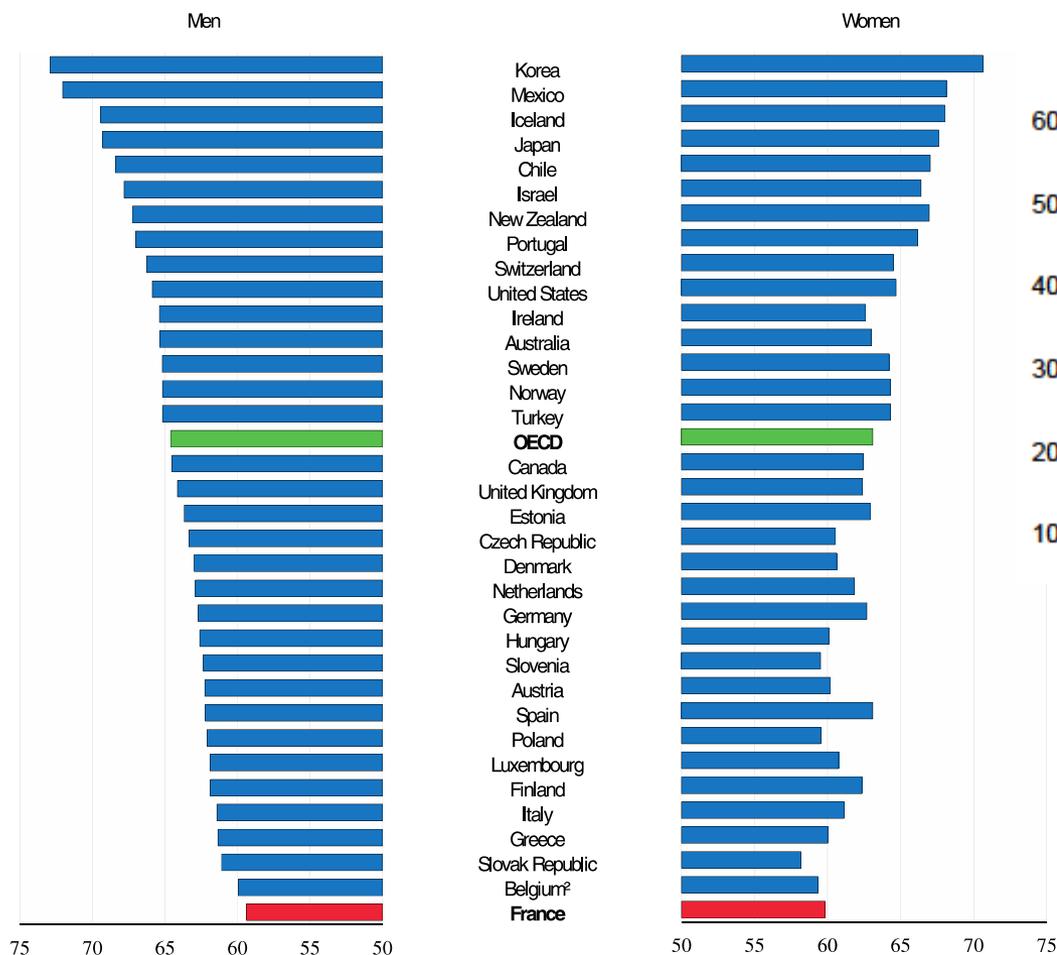
Lecture : en 2018, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Les lois de 1998 et 2000 relatives à la semaine de 35 heures établissent une exception pour les cadre, autorisation l'option de négociations groupées.

1 L'âge moyen auquel les salariés français quittent le marché du travail est parmi les plus bas dans les pays OCDE



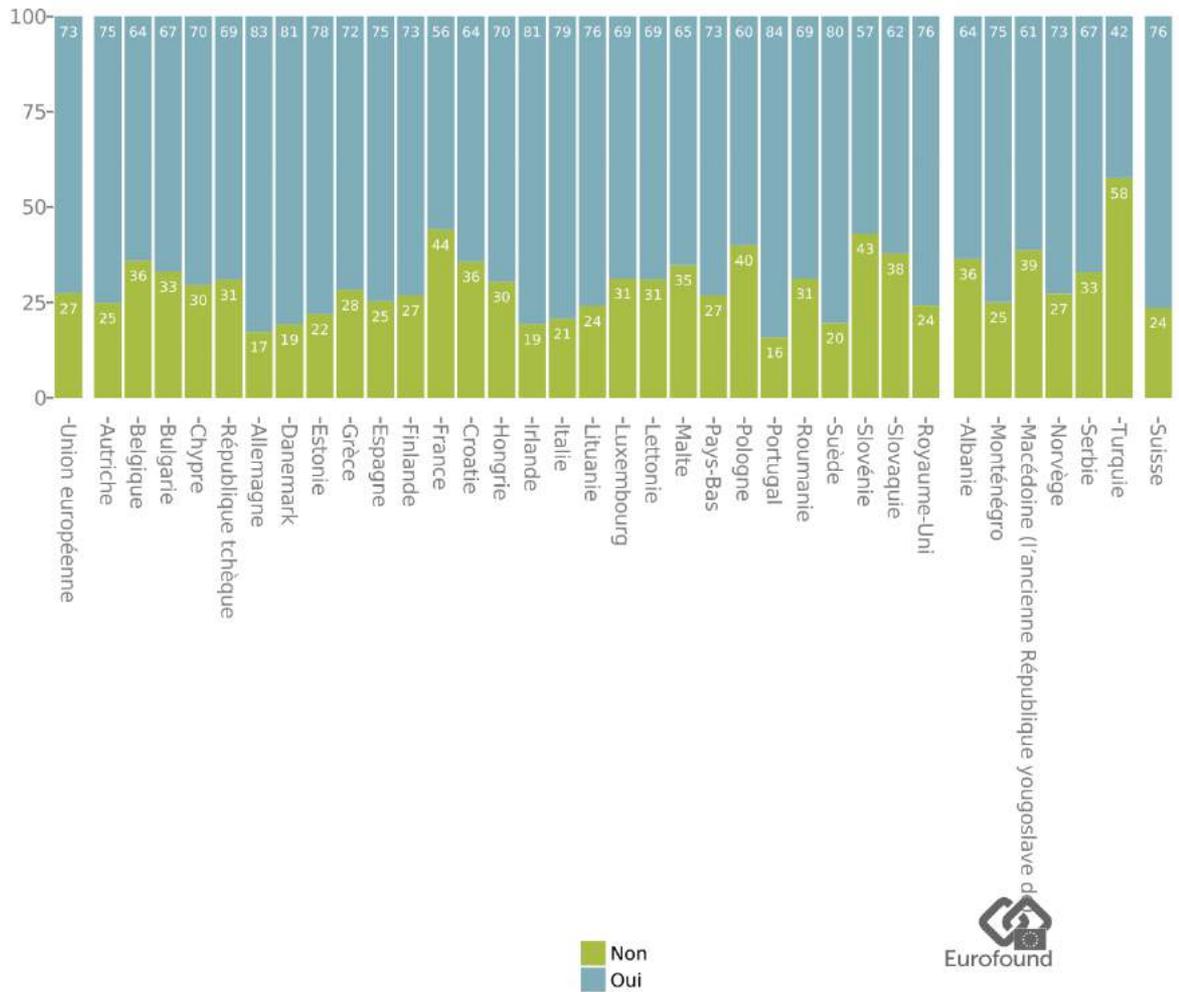
1

Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans?



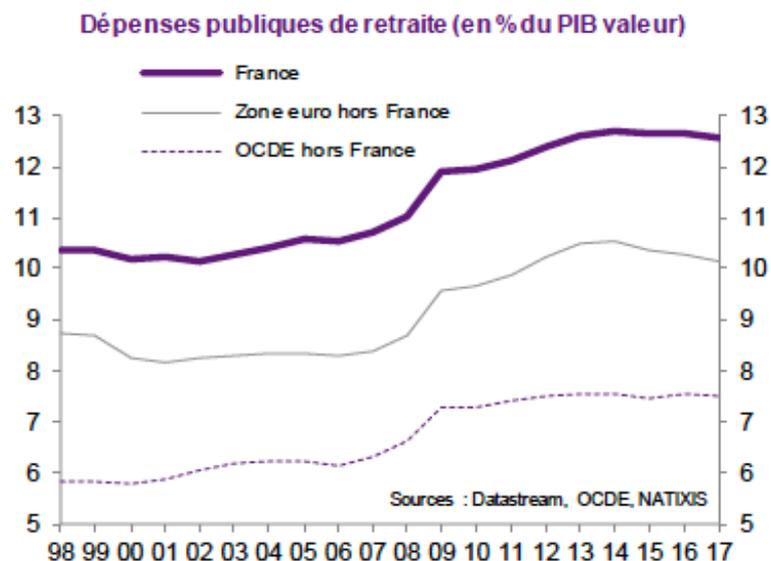
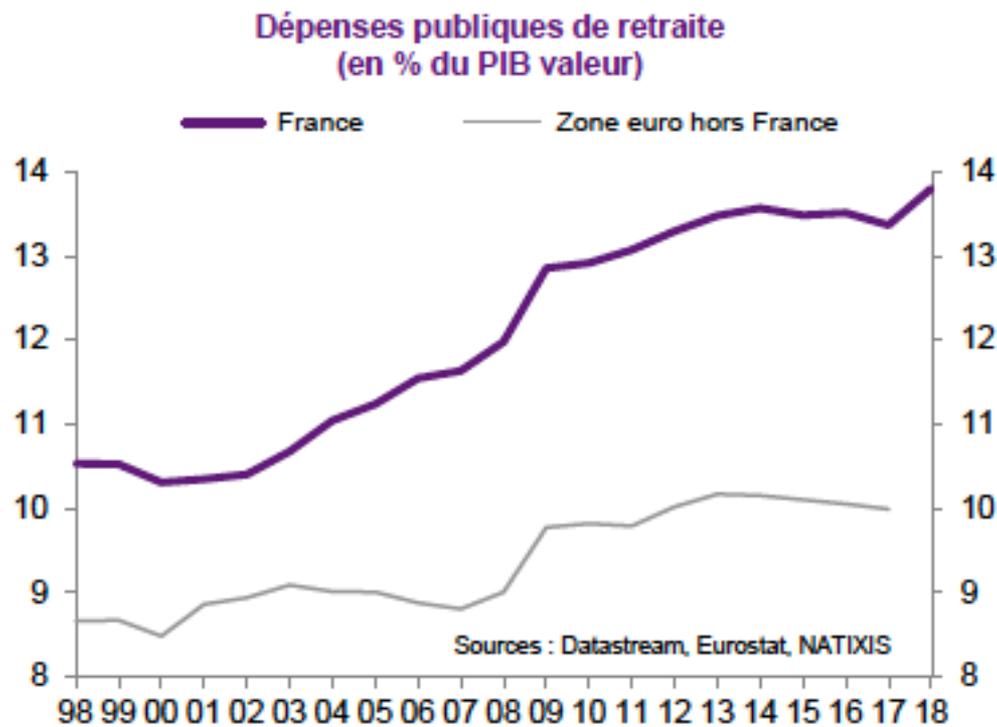
Par : ramme européen Profession Tous

EU only



Des dépenses publiques élevées de retraite en France (comparaison avec l'Europe et les pays OCDE)

1



Insatisfaction à l'égard du salaire

INSEE 1^{ère} 2009 En 2007, le salaire était la première source d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi Pauline Charnoz, Insee et Michel Gollac, LSQ-Crest

En 2007, parmi les critères d'appréciation de leur emploi par les salariés, le salaire est la première source d'insatisfaction devant les conditions de travail, la stabilité de l'emploi et le temps de travail : dans les entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand, 55 % des salariés se déclarent plutôt insatisfaits de leur salaire en lui attribuant une note inférieure ou égale à 5 sur 10. Seuls 28 % expriment une satisfaction quant à la rémunération de leur expérience professionnelle et 46 % quant à la rémunération de leur niveau d'études. **L'écart entre salaire perçu et salaire jugé « normal » est relativement important** : la moitié des salariés l'évaluent à plus de 330 euros mensuels.

Plus de la moitié des salariés français insatisfaits de leur salaire IFOP 24 avril 2019

55% des salariés français d'entreprises privées et publiques estiment que leur rémunération est trop faible. Un constat particulièrement ressenti chez les ouvriers alors que les cadres sont plus nombreux à se dire satisfaits.

Dans le détail, 38% des salariés estiment le montant de leur salaire «pas vraiment satisfaisant» et «17% pas du tout satisfaisant». En moyenne, les Français se verraient bien augmenter de 519,6 euros par mois pour être «pleinement» satisfaits de leur rémunération.



■ D'accord
■ Pas d'accord
■ Ni d'accord ni pas d'accord

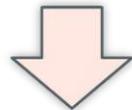


Je suis bien payé pour le travail que je fournis

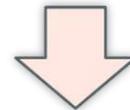
Le choix français : rejeter le “working poor model”

Minimum Wage, Income Inequality, Share of population below poverty line (2015)

	Minimum Wage as % of median wage	Gini index – income inequality		% population below poverty line (less than 50% of median household income)
		Before Redistribution	After	
United States	35.8	0.51	0.39	17.5
Unit. Kingdom	48.7	0.53	0.32	9.7
Germany	47.8	0.51	0.30	10.2
France	62.3	0.50	0.29	8.0
Spain	36.8	0.53	0.35	15.9



High level of minimum wage

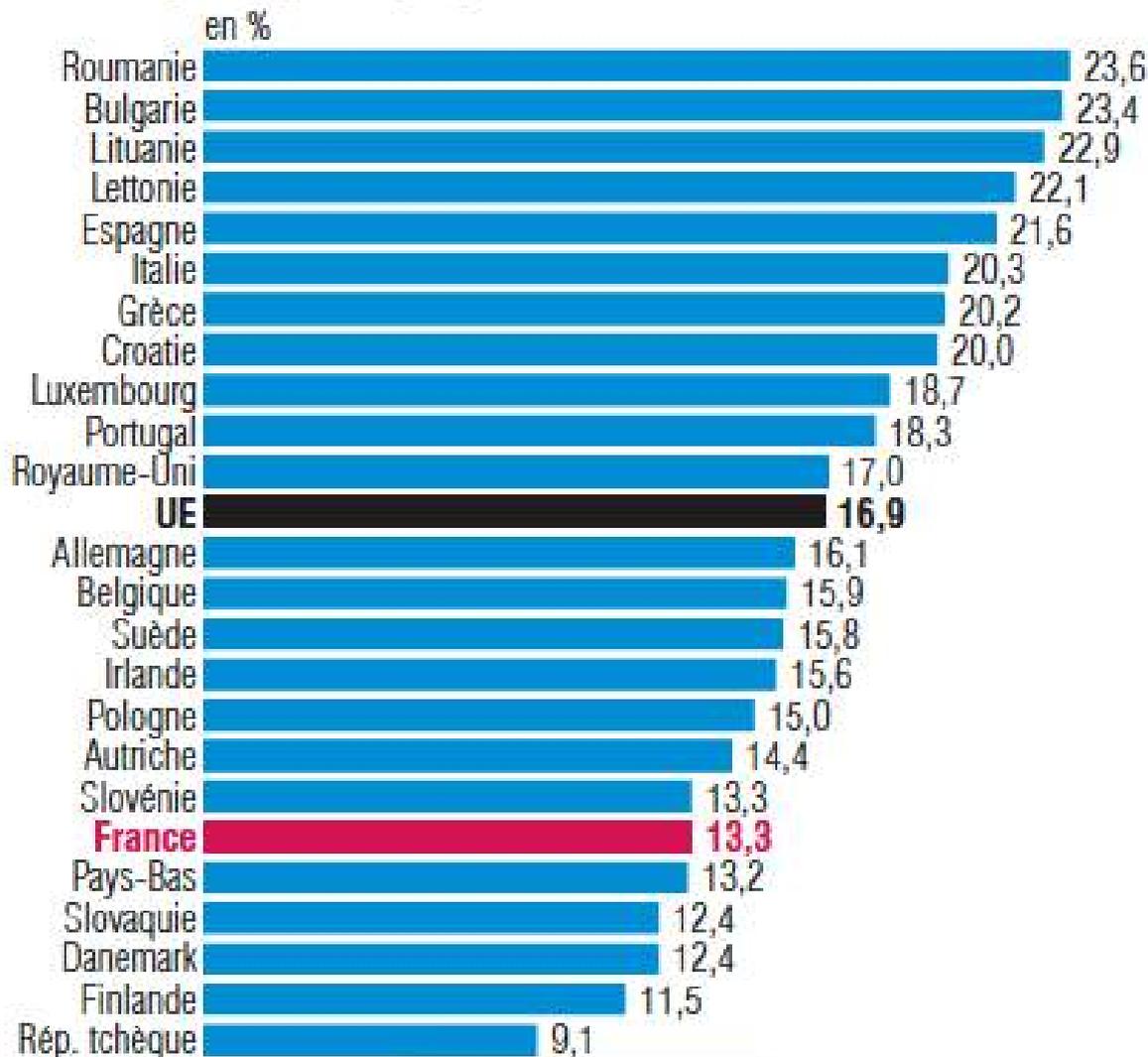


Low level of inequalities compared with OECD countries



Low percentage of poor compared with other OECD countries

Taux de pauvreté après transferts sociaux dans quelques pays de l'UE en 2016



Note : taux de pauvreté fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national.

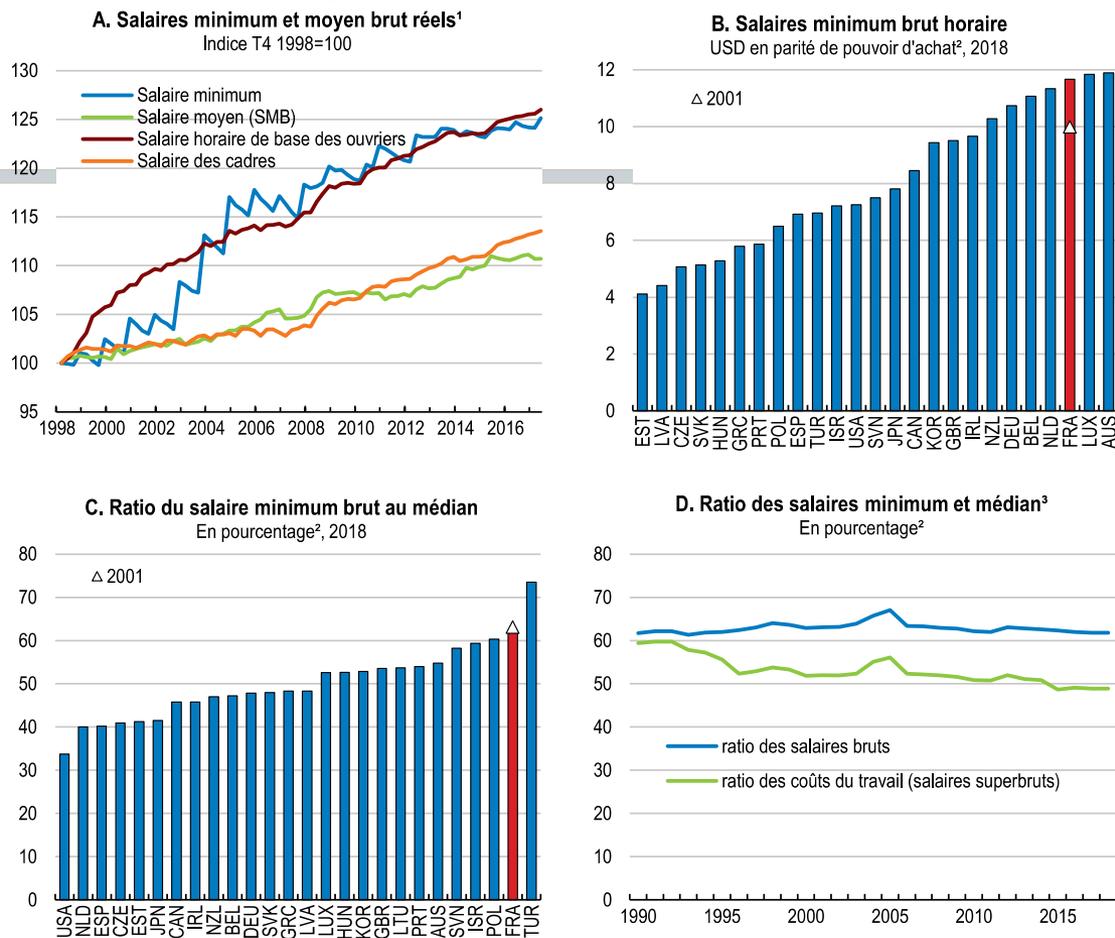
Source : Eurostat (extraction du 22 janvier 2019), EU-Silc.

Source : INSEE, *Tableau de l'économie française, 2019*

NB: Seuil de pauvreté : 60% du revenu médian (≠ du calcul de la diapositive précédente)

Le salaire minimum est parmi les plus élevés des pays de l'OCDE

Graphique 1.14. Dynamique des salaires et salaire minimum



OECD Études
économiques de l'OCDE -
France 4-2019

1. Déflatés par le déflateur du PIB.

2. Les estimations sont axées sur un ménage composé d'un célibataire sans enfants, en incluant le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

3. Les ratios des salaires minimum et médian, obtenus à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE, sont rétropolés à l'aide de données de la DARES, pour la période entre 1990 et 2001. Le ratio des coûts du travail intègre le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

Source : OCDE (2018), *Statistiques sur le marché du travail* (base de données) et calculs de l'OCDE à partir du modèle TaxBEN de l'OCDE ; DARES (2018), *Les indices de salaire de base*; COSAPE (2017), *Les exonérations générales de cotisations*, Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements.

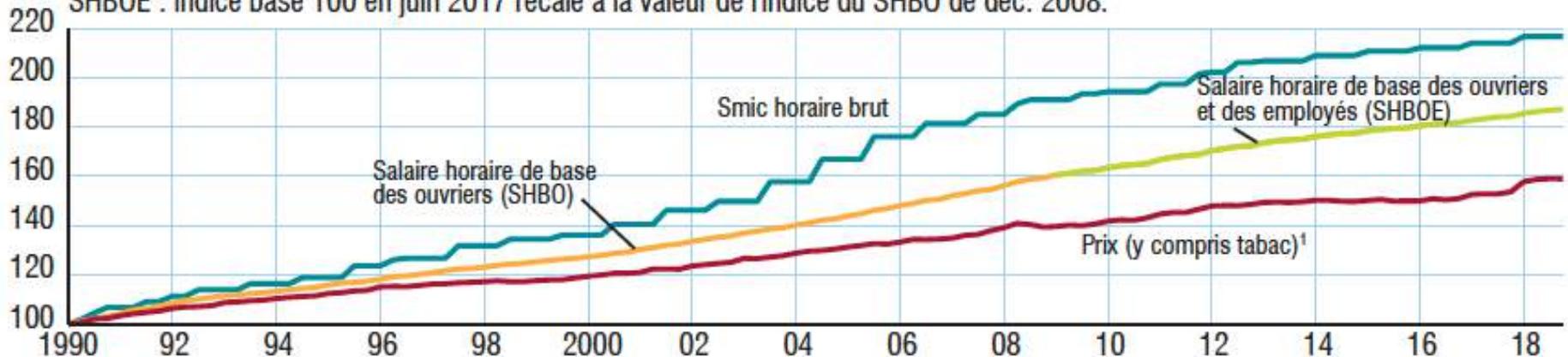
2

Depuis 1990, il a augmenté sensiblement plus vite que l'inflation

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2018

smic, prix et SHBO : indice base 100 en mars 1990

SHBOE : indice base 100 en juin 2017 recalé à la valeur de l'indice du SHBO de déc. 2008.



1. Il s'agit de l'indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages. Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Champ à partir de juin 2017 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en mars 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale. Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, 2019

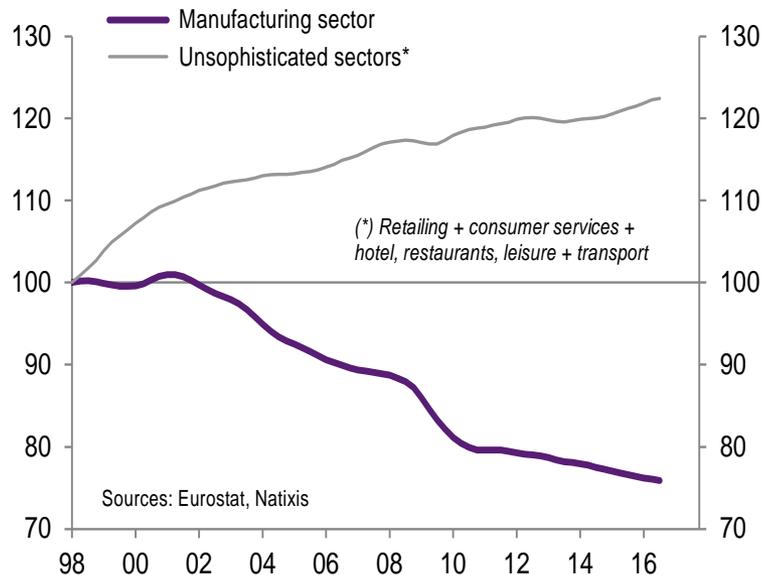
2

Le schéma “working poor” peut connaître un développement en France si la polarisation du marché du travail suscite une inégalité structurelle croissante

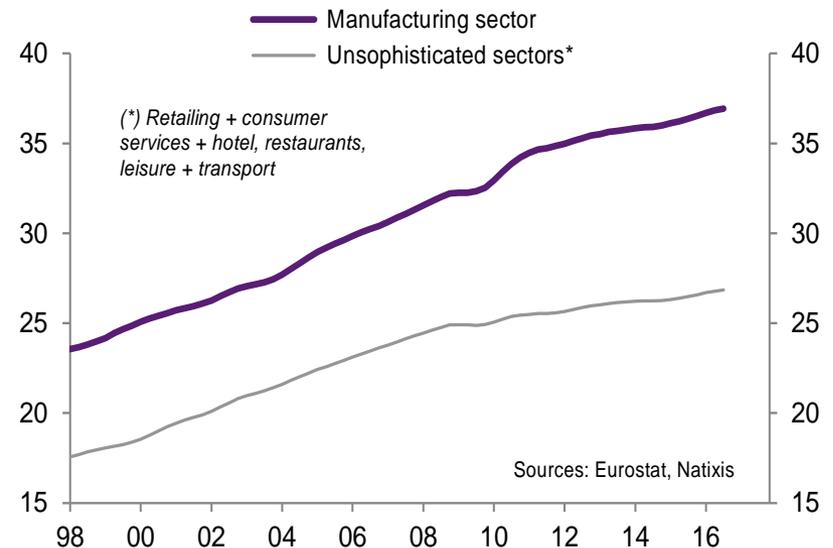
Jobs are concentrating at the two extremities: skilled, well-paid jobs in sophisticated sectors; unskilled, low-paid jobs in unsophisticated services.

This leads to **industrial jobs being replaced with unsophisticated service jobs.**

France: Employment (1998:1 = 100)



France: Level of nominal per capita wage (thousands of euros per year)



La malédiction du taux d'emploi élevé?

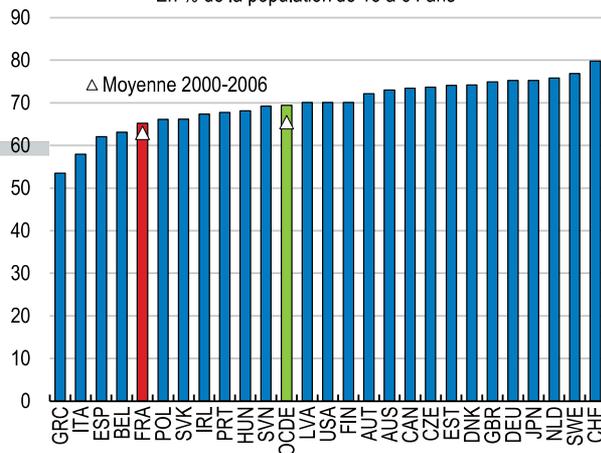
Dans les pays de l'OCDE, le chômage atteint principalement les individus faiblement qualifiés. Donc pour augmenter le taux d'emploi et réduire le taux structurel de chômage, il faut créer des emplois faiblement qualifiés, notamment dans les services. Or ces emplois sont à faible salaire.

Ce qui suggère que si on crée de l'emploi faiblement qualifié à bas salaire, les inégalités de revenu vont augmenter. C'est ce qu'on peut appeler la "malédiction d'un fort taux d'emploi": susciter un niveau d'inégalité plus élevé pour obtenir un taux d'emploi plus important.

Un taux d'emploi plus élevé?

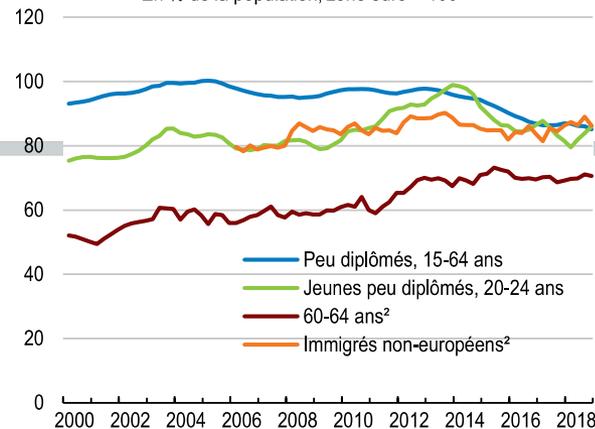
A. Taux d'emploi, 2017

En % de la population de 15 à 64 ans



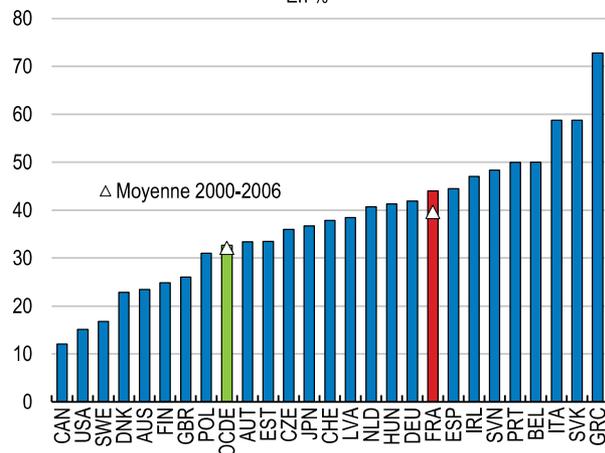
B. Taux d'emploi relatifs à la zone euro¹

En % de la population, zone euro = 100



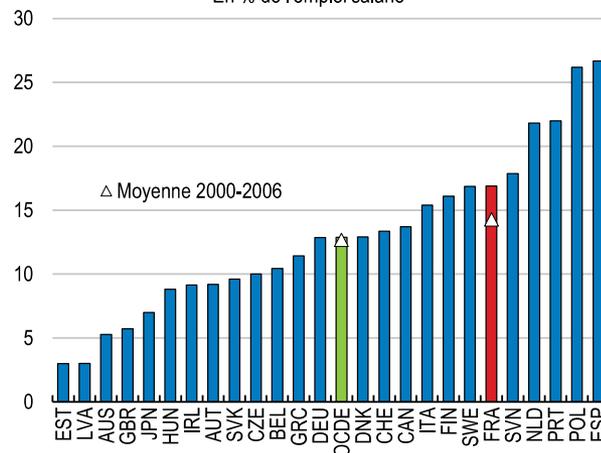
C. Part du chômage de longue durée³, 2017

En %



D. Part des contrats à durée déterminée, 2017

En % de l'emploi salarié



1. Glissements annuels des taux d'emploi relatifs à la moyenne de la zone euro à 19 pays. Les données trimestrielles manquantes ont été linéairement interpolées.

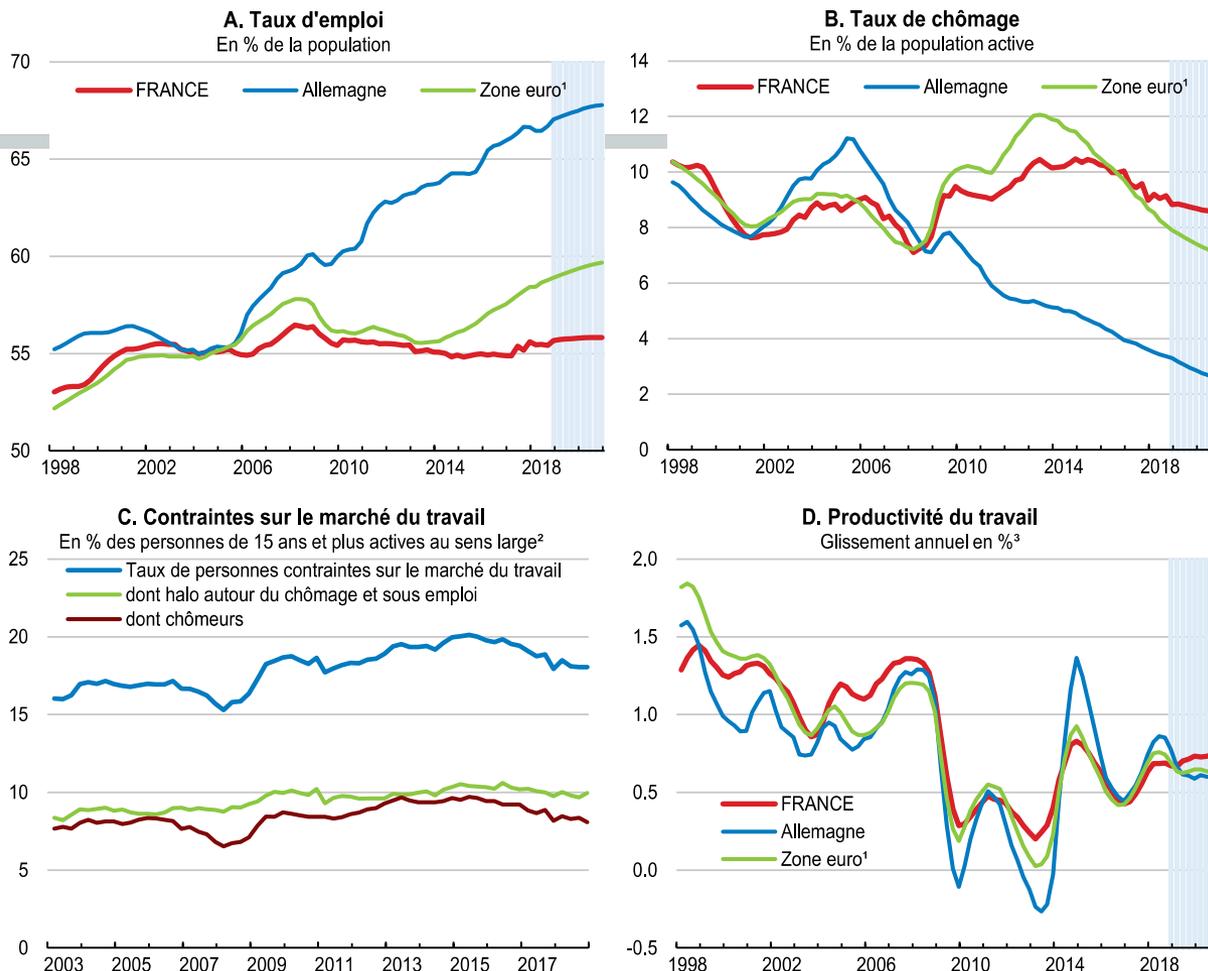
2. Tous niveaux d'éducation confondus.

3. Part des chômeurs dont l'ancienneté au chômage est supérieure à 1 an.

Source : OCDE (2019), *Statistiques de l'OCDE sur la Population active* (base de données); Eurostat (2019), « Taux d'emploi par sexe, âge, niveau d'éducation atteint et nationalité », base de données Eurostat.

3 Le taux de chômage en France a connu une lente décrue

Graphique 1.1. La situation du marché du travail s'est améliorée



1. Pays de la zone euro qui sont aussi membres de l'OCDE (17 pays).

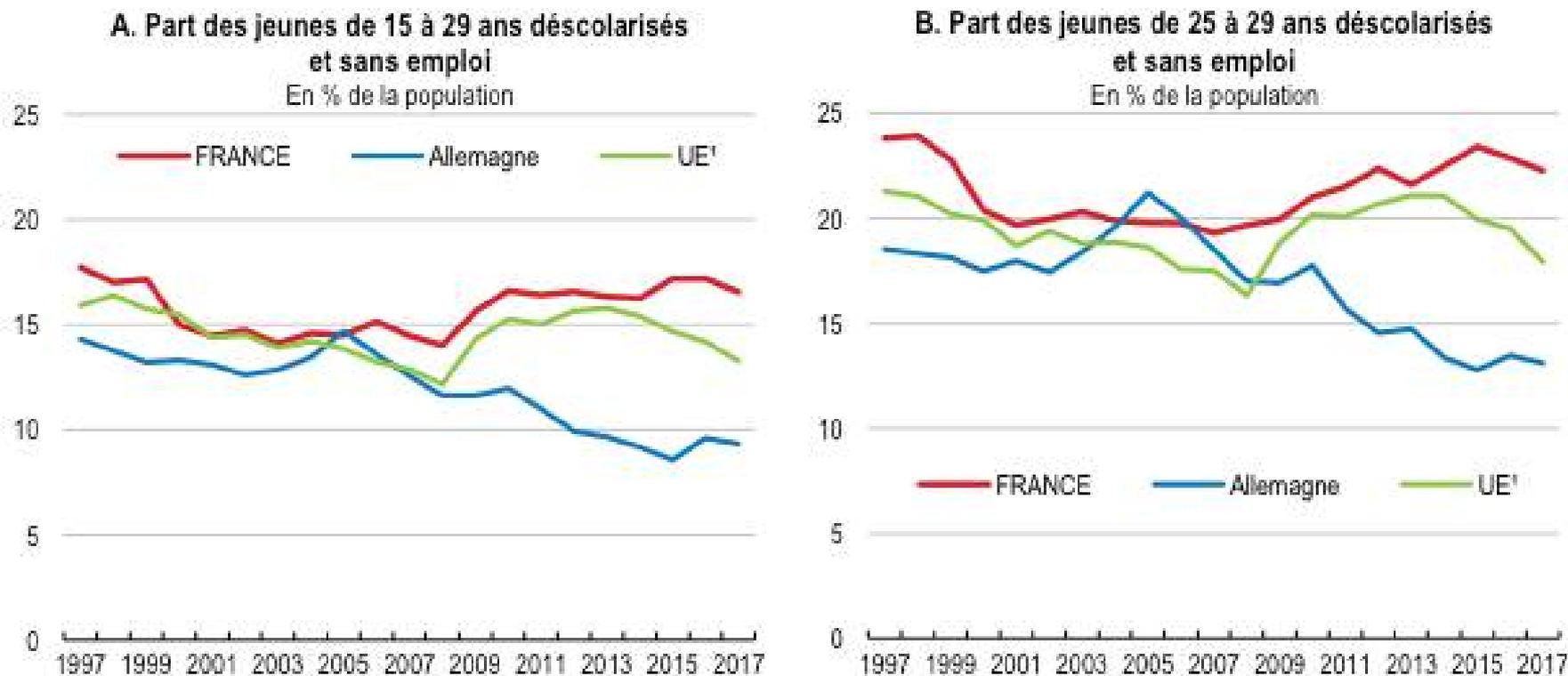
2. France métropolitaine, en pourcentage des personnes de 15 ans et plus actives au sens large (en emploi ou au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage).

3. Moyenne mobile sur cinq ans.

Source : OCDE (2019), *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données) et mises à jour ; INSEE (2019), *Données macroéconomiques* (base de données).

3 Il frappe surtout les travailleurs faiblement qualifiés

Graphique 1.11. Le nombre de jeunes sans emploi et hors du système scolaire est élevé



1. Pays membre de l'Union européenne qui sont également membres de l'OCDE (23 pays).

Source : OCDE (2018), *Regards sur l'éducation 2018* (base de données).

2

Peut-on éviter qu'un taux d'emploi plus élevé soit à double tranchant?

Il apparaît que la plupart des pays de l'OCDE qui ont un taux élevé d'emploi et de faibles inégalités de revenu après redistribution sont dotées non seulement d'importantes politiques redistributives mais aussi d'une main-d'oeuvre mieux formée, en raison de meilleurs systèmes éducatifs et de systèmes plus efficaces de formation professionnelle et de formation continue

Rang	Pays	Score
1	Japon	292,2
2	Finlande	284,9
3	Pays-Bas	282,2
4	Suède	279,1
5	Norvège	278,4
6	Flandre (Belgique)	277,9
7	Nouvelle-Zélande	275,9
8	République tchèque	274,9
9	Slovaquie	274,8
10	Danemark	274,5
11	Estonie	274,5
12	Australie	274,0
13	Autriche	272,2
14	Allemagne	270,8
15	Canada	269,5
16	Corée	268,0
17	Royaume-Uni	267,2
18	Pologne	263,3
19	États-Unis	261,3
20	Irlande	261,1
21	France	258,2
22	Slovénie	257,0
23	Israël	253,1
24	Grèce	252,9
25	Italie	248,8
26	Espagne	248,8
27	Turquie	223,0
28	Chili	213,1

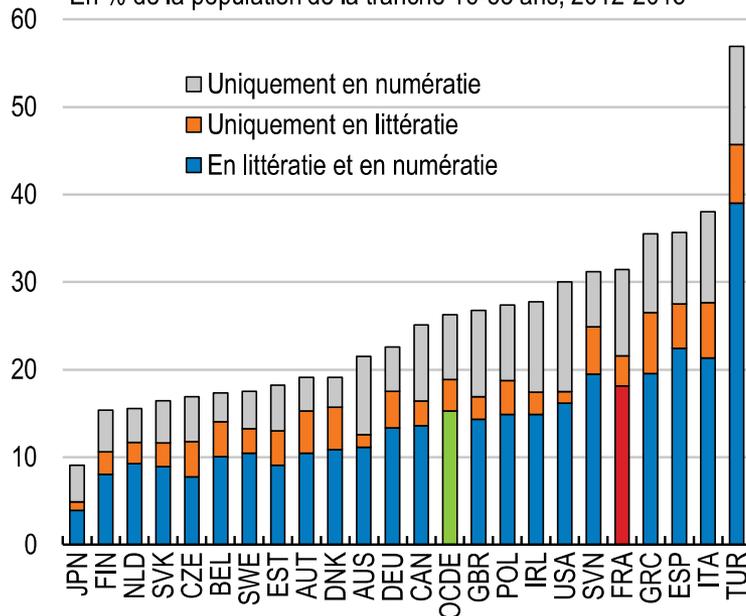


C'est le défi que devait relever la France pour reformer son système de formation professionnelle et continue, qui souffre d'une complexité excessive

Il apparaît que la plupart des pays de l'OCDE qui ont un taux élevé d'emploi et de faibles inégalités de revenu après redistribution sont dotés non seulement d'importantes politiques redistributives mais aussi d'une main-d'oeuvre mieux formée, en raison de meilleurs systèmes éducatifs et de systèmes plus efficaces de formation professionnelle et de formation continue

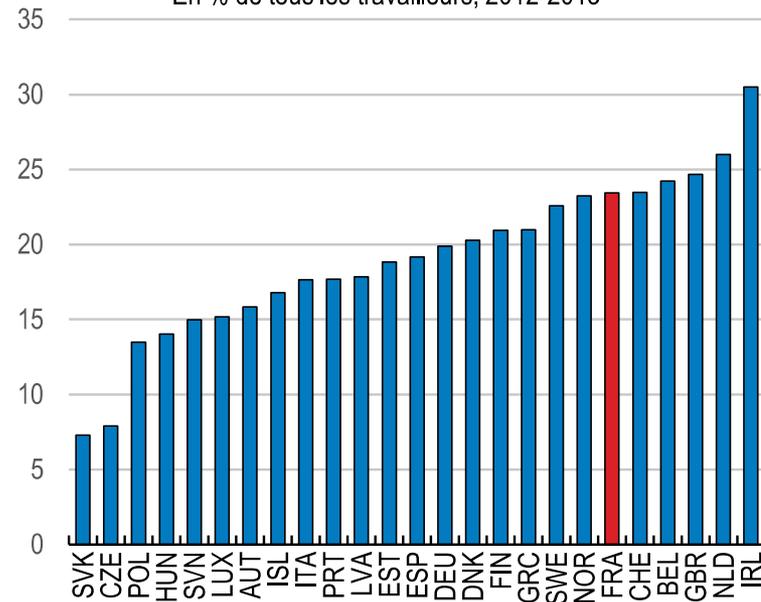
A. Part des adultes faiblement qualifiés¹

En % de la population de la tranche 16-65 ans, 2012-2015



B. Part des travailleurs sous-qualifiés²

En % de tous les travailleurs, 2012-2015



1. Les adultes faiblement qualifiés, âgés entre 16 et 65 ans, sont définis comme ceux ayant obtenu un score inférieur à 2 sur les échelles de compréhension de l'écrit ou de culture mathématique, selon l'Enquête sur les compétences des adultes de l'OCDE.

2. Part des travailleurs âgés entre 16 et 65 ans dont les compétences sont estimées inférieures à celles requises par leurs postes de travail (OCDE, 2016).

Source : OCDE (2016), *L'importance des compétences : Nouveaux résultats de l'évaluation des compétences des adultes, Études de l'OCDE sur les compétences*, Éditions OCDE, Paris.

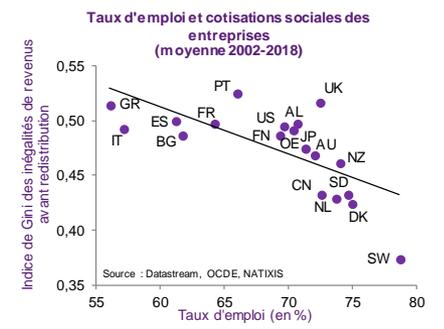
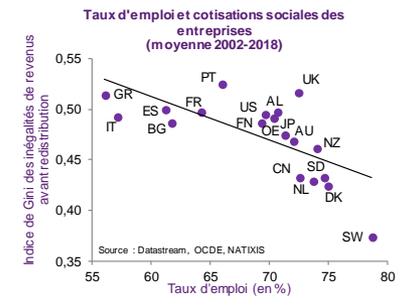
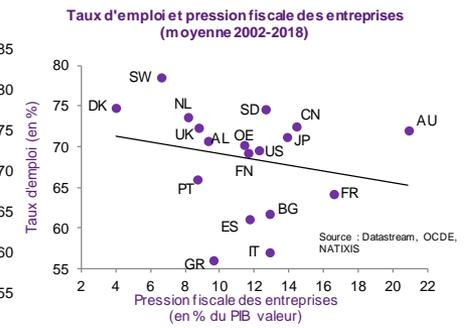
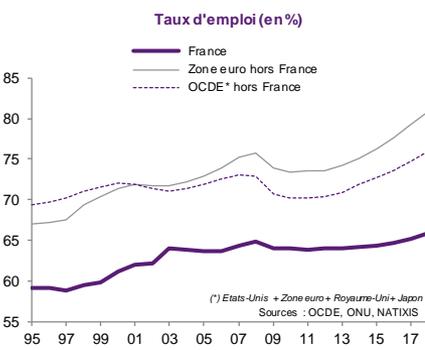
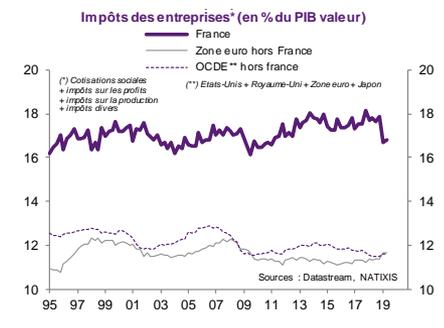
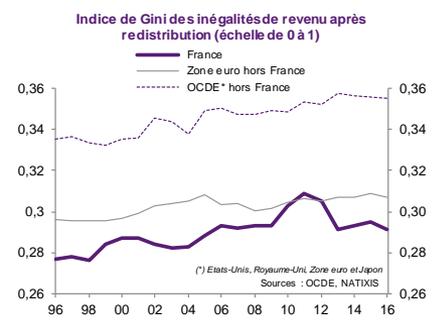
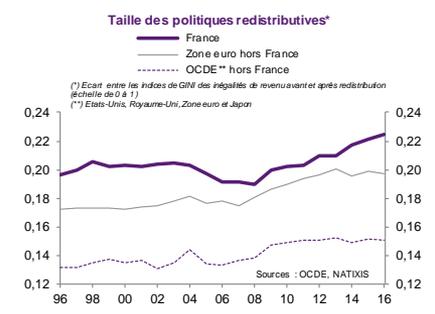
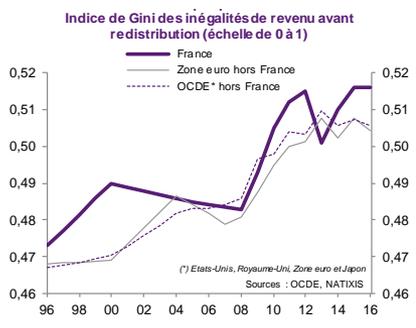
3

Le chômage frappe davantage les travailleurs faiblement ou non qualifiés qu'aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne, notamment en raison du rejet du “working poor model”

Unemployment rate by level of education of the population aged 25 to 64 (as %), 2015

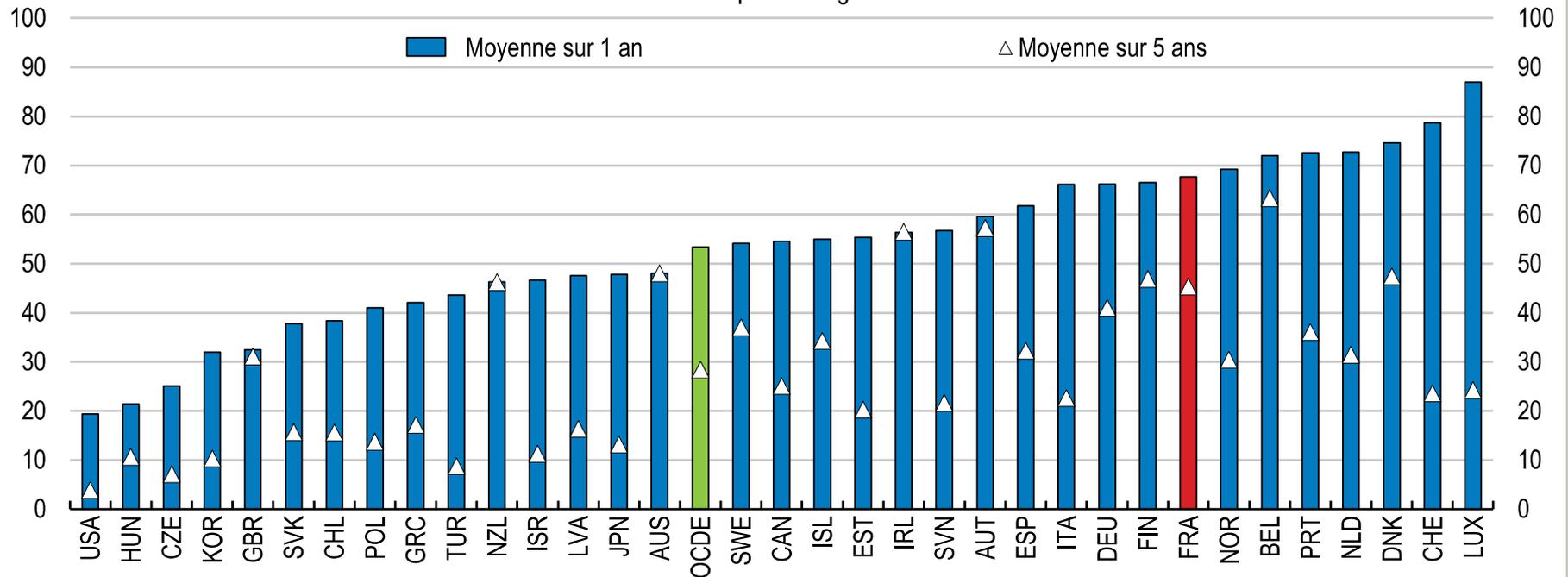
	Less than upper secondary education	Upper secondary education	Higher education
United States	9.2	6.0	2.7
United Kingdom	7.3	4.2	2.5
France	15.6	9.1	5.7

Rejeter le « working poor model »



3 Le niveau français d'indemnisation du chômage est dans la partie supérieure de la distribution, dans les pays de l'OCDE

A. Taux de remplacement nets, 2015¹
En pourcentage



Le marché du travail français est marqué par un fort dualisme insider/outsider

Permanent contracts accounted for no more than 15.2% of new hires in 2015 (down from 23% in 2009), even if their share in total salaried employment is relatively stable at around 88%

France, 2016: Breakdown of the employed labour force by type of employment contract (as %)

As a whole, aged 15 and over

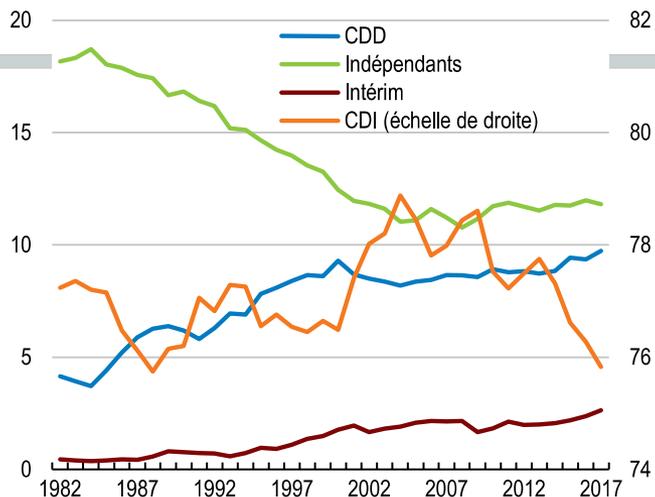
	Non-employees	Employees	<i>o/w</i> Temporary workers	Apprentices	Fixed-term contracts	Permanent contracts	Total jobs
2016	11.8	88.2	2.3	1.4	9.2	75.2	100

Scope: Mainland France, population of households, people aged 15 or over holding a job (current age)

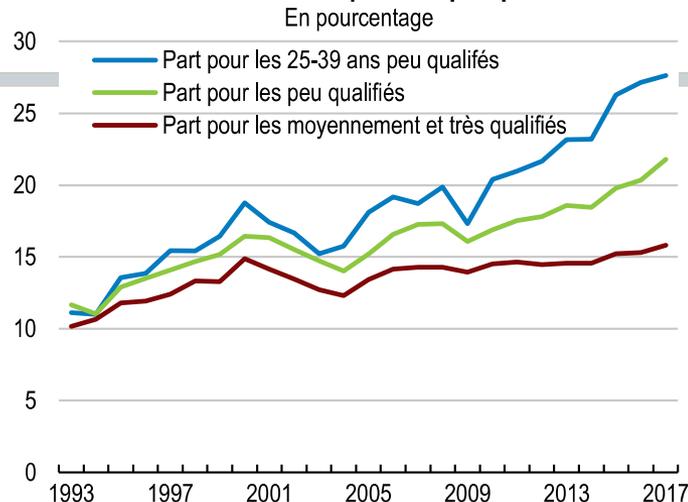
Source: INSEE, employment survey

Le marché du travail français est marqué par un fort dualisme insider/outsider

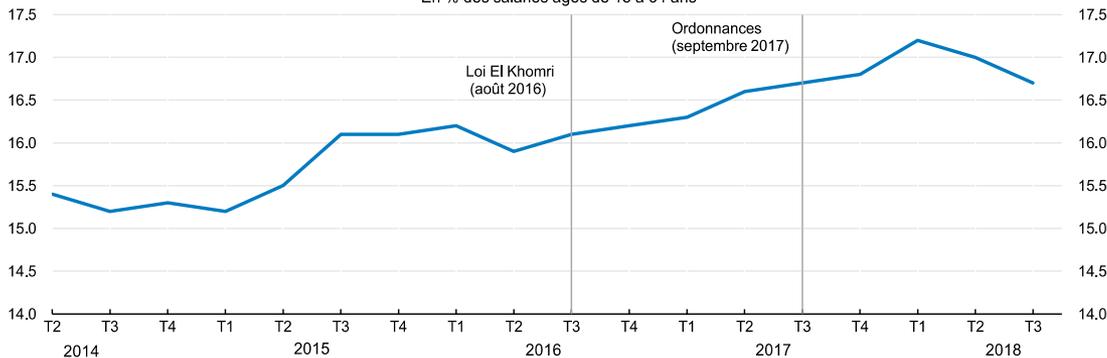
A. Part des types de contrats



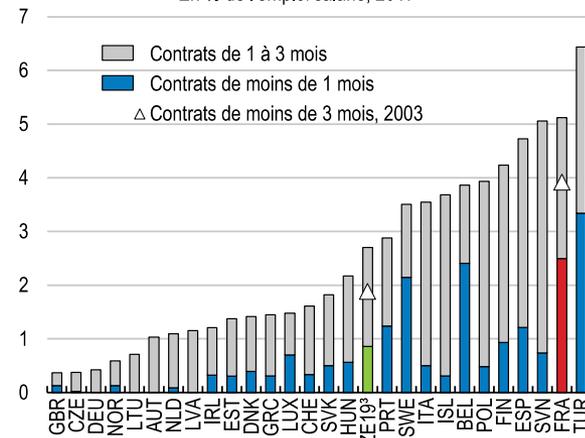
C. Part des contrats temporaires par qualification¹



C. Part des salariés en CDD
En % des salariés âgés de 15 à 64 ans



B. Le taux de contrats très courts est élevé²
En % de l'emploi salarié, 2017



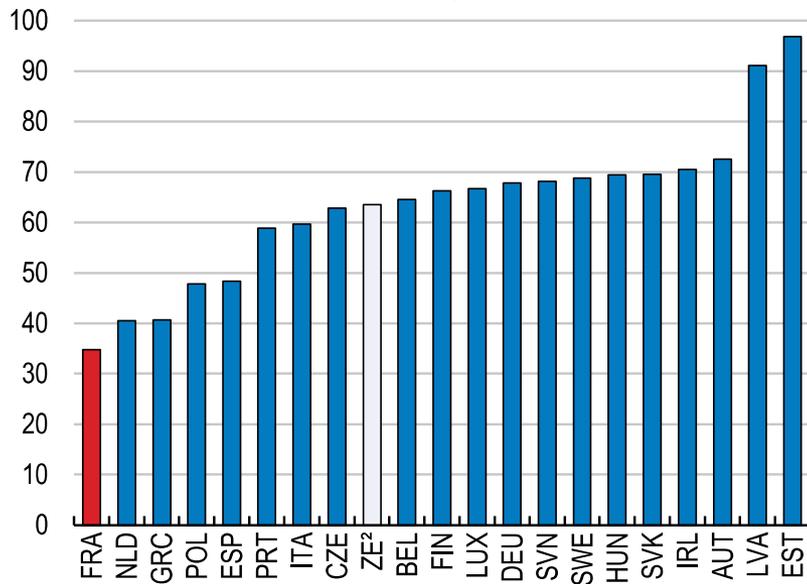
... avec de forts écarts entre les emplois permanents et les emplois à durée déterminée

Les contrats temporaires permettent peu l'accès à des emplois plus stables

They also typically face a wage penalty and lower job stability and are less likely to receive an on-the-job training

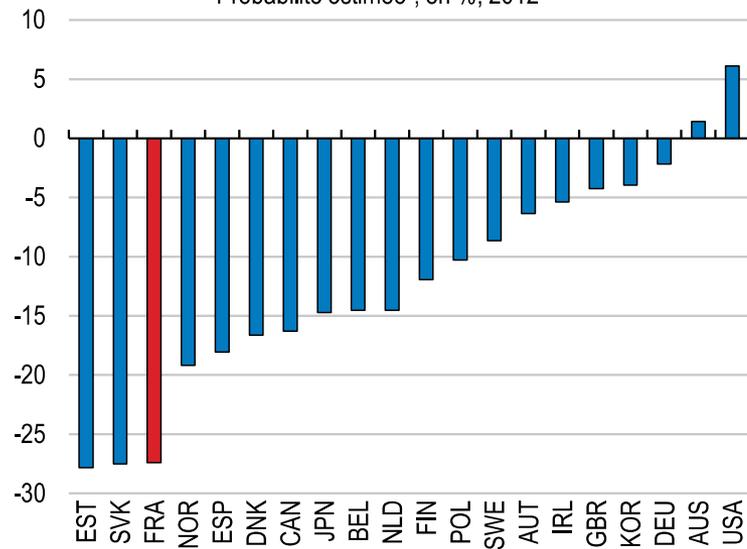
A. Transitions entre contrats temporaires et permanents¹

En % des salariés de 15-64 ans ayant un emploi temporaire



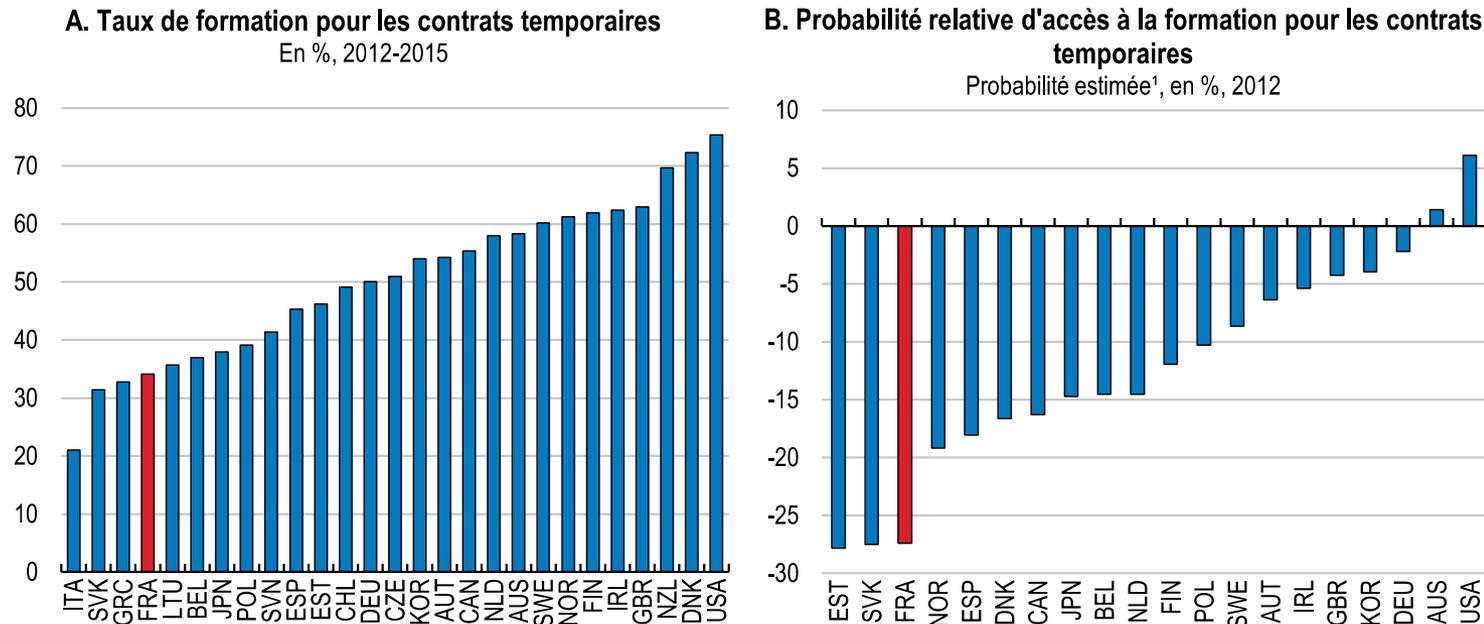
B. Probabilité relative d'accès à la formation pour les contrats temporaires

Probabilité estimée¹, en %, 2012



Les travailleurs sur contrats temporaires ont également moins accès à la formation professionnelle

Graphique 1.19. Accès à la formation pour les contrats temporaires



1. Différence de pourcentage estimée en 2012 entre travailleurs en contrat à durée déterminée et travailleurs en contrat à durée indéterminée s'agissant de la probabilité d'avoir eu accès à une formation payée ou organisée par l'employeur au cours de l'année précédant l'enquête, obtenue en tenant compte de leurs niveaux de compétence en lecture, écriture et calcul, ainsi que de leurs caractéristiques individuelles. Les données relatives à la Belgique portent uniquement sur la Flandre, tandis que celles concernant le Royaume-Uni portent seulement sur l'Angleterre et l'Irlande du Nord.

Source : OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready adult learning systems*, Éditions OCDE, Paris (à paraître) ; OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013* (base de données).

Faible taux de syndicalisation en France, pour plusieurs raisons

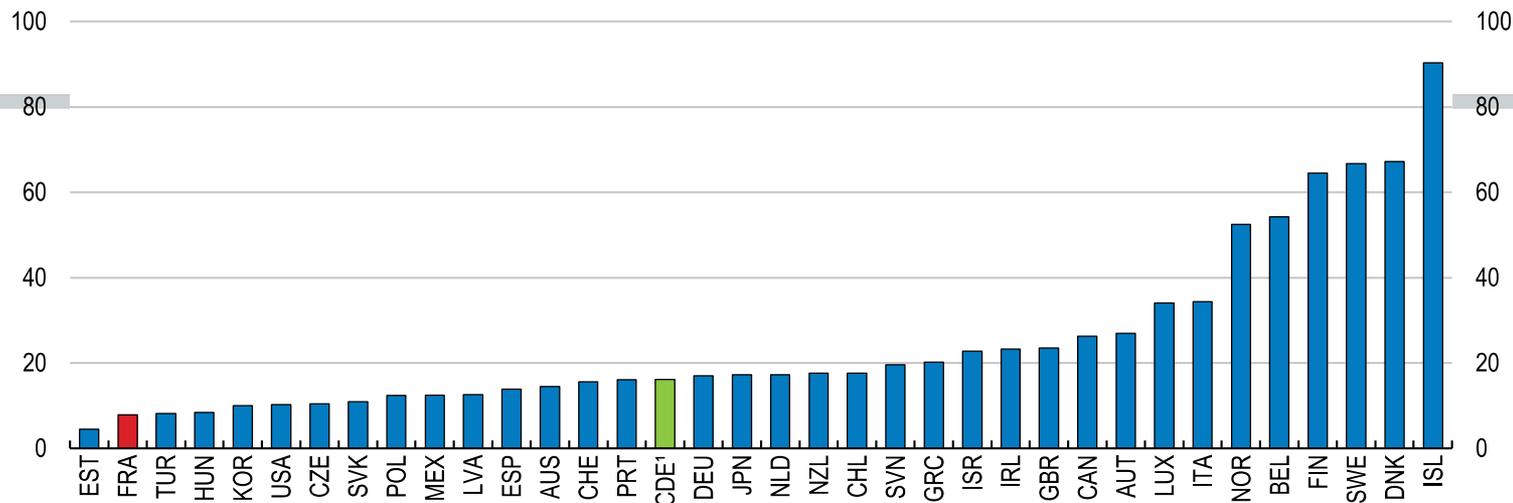
- (i) the unions' weight in collective bargaining does not depend on how many members they have, but on their workplace election results;
- (ii) union membership does not give workers many rights and benefits compared with a good number of our European neighbors; and
- (iii) the French unions are not funded mainly by member dues, but essentially by government, employers and labor-management organizations.
By contrast, elsewhere in Europe, the countries with high union density rates have service model unions funded by member dues: union dues form over 80% of union revenues in Belgium, Germany, Great Britain, Italy and Sweden. This is mirrored by autonomy and substantial financial clout.

Le fonctionnement du syndicalisme peut contribuer à perpétuer le dualisme du marché du travail

3

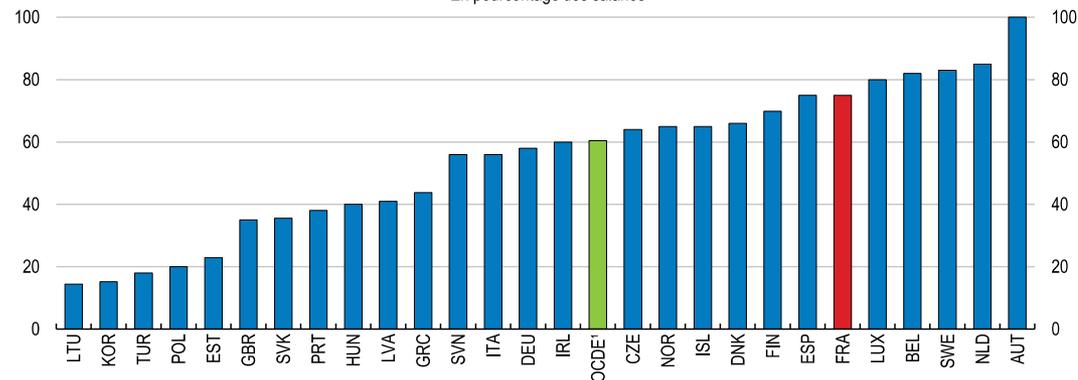
A. Taux de syndicalisation

En pourcentage des salariés



B. Taux d'affiliation aux organisations patronales

En pourcentage des salariés



OECD Etudes économiques de l'OCDE - France 4-2019

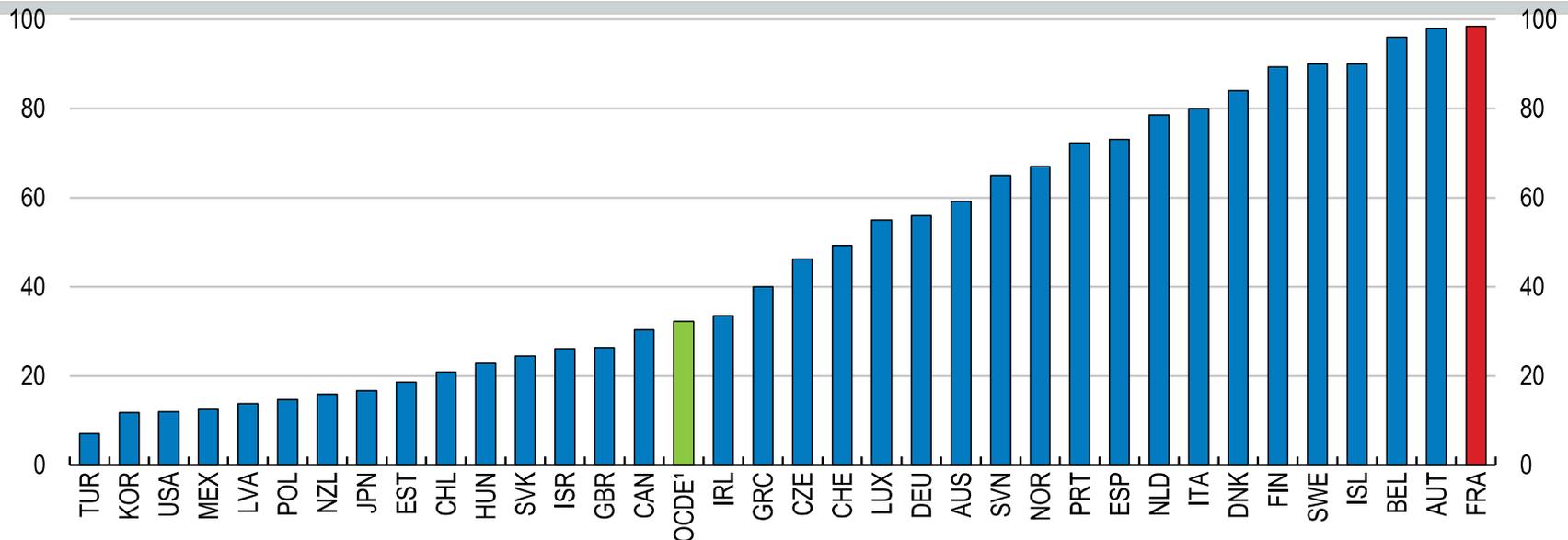
France has **one of the lowest rates of union membership in the OECD** and yet **one of the highest rates of wage and collective bargaining coverage**, due to the legal and administrative extension procedure that extends the application of collective agreements to firms that are not members of one of the signatory employer associations

Le fonctionnement du syndicalisme peut contribuer à perpétuer le dualisme du marché du travail

3

C. Taux de couverture conventionnelle

En pourcentage des salariés ayant le droit de négocier



Note : 1. Moyenne pondérée par le nombre de salariés dans les pays représentés.

Source : OCDE (2018), *Statistiques de l'OCDE sur la syndicalisation et la négociation collective* (base de données), <http://www.OCDE.org/employment/collective-bargaining.htm>.

France has **one of the lowest rates of union membership in the OECD** and yet **one of the highest rates of wage and collective bargaining coverage**, due to the legal and administrative extension procedure that extends the application of collective agreements to firms that are not members of one of the signatory employer associations

3

Une influence élevée des syndicats (sociale et politique) à partir d'une base de syndicalisation très faible

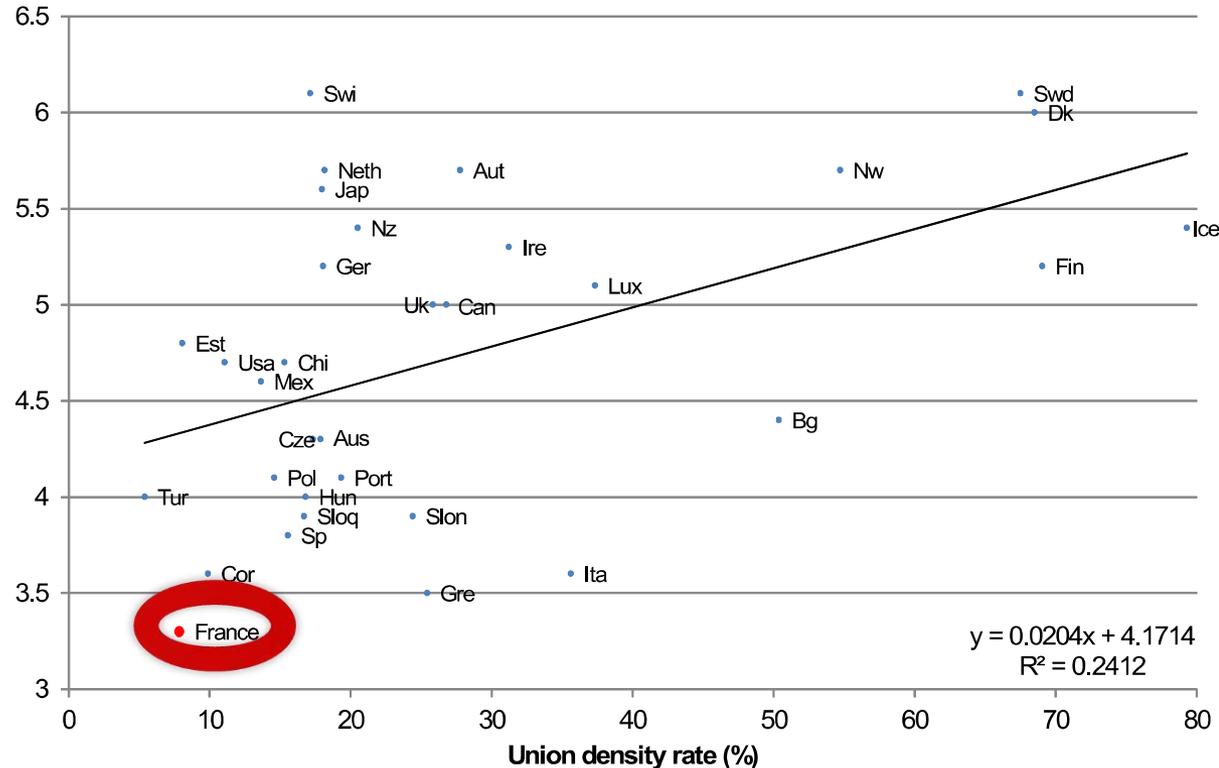
Un très fort taux de couverture par des accords collectifs + une extension très fréquente des accords de branche par l'Etat signifient que presque tous les salariés obtiennent les avantages négociés par les syndicats sans être syndiqués

3

Problème : la qualité des relations sociales (leur caractère coopératif) est corrélée avec le taux de syndicalisation

Greater union density improves the quality of labour-employer relations

Indicator of the quality of labour-employer relations from the employers' point of view
 How would you characterize labor-employer relations in your country?
 [1 = generally confrontational; 7 = generally cooperative]



There is a **positive correlation** between the membership rate on one side and the quality of labor-employer relations, i.e. what a country's firms call **cooperative industrial relations**

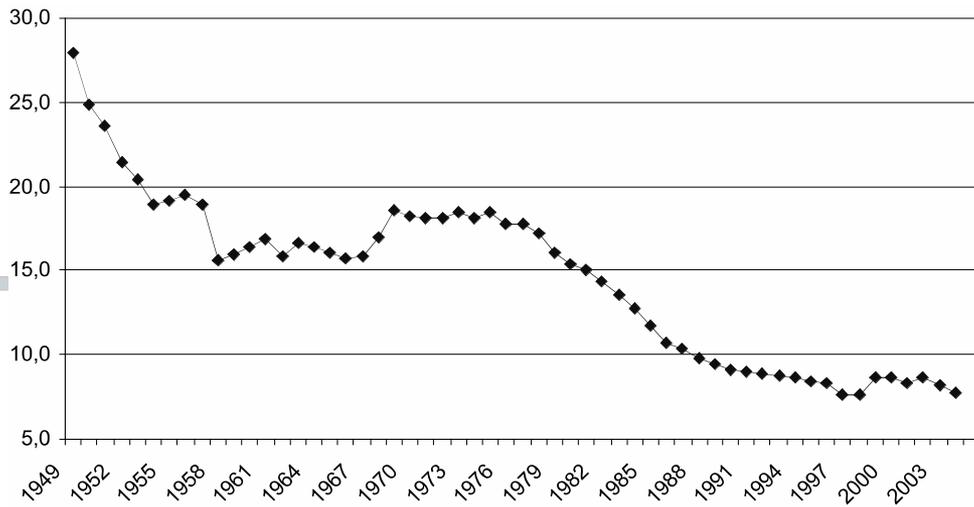


Figure 24 – Taux de syndicalisation en France.

Source : ministère du Travail.

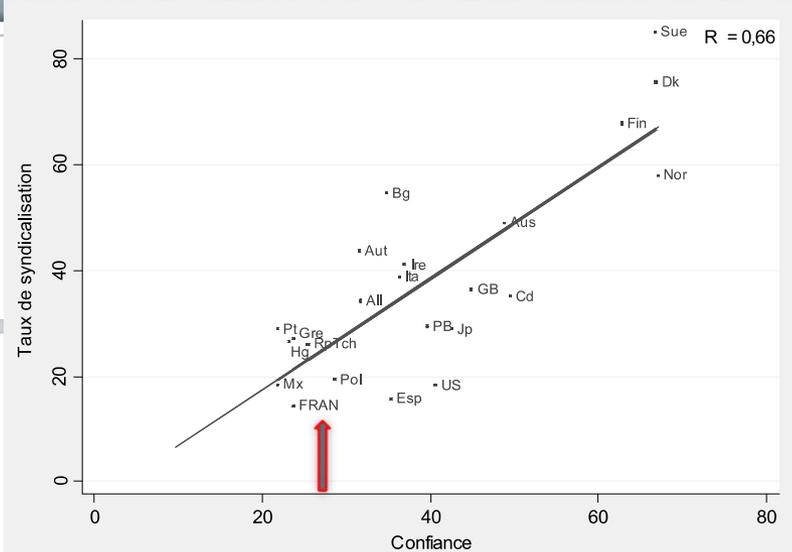


Figure 25 – Taux de syndicalisation et part des personnes qui répondent « Il est possible de faire confiance aux autres » à la question « En règle générale, pensez-vous qu'il est possible de faire confiance aux autres ou que l'on est jamais assez méfiant ? ».

Source : OCDE et World Values Survey, 1980-2000.

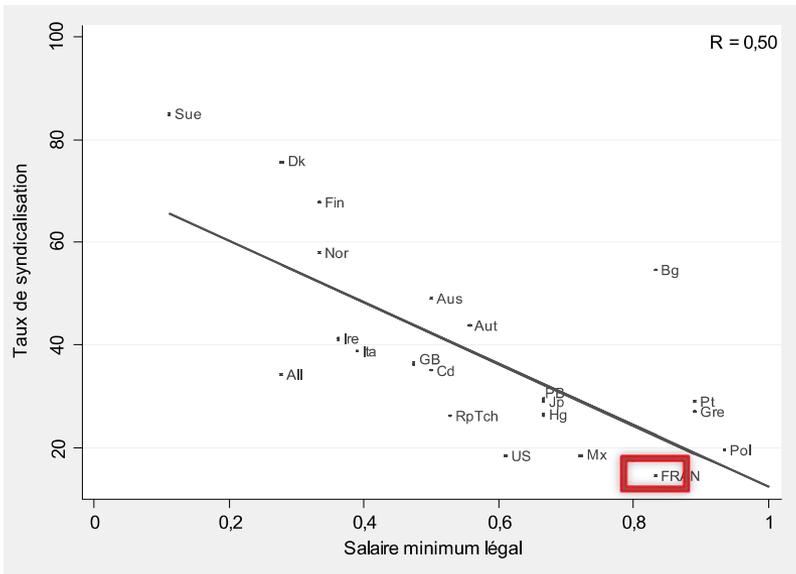


Figure 26 – Taux de syndicalisation et réglementation du salaire minimum légal.

Source : OCDE et Organisation internationale du travail, 1980-2000.

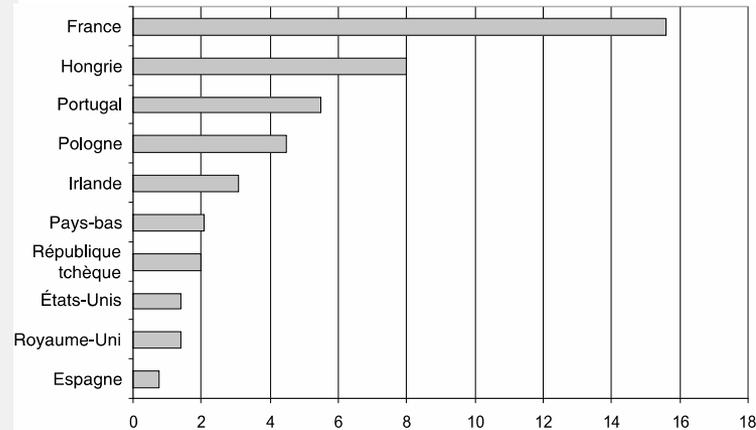


Figure 27 – Pourcentage de salariés à plein temps payés au salaire minimum en 2004.

Source : Eurostat.

Algan
Cahuc *La*
société de
défiance
2007

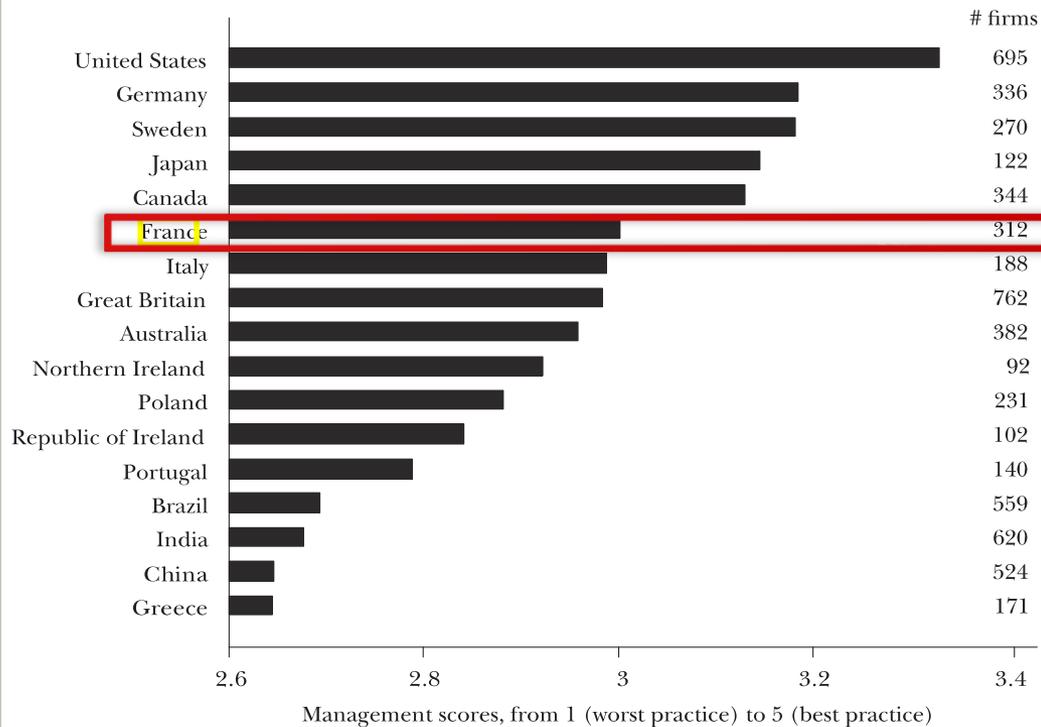
Défiance et qualité du management

“Relationships with management and colleagues are described as good in most EU-15 countries, though the figures vary widely from one country to another. **It is in France that one finds the worst relationships with management across the three waves of the ISSP (...)** : in 2005, 50 % of French employees say that their relationship with management is “good”, while the figure exceeds 60 % in all other EU-15 countries, reaching more than 80 % in Germany, Ireland and Portugal”. Meda Vendramin, *Reinventing Work in Europe*

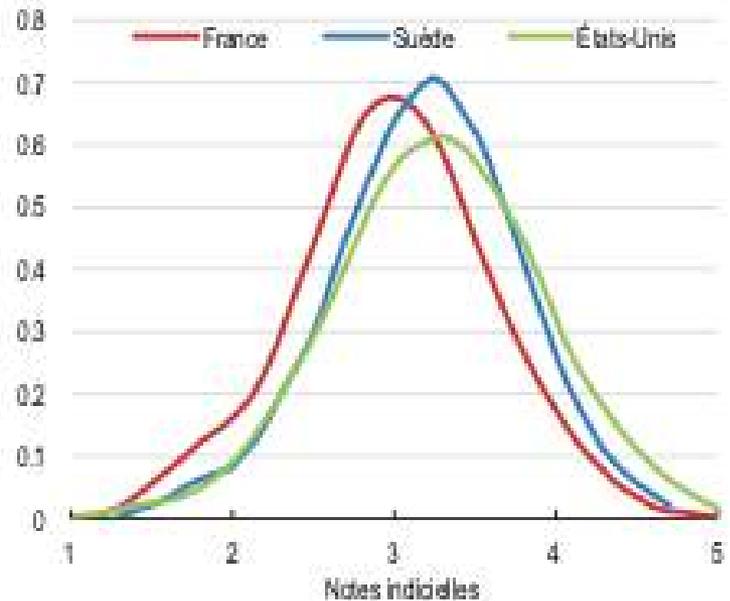
La qualité du management – la position de la France

4

Management Scores across Countries



A. Distribution des entreprises par score de qualité de gestion 2004-2014, en pourcentage



Source: Bloom, Genakos, Sadun, and Van Reenen (2009).

Notes: Averages are taken across all firms within each country. There are 5,850 observations in total. Firms per country are in the right column.

Mais le sens de la hiérarchie et de la centralisation apparaît dans le management français

4

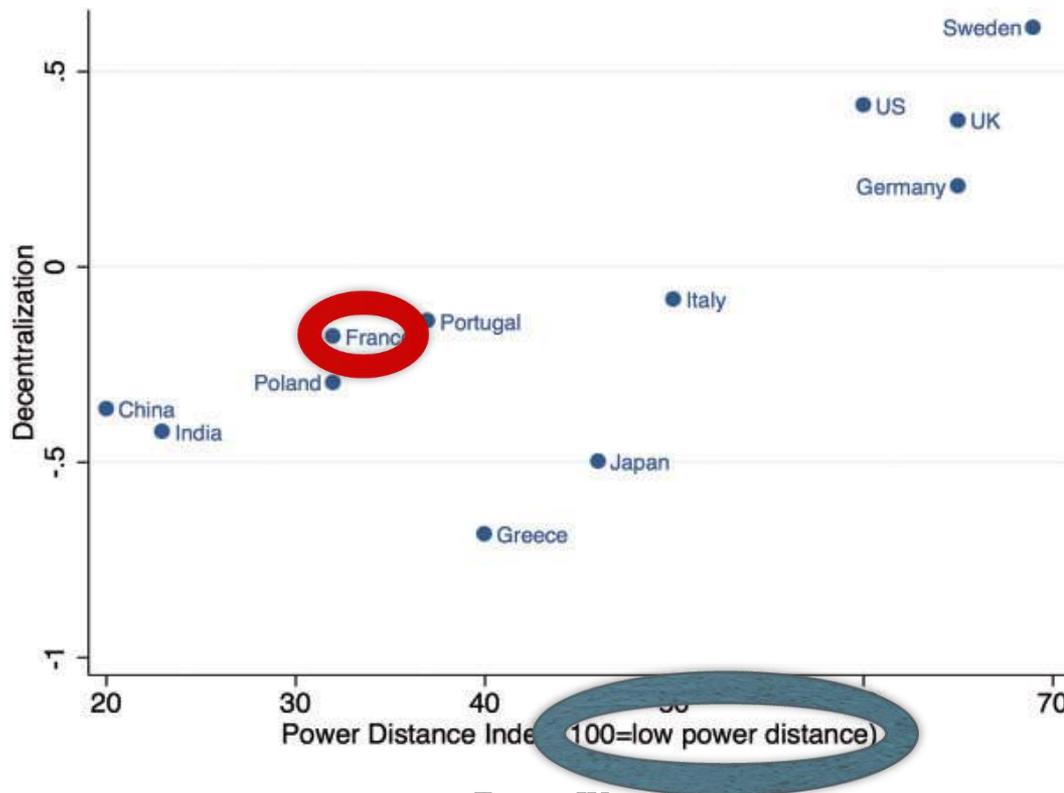


FIGURE IV

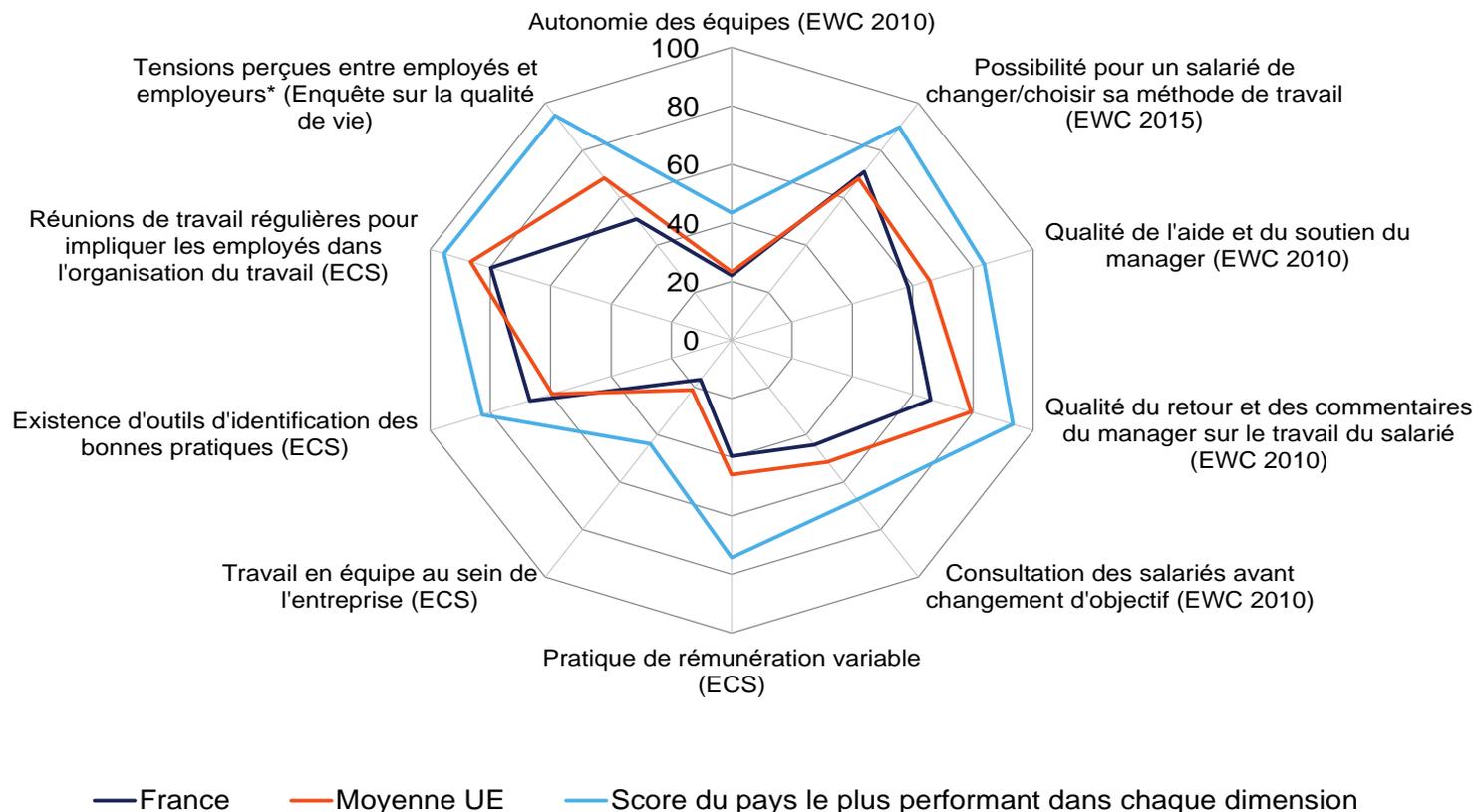
Decentralization and Power Distance Index by Country

One can approach hierarchy and its rigidity by the power distance index created by Hofstede and taken up by Bloom, Sadun and Van Reenen along with their own decentralization index.

High PDI values reflect perceptions of and preferences for self-determination. The « decentralization » variable provides a factual description of the average autonomy allocated to the plant managers. They correlate firmly positively

Défiance et qualité du management

Graphique 13 – Qualité du management en France et dans l'Union européenne



Le score sur chacune des dimensions du graphique représente la part des personnes ayant répondu positivement à la question correspondante ou ayant apporté une appréciation positive sur la dimension interrogée. *Les meilleurs scores correspondent aux réponses négatives. Voir Aussilloux V. et Sode A. (2016), « [Compétitivité : que reste-t-il à faire ?](#) », *Note Enjeux 2017-2027*, France Stratégie, mars.

Source : France Stratégie (2016), à partir de l'enquête sur les conditions de travail (EWC), l'enquête sur les entreprises européennes (ECS) et l'enquête sur la qualité de vie d'Eurofund

Face à ce paradoxe, quelles sont les options?

Loyalty ?

Loyalty leads to reform and trust in improvement potential.

NB: That's the current way, with its own difficult trade-offs : decentralization of labor relations and negotiations, supporting the entrepreneurial spirit, investing in better management in education and life-long training, building trust and a sense of social positive sum game by securing a higher level of structural growth and building a tangible link between growth, innovation and social mobility.

Voice ?

Voice means going one step further in reducing the legal workweek time, rising the minimum wage, and reducing income and wealth inequalities, massively investing in public education (the land of higher equality of outcome)..

Exit ?

Exit refers to a transformation of the wage-earning society, and can take two different ways: the **independent work option**, or a **transformative welfare state** that should encompass wage labor as well as independent work.

Ideally, these two options shouldn't be exclusive and if so, may even relate to the two first options.