



**Comité économique et social européen**  
Groupe des travailleurs

**«L'impossible est en cours –  
Pour les miracles, prévoir un petit délai»**

## **LES RÉFORMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE «MIRACLE DE L'EMPLOI» EN ALLEMAGNE**

*Matthias Knuth, Institut «Travail et qualification  
de l'Université de Duisbourg-Essen*

La présente étude a été réalisée par Matthias Knuth à la suite d'un appel à propositions émis par le Comité économique et social européen. Les informations et opinions qu'elle contient sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Comité économique et social européen. Le Comité économique et social européen ne garantit pas l'exactitude des données figurant dans la présente étude. Ni le Comité économique et social européen, ni une quelconque personne agissant en son nom ne saurait assumer la responsabilité de l'utilisation qui peut être faite des informations de ce document



## Sommaire

Résumé.....	5
1 Introduction .....	7
2 Traits caractéristiques de l'évolution à long terme du marché du travail allemand..	8
3 Réformes touchant le marché du travail et changements institutionnels progressifs depuis 2000.....	12
3.1 «Réformes Hartz»	13
3.2 Modifications des conditions-cadres du passage à la retraite .....	16
3.3 Réglementation collective des relations au sein des entreprises .....	17
4 Placement et chômage de longue durée .....	18
5 Activité professionnelle .....	20
5.1 Activité professionnelle des travailleurs âgés .....	21
5.2 Formes d'emploi atypiques .....	23
5.3 La gestion de la crise de 2008-2009 .....	26
6 Évolution des salaires.....	28
7 Rotation de la main-d'œuvre et durée d'emploi .....	29
Bibliographie .....	32

### Liste des illustrations

Illustration 1:	Taux de chômage annuels moyens (à gauche) et taux d'évolution du produit intérieur brut (à droite) de 1971 à 2012 .....	9
Illustration 2:	Population d'âge actif, personnes actives, travailleurs soumis à l'obligation d'assurance sociale (à gauche) et masse de travail de 1971 à 2012 .....	10
Illustration 3:	Mouvements entre le chômage et l'activité professionnelle (à gauche) et taux d'activité professionnelle (à droite) de 1998 à 2012	11
Illustration 4:	Existence de conventions collectives et de comités d'entreprise dans l'ouest et l'est de l'Allemagne (en pourcentage des travailleurs dans les entreprises de 5 salariés et plus) .....	18
Illustration 5:	Placement dans des emplois non subventionnés par rapport aux nombres annuels moyens de chômeurs, de chômeurs de longue durée et de chômeurs âgés .....	19
Illustration 6:	Taux d'activité des travailleurs de 55 à 64 ans dans une sélection de pays de l'Union européenne .....	22
Illustration 7:	Travailleurs normaux et atypiques par sexe, chiffres absolus et proportions, de 1991 à 2012 .....	24
Illustration 8:	Produit intérieur brut et nombre d'actifs - Évolution par rapport à l'année précédente de 1992 à 2012.....	26
Illustration 9:	Rotation de la main-d'œuvre et conjoncture.....	30

## Résumé

Entre 2002 et 2005, une série de réformes du marché du travail de très grande envergure ont été mises en œuvre en Allemagne, battant en brèche le préjugé autrefois répandu d'une «paralysie des réformes» dans ce pays. Une très petite part de ces réformes portait toutefois sur le *droit du travail* au sens strict. Il s'agissait plutôt, principalement, de remodeler le régime de prestations sociales et d'activation pour les chômeurs et les indigents d'âge actif dans le sens d'une stratégie du «*travail d'abord (work first)*». Ces réformes ont soulevé d'immenses controverses et bouleversé le paysage des partis politiques en Allemagne.

Dans le sillage des réformes entreprises, un *renversement des tendances* s'est produit sur le marché du travail allemand: le *chômage* a diminué, l'*emploi* soumis à l'obligation d'assurance sociale a recommencé à augmenter et le marché du travail allemand s'est montré exceptionnellement *résilient* face à la crise économique et financière de 2008-2009. Depuis lors, l'économie allemande jouit d'une prospérité qui suscite des inquiétudes croissantes quant aux inégalités économiques en Europe. En même temps, les pays européens voisins multiplient toutefois les efforts pour emboîter le pas à l'Allemagne dans sa prétendue trajectoire de réussite et appliquer des «réformes structurelles» inspirées du modèle allemand dans l'espoir d'engranger ainsi des succès similaires.

La coïncidence dans le temps donne toutes les raisons de croire que les réformes du marché du travail sont à l'origine du renversement des tendances observé sur le marché du travail allemand et de balayer les critiques sur leurs répercussions négatives en mettant leur efficacité au premier plan. En réalité, les *réformes du marché du travail* ont cependant un *effet beaucoup plus tenu* qu'on ne le pense généralement. La baisse du chômage s'explique par une contraction des réserves de main-d'œuvre disponibles, un ralentissement de la progression de la productivité et une répartition de la masse de travail parmi davantage de personnes, mais la part du chômage liée au décalage entre l'offre et la demande des travailleurs ne s'est pas rétrécie. Les performances remarquables du marché du travail allemand au cours de la crise de 2008-2009 tiennent à une conjonction de paramètres et de mécanismes qui est davantage imputable à un retour au modèle traditionnel d'économie de marché «coordonnée» (Hall et Soskice 2004) qu'à l'esprit néolibéral des réformes du marché du travail. Les *conséquences négatives des réformes* ont toutefois également été *plus modestes* que leurs détracteurs ne le prétendent: la stagnation des salaires, l'élargissement des écarts salariaux, l'expansion des bas salaires et l'augmentation des formes de travail atypiques s'inscrivent en effet pleinement dans la logique de ces réformes, mais ces phénomènes avaient débuté plusieurs années plus tôt, et certains se sont même atténués après les réformes. Au palmarès des effets pouvant être attribués aux réformes sur le plan conceptuel et chronologique, seule subsiste la hausse du travail intérimaire et des "mini-jobs".

Nous sommes par conséquent convaincus qu'outre les réformes du marché du travail étiquetées «Hartz», deux autres changements institutionnels fondamentaux doivent être pris en considération: la *réforme des modalités d'accession à la retraite* et l'*érosion de la force contraignante des conventions collectives*. L'affaiblissement du système de réglementation collective du travail joue un rôle sensiblement plus important que les réformes du marché du

travail dans la stagnation des salaires réels, l'élargissement des écarts salariaux, et surtout, l'éloignement entre les salaires dans le secteur de la production et dans celui des services. Dans ce contexte, on peut se demander si la réussite allemande à l'exportation trouve réellement sa source dans la modération salariale, qui est nettement moins prononcée dans les secteurs exportateurs de la production que dans les branches des services, et si une stratégie plus fortement axée sur la demande intérieure n'aurait pas créé en fin de compte davantage d'emplois. La réforme du passage à la retraite a contribué à ce que la proportion de personnes âgées actives augmente dans une plus large mesure en Allemagne que dans tous les autres États membres de l'Union européenne. Au cours de la crise de 2008-2009, elle a en outre interdit aux entreprises la solution traditionnelle de l'adaptation de leurs effectifs par le biais de programmes de mise à la retraite anticipée, les contraignant à exploiter plus que jamais la flexibilité interne, et non externe, de la main-d'œuvre. La probabilité de décrocher un nouvel emploi ne s'est toutefois pas accrue pour les aînés par rapport aux travailleurs plus jeunes. L'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés signifie pour l'essentiel que les personnes occupant les emplois existants vieillissent et restent dans leur entreprise jusqu'à un âge plus avancé que les générations précédentes.

Alors, que reste-t-il des réformes du marché du travail? Elles ont manifestement *accélééré le passage du chômage à une activité professionnelle*, sans pour autant améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs de longue durée. Cet effet d'accélération est cantonné aux chômeurs de courte durée, qui perçoivent encore leurs allocations de chômage au titre de l'assurance professionnelle et souhaitent échapper à la relégation dans le régime de l'allocation sociale de base liée à l'état de nécessité. Pour les mêmes raisons, la peur du chômage, et partant, la propension aux concessions ont augmenté parmi les travailleurs, de sorte qu'ils sont aujourd'hui disposés à consentir de plus grands sacrifices que par le passé pour conserver leur emploi. Ces facteurs ont aidé le pays à surmonter la crise de 2008-2009. En même temps, cette peur diminue toutefois également la propension des travailleurs à prendre des risques. La *rotation* globale de la main-d'œuvre a ainsi baissé malgré la croissance de l'économie et de l'emploi. La *durée* moyenne d'existence d'un emploi s'est aussi allongée malgré l'augmentation des formes de travail «flexibles». En conséquence, les capacités de réorientation du marché du travail allemand se sont détériorées. Outre l'effet d'intimidation des réformes du marché du travail, le recul des salaires de début de carrière, lorsqu'un travailleur s'engage dans de nouvelles fonctions, a sans doute également exercé une influence à cet égard.

En conclusion, les réformes du marché du travail ont eu pour effet que les signaux d'une transformation des relations entre l'offre et la demande (potentiel de main-d'œuvre en baisse pour un emploi croissant) ne sont pas encore parvenus à ce jour aux acteurs du marché, et malgré des plaintes de plus en plus vives concernant les déficits de capacités, ils n'ont pas encore trouvé d'écho dans le prix de la main-d'œuvre. Il en résulte un allègement de la pression pour la rationalisation, un ralentissement de la progression de la productivité et une faiblesse des investissements malgré un excédent de capitaux.

Dans l'ensemble, il ne peut donc être conseillé de copier en tous points la solution allemande. Il n'est toutefois pas exclu que certains de ses éléments puissent servir à alimenter les réflexions sur les possibilités éventuelles de réforme dans d'autres pays.

## 1 Introduction

En 2003, un professeur d'économie allemand qualifiait encore l'Allemagne de «malade de l'Europe» (Sinn 2003). Au début des années 2000, les médias nationaux regorgeaient d'articles saluant les réussites des pays qui nous entourent dans les réformes de leur marché du travail. La «commission Hartz», constituée par le chancelier fédéral Schröder en 2002, a fait procéder à des expertises sur différents pays (Frick 2002, Hartmann 2002a, 2002b, 2002c) et effectué des visites d'étude dans certains d'entre eux (Hassel et Schiller 2010). Une grande partie des affirmations qui circulaient à l'époque à propos de nos voisins n'ont pas résisté à l'épreuve d'un contrôle minutieux (Knuth et al. 2004), et le reste a été entièrement démenti à peine quelques années plus tard: la période d'efficacité des réformes du marché du travail a également une fin dans les autres pays.

Entre-temps, le tableau s'est inversé. Depuis 2009, le monde entier parle d'un «miracle de l'emploi allemand» et le président du groupe chrétien-démocrate au Bundestag s'est targué du fait que l'Europe, désormais, «parle allemand». L'opinion publique des autres pays doit à présent s'habituer à ce que la stratégie allemande leur soit brandie en guise d'exemple à reproduire pour sortir de la crise du marché du travail. La Commission européenne propose un mécanisme au moyen duquel des «réformes structurelles» pourraient être imposées en permanence aux États membres (Commission européenne 2013). Aujourd'hui encore, on néglige volontiers les détails pour autant qu'on puisse raconter une «histoire allemande» de nature à rehausser la force de persuasion apparente de son propre message politique.

Entre la maladie de l'Allemagne et sa guérison miraculeuse est intervenue la réforme sociale la plus radicale de l'histoire de la République fédérale. Elle tranche également dans le paysage de l'Union européenne en ce que le système de garantie de la subsistance en cas de chômage, d'une part, et l'organisation des «services du marché du travail», d'autre part, ont été remaniés dans leur architecture de base *en même temps et en profondeur*. Aucun autre État

membre de l'Union n'a appliqué de réformes si radicales dans les deux dimensions dans un intervalle de temps si bref (Knuth 2008). La refonte complète du système des prestations et de l'organisation de l'octroi des prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2005 est la mesure apparemment impossible au premier regard qui a pourtant bel et bien été mise en œuvre «du jour au lendemain».

Aussi bien dans les débats purement nationaux que dans les analyses internationales, il existe une tendance aisément compréhensible à établir un lien de causalité entre la réforme et la situation du marché du travail, qui semble s'être transformée de fond en comble en Allemagne. Les autres pays sont pressés, en termes plus ou moins explicites, d'accomplir ce que l'Allemagne a accompli. Avant de suivre de tels conseils, une réponse claire doit toutefois être apportée aux questions suivantes:

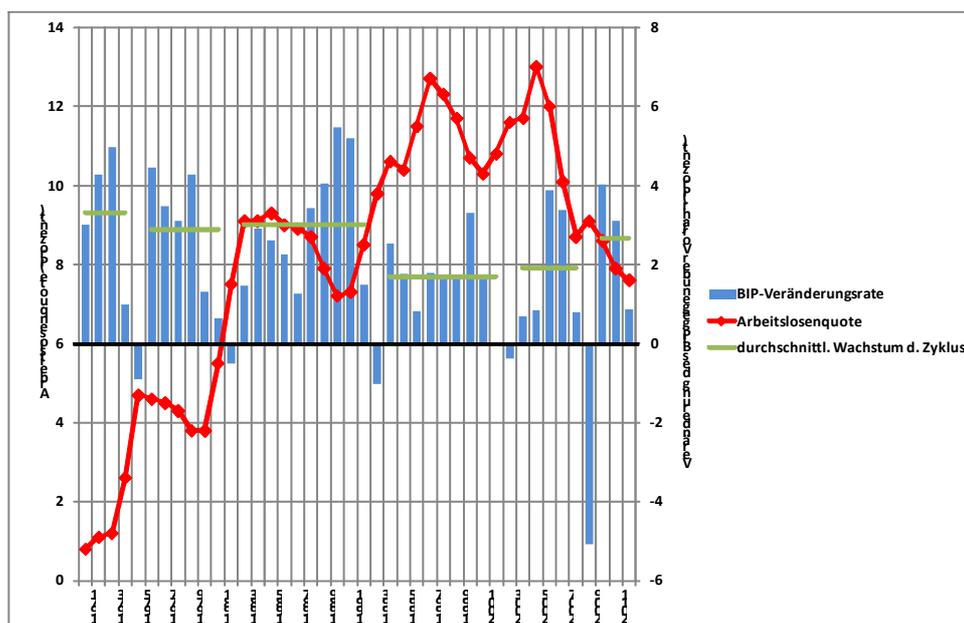
- Qu'a donc fait exactement l'Allemagne?
- La situation actuellement favorable du marché du travail en Allemagne est-elle bien imputable à ces réformes?
- Quels effets collatéraux moins souhaitables la réforme a-t-elle entraînés, ou quelles tendances moins porteuses d'avenir a-t-elle soutenues?
- Excepté les réformes du marché du travail, quelles sont les causes de l'évolution observée, tant positive que négative?

Le présent document est structuré ci-après comme suit: la section 2 décrit dans les grandes lignes la métamorphose du marché du travail allemand sous la forme d'un examen historique étalé sur plusieurs décennies. La section 3 traite des trois changements institutionnels sur le marché du travail allemand que nous estimons fondamentaux, à savoir les réformes Hartz, les réformes des retraites et la diminution du pouvoir contraignant des réglementations collectives. La section 4 examine si les réformes Hartz ont tenu leurs principales promesses, qui étaient d'améliorer le placement professionnel et de briser le cercle vicieux du chômage de longue durée. La section 5 analyse l'augmentation de l'activité professionnelle au regard de la pyramide des âges et des formes d'emploi et étudie les raisons pour lesquelles le système d'emploi allemand a affiché une résilience si surprenante lors de la crise de 2008-2009. La section 6 s'intéresse à l'évolution du niveau et de la structure des revenus du travail, et enfin, la section 7 est consacrée à la dynamique de mouvement du marché du travail allemand par opposition à sa tendance à la stagnation. Un résumé figure au début du présent document.

## **2 Traits caractéristiques de l'évolution à long terme du marché du travail allemand**

Au cours des sept dernières années, un changement fondamental s'est opéré sur le marché du travail allemand. Du début des années 1970 jusqu'à 2005, le taux de chômage n'a cessé de grimper à chaque cycle économique. Il s'est emballé à chaque fois que la croissance était faible ou même négative, mais n'est pas redescendu à son ancien niveau au cours des phases de redressement économique (Illustration 1).

Ce schéma semble à ce jour s'être rompu: le recul du chômage s'est poursuivi même en 2008, l'année du début de la crise, et l'effondrement économique le plus terrible depuis 80 ans, en 2009, n'a suscité que des répercussions légères et de courte durée sur le taux de chômage. Les taux de croissance moyens depuis 2004 s'inscrivent dans un ordre de grandeur qui, par le passé, aurait plutôt été synonyme d'une aggravation du chômage. Le «miracle» éventuel du marché du travail allemand ne réside pas tant dans une croissance plus soutenue que dans une réactivité plus forte du niveau de chômage aux impulsions de la croissance.

**Illustration 1: Taux de chômage annuels moyens<sup>1</sup> (à gauche) et taux d'évolution du produit intérieur brut (à droite) de 1971 à 2012**


Arbeitslosenquote (Prozent)	Taux de chômage (en pourcentage)
Veränderung des BIP gegenüber Vorjahr (Prozent)	Évolution du PIB par rapport à l'année précédente (en pourcentage)
BIP Veränderungsrate	Taux d'évolution du PIB
Arbeitslosenquote	Taux de chômage
durchschnittl. Wachstum d. Zyklus	Croissance moyenne du cycle

Sources: Agence fédérale pour l'emploi - Statistiques 2013; Office fédéral de la statistique 2013a

L'illustration 2 permet d'entrevoir quelques facteurs expliquant cette fluctuation des tendances: la population d'âge actif décline déjà depuis 1999, tandis que le nombre de personnes actives se situe quant à lui depuis la fin des années 1990 dans une courbe ascendante, qui s'essouffle ou s'inverse seulement pendant de brèves périodes dans les phases de récession conjoncturelle. Le taux de personnes actives a ainsi atteint un record historique de près de 73 % (2012)<sup>2</sup>. La masse de travail a par contre reculé entre 1992 et 2006, ou en d'autres termes, un plus grand nombre de personnes actives se sont partagé un «gâteau» de travail de plus en plus petit et elles ont effectué en moyenne des horaires de travail plus courts pendant cette période<sup>3</sup>. L'augmentation des «mini-jobs» et du «travail indépendant en solo» (voir point 5.2, pp. 23 et suivantes) explique comment l'activité

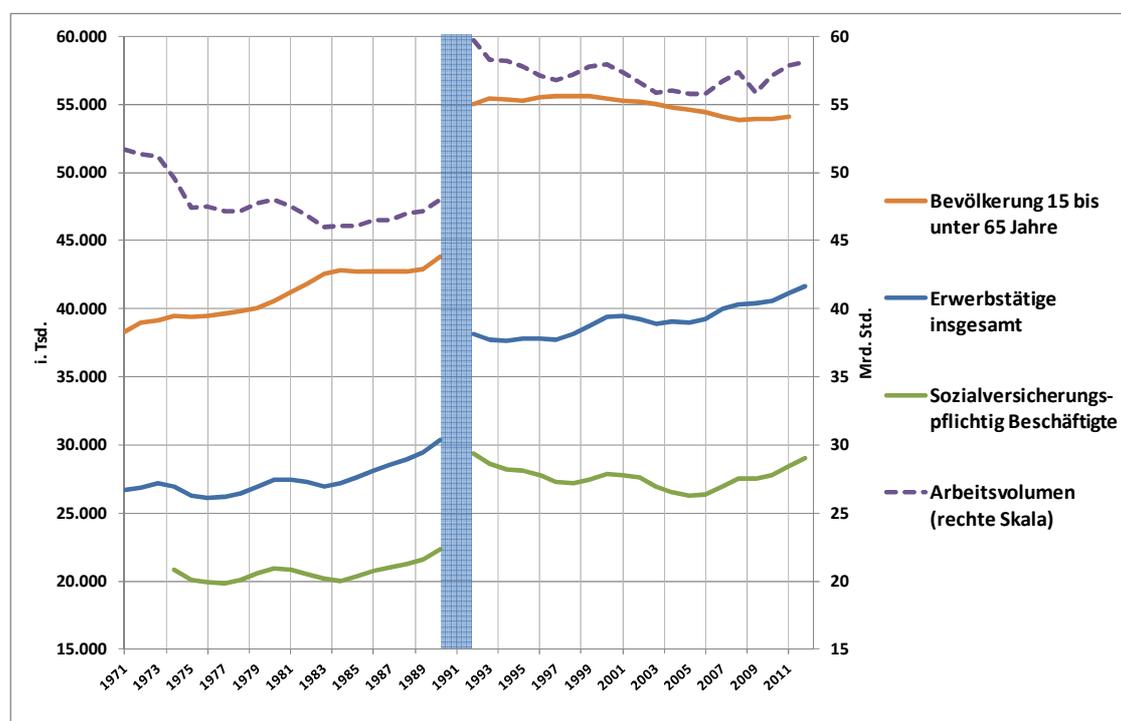
<sup>1</sup> Il s'agit du chômage comptabilisé officiellement conformément à la définition légale nationale, qui diffère sensiblement des calculs comparables à l'échelle internationale sur la base du concept de «Labour Force». Voir entre autres la note de bas de page 18, p. 10.

<sup>2</sup> Le nombre croissant de personnes actives engendrerait une baisse du *taux* de chômage même si le *nombre* de chômeurs ne diminuait pas en raison de l'augmentation du dénominateur sur la base duquel le taux est calculé. En chiffres absolus, l'évolution du chômage n'est donc pas tout à fait aussi favorable que l'illustration 1 le donne à penser.

<sup>3</sup> Ce partage s'est effectué d'une manière très inégale, en particulier entre les sexes. Les taux d'activité croissants, principalement pour les femmes ouest-allemandes, s'accompagnent d'une croissance de la part du travail à temps partiel et des mini-jobs. Parmi les pays européens, le «gender working-time gap» est plus important encore en Allemagne qu'en Autriche, en Irlande, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. En comparant les profils de travail à temps partiel entre les sexes au Royaume-Uni, en Allemagne, en Suède et en Slovénie, la part du travail à temps partiel «très court» (moins de 20 heures) chez les femmes est plus élevée qu'en Allemagne seulement au Royaume-Uni (Kümmerling 2013, p. 5).

professionnelle et l'emploi soumis à l'obligation d'assurance sociale<sup>4</sup> ont pu connaître une évolution en sens opposé jusqu'à 2005, l'emploi soumis à l'obligation d'assurance sociale ne progressant lui aussi à nouveau que depuis 2007. Cette évolution est favorisée en ce que la tendance à l'érosion de la masse de travail semble s'être arrêtée depuis 2006. Lorsque la masse de travail stagne ou s'accroît en parallèle à une croissance relativement modeste, la progression de la productivité est ralentie (Klinger 2013), ce qui est potentiellement imputable à l'évolution ténue des salaires (pression moindre pour la rationalisation) (voir la section 6, p. 28) et peut constituer à long terme, en conjonction avec une hausse des investissements différés (Bach et al. 2013), un problème pour la compétitivité.

**Illustration 2: Population d'âge actif, personnes actives, travailleurs soumis à l'obligation d'assurance sociale (à gauche) et masse de travail de 1971 à 2012<sup>5</sup>**



i. Tsd.	en milliers
Mrd. Std.	Milliards d'heures
Bevölkerung 15 bis unter 65 Jahre	Population de 15 ans à moins de 65 ans
Erwerbstätige insgesamt	Total des actifs
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Travailleurs soumis à l'obligation d'assurance sociale
Arbeitsvolumen (rechte Skala)	Volume de travail (à droite)

Source: Institut de recherche sur le marché du travail et les professions 2013b et éditions antérieures

*Récapitulatif intermédiaire: le recul de la population d'âge actif lié à l'évolution démographique, la progression plus faible de la productivité et le raccourcissement de la durée moyenne du travail expliquent l'augmentation sensible de l'activité malgré un taux de croissance seulement timide du PIB.*

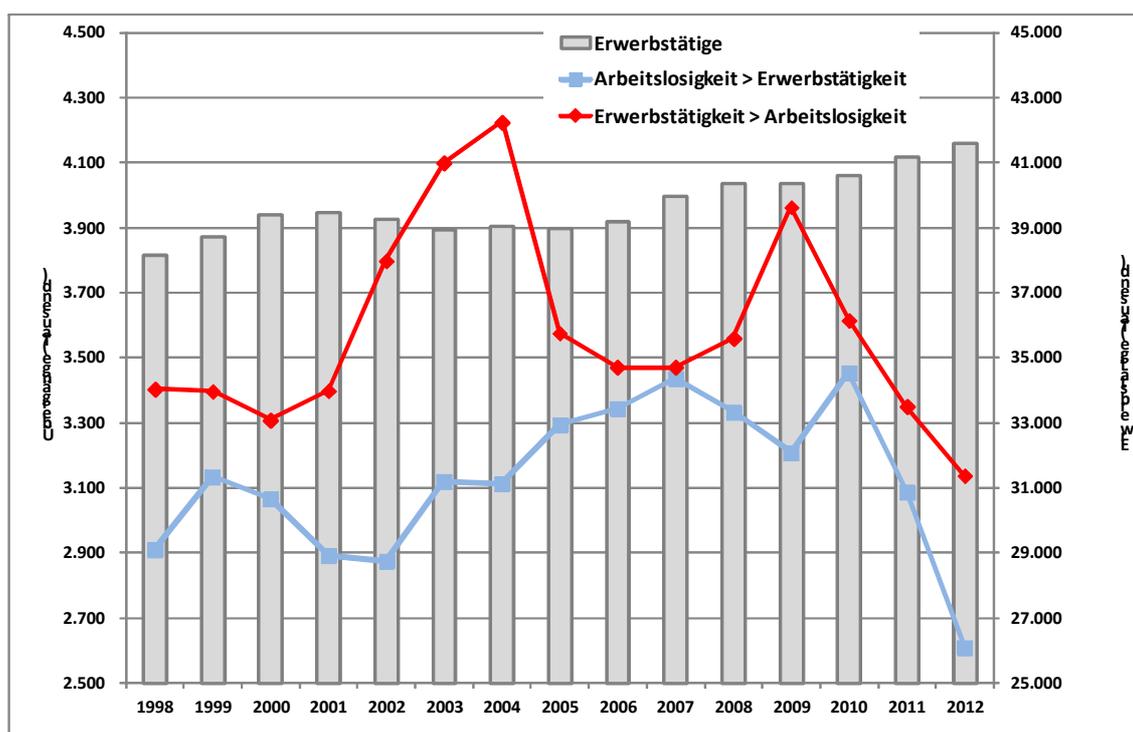
<sup>4</sup> Sont exclus de l'affiliation à la sécurité sociale les fonctionnaires, les travailleurs indépendants et les travailleurs ayant un «emploi restreint» percevant un salaire mensuel maximal de 400 euros (plafond rehaussé à 450 euros depuis 2013).

<sup>5</sup> La représentation en chiffres absolus fait apparaître une interruption des séries chronologiques due à la réunification allemande, représentée par une barre.

Il ne coule toutefois pas de source que le chômage diminue fortement dans cette configuration. Étant donné qu'il subsiste une «réserve dormante» de quelque 1,1 million de personnes d'âge actif qui ne sont ni actives, ni chômeuses, mais sont en principe candidates à un travail (Office fédéral de la statistique 2013), en effet, la croissance de l'emploi pourrait se nourrir à partir de cette source. Pour que le chômage baisse, il faut qu'un plus grand nombre de chômeurs qu'auparavant soient inclus dans le mouvement d'accèsion à l'emploi.

L'illustration 3 montre que tel a effectivement été le cas. Spécialement dans l'ouest de l'Allemagne, le nombre annuel de transitions du chômage à l'activité professionnelle s'est pour ainsi dire totalement dissocié des fluctuations du taux d'activité au tournant du millénaire, tandis que le flux inverse, soit les départs au chômage à partir de l'activité professionnelle, s'intensifiait sensiblement. Depuis 2005, les mouvements du chômage vers l'activité professionnelle s'établissent par contre à un niveau légèrement supérieur, et les deux courbes se sont largement rapprochées<sup>6</sup>. Cela correspond au constat de Hertweck et Sigrist (2012) selon lequel le taux de chômage était davantage déterminé, avant les réformes, par le nombre d'inscriptions au chômage, mais ensuite, plutôt par le nombre de sorties du chômage. L'année 2009, en pleine crise, se déroule dans la direction attendue selon les courants décrits, même si les conséquences sur le taux d'activité professionnelle ne peuvent guère en être observées.

**Illustration 3: Mouvements entre le chômage et l'activité professionnelle (à gauche) et taux d'activité professionnelle (à droite) de 1998 à 2012**



Übergänge (Tausend)	Transitions (en milliers)
Erwerbstätige	Actifs
Arbeitslosigkeit > Erwerbstätigkeit	Chômage > Activité
Erwerbstätigkeit > Arbeitslosigkeit	Activité > Chômage
Erwerbstätige (Tausend)	Actifs (en milliers)

<sup>6</sup> Le rapprochement marqué des deux courbes depuis 2006 signifie une diminution du chômage: étant donné que les personnes quittant durablement le chômage n'accèdent pas uniquement à un emploi, mais aussi à la retraite, il est possible que le chômage diminue même si le nombre de passages d'une activité professionnelle au chômage dépassent légèrement le flux inverse.

Source: Agence fédérale pour l'emploi 2013

À partir de 2004 environ, un triple effet des réformes «d'activation», qui seront expliquées plus en détail dans la section suivante, sous-tend probablement l'évolution du tracé de ces deux courbes. (1) La pression pesant sur les chômeurs pour qu'ils retrouvent rapidement un emploi s'est alourdie depuis 2005; (2) il est devenu pratiquement impossible, du fait de l'action conjointe de la politique en matière de retraites, d'utiliser le bénéfice des prestations de chômage comme une partie d'un départ anticipé à la retraite (voir Knuth et Kalina 2002), de sorte que les chômeurs âgés qui, d'emblée, ne songent pas à un retour à l'emploi sont devenus rares; et (3) pour cette raison précise, des portes se sont fermées massivement en 2004, lorsque la teneur des réformes était déjà connue (Dlugosz et al. 2009b, 2009a): les entreprises et les travailleurs âgés ont saisi la dernière chance de profiter de cette forme de «préretraite». En 2005 déjà, le nombre de passages de l'activité professionnelle au chômage a présenté un recul significatif, bien que la reprise conjoncturelle ne se soit installée qu'en 2006. Une partie du «poids démographique» de la période postérieure aux réformes a ainsi été anticipée au cours de la période des réformes.

L'évolution actuelle montre toutefois pour 2011 et 2012 un niveau de circulation entre l'activité professionnelle et le chômage qui reste inférieur à celui de la fin des années 1990. D'une part, cette tendance reflète l'érosion des chiffres du chômage, mais d'autre part, les *taux* de transition du chômage à une activité professionnelle (transitions par rapport au nombre de chômeurs) ont également baissé en 2012, tout comme le nombre de postes vacants notifiés à l'administration du travail - mais pas la quantité d'emplois à pourvoir calculée en interrogeant les entreprises (Brücker et al. 2013). Ce tableau révèle que l'attractivité de la main-d'œuvre potentielle parmi les chômeurs subsistants s'affaiblit aux yeux des entreprises.

Dans la suite de la présente étude, deux questions seront approfondies en parallèle: (1) Dans quelle mesure les changements apparemment positifs au niveau macro-économique du marché du travail, outre leurs liens avec les facteurs déjà décrits à propos de la démographie et de la productivité, sont-ils également corrélés avec les changements institutionnels? (2) Quelles répercussions moins positives ces changements institutionnels entraînent-ils? Pour pouvoir appréhender ces questions, il convient toutefois d'exposer d'abord brièvement les changements institutionnels en tant que tels.

### **3 Réformes touchant le marché du travail et changements institutionnels progressifs depuis 2000**

Toutes les modifications des règles du jeu survenues sur le marché du travail allemand ne découlent pas directement de modifications de la législation, mais le lent estompement des fonctions d'institutions autrefois essentielles joue également un rôle à cet égard. Nous abordons par conséquent dans la présente section trois axes de la réglementation du marché du travail:

- (1) les réformes dites «Hartz» de la politique du marché du travail et de la réglementation des rapports de travail;
- (2) les modifications progressives des conditions-cadres de la retraite par le biais de réformes du droit des retraites<sup>7</sup>; et
- (3) le pouvoir contraignant décroissant des accords résultant de négociations collectives.

---

<sup>7</sup> La législation à ce sujet a été adoptée dès 1992, mais dans leur majorité, les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur seulement après 2000.

### 3.1 «Réformes Hartz»

Les réformes de la politique du marché du travail et du droit du travail scellées dans plusieurs<sup>8</sup> actes législatifs entre 2002 et 2005 peuvent être divisées aux fins de l'analyse entre sept composants:

1. *Refonte de l'«Office fédéral du travail» dans l'«Agence fédérale pour l'emploi», c'est-à-dire d'une administration bureaucratique aux règles rigides en un organisme «managérial» géré en fonction d'objectifs et d'indicateurs chiffrés dans le but d'«activer» davantage les chômeurs, de placer plus rapidement les demandeurs d'emploi et d'occuper le rang d'un prestataire de services reconnu auprès des employeurs.*
2. *Resserrement de l'assurance chômage et application renforcée d'une logique d'«assurance risque»:*
  - obligation de recherche active d'emploi, sous peine de sanctions, dès avant la fin d'un rapport de travail existant, soit à la réception du préavis de licenciement ou trois mois avant l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée;
  - raccourcissement de trois à deux ans du délai de base dans lequel des emplois soumis à l'obligation d'assurance d'au moins douze mois sont requis pour justifier un droit à la prestation de remplacement du salaire d'«allocation de chômage» au titre de l'assurance (en cas d'interruptions dans la période d'emploi, ce droit ne peut parfois pas être acquis - voir Jahn et Stephan 2012 au sujet des conséquences);
  - raccourcissement de 32 à 24 mois<sup>9</sup> de la durée maximale de jouissance des allocations de chômage pour les travailleurs âgés et relèvement de 45 à 50 ans de l'âge à partir duquel une prolongation de la durée de jouissance peut être demandée au-delà de la durée de base de 12 mois, restée inchangée.

Ainsi, les prestations préalables requises pour l'acquisition du droit aux allocations de chômage se situent dans la zone médiane de l'UE-15 (Jahn et Stephan 2012), les durées de jouissance correspondent à la marge inférieure de l'Union européenne (OCDE 2013) et les exigences de recherche d'emploi et de disponibilité figurent parmi les plus sévères dans l'OCDE (Venn 2012, p. 16).

3. *«Fusion» de l'assistance-chômage et de l'aide sociale:*
  - la prestation complémentaire d'«assistance-chômage» financée par la fiscalité générale, qui était allouée, sur la base d'un contrôle de l'état d'indigence, après l'épuisement du droit aux allocations de chômage, correspondant également à un pourcentage des revenus antérieurs (quoique le taux de remplacement du salaire s'élevait seulement à 53 %<sup>10</sup>, contre 60 % pour les allocations de chômage), a été supprimée. Au lieu d'une prestation en espèces<sup>11</sup> illimitée dans le temps et subordonnée au revenu antérieur, les travailleurs jeunes et d'âge moyen ne peuvent désormais plus prétendre, s'ils perdent leur emploi, qu'à 12 mois au maximum de prestations en espèces afin de préserver leur statut;
  - une aide sociale modernisée a été instaurée en remplacement de l'assistance-chômage pour les personnes actives, à savoir une allocation sociale de base allouée à la suite d'un contrôle de l'état d'indigence à toutes les personnes reconnues aptes à

---

<sup>8</sup> Les réformes Hartz proprement dites étaient concentrées dans quatre lois, mais d'autres nouvelles dispositions instaurées dans le cadre de ces réformes, qui sont passées en revue dans notre étude, ont fait l'objet d'autres actes législatifs.

<sup>9</sup> Cette durée a d'abord été raccourcie à 18 mois, mais cette mesure ne concernait personne en raison de la prolongation à 24 mois accordée dans son sillage.

<sup>10</sup> 57 % en cas d'enfants à charge.

<sup>11</sup> Au sujet de la mesure dans laquelle il est opportun de considérer l'assistance-chômage comme un «prolongement de l'assurance chômage financé par les recettes fiscales», voir Knuth 2009 et Knuth 2012a.

travailler<sup>12</sup> de 15 ans à l'âge légal applicable du droit à la retraite, qui est relevé progressivement depuis 2012. Cette prestation est appelée «allocation de chômage II» (AC II)<sup>13</sup> dans une homonymie trompeuse avec la prestation d'assurance;

- dans la tradition de l'aide sociale, cette nouvelle allocation sociale de base universelle exige que les bénéficiaires utilisent leur force de travail, qui peut uniquement être entravée par des circonstances personnelles ou familiales, mais pas en raison de considérations relatives au fonctionnement du marché du travail (conventions collectives ou salaire habituel dans la région), pour atténuer ou éliminer leur état de nécessité. Elle inclut la poursuite du paiement d'une partie de la prestation si les revenus professionnels sont insuffisants<sup>14</sup>, étant entendu que tout a été prévu pour que l'imputation des revenus professionnels reste compatible avec l'intention d'incitation.
4. *Fragmentation de l'administration publique du travail*, ce qui constitue un effet collatéral non prévu: selon les projets initiaux, l'Agence fédérale pour l'emploi devait être compétente à la fois pour les bénéficiaires de l'allocation de chômage et de l'AC II. Eu égard au rattachement à la tradition de l'aide sociale, qui a toujours appartenu aux prérogatives communales, il s'est toutefois avéré impossible sur le plan politique et constitutionnel d'exclure les communes de la mise en œuvre de la nouvelle prestation (Knuth 2012a). À la suite du compromis qui a finalement été trouvé, soit les communes interviennent en qualité de partenaires des agences pour l'emploi à l'échelon local, soit elles exécutent seules le nouveau régime de prestations et d'activation (dans un quart des subdivisions territoriales NUTS-3). Ces deux formes de «centres de recrutement» sont devenues un deuxième niveau d'administration publique du travail, bien distinct des «agences pour l'emploi» (qui sont compétentes pour les chômeurs assurés et pour les services de conseils aux personnes ne bénéficiant pas de prestations) sur le plan organisationnel, et dans leur majorité, sur le plan géographique.
5. *Réforme des instruments de promotion active du travail*: la modification des instruments est un processus continu, qui s'est encore accéléré après les réformes Hartz. Rares sont les nouveautés du paquet Hartz qui existent toujours à l'heure actuelle. C'est pourquoi nous ne citons que trois éléments qui revêtent une certaine importance pour l'évolution du marché du travail à longue échéance:
- l'extension du soutien à la *création d'entreprise* par des chômeurs;
  - la reprise de l'instrument des «*opportunités d'emploi à rémunération majorée des surcoûts*» (*working for the benefit plus expenses*), également appelées «jobs à 1 euro», et provisoirement, l'élargissement considérable de l'utilisation de cet instrument;
  - la *commercialisation* croissante des relations entre l'administration publique du travail et les prestataires de services externes, le soutien fondé sur le droit des contributions ou l'attribution directe de missions étant remplacés par des procédures concurrentielles de passation de marchés ou la délivrance de bons d'échange aux demandeurs d'emploi.
6. *Déréglementations du droit du travail*:

---

<sup>12</sup> Est reconnue apte à travailler toute personne qui est capable en termes médicaux d'exercer une activité professionnelle trois heures par jour. Il s'agit du pendant de la définition de l'inaptitude au travail («incapacité de travail totale») dans le droit des retraites. Parmi les bénéficiaires de l'allocation sociale de base se trouvent par conséquent de nombreuses personnes dont les capacités de travail sont fortement altérées pour des raisons de santé.

<sup>13</sup> La dénomination «Hartz IV» s'est imposée dans l'usage quotidien car cette prestation a été introduite par la «quatrième loi pour des prestations de service modernes sur le marché du travail», c'est-à-dire la quatrième «loi Hartz».

<sup>14</sup> Les actifs bénéficiant d'un droit cumulatif à des prestations de l'allocation sociale de base sont l'équivalent en Allemagne des bénéficiaires de crédits d'impôts (*earned income tax credits*) dans d'autres pays.

- le champ d'application de la *protection légale contre le licenciement* a été réduit aux entreprises à partir de 10 salariés (au lieu de 5), de sorte que 10 % supplémentaires des travailleurs ont été exclus de cette réglementation (Koller 2010, p. 313);
- dans les cas de *licenciements économiques*, l'employeur a désormais la possibilité, dans sa lettre de licenciement, de promettre au travailleur une indemnité dont le montant est défini dans la législation, à la condition que celui-ci renonce à exercer un recours en droit contre le licenciement<sup>15</sup>. Aucune information n'est disponible sur le recours à cette disposition dans la pratique, qui n'implique pas de restriction substantielle des droits;
- le *travail intérimaire* a été déréglementé par la levée de l'interdiction de la limitation dans le temps, de la synchronisation et du réengagement, ainsi que de la durée maximale de prêt des travailleurs, et la directive de l'Union européenne sur le *travail intérimaire* a été transposée de telle sorte que les conventions collectives priment le principe européen d'*equal pay*. Il s'est ensuite trouvé, en dehors de la confédération allemande des syndicats (DGB), des «syndicats» attestant d'affinités avec les employeurs qui ont convenu de conditions médiocres pour les travailleurs intérimaires, et il a fallu des conflits judiciaires à rebondissements pour qu'il soit reconnu que ces organisations et les conventions collectives qu'elles avaient conclues n'étaient pas légitimes<sup>16</sup>;
- l'âge minimal des travailleurs pour lesquels une *limitation du rapport de travail sans motif concret et sans limite de temps* est autorisée a été abaissé de 58 à 52 ans, bien que conformément à un arrêt de la Cour de justice européenne, cette possibilité ait ensuite dû être réduite aux personnes qui totalisent au moins quatre mois de chômage et à une durée totale de limitations consécutives de cinq ans. Même avant cette restriction, aucun effet statistiquement significatif n'avait pu être constaté sur les perspectives d'emploi des travailleurs âgés (Fertig et Jacobi 2007).

Ces dispositions ont eu pour point commun que le statut des travailleurs employés à durée indéterminée dans des entreprises ayant une certaine taille n'a pas été altéré, mais que les zones marginales moins réglementées du marché du travail ont été agrandies. La modification suivante, qui ne relève pas du droit du travail, peut également être classée dans cette catégorie.

7. Les situations traditionnelles<sup>17</sup> d'emploi restreint ont fait l'objet d'une énième réglementation au 1<sup>er</sup> avril 2003 sous la nouvelle dénomination de «*mini-jobs*» imaginée à cette occasion:
- la disposition introduite en 1999 par la première coalition rouge-vert, selon laquelle le deuxième contrat d'emploi était additionné au premier et le «*privilège du mini-job*» disparaissait donc pour les boulots d'appoint, a été abrogée ultérieurement par la deuxième coalition rouge-vert;
  - alors que le plafond pour l'application de la réglementation relative aux mini-jobs était lié auparavant au nombre d'heures de travail hebdomadaire (15), il dépend aujourd'hui exclusivement du salaire (400 euros à partir de 2003 et 450 euros depuis

---

<sup>15</sup> Cette disposition doit être replacée dans son contexte car il n'existe à ce jour aucun droit à une indemnité défini légalement en Allemagne. Le cas échéant, une telle indemnité est convenue dans le cadre d'un plan social négocié entre le comité d'entreprise et les travailleurs, au cas par cas entre l'employeur et le travailleur ou par voie de concordat judiciaire. Une part substantielle des travailleurs licenciés pour des raisons économiques ne perçoit toutefois aucune indemnité (Bielenski et al. 2003).

<sup>16</sup> Un procédé permettant de fixer un «*plancher salarial*» spécialement pour le travail intérimaire, qui constitue une forme adaptée de déclaration d'obligation générale (disposition *erga omnes*), n'est entré en vigueur qu'en 2012.

<sup>17</sup> Une limite inférieure s'applique pour leur inclusion dans la sécurité sociale depuis leur début en 1893 – voir Knospé 2007.

2013), de sorte que si le salaire horaire est bas, le temps de travail peut dépasser 15 heures<sup>18</sup>;

- les emplois de ce type sont en général exemptés des cotisations de sécurité sociale des salariés, lesquels n'acquièrent par conséquent pas de droits individuels<sup>19</sup>. Les mini-jobs sont donc surtout attrayants pour les personnes qui disposent déjà d'une autre protection par le biais de leurs parents ou de leur conjoint ou au titre de la retraite<sup>20</sup>. La déclaration forfaitaire aux impôts que doit effectuer l'employeur préserve le revenu des mini-jobs de l'assujettissement à l'impôt sur le revenu au sein du ménage, et partant, des effets de la progressivité fiscale, ce qui procure un avantage fiscal, d'une part, pour les deuxièmes emplois, et d'autre part, – dans le contexte de la «dissociation conjugale» de l'imposition des revenus (voir Dingeldey 2002) – pour les conjoints de travailleurs à revenus moyens à élevés.

Les mini-jobs sont soumis à un traitement particulier sur le plan social et fiscal, mais pas dans le droit du travail, ce qui signifie qu'en théorie, la protection contre le licenciement, les règles de limitation de durée, les conventions collectives et les droits légaux aux congés s'appliquent également aux personnes exerçant un tel «emploi restreint», bien que les faits diffèrent dans la pratique<sup>21</sup>.

### 3.2 Modifications des conditions-cadres du passage à la retraite

Sachant que la retraite légale profite encore en Allemagne à terme à près de 80 % de la population d'âge actif et possède une importance fondamentale dans le portefeuille de son assurance vieillesse, y compris dans les tranches de revenus les plus hautes (Institut de démographie d'Allensbach 2013), les éléments de réformes suivants, qui influencent le comportement des travailleurs sur le marché du travail, peuvent être mis en lumière:

1. la *diminution à long terme du niveau des retraites* a un effet défavorable sur le lien entre les revenus du travail relatifs exprimés en points de rémunération et le montant des pensions de retraite qui peuvent être escomptées ultérieurement, que les travailleurs ne peuvent compenser partiellement qu'en augmentant leurs années de cotisations (travailler plus longtemps) ou en augmentant leur temps de travail (gagner plus);
2. à partir de 2001, la *réforme des retraites pour les personnes totalement ou partiellement inaptes à travailler* a cloisonné un système déjà restrictif au regard d'une comparaison internationale (voir Erlinghagen et Knuth 2010; Brussig et Knuth 2013) de façon à prévenir un glissement des chômeurs de longue durée en direction d'une pension d'invalidité, en prévision du «régime d'activation» introduit peu de temps après. Les pensions d'invalidité ne remplissent donc pas en Allemagne une fonction significative d'«amortisseur» du marché du travail (Brussig 2012a);
3. les *catégories de pensions de retraite accessibles par anticipation plus tôt* que l'âge légal de la retraite, notamment à la suite d'une période de chômage de longue durée, ont d'abord été frappées de décotes à partir de 1996 afin de dissuader les bénéficiaires potentiels de les réclamer, et pour la plupart, l'âge minimal d'éligibilité a ensuite été relevé

---

<sup>18</sup> La limite de 15 heures est pertinente car aux termes de la définition officielle, les personnes qui sont employées moins de 15 heures mais recherchent une activité de plus de 15 heures sont réputées être au chômage.

<sup>19</sup> Le contexte historique était lié à l'intention d'obtenir la force de travail des «femmes au foyer» dans les situations de pénurie de main-d'œuvre sans mettre à mal le modèle traditionnel du soutien de famille masculin, c'est-à-dire en conservant la sécurité sociale acquise par le conjoint. Ces dispositions n'ont jamais été destinées à améliorer le revenu disponible des travailleurs à bas salaires ou à inciter les chômeurs à retrouver un emploi.

<sup>20</sup> Ce positionnement tient à ce que l'assurance maladie est conçue sous la forme d'une assurance familiale et les pensions de survivants continuent de jouer un rôle important dans les prestations de vieillesse.

<sup>21</sup> Souvent, seules les heures de travail effectives sont payées, et les droits aux congés et à la poursuite du paiement du salaire en cas de maladie sont ignorés. (RWI 2012; Ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse 2012; Eichhorst et al. 2012)

progressivement jusqu'à l'âge légal de la retraite à partir de 2006, de sorte que le régime spécial correspondant a disparu. Une incitation fonctionnant en douceur a ainsi été créée, qui s'est finalement transformée en obligation de continuer à travailler plus longtemps parce qu'une pension ne peut être obtenue pour se substituer au revenu professionnel, ou peut seulement être réclamée au prix de décotes (voir Brussig 2010a);

4. *retraite partielle*: cette disposition introduite dès 1996 était initialement destinée à permettre un passage «échelonné» à la retraite, mais n'a rencontré l'acceptation des travailleurs, des entreprises et des partenaires sociaux que dans un scénario «en bloc». Dans un premier temps, les travailleurs employés officiellement à temps partiel effectuent une période de travail à temps plein, puis ils utilisent leur crédit de temps de travail alors qu'officiellement, ils sont encore salariés, et statistiquement, ils sont soumis à la sécurité sociale. Ce système aide les entreprises et les travailleurs à combler l'écart avec l'âge de la retraite de plus en plus élevé (Brussig et al. 2009);
5. le *relèvement progressif de l'âge légal de la retraite à 67 ans* a commencé en 2012 avec un relèvement annuel d'un mois et se poursuivra à partir de 2024 à raison de deux mois par an, de sorte qu'en 2029, un âge minimal de 67 ans s'appliquera aux personnes nées à partir de 1964. Les effets concrets sont encore faibles à ce jour, mais le signal adressé aux travailleurs et aux entreprises a d'ores et déjà une incidence sur les attentes et les comportements.

### **3.3 Réglementation collective des relations au sein des entreprises**

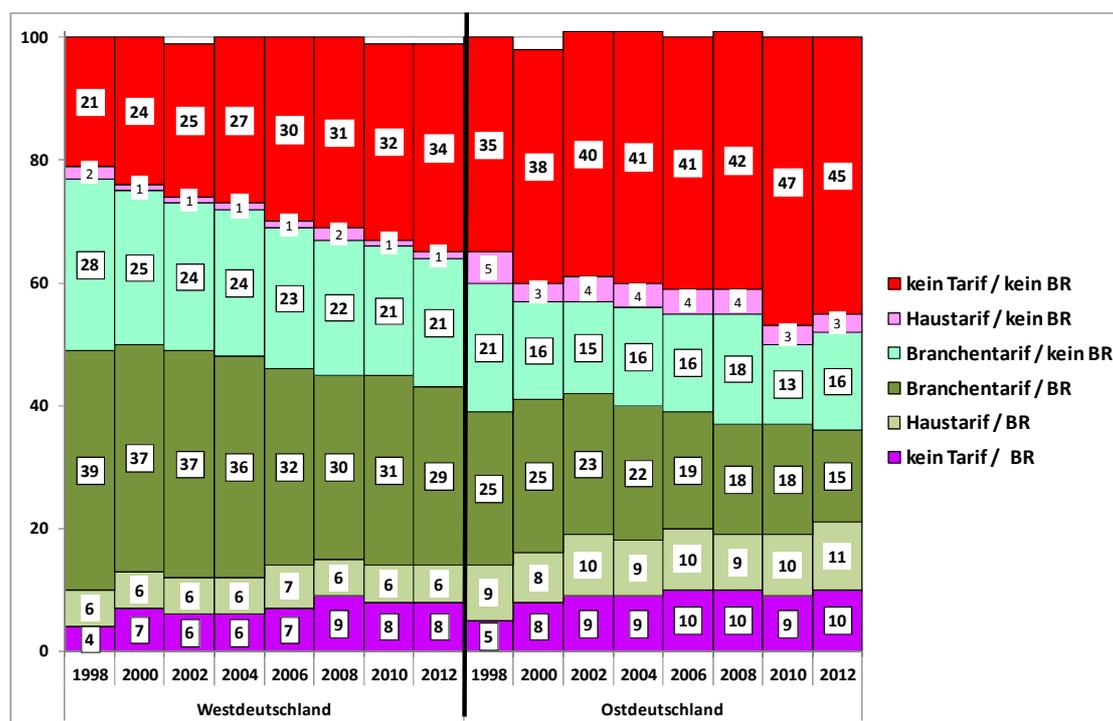
Le système des négociations collectives ne figurait certes pas à l'ordre du jour des réformes, et le statut juridique des comités d'entreprise a même été consolidé en 2001 par un remaniement de la loi sur l'organisation interne des entreprises. Ce secteur a néanmoins subi des mécanismes de déréglementation de fait, qui pourraient être tout aussi importants que les réformes exposées pour les relations sociales sur le marché du travail et au sein des entreprises en Allemagne. Il convient en effet de rappeler à ce propos que l'Allemagne fait partie de la minorité d'États membres de l'Union européenne dans lesquels la législation n'établit aucun salaire minimum (Eurofound 2013).

La part des travailleurs employés dans des entreprises soumises à une convention collective régionale ne cesse de s'amoinrir depuis le début des observations, en 1998, sans que les conventions internes aux entreprises ne se soient sensiblement répandues (Illustration 4). La part des travailleurs dont l'emploi n'est régi par aucune convention collective s'est accrue de 25 à 42 % dans l'ouest de l'Allemagne et de 40 à 55 % dans l'est de l'Allemagne entre 1998 et 2012 (respectivement le segment du haut ajouté au segment du bas sur l'illustration 4)<sup>22</sup>. En même temps, la part des travailleurs dans l'entreprise desquels un comité d'entreprise a été désigné a diminué, alors qu'aux termes des exigences légales, un tel comité pourrait être constitué dans toutes les entreprises étudiées (à partir de cinq salariés): de 49 à 43 % à l'Ouest et de 39 à 31 % à l'Est (respectivement, les trois segments du bas sur l'illustration 4). La proportion des travailleurs qui n'ont ni de comité d'entreprise, ni de convention collective a ainsi augmenté de 21 à 34 % à l'Ouest et de 35 à 45 % à l'Est (segment du haut sur l'illustration 4).

---

<sup>22</sup> Ces ordres de grandeur ont récemment été confirmés par l'Office fédéral de la statistique, qui a calculé un taux de 41 % de travailleurs dans des entreprises sans convention collective en Allemagne en 2010 (Office fédéral de la statistique 2013b).

**Illustration 4: Existence de conventions collectives et de comités d'entreprise dans l'ouest et l'est de l'Allemagne (en pourcentage des travailleurs dans les entreprises de 5 salariés et plus)**



Westdeutschland	Ouest de l'Allemagne
Ostdeutschland	Est de l'Allemagne
kein Tarif / kein BR	pas de convention collective / pas de CE
Haustarif / kein BR	convention collective interne à l'entreprise / pas de CE
Branchentarif / kein BR	convention collective sectorielle / pas de CE
Branchentarif / BR	convention collective sectorielle / CE
Haustarif / BR	convention collective interne à l'entreprise / CE
kein Tarif / BR	pas de convention collective / CE

Source: Ellguth et Kohaut 2013, base des données: panel d'entreprises de l'IAB

La déréglementation de fait des relations sociales due à l'étiollement du pouvoir collectif de réglementation est beaucoup plus importante que les mesures de déréglementation plutôt symboliques «à la marge» du marché du travail qui ont été mises en œuvre dans le cadre des réformes Hartz (voir supra, point 3.1, p. 13). Il est donc indispensable d'examiner ce phénomène, dont les répercussions se font ressentir sur les tendances du marché du travail déjà décrites à la section 2, ainsi que sur d'autres tendances, qui seront décrites aux sections 5 et 6.

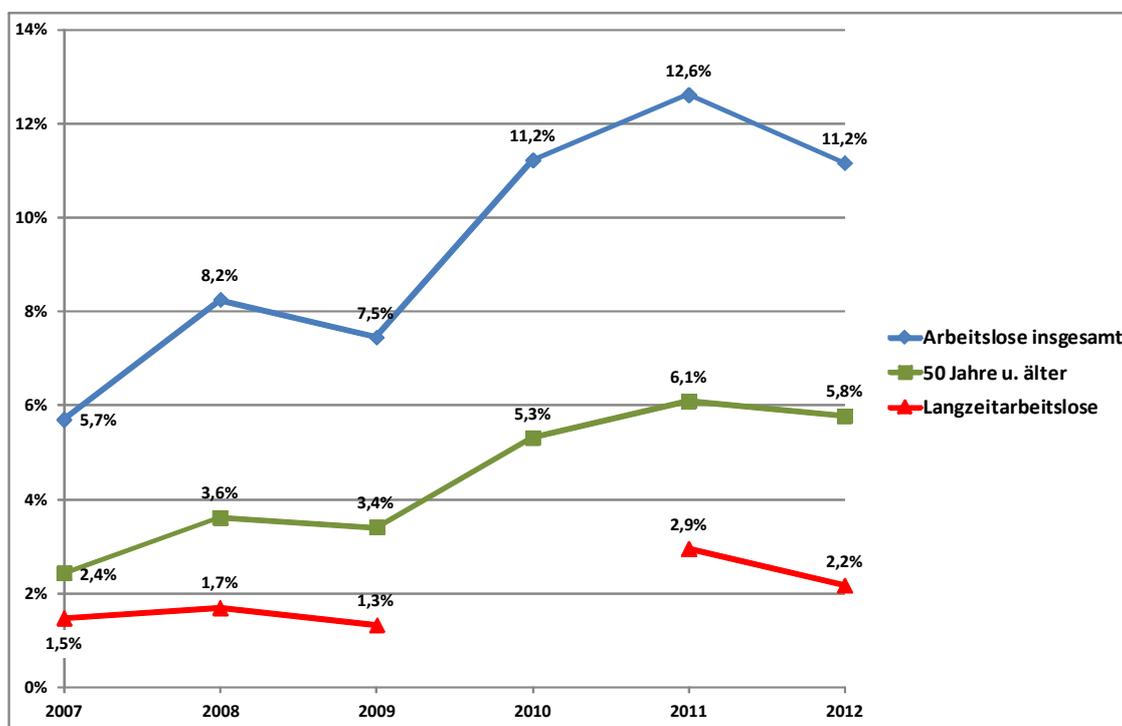
#### 4 Placement et chômage de longue durée

L'impulsion des réformes Hartz a été donnée par un scandale qui a éclaté à propos des statistiques de placement de l'Office fédéral du travail de l'époque à la suite d'un rapport de la Cour des comptes allemande. Un placement plus efficace et plus rapide: tel était l'objectif prioritaire des réformes tendant à des «prestations de service modernes sur le marché du travail». L'on peut donc logiquement se demander si l'efficacité des services de placement s'est améliorée depuis lors. Les réformes ont toutefois également entraîné un changement dans la compilation des statistiques, de sorte qu'une comparaison avant/après à long terme

n'est pas possible. Les calculs n'ont à nouveau été consolidés de manière à permettre l'analyse de séries chronologiques qu'à partir de 2007.

Si l'on fait abstraction de l'effondrement provoqué par la crise en 2009, le taux de réussite relatif des services de placement a plus que doublé au total de 2007 à 2011<sup>23</sup>, et les résultats sont encore meilleurs pour les travailleurs âgés (Illustration 5). S'agissant des chômeurs de longue durée (pour lesquels les données font défaut pour 2010), l'amélioration relative entre 2007 et 2011 atteint par contre un niveau moins que proportionnel, ou en d'autres termes, leur désavantage relatif par rapport aux opportunités de placement s'est exacerbé. Ce point mérite d'être souligné dès lors que les réformes entendaient spécialement résorber le chômage de longue durée. Le placement des chômeurs de longue durée se heurte à d'importantes difficultés car seules 33 % des entreprises sont théoriquement disposées à engager des chômeurs de longue durée (Moertel et Rebien 2013). La proportion des chômeurs de longue durée parmi l'ensemble des sans-emplois a bien diminué de 2007 à 2009, mais plus depuis lors.

**Illustration 5: Placement dans des emplois non subventionnés par rapport aux nombres annuels moyens de chômeurs, de chômeurs de longue durée et de chômeurs âgés**



Arbeitslose insgesamt	Total des chômeurs
50 Jahre u. älter	50 ans et plus âgés
Langzeitarbeitslose	Chômeurs de longue durée

Source: Agence fédérale pour l'emploi (2007 à 2012): bilans de l'insertion selon l'article 11 du livre III du code de la sécurité sociale (ci-après, «SGB») et l'article 54 du livre II du SGB (2007 à 2009 sans, 2010 à 2012 avec les données des promoteurs communaux reconnus); calculs propres

Une amélioration des perspectives de placement pourrait être escomptée par le seul effet de l'augmentation de l'emploi conjuguée au rétrécissement de la population d'âge actif (voir

<sup>23</sup> Ainsi que le fait apparaître l'Illustration 3 (p. 6), les possibilités de placement se sont détériorées en 2012, ce qui peut certainement être interprété comme un signe avant-coureur que le cycle actuel touche à sa fin.

supra, p. 10). Les preuves claires que les réformes ont bel et bien porté leurs fruits sont en revanche relativement rares.

- Fahr et Sunde (2009) limitent leur analyse aux effets des trois premiers degrés des réformes, autrement dit, sans la suppression de l'assistance-chômage, et affirment que les réformes ont accéléré les transitions du chômage à l'activité professionnelle. Ils opèrent un ajustement pour les phénomènes structurels et une différenciation selon les régions et les catégories professionnelles, mais pas selon la durée de chômage préalable.
- Fehr et Vobruba (2011) se concentrent quant à eux sur les chômeurs bénéficiant de l'assistance-chômage ou de l'aide sociale avant la réforme et de l'AC II après la réforme et ne constatent pas de différence significative par rapport à la durée du chômage, mais leur modèle n'est pas ajusté pour tenir compte de la conjoncture économique plus favorable à partir de 2006.
- Klinger et Rothe (2012) confirment l'effet positif des trois premiers degrés des réformes Hartz sur le placement des chômeurs d'une manière générale, mais ne distinguent pas d'effet supplémentaire du quatrième degré des réformes. À la différence de Fehr et Vobruba (2011), ils constatent néanmoins une influence globalement positive des réformes y compris sur la reprise d'une activité professionnelle après une période de chômage de longue durée.
- Krause et Uhlig (2012) arrivent à la conclusion que la suppression de l'assistance-chômage a fait baisser le taux de chômage de 2,8 points de pourcentage.
- Launov et Wälde (2013) focalisent leur analyse sur le quatrième degré des réformes Hartz, à savoir la «fusion» de l'assistance-chômage et de l'aide sociale pour former l'AC II, et aboutissent à la conclusion que cette partie des réformes a seulement réduit le taux de chômage de 0,1 point de pourcentage, alors qu'elle a engendré une dégradation du niveau de sécurité sociale pour 76 % des travailleurs.
- Krebs et Scheffel (2013) formulent par contre la conclusion que le quatrième degré des réformes Hartz a fait baisser le taux de chômage de longue durée de 1,4 point de pourcentage.
- D'après Bauer (2013), enfin, il n'existe aucune indication que les réformes Hartz ont sensiblement réduit l'importance relative du chômage lié à une inadéquation entre l'offre et la demande.

*En résumé, ces résultats peuvent être interprétés en ce sens que l'effet dissuasif d'un risque de tomber sous le régime de l'allocation sociale de base, éventuellement, en conjonction avec un accroissement réel de l'efficacité des services de conseil et de placement, a accéléré l'accession à l'emploi des chômeurs «assurés», c'est-à-dire qui percevaient une allocation de chômage, et donc, en majorité de courte durée<sup>24</sup>, tandis que le régime d'activation de l'allocation sociale de base n'a en moyenne pas pu démanteler les multiples obstacles au placement des bénéficiaires de l'AC II.*

## **5 Activité professionnelle**

L'évolution globalement positive de l'activité professionnelle observée dès la fin des années 1990 (et pas seulement depuis les réformes) a déjà été décrite ci-dessus (p. 10). Dans la présente section, nous portons un regard différencié sur l'évolution de l'activité professionnelle des travailleurs âgés, l'expansion des formes d'emploi dites atypiques et la gestion de la crise financière de 2008-2009.

---

<sup>24</sup> Il s'avère à ce sujet que la conjonction entre les réformes du marché du travail et des retraites a largement enrayé le recours au bénéfice d'allocations de chômage accordées d'emblée pour la durée maximale dans la mesure où il faisait partie d'un mode de départ anticipé à la retraite.

### 5.1 Activité professionnelle des travailleurs âgés

S'il est bien un domaine dans lequel l'expression de «miracle de l'emploi» allemand a un sens, c'est assurément l'emploi des travailleurs âgés!

Le taux d'activité de la tranche d'âge de 55 à 64 ans a enregistré une progression substantielle de quelque 37 % en 2000 à 61,5 % en 2012. Au cours de cet intervalle de temps, l'Allemagne a accompli la transformation de la plus grande ampleur parmi tous les États membres de l'Union européenne, uniquement suivie de justesse par les Pays-Bas (Illustration 6; Knuth 2012b; Mümken et Brussig 2012). En 2012, la tranche d'âge de 60 à 65 ans comptait à nouveau, pour la première fois depuis 1974, davantage d'actifs que de retraités (Institut fédéral d'études démographiques 14.8.2013). Dans l'ouest de l'Allemagne, cela s'explique pour l'essentiel par le fait que les cohortes de naissance féminines qui entrent aujourd'hui dans la catégorie d'âge considérée étaient déjà actives dans de plus fortes proportions que les précédentes lorsqu'elles étaient plus jeunes<sup>25</sup>.

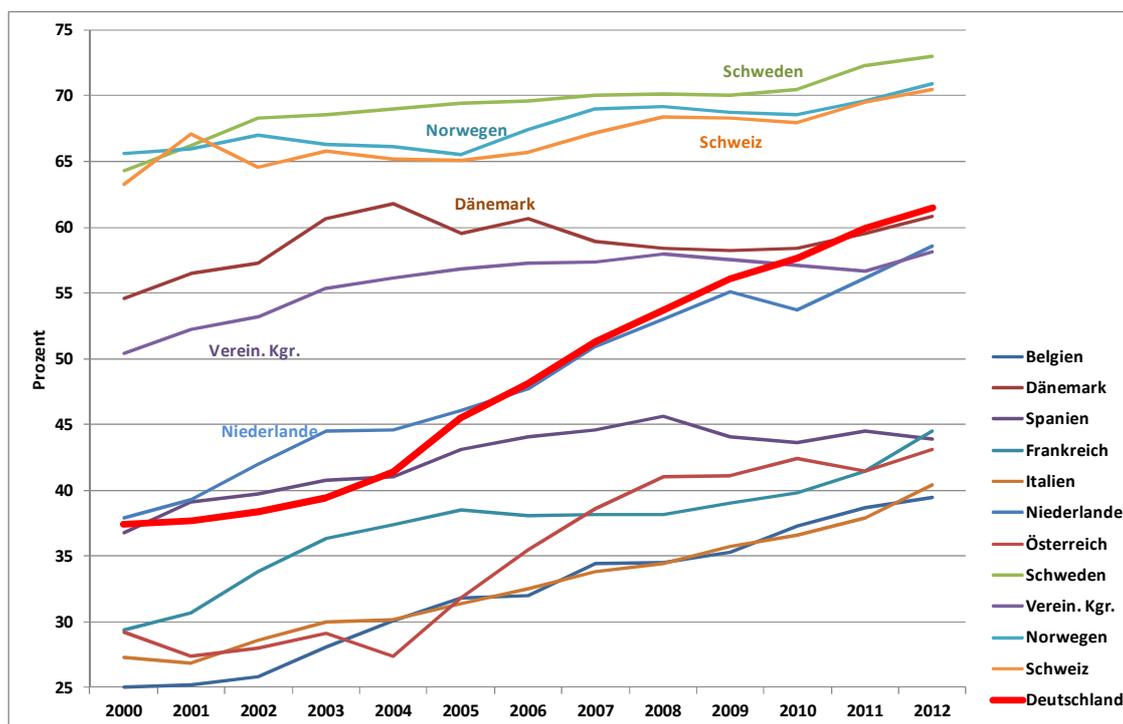
Il est couramment reproché à cette progression qu'il s'agirait en majorité d'«emplois de mauvaise qualité (ou *bad jobs*)». Étant donné toutefois que les formes d'emploi atypiques sont de plus en plus répandues d'une manière générale (voir infra, point 5.2, p. 23), il serait irréaliste de penser que les plus âgés pourraient y échapper, même s'ils sont en réalité concernés moins que proportionnellement<sup>26</sup>. Si on distingue par contre les taux d'emploi soumis à l'obligation d'assurance sociale par tranche d'âge, ce sont principalement les deux tranches supérieures qui ont nettement profité de la tendance (Dietz et Walwei 2011, p. 367)<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> A l'est de l'Allemagne, c'est-à-dire dans le système de travail de la RDA, la participation des femmes au marché du travail était généralement élevée.

<sup>26</sup> En Allemagne, la part du travail à temps partiel parmi les hommes âgés actifs est relativement plus faible que dans les autres pays européens, et elle est également beaucoup plus élevée au-delà de l'âge légal de la retraite de 65 ans que parmi les hommes plus jeunes. La part du travail à temps partiel chez les femmes jusqu'à 64 ans est en outre à peine plus élevée que chez les femmes plus jeunes, même si – dans les schémas d'emplois propres à chaque sexe de l'Allemagne – elle est au total plus élevée que dans de nombreux autres pays (Mümken et Brussig 2012, p. 16).

<sup>27</sup> Dans ce sillage, l'augmentation de l'emploi soumis à l'obligation d'assurance sociale représentée sur l'Illustration 2 (p. 5) est imputable dans une très grande majorité aux travailleurs âgés.

**Illustration 6: Taux d'activité des travailleurs de 55 à 64 ans dans une sélection de pays de l'Union européenne**


Prozent	Pourcentage
Belgien	Belgique
Dänemark	Danemark
Spanien	Espagne
Frankreich	France
Italien	Italie
Niederlande	Pays-Bas
Österreich	Autriche
Schweden	Suède
Verein. Kgr.	Royaume-Uni
Norwegen	Norvège
Schweiz	Suisse
Deutschland	Allemagne

Source: base de données d'Eurostat

L'évolution du taux d'activité des travailleurs âgés s'illustre d'une manière similaire dans le nombre décroissant de personnes qui partent à la retraite dès 60 à 62 ans, dans l'augmentation des départs à la retraite à 63, 64 et 65 ans et dans la hausse de l'âge moyen du départ à la retraite de près de deux ans depuis la fin des années 1990 (Brussig 2012b; Assurance pension fédérale allemande 2013). Elle est principalement imputable à ce que les travailleurs âgés gardent leur emploi jusqu'à un âge plus avancé (Brussig 2010b, 2011b). La position inférieure des aînés quant à la probabilité de décrocher un nouvel emploi soumis à l'obligation d'assurance sociale est par contre restée inchangée (Brussig 2011a). Une minorité de 18 % seulement des entreprises contribuent activement, par le biais de mesures spécifiques de gestion du personnel en fonction de l'âge, à ce que leurs travailleurs les plus âgés puissent continuer de satisfaire aux exigences de leurs fonctions jusqu'à un âge élevé, et parmi les mesures mises en œuvre, la retraite partielle, en tant que réaction plutôt défensive aux changements démographiques, continue de jouer un rôle important, même s'il est en déclin et

qu'il a été supplanté récemment (2011) par l'intégration dans la formation continue (Leber et al. 2013).

D'après les décomptes administratifs, le chômage des personnes âgées est récemment reparti à la hausse (Mümken et al. 2011 et 2013). Ce constat n'est toutefois pas un signe indiquant une détérioration de la situation des personnes âgées sur le marché du travail, mais tient plutôt aux modifications juridiques de la classification, ainsi qu'au fait que le passage du chômage à la retraite anticipée a été rendu plus difficile. Les données d'Eurostat, qui permettent une comparaison internationale, montrent que le chômage des personnes âgées a reculé dans la même mesure que dans l'ensemble de la population et qu'il est descendu en 2011 sous la moyenne de l'UE-15.

Comment les travailleurs perçoivent-ils ces changements? D'après l'édition 2010 de l'enquête européenne sur les conditions de travail, la part des actifs qui pensent qu'ils ne pourront plus exécuter leur travail actuel à l'âge de 60 ans, à 18 %, est extrêmement faible en Allemagne (elle est plus faible encore seulement au Royaume-Uni et en Irlande – Balz et Krell 2012). D'après l'indice de «bon travail» récent de la DGB, 47 % des personnes interrogées estiment par contre qu'elles ne pourront «probablement pas exercer leur activité actuelle jusqu'à l'âge légal de la retraite» dans le respect des exigences applicables (DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2013). Selon l'âge des répondants, cinq à sept années séparent la barre des 60 ans et l'«âge légal de la retraite» en Allemagne, de sorte que les résultats des deux études ne sont pas directement comparables. L'on déplore dans ce cadre l'absence de travaux objectifs tendant à déterminer dans quelle mesure les travailleurs pourront à l'avenir «s'accommoder» d'un âge légal de la retraite en constante augmentation ou à partir de quel point cette réforme n'équivaut plus qu'à un abrègement de la durée de la retraite. Jusqu'à présent, les travailleurs se sont en tout cas pliés aux changements institutionnels, ou en d'autres termes, l'écart entre l'âge moyen d'arrêt du travail et l'âge légal de la retraite s'est toujours rétréci, et non l'inverse.

## 5.2 Formes d'emploi atypiques

Comme dans la plupart des pays européens, la proportion des formes de travail «atypiques» a augmenté en Allemagne. Le graphique de l'illustration 7<sup>28</sup> fait ainsi apparaître ce qui suit:

- les femmes sont nettement plus concernées par les formes de travail atypiques, mais les emplois de ce type ont augmenté dans les deux sexes et représentent au total environ un quart des actifs;
- à partir d'environ 2007, l'emploi normal a également recommencé à s'accroître, en particulier chez les femmes, de sorte que la part des femmes exerçant un emploi atypique a de nouveau diminué – étant toutefois entendu que selon la définition appliquée, un temps de travail hebdomadaire d'au moins 21 heures est comptabilisé statistiquement dans la catégorie des emplois normaux;
- la part des travailleurs atypiques est légèrement en recul dans l'ensemble depuis 2007;
- la baisse de la part des travailleurs atypiques en 2009 signifie que ceux-ci ont été affectés plus que proportionnellement par les licenciements faciles en tant qu'amortisseur de flexibilité<sup>29</sup>;

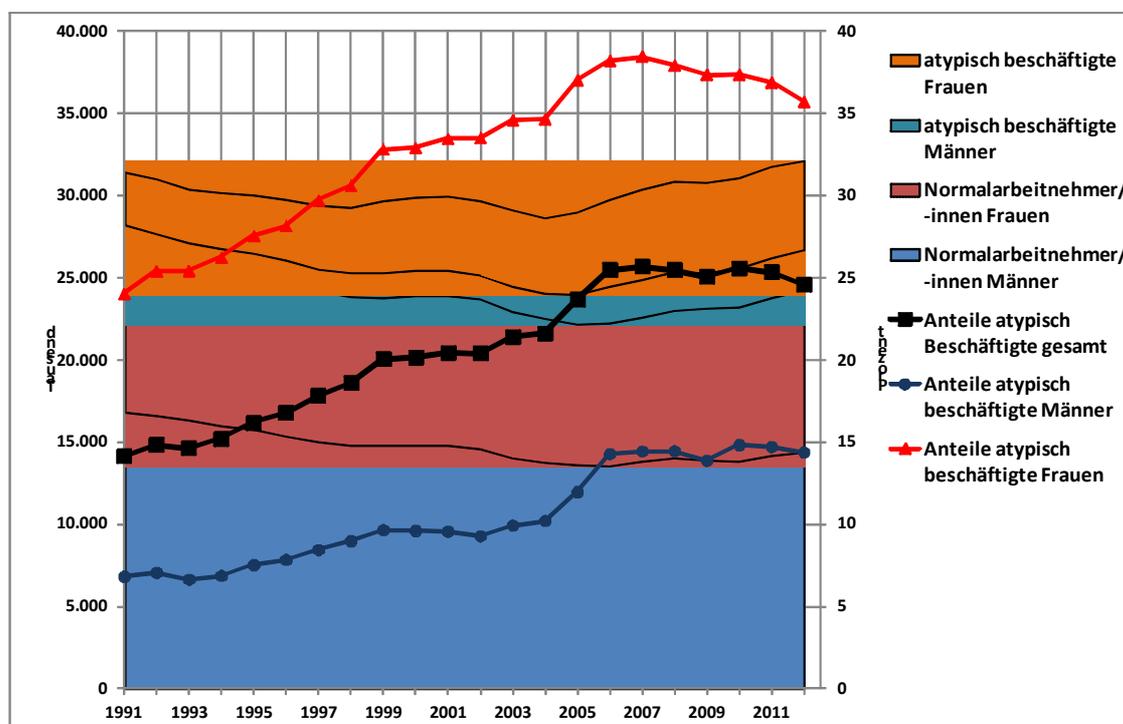
---

<sup>28</sup> On entend par «travailleurs normaux» les personnes employées sans limitation de temps bénéficiant d'une protection de sécurité sociale à part entière ou dans un statut de fonctionnaires qui travaillent au moins 21 heures par semaine et ne sont pas des travailleurs intérimaires. Les personnes ayant plusieurs emplois sont classées sur la base de leur emploi principal. Les personnes de 65 ans en plus, les personnes en formation (apprentis ou étudiants), les membres de la famille aidants non rémunérés et les indépendants sont exclus. Le total des «travailleurs normaux» et des «travailleurs atypiques» représenté sur l'illustration 7 est donc inférieur au total des personnes actives tel qu'il apparaît sur l'illustration 2 (p. 5).

<sup>29</sup> Les études spécifiques montrent que ce constat vaut pour le travail intérimaire et à durée déterminée, mais pas pour les mini-jobs.

- les réformes du marché du travail, qui ont produit leur effet à partir de 2002-2003, n'ont poussé la part de travailleurs atypiques à la hausse que pendant une brève période de 2004 à 2006, et cette part s'est ensuite stabilisée dès lors que les emplois normaux ont eux aussi progressé.

**Illustration 7: Travailleurs normaux et atypiques par sexe, chiffres absolus et proportions, de 1991 à 2012**



Tausend	Milliers
Prozent	Pourcentage
atypisch beschäftigte Frauen	Femmes ayant un emploi atypique
atypisch beschäftigte Männer	Hommes ayant un emploi atypique
Normalarbeitnehmer/-innen Frauen	Femmes ayant un emploi normal
Normalarbeitnehmer/-innen Männer	Hommes ayant un emploi normal
Anteile atypisch beschäftigte gesamt	Proportion totale de travailleurs atypiques
Anteile atypisch beschäftigte Männer	Proportion d'hommes ayant un emploi atypique
Anteile atypisch beschäftigte Frauen	Proportion de femmes ayant un emploi atypique

Source: Office fédéral de la statistique, Actifs de base par type d'activité, résultats du micro-recensement  
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraeft/erhebung/Tabellen/AtypKernerwerbErwerbsformErwerbstaetiqeZR.html>  
 téléchargé le 2.9.2013

Un examen des formes d'emploi individuelles, qui ne peut être détaillé dans la présente étude pour des raisons de concision, révèle ce qui suit:

- dans le droit fil de la teneur des réformes (voir p. 15), la multiplication des *mini-jobs* provoquée par les réformes se concentre dans les emplois exercés à titre de *boulots d'appoint* (non représentés sur l'illustration 7). Une augmentation des mini-jobs constituant une activité professionnelle *unique* s'est seulement produite immédiatement après les réformes, entre 2003 et 2005;
- le taux de 9 % d'emplois à *durée déterminée* est légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne, qui s'établit à 11 %. D'après l'enquête auprès des travailleurs, on a

assisté à une hausse de la part du travail à durée déterminée de trois points de pourcentage en deux décennies (Office fédéral de la statistique 2012). Il résulte en revanche de l'interrogation des entreprises que la part du travail à durée déterminée a doublé en 16 ans (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions 2013a). La proportion de contrats à durée déterminée parmi les nouveaux recrutements est bien entendu sensiblement plus élevée, atteignant 47 % (2009), mais la progression s'est seulement opérée jusqu'à 2005, et non après la réforme des dispositions législatives y afférentes, qui n'a touché que les chômeurs âgés (voir p. 15);

- depuis la déréglementation, une tendance prononcée à l'augmentation peut uniquement être constatée sans ambiguïté pour le travail intérimaire (voir p. 15).

Au travers d'une analyse *shift-share*, Dietz et al. (2013) ont pu démontrer que les facteurs structurels (modification de la répartition de l'activité professionnelle entre les secteurs ou les catégories de la population) ne contribuaient que dans une faible mesure à expliquer l'augmentation des formes d'emploi atypiques et qu'il pouvait donc être admis que les *causes institutionnelles* étaient *prépondérantes*. Dans la majeure partie, l'espoir répandu afin de justifier la déréglementation des formes d'emploi, selon lequel les emplois atypiques pourraient faire *fonction de passerelle* en direction d'un emploi normal, ne résiste pas à l'épreuve d'une analyse scientifique (Gensicke et al. 2010; Hohendanner et Walwei 2013; Brülle 2013)<sup>30</sup>.

Loin d'attester d'une prétendue fonction de passerelle, ce sont plutôt les indications d'effets d'exclusion de l'emploi atypique qui se multiplient: le déficit de participation à la formation continue officielle parmi les travailleurs atypiques s'est aggravé au fil du temps et il est plus profond encore parmi les travailleurs intérimaires et les titulaires de mini-jobs que parmi les travailleurs à durée déterminée ou les travailleurs à temps partiel soumis à l'obligation d'assurance sociale (Bellmann et al. 2013). Les travailleurs intérimaires et à durée déterminée se sentent mieux intégrés dans la société que les chômeurs, mais moins bien que les travailleurs à durée indéterminée ou les indépendants (Gundert et Hohendanner 2011). Il convient de rappeler à cet égard que dans certaines circonstances, un travail de courte durée ne confère plus le droit aux allocations de chômage sous forme d'assurance (systématiquement dans le cas des mini-jobs) ou que pour les bas salaires (voir la section 6), les allocations de chômage sont si faibles que l'AC II est octroyée à titre complémentaire. Dans un paysage professionnel dans lequel les conceptions de sécurité sociale, d'insertion et d'équité sont toujours fortement empreintes de la philosophie de l'assurance sociale inspirée de Bismarck, l'obligation de recourir à une allocation sociale de base soumise à un contrôle de l'état de nécessité, y compris les éléments de discipline qu'elle implique, est assimilée à une exclusion de la normalité sociale.

*En résumé, il peut être affirmé que les désavantages des formes d'emploi atypiques dépassent les avantages d'un éventuel accès plus facile au travail. Rien ne prouve que l'extension de ces formes d'emploi a créé une masse de travail supplémentaire, ou en d'autres termes, que la demande de main-d'œuvre n'aurait pas été satisfaite au moyen d'emplois normaux si les emplois atypiques n'avaient pas été disponibles. Force est toutefois de constater que les formes d'emploi atypiques entraînent une fragmentation de la demande de main-d'œuvre et contribuent de cette manière à répartir la masse de travail demandée entre un plus grand nombre de personnes, augmentant ainsi le taux d'activité professionnelle par personne. Le projet d'une redistribution solidaire du travail des années 1980 est malheureusement resté un vœu pieux, laissant la place à une redistribution assortie de polarisations et d'exclusions.*

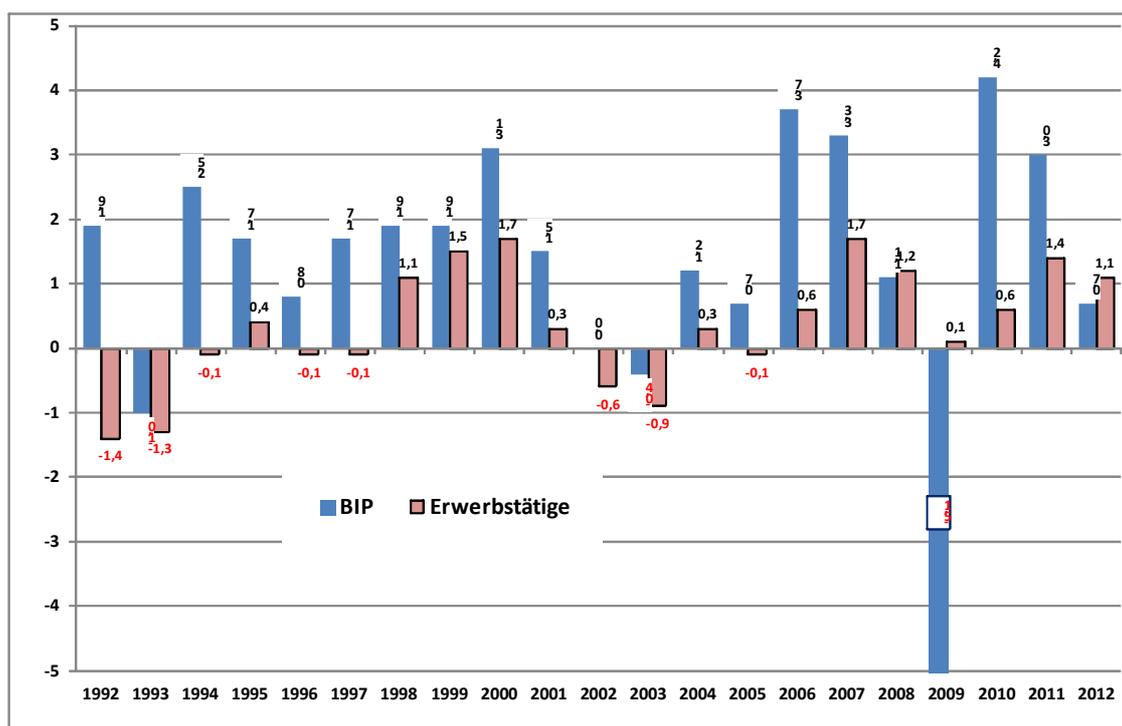
---

<sup>30</sup> Les probabilités les plus élevées de transition vers un emploi normal, en termes relatifs, résultent d'un emploi à temps plein à durée déterminée lorsqu'il ne relève pas du giron de la fonction publique. Cela ne prouve toutefois pas que ces personnes n'auraient pas été engagées en l'absence de l'emploi à durée déterminée.

### 5.3 La gestion de la crise de 2008-2009

Il a été pour la première fois question d'un «miracle de l'emploi» allemand après que le marché du travail national a traversé pratiquement sans encombre la tempête économique de 2008-2009 (Krugman 2009). L'activité professionnelle n'a en effet qu'étonnamment peu réagi au ralentissement de l'économie le plus grave depuis 1929, aussi bien dans une comparaison internationale qu'au regard de reculs conjoncturels précédents en Allemagne. Alors que l'emploi avait déjà diminué lors de phases de récession antérieures, lorsque la croissance économique a chuté en dessous de 1 %, l'activité a même grimpé de 0,1 % en 2009, tandis que le produit intérieur brut perdait 5,1 % (Illustration 8).

**Illustration 8: Produit intérieur brut et nombre d'actifs - Évolution par rapport à l'année précédente de 1992 à 2012**



BIP	PIB
Erwerbstätige	Actifs

Source: Institut de recherche sur le marché du travail et les professions, données relatives à l'évolution à court terme de l'économie et du marché du travail. Version du 7.8.2013, téléchargée sur [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Aktuelle\\_Daten.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Aktuelle_Daten.pdf)

L'année 2009 a vu converger une multitude de facteurs expliquant la stabilité du niveau de l'emploi:

- une bulle immobilière qui aurait pu éclater ne s'était pas formée en Allemagne et la demande intérieure ne s'est pas effondrée, mais la crise n'a frappé directement que les pans de l'économie tributaires de l'exportation;
- la réglementation collective avait instauré, spécialement dans ces secteurs, un degré de *flexibilité du temps de travail* unique à cette époque – et sur la scène internationale – sous la forme de comptes d'heures de travail à long terme (Groß et Schwarz 2009; Ellguth et al. 2013). Après trois années de conjoncture favorable, les travailleurs disposaient donc de soldes d'heures de travail considérables, qu'ils ont pu écouler durant la crise, et les

entreprises de réserves financières pour continuer de payer les salaires (Schneider et Gräf 2010; Bohachova et al. 2011)<sup>31</sup>;

- lorsque les soldes d'heures de travail ont été épuisés, la stabilisation de l'emploi a été favorisée par un instrument politique très traditionnel du marché du travail<sup>32</sup>, à savoir le remplacement d'une partie du salaire relatif aux heures non travaillées par une allocation de chômage partiel au titre de l'assurance chômage, dont les possibilités d'application ont rapidement été étendues provisoirement en réaction à la crise. Le nombre de chômeurs partiels a ainsi atteint en 2009 son deuxième niveau le plus haut dans l'histoire, mais malgré tout, le chômage partiel n'a compensé qu'environ un quart à un tiers de la baisse de la production<sup>33</sup>;
- étant donné qu'entre-temps, la refonte des conditions-cadres du départ à la retraite (voir supra, p. 16) s'était poursuivie et la durée du droit aux allocations de chômage avait été raccourcie pour les plus âgés, il était pratiquement impossible pour les entreprises d'adopter la réaction jusqu'alors classique à un repli de la conjoncture – le départ plus ou moins «volontaire» des travailleurs âgés dans un régime de chômage qui leur ouvrait la porte d'une retraite anticipée (Rosemann et Kirchmann 2010);
- les travailleurs ont été intimidés par les réformes Hartz et les débats publics qui les ont entourées (Kettner et Rebien 2009). Ils étaient disposés à renoncer temporairement à une partie de leur salaire et à accepter d'autres concessions encore en contrepartie de l'assurance que les licenciements seraient évités. Après «Hartz», tout sacrifice au sein de l'entreprise paraissait préférable au chômage. De confortables marges de manœuvre s'offraient ainsi pour les négociations sur la préservation de l'emploi dans les entreprises;
- les entreprises étaient apparemment persuadées dans leur majorité que les difficultés économiques seraient de courte durée. Beaucoup étaient donc disposées à payer des heures de travail, au-delà de la compensation des soldes d'heures disponibles et du chômage partiel, qu'elles ne pouvaient pas exploiter de façon productive dans la mesure habituelle (Bellmann et al. 2012; Gerner 2012). La productivité horaire de l'ensemble de l'économie a connu en 2009 une baisse exceptionnelle de 2,5 % par rapport à 2008, alors qu'un léger tassement avait déjà été enregistré en 2008;
- le gouvernement a rapidement adopté un programme conjoncturel d'un montant de quelque 100 milliards d'euros, articulé autour de deux axes essentiels: le soutien aux investissements communaux, qui entendait dynamiser l'industrie de la construction, et la prime à la casse pour l'achat d'un véhicule neuf et le retrait de la circulation d'un ancien véhicule, qui a stabilisé le secteur automobile – pas seulement en Allemagne, d'ailleurs.

*En résumé, il peut être affirmé que la crise a principalement été gérée par le biais de stratégies traditionnelles telles que le corporatisme, la réglementation entre les partenaires sociaux et l'octroi d'une priorité claire à la flexibilité interne plutôt qu'externe (Bosch 2011). Les réformes ont toutefois contribué indirectement à ce résultat en ce que, d'une part, elles ont empêché les entreprises d'ajuster leur personnel en recourant à la retraite anticipée, et d'autre part, elles ont grandement facilité l'acceptation de concessions par les travailleurs car ceux-ci craignaient une moins bonne protection sociale en cas de période de chômage prolongée.*

---

<sup>31</sup> Les comptes d'heures de travail sont même parfois descendus en négatif, ou en d'autres termes, les entreprises payaient des heures de travail que les travailleurs effectueraient seulement plus tard (Zapf et Herzog-Stein 2011). Cela équivalait à une garantie d'emploi, car un travailleur licencié ne peut et ne doit plus compenser son compte d'heures de travail.

<sup>32</sup> L'allocation de chômage partiel existe depuis le règlement de 1924 sur l'aide aux chômeurs et il faisait également partie intégrante de la loi de 1927 sur l'aide à la recherche d'emploi et l'assurance chômage (AVAVG), qui a institué l'assurance chômage allemande (Agence fédérale pour l'emploi - Service de presse).

<sup>33</sup> Le nombre d'emplois sauvés par le chômage partiel peut être estimé à 580 000 (Hijzen et Venn 2011) ou à 250 000 (Herzog-Stein et al. 2013a).

## 6 Évolution des salaires

Avant les réformes déjà, depuis la fin des années 1990, l'évolution des salaires tarifaires tout comme des salaires nominaux était extrêmement modérée, et cette tendance s'est poursuivie après les réformes<sup>34</sup>. La croissance des coûts horaires du travail a été la plus faible de l'Union européenne au cours de la période de 2000 à 2010, et la progression des coûts salariaux unitaires s'est située sensiblement en deçà du rythme de la zone euro dans l'ensemble de l'économie (Niechoj et al. 2011). Si les monnaies nationales étaient encore en circulation, l'«euro allemand» aurait été plus cher de quelque 23 % dès 2011 (Mazier et Petit 2013, p. 516).

Il est contesté que cette retenue salariale ait joué un rôle déterminant pour les excédents d'exportations et l'accroissement de l'emploi en Allemagne. Le fait est néanmoins que les entreprises exportatrices paient mieux que les autres (Hauptmann et Schmerer 2013) et que l'infériorité des coûts salariaux unitaires dans l'industrie est moins importante que dans le reste de l'économie (Niechoj et al. 2011, p. 14). L'évolution des salaires reste davantage moindre que dans les autres pays dans le secteur des services<sup>35</sup> que dans le secteur de la production. Il est allégué, et démontré au moyen de calculs modélisés, qu'une politique salariale plus fortement axée sur la demande intérieure n'aurait pas seulement atténué les inégalités dans la zone euro, mais également induit une création d'emplois accrue en Allemagne (Joebges et al. 2009; Joebges et al. 2010; Herzog-Stein et al. 2013b). Au premier semestre 2013, l'évolution des coûts du travail en Allemagne a toutefois dépassé la moyenne de la zone euro, et l'écart des coûts salariaux entre l'industrie manufacturière et le secteur tertiaire est toujours le plus important d'Europe (Herzog-Stein et al. 2013c).

Du fait de la modération salariale, les salaires réels stagnent: la rémunération réelle par salaire des ménages n'était pas plus élevée en 2012 qu'en 2000 (Brenke et Wagner 2013)<sup>36</sup>. L'évolution des salaires réels est restée nettement en dessous du niveau de la zone euro et des États-Unis (Bach et al. 2013). Comme dans de nombreux autres pays, les disparités entre les revenus des ménages se sont en outre sensiblement accentuées, l'essentiel de cette évolution s'étant toutefois déjà produit entre 1999 et 2005, c'est-à-dire avant les réformes Hartz (Schmid et Stein 2013). Au cours de la même période, le risque de pauvreté s'est également exacerbé dans une large mesure (Schmid et al. 2013). La part des travailleurs percevant de bas salaires horaires<sup>37</sup> a fortement augmenté et se situe aujourd'hui au deuxième rang dans une comparaison au sein de l'Union européenne, après la Lituanie (Rhein 2013). À cet égard également, la majeure partie de la dynamique s'était opérée en amont des réformes du marché du travail.

Une étroite corrélation unit la proportion de travailleurs à bas salaires et le degré de couverture des conventions collectives (voir point 3.3, p. 17) dans la comparaison nationale. L'Allemagne est toutefois, après la Roumanie, le pays le plus «marginal»: malgré une couverture relativement large des conventions collectives, les bas salaires atteignent une proportion particulièrement forte (Bosch 2013). Cela pourrait être imputable, d'une part, à ce que certaines conventions collectives normalisent les bas salaires, et d'autre part, à ce que les

<sup>34</sup> Voir Bispinck 2011, données actualisées d'après [http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4836.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4836.htm).

<sup>35</sup> Le secteur allemand des services est peu tourné vers l'exportation car l'Allemagne n'attire pas de touristes étrangers en masse. Les faibles coûts du travail dans les services exercent toutefois un effet de réduction des coûts pour les services intermédiaires achetés auprès d'industries exportatrices.

<sup>36</sup> Dans l'examen de cette évolution, il convient de remarquer qu'outre la progression très timide des salaires tarifaires, les paramètres structurels jouent également un rôle, par exemple en ce que des ménages qui étaient encore absents du marché du travail en 2000 y font leur apparition et gagnent de faibles rémunérations et en ce que la part du travail à temps partiel s'accroît (Görgens 2013).

<sup>37</sup> Définition: moins de deux tiers du salaire horaire médian.

mini-jobs (p. 15), même s'ils entrent officiellement dans le champ d'application des conventions collectives, sont souvent moins bien payés dans la pratique.

*En résumé, la logique interne des réformes du marché du travail (diminution des salaires minimaux par le biais d'une protection financière moindre en cas de chômage, renforcement de l'activation et élargissement de l'acceptabilité des offres d'emploi pour les personnes marginalisées sur le marché du travail) est tout à fait de nature à favoriser la modération salariale et la polarisation des salaires. Sur le terrain, l'érosion du pouvoir contraignant de la réglementation collective des salaires (voir point 3.3, p. 17) semble toutefois jouer un rôle plus important que les réformes dans cette évolution.*

## **7 Rotation de la main-d'œuvre et durée d'emploi**

La rotation des forces de travail est souvent perçue sous un jour plutôt critique. Aux yeux des travailleurs, elle constitue souvent un signe d'insécurité de l'emploi et de conditions de travail peu attrayantes. Aux yeux des entreprises, elle alourdit les coûts. Au niveau économique global, le raisonnement est par contre inversé: la rotation est un indicateur que les travailleurs sont recherchés et ont l'opportunité d'améliorer leur salaire ou leurs conditions de travail en changeant d'employeur. L'adéquation entre les caractéristiques des travailleurs et celles des emplois s'affine sous l'effet de cette réorganisation permanente. Les travailleurs employés en dessous de leurs capacités peuvent se hisser à un rang supérieur, de sorte que leur potentiel productif profite davantage à l'économie. Eu égard à ces considérations, il est utile d'examiner la rotation avant et après les réformes (Illustration 9).

Durant la période de réforme du marché du travail, qui était en même temps une période de stagnation économique, la rotation de la main-d'œuvre descend à un creux historique depuis la compilation de statistiques à ce sujet<sup>38</sup>. Elle suit ensuite la courbe de la conjoncture d'une manière similaire à ce qui pouvait être observé auparavant, mais à un niveau nettement inférieur<sup>39</sup>. En parallèle à cette diminution de la rotation, la durabilité<sup>40</sup> de l'emploi s'accroît, ou en d'autres termes, la probabilité qu'un emploi prenne fin décroît (Giannelli et al. 2013)<sup>41</sup>.

---

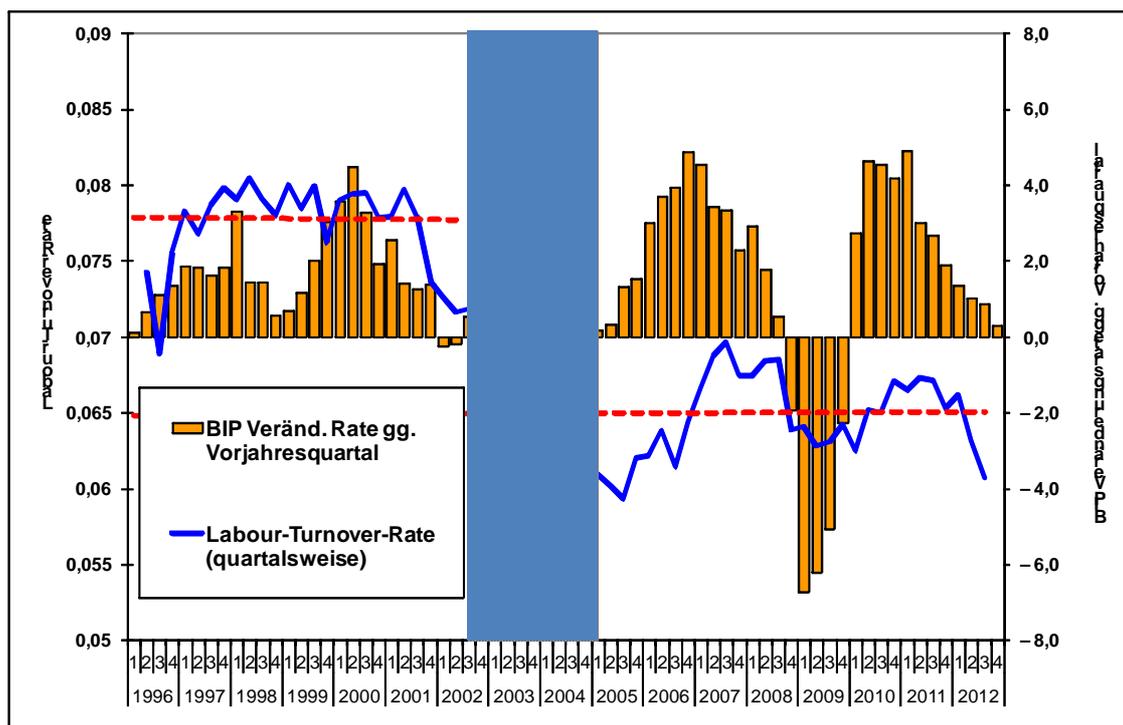
<sup>38</sup> Plus précisément, c'est le cas pour l'ouest de l'Allemagne par rapport au point le plus bas atteint en 1982, lorsque les données est-allemandes n'étaient pas encore intégrées – voir Erlinghagen 2010a, p. 4; Knuth 2011.

<sup>39</sup> Les valeurs de l'Illustration 9 sont les données trimestrielles. Sur une base annuelle, la baisse du niveau de la rotation s'établit à quelque 18 %. Cette évolution est confirmée par les données du panel d'entreprises de l'IAB (Hohendanner 2012).

<sup>40</sup> L'utilisation du terme «durabilité» au lieu de «stabilité» est destinée à prévenir les confusions avec le sentiment subjectif de «sécurité de l'emploi» et à refléter le fait que les données sous-jacentes à cette analyse ne distinguent pas s'il a été mis fin à un emploi par l'employeur ou par le travailleur. Dans ce sens, la «durabilité» peut constituer aussi bien une manifestation de la «sécurité» que d'une «absence d'alternative».

<sup>41</sup> Cela peut être constaté quels que soient le sexe, la durée de travail antérieure, le trimestre d'engagement, les paramètres locaux du marché du travail, le Land allemand, la taille de l'entreprise, le secteur, l'âge, le niveau de qualification et le statut d'activité avant l'engagement. Autrement dit, les modifications qui surviennent au fil du temps ne peuvent être imputées à une transformation structurelle de l'économie, à un changement de la composition de la main-d'œuvre, y compris son vieillissement, ou au recrutement accru d'anciens chômeurs.

Illustration 9: Rotation de la main-d'œuvre et conjoncture



Labour-Turnover-Rate	Taux de rotation de la main-d'œuvre
BIP Veränderungsrate gg. Vorjahresquartal	Taux d'évolution du PIB par rapport au même trimestre de l'année précédente
BIP Veränd. Rate gg. Vorjahresquartal	Taux d'évolution du PIB par rapport au même trimestre de l'année précédente
Labour-Turnover-Rate (quartalsweise)	Taux de rotation de la main-d'œuvre (par trimestre)

Source: Giannelli et al. 2013

Une cause importante du recul de la rotation semble résider dans la baisse des salaires de début de carrière<sup>42</sup>: depuis 2000 environ, les salaires convenus lors du recrutement dans un nouvel emploi s'amenuisent, les tranches moyennes et inférieures étant plus intensément touchées que la tranche supérieure (Giannelli et al. 2013)<sup>43</sup>. Cela signifie qu'il ne vaut généralement pas la peine pour un travailleur de changer d'emploi de sa propre initiative car il n'a rien à y gagner<sup>44</sup>. En ce sens, la durabilité croissante de l'emploi pourrait principalement être attribuée à l'absence d'alternative, ou en d'autres termes, d'incitants à changer d'employeur.

*Dans ce cadre, l'énigme consiste à savoir comment une telle évolution est compatible avec une activité professionnelle en expansion, simultanément avec une contraction du potentiel de la population active (Fuchs et al. 2011) et des «réserves dormantes» (Fuchs et Weber 2010, p. 25), une multiplication des plaintes quant aux pénuries de main-d'œuvre et une durée effective d'emploi croissante pour les nouveaux engagements de travailleurs (Brenzel et al. 2013). Peut-être le véritable «miracle» du marché du travail allemand tient-il à ce que la transformation, au*

<sup>42</sup> L'analyse se limite dans ce cas aux emplois à temps plein car les données utilisées ne contiennent pas d'informations sur le nombre exact d'heures de travail des emplois à temps partiel.

<sup>43</sup> Nous avons évoqué plus haut (p. 21) les écarts salariaux croissants. Étant donné qu'une baisse des salaires dans l'emploi exercé est rare et constitue en toute hypothèse une mesure d'urgence réversible, l'approfondissement de ces écarts peut uniquement découler des salaires de début de carrière. La théorie d'une baisse des salaires de début de carrière est donc également plausible dans le contexte de l'évolution de la structure salariale.

<sup>44</sup> Une étude à long terme des changements d'emplois à la lumière du panel socio-économique de 1985 à 2007 révèle une progression constante des détériorations sur le plan salarial (Trischler et Kistler 2010).

*profit des travailleurs, du rapport entre l'offre et la demande ne s'est pas répercutée sur les salaires pendant si longtemps<sup>45</sup>? L'effet d'intimidation des réformes sur les travailleurs (Erlinghagen 2010b; Kettner et Rebien 2009; Rebien et Kettner 2011) est-il plus puissant que leur effet d'activation et de mobilisation sur les chômeurs? Ou les obstacles à l'emploi, tant objectifs que subjectifs, auxquels se heurtent les chômeurs de longue durée sont-ils d'une nature telle qu'ils ne peuvent être surmontés par une activation et une mobilisation? Dans cette dernière hypothèse, il faudrait conclure que les réformes Hartz sont parties à l'origine d'un diagnostic incorrect du problème.*

---

<sup>45</sup> Les employeurs n'ont que récemment commencé à déclarer de plus en plus souvent qu'ils doivent accepter des concessions en matière salariale pour pouvoir recruter des travailleurs (Brenzel et al. 2013).

## Bibliographie

- Bach, Stefan; et al. (2013): Deutschland muss mehr in seine Zukunft investieren. Dans: DIW-Wochenbericht (26).
- Balz, Anne; Krell, Kristina (2012): Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland. Vergleichende Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen in Europa. Dans: Informationsdienst Soziale Indikatoren (48), pp. 11 à 15.
- Bauer, Anja (2013): Mismatch unemployment. Evidence from Germany, 2000-2010 (IAB Discussion Paper, 10).
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Upward, Richard (2012): The response of German establishments to the 2008-2009 economic crisis. OCDE (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 137).
- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Fondation Bertelsmann. Disponible en ligne à l'adresse [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbr/SID-6 F79CC7B-7 FCE5805/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_37954\\_37969\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbr/SID-6 F79CC7B-7 FCE5805/bst/xcms_bst_dms_37954_37969_2.pdf).
- Bielenski, Harald; Hartmann, Josef; Pfarr, Heide; Seifert, Hartmut (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit. Neue empirische Befunde über Formen, Ablauf und soziale Folgewirkungen. Dans: *Arbeit und Recht* 51 (3), pp. 92 à 98.
- Bispinck, Reinhard (2011): Pay in the 2000s: development and outcomes (WSI Report, 6).
- Bohachova, Olga; Boockmann, Bernhard; Buch, Claudia M. (2011): Labor demand during the crisis: What happened in Germany? (IZA Discussion Paper, 6074).
- Bosch, Gerhard (2011): The German labour market after the financial crisis: Miracle or just a good policy mix? Dans: Daniel Vaughan-Whitehead (éd.): *Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe*. Cheltenham: Elgar, pp. 243 à 275.
- Bosch, Gerhard (2013): Wage inequality in Germany and the bumpy road to a minimum wage. Dans: *Inequality in Europe: What can be done? What should be done?* (Intereconomics), pp. 339 à 344.
- Brenke, Karl; Wagner, Gert G. (2013): Ungleiche Verteilung der Einkommen bremsst das Wirtschaftswachstum. Dans: *Wirtschaftsdienst* 93 (2), pp. 110 à 116.
- Brenzel, Hanna; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Müller, Anne; Rebien, Martina et al. (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012: Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche (IAB-Kurzbericht, 17).
- Brücker, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolicchio, Concetta; Weber, Enzo (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung (IAB-Stellungnahme, 1).
- Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? Dans: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), pp. 157 à 179.
- Brussig, Martin (2010a): Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen (Altersübergangs-Report, 1). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/auem2010-01.pdf>.
- Brussig, Martin (2010b): Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen. In jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten (Altersübergangs-Report, 4). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-04/auem2010-04.pdf>.
- Brussig, Martin (2010c): Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar. Gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminderungsrente zu beobachten (Altersübergangs-Report, 02). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-02/auem2010-02.pdf>.
- Brussig, Martin (2011a): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? (Altersübergangs-Report, 3). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf>.
- Brussig, Martin (2011b): Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Universeller Trend zum längeren Arbeiten – aber je nach Branche und Qualifikation auf sehr unterschiedlichem Niveau (Altersübergangs-Report, 2). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-02/auem2011-02.pdf>.
- Brussig, Martin (2012a): Erwerbsminderung und Arbeitsmarkt. Arbeitslosigkeit und regionale Unterschiede prägen Zugänge in Erwerbsminderungsrenten (Altersübergangs-Report, 4). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-04/auem2012-04.pdf>.
- Brussig, Martin (2012b): Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen. Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang (Altersübergangs-Report, 2). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-02/auem2012-02.pdf>.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2013): Germany: Attempting to activate the long-term unemployed with reduced working capacity. Dans: Colin Lindsay et Donald Houston (éd.): *Disability benefits, welfare reform and employment policy*: Palgrave Macmillan, pp. 153 à 177.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Wojtkowski, Sascha (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit - Nachfolgetarife fehlen (Altersübergangs-Report, 2). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-02/auem2009-02.pdf>.

- Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi) (2013): Arbeitsmarkt 2012. Nuremberg (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 60<sup>e</sup> année, Numéro spécial 2). Disponible en ligne à l'adresse <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2012.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi) - Service de presse: Arbeitsmarktinstrument mit Tradition. Die Geschichte der Kurzarbeit und des Kurzarbeitergeldes. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.handwerksjournalisten.de/pages/dokus/kurzarbeitergeld.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale pour l'emploi) - Statistiques (2013): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Jahreszahlen 2012 (Arbeitsmarkt in Zahlen). Disponible en ligne à l'adresse <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii4/laender-heft/laender-heft-d-0-xls.xls>.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Institut fédéral d'études démographiques) (14.8.2013): Erstmals seit 1974 mehr Erwerbstätige als Rentner unter den 60- bis 65-Jährigen. Disponible en ligne à l'adresse [http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik\\_des\\_Monats/2013\\_08\\_beschaeftigung\\_rente.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/2013_08_beschaeftigung_rente.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
- Ministère fédéral allemand de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Assurance pension fédérale allemande) (2013): Rentenversicherung in Zeitreihen. Édition 2013. Berlin (DRV-Schriften, 22).
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit. Disponible en ligne à l'adresse [www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/dgb-index-gute-arbeit-arbeitsfaehig-bis-zur-rente.pdf](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/dgb-index-gute-arbeit-arbeitsfaehig-bis-zur-rente.pdf).
- Dietz, Martin; Himsel, Carina; Walwei, Ulrich (2013): Wandel der Erwerbsformen: Welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? Dans: Arbeit.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany - no country for old workers? Dans: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (4), pp. 363 à 376.
- Dingeldey, Irene (2002): Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich. Dans: WSI-Mitteilungen (3), pp. 154 à 160.
- Dlugosz, Stephan; Stephan, Gesine; Wilke, Ralf A. (2009a): Fixing the leak: Unemployment incidence before and after the 2006 reform of unemployment benefits in Germany (IAB Discussion Paper, 25).
- Dlugosz, Stephan; Stephan, Gesine; Wilke, Ralf A. (2009b): Verkürzte Bezugsdauern für Arbeitslosengeld: Deutliche Effekte auf die Eintritte in Arbeitslosigkeit (IAB-Kurzbericht, 30).
- Eichhorst, Werner; Hinz, Thomas; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Sieglöcher, Sebastian et al. (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen (IZA Research Report, 47). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_47.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_47.pdf).
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten (IAB Kurzbericht, 3).
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. Dans: WSI-Mitteilungen (4), pp. 281 à 288.
- Erlinghagen, Marcel (2010a): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland (IAQ-Report, 2010-02). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-02.pdf>.
- Erlinghagen, Marcel (2010b): Zunehmende Angst vor Jobverlust trotz gleichbleibender Beschäftigungsstabilität. Dans: Informationsdienst Soziale Indikatoren (44), pp. 1 à 4.
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias (2010): Unemployment as an institutional construct? Structural differences in non-employment in Europe and the United States. Dans: Journal of Social Policy 39 (1), pp. 71 à 94.
- Eurofound (2013): Wages: A working conditions and industrial relations perspective. Background paper. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>.
- Commission européenne (2013): Vers une union économique et monétaire véritable et approfondie. Création d'un instrument de convergence et de compétitivité. COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN ET AU CONSEIL COM(2013) 165 final. Bruxelles. Disponible en ligne à l'adresse <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0165:FIN:FR:PDF>
- Fahr, René; Sunde, Uwe (2009): Did the Hartz reforms speed up the matching process? A macro-evaluation using empirical matching functions. Dans: German Economic Review 10 (3), pp. 284 à 316.
- Fehr, Sonja; Vobruba, Georg (2011): Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. Dans: WSI-Mitteilungen (5), pp. 211 à 217.
- Fertig, Michael; Jacobi, Lena (2007): Die erleichterte Befristung älterer Arbeitnehmer/innen. Eine Evaluation mit Daten des Mikrozensus. Dans: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 1 (3-4), pp. 263 à 273.
- Frick, Frank (2002): Arbeitsverwaltung im Wandel - Erfahrungen aus 15 Ländern im Vergleich. Édité par Frank Frick. Gütersloh.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050 (IAB-Kurzbericht, 16).

- Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2010): Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve. Aktualisierte Schätzungen (IAB-Forschungsbericht, 11).
- Gensicke, Miriam; Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut; Tschersich, Nikolai (2010): Einmal atypisch - immer atypisch beschäftigt? Dans: WSI-Mitteilungen (4), pp. 179 à 187.
- Gerner, Hans-Dieter (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels. Dans: Zeitschrift für Personalforschung 26 (1), pp. 30 à 47.
- Giannelli, Gianna Claudia; Jaenichen, Ursula; Rothe, Thomas (2013): Doing well in reforming the labour market? Recent trends in job stability and wages in Germany (IZA Discussion Paper, 7580).
- Görgens, Hartmut (2013): Lohnentwicklung wegen angestiegener Teilzeitquote erheblich besser, als Durchschnittswerte der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aussagen (IMK Studies, 33). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_study\\_33\\_2013](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_33_2013).
- Groß, Hermann; Schwarz, Michael (2009): Arbeitszeitarangements, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2011): Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. Leiharbeit und befristete Beschäftigung (IAB-Kurzbericht, 4).
- Hall, Peter A.; Soskice, David (2004): An introduction to varieties of capitalism. Dans: Peter A. Hall und David Soskice (éd.): Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage. Reprinted. Oxford: Oxford University Press, pp. 1 à 68.
- Hartmann, Friedrich (2002a): Exposé: Arbeitsmarktpolitik in den Niederlanden. Hambourg: con\_sens.
- Hartmann, Friedrich (2002b): Exposé: Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz. Hambourg: con\_sens.
- Hartmann, Friedrich (2002c): Exposé: Arbeitsmarktpolitik in Großbritannien. Hambourg: con\_sens.
- Hassel, Anke; Schiller, Christof (2010): Der Fall Hartz IV. Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht. Francfort-sur-le-Main: Campus Verlag.
- Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg (2013): Globalisierung und Lohnentwicklung. Exportierende Betriebe bezahlen besser. Dans: IAB-Forum (1), pp. 68 à 73.
- Hertweck, Matthias S.; Sigrist, Oliver (2012): The aggregate effects of the Hartz reforms in Germany. University of Konstanz (Department of Economics Working Paper Series, 2012-38). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP\\_Hertweck-Sigrist\\_38-12.pdf](http://www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP_Hertweck-Sigrist_38-12.pdf).
- Herzog-Stein, Alexander; Horn, Gustav A.; Stein, Ulrike (2013a): Macroeconomic implications of the German short-time work plicy during the Great Recession. Dans: Global Policy 4, pp. 30 à 40.
- Herzog-Stein, Alexander; Lindner, Fabian; Zwiener, Rudolf (2013b): Nur das Angebot zählt? Wie die einseitige deutsche Wirtschaftspolitik Chancen vergeben hat und Europa schadet (IMK-Report, 87).
- Herzog-Stein, Alexander; Joebges, Heike; Stein, Ulrike; Zwiener, Rudolf (2013c): Arbeitskostenentwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit in Europa. Arbeits- und Lohnstückkosten in 2012 und im 1. Halbjahr 2013 (IMK-Report, 88). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_report\\_88\\_2013.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_88_2013.pdf).
- Hijzen, Alexander; Venn, Danielle (2011): The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession`. OCDE (Working Paper de l'OCDE, 115).
- Hohendanner, Christian (2012): Churning im Kontext betrieblicher Personalpolitik. Aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungssysteme. Dans: Industrielle Beziehungen 19 (2), pp. 124 à 153.
- Hohendanner, Christian; Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. Dans: WSI-Mitteilungen (4), pp. 239 à 246.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions) (2013a): Befristete Beschäftigung. Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012 (Aktuelle Daten und Indikatoren).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Institut de recherche sur le marché du travail et les professions) (2013b): Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. 8 juillet 2013
- Institut für Demoskopie (Institut de démoscopie) Allensbach (2013): Nutzung und Bewertung staatlicher Leistungen für die Betreuung und Förderung von Kindern sowie für die Altersvorsorge von Familien. Untersuchung im Auftrag der Geschäftsstelle für die Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, Prognos AG, für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium der Finanzen. Akzeptanzanalyse II - Abschlussbericht. Disponible en ligne à l'adresse [http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx\\_studies/AKZII\\_Schlussbericht.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/AKZII_Schlussbericht.pdf).
- Jahn, Elke; Stephan, Gesine (2012): Arbeitslosengeld – wie lange man dafür arbeiten muss. Leistungsansprüche bei kurzen Beschäftigungszeiten (IAB-Kurzbericht, 19).
- Joebges, Heike; Logeay, Camille; Stephan, Sabine; Zwiener, Rudolf (2010): Deutschlands Exportüberschüsse gehen zu Lasten der Beschäftigten. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs). Disponible en ligne à l'adresse <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07718.pdf>.
- Joebges, Heike; Schmalzbauer, Andreas; Zwiener, Rudolf (2009): Der Preis für den Exportweltmeister Deutschland: Reallohnrückgang und geringes Wirtschaftswachstum (IMK Studies, 4). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_study\\_4\\_2009.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_4_2009.pdf).

- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2013): Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn (IAQ-Report, 1). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-01.pdf>.
- Kettner, Anja; Rebien, Martina (2009): Job safety first? Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive (Ordnungspolitische Diskurse, 7). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.ordnungspolitisches-portal.com/05\\_02\\_OPO\\_Diskurse\\_2009-07.pdf](http://www.ordnungspolitisches-portal.com/05_02_OPO_Diskurse_2009-07.pdf).
- Klinger, Sabine (2013): Solider Arbeitsmarkt trotz wirtschaftlicher Schwäche. Dans: *Wirtschaftsdienst* 93 (3), pp. 143 à 147.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas (2012): Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt? Dans: *Schmollers Jahrbuch* 132 (1), pp. 89 à 121.
- Knospe, Armin (2007): Die Attraktivität der geringfügigen Beschäftigung im zeitlichen Wandel politisch motivierter Reformen. Dans: *Die Sozialgerichtsbarkeit* (1), pp. 8 à 16.
- Knuth, Matthias (2008): Path Breaking, Path Shifting, and Path Dependence. The new German regime of 'Basic Income Support for Jobseekers' and the struggle between centralisation and devolution. Paper prepared for the Second Biennial Conference of the Standing Group on Regulation and Governance, '(Re)Regulation in the Wake of Neoliberalism' – Consequences of Three Decades of Privatization and Market Liberalization. 5-7 juin 2008. Utrecht, 2008. Disponible en ligne à l'adresse <http://regulation.upf.edu/utrecht-08-papers/mknuth.pdf>, contrôlé pour la dernière fois le 14.3.2009.
- Knuth, Matthias (2009): Path shifting and path dependence: Labour market policy reforms under German federalism. Dans: *Journal of Social Policy* 32 (12), pp. 1048 à 1069.
- Knuth, Matthias (2011): Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt. Dans: *WSI-Mitteilungen* (11), pp. 580 à 587. Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/wsimit\\_2011\\_11\\_knuth.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2011_11_knuth.pdf).
- Knuth, Matthias (2012a): Grundsicherung «für Arbeitsuchende»: ein hybrides Regime sozialer Sicherung auf der Suche nach stabiler Governance. Dans: Silke Bothfeld, Werner Sesselmeier und Claudia Bogedan (éd.): *Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 70 à 90.
- Knuth, Matthias (2012b): Peer Review: 'PES and older workers'. Programme d'apprentissage mutuel de la Commission européenne pour les services publics de l'emploi. Document comparatif. DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne (Dialogue entre services publics de l'emploi). Disponible en ligne à l'adresse <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7816&langId=en>.
- Knuth, Matthias; Kalina, Thorsten (2002): Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. Dans: *European Societies* 4 (4), pp. 393 à 418.
- Knuth, Matthias; Schweer, Oliver; Siemes, Sabine (2004): Drei Menüs - und kein Rezept? Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Großbritannien, in den Niederlanden und in Dänemark. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Disponible en ligne à l'adresse <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/02598.pdf>, contrôlé pour la dernière fois le 25.10.2011.
- Koller, Lena (2010): Harmonisierung arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte. Auswirkungen für Betriebe und Beschäftigte. Dans: *Sozialer Fortschritt* 59 (12), pp. 305 à 315.
- Krause, Michael U.; Uhlig, Harald (2012): Transitions in the German labor market: Structure and crisis. Dans: *Journal of Monetary Economics* 59 (1), pp. 64 à 79.
- Krebs, Tom; Scheffel, Martin (2013): Macroeconomic evaluation of labor market reform in Germany. *Fonds monétaire international* (Document de travail du FMI, 42).
- Krugman, Paul (2009): Free to Lose. Dans: *New York Times*, 13.11.2009 (New York), p. A31. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html>.
- Kümmerling, Angelika (2013): La croissance et l'emploi en Europe. *Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive* (IAQ-Report, 2). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-02.pdf>.
- Launov, Andrey; Wälde, Klaus (2013): Estimating incentive and welfare effects of nonstationary unemployment benefits. Dans: *International Economic Review* 54 (4), pp. 1159 à 1198.
- Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren (IAB-Kurzbericht, 13).
- Mazier, Jacques; Petit, Pascal (2013): In search of sustainable paths for the eurozone in the troubled post-2008 world. Dans: *Cambridge Journal of Economics* 37, pp. 513 à 532.
- Moertel, Julia; Rebien, Martina (2013): Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen (IAB-Kurzbericht, 9).
- Mümken, Sarah; Brüssig, Martin (2012): tendances en Europe. *Deutschland im internationalen Vergleich* (Altersübergangs-Report, 1). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-01/auem2012-01.pdf>.
- Mümken, Sarah; Brüssig, Martin (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen. Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt (Altersübergangs-Report, 01). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2013/2013-01/auem2013-01.pdf>.
- Mümken, Sarah; Brüssig, Martin; Knuth, Matthias (2011): Beschäftigungslosigkeit im Alter. Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen (Altersübergangs-Report, 1). Disponible en ligne à l'adresse <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-01/auem2011-01.pdf>.
- Niechoj, Torsten; Stein, Ulrike; Stephan, Sabine; Zwiener, Rudolf (2011): German labour costs: A source of instability in the Euro area. Analysis of Eurostat data for 2010 (IMK-Report, 68<sup>e</sup>). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_report\\_68e\\_2011.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_68e_2011.pdf).

- OCDE (2013): Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations. Allocations chômage. Disponible en ligne à l'adresse <http://www.oecd.org/els/soc/Unemployment%20benefits.xlsx>, dernière actualisation: 24.7.2013.
- Rebien, Martina; Kettner, Anja (2011): Die Konzessionsbereitschaft von Bewerbern und Beschäftigten nach den Hartz-Reformen. Dans: WSI-Mitteilungen 64 (5), pp. 218 à 225.
- Rhein, Thomas (2013): Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich (IAB-Kurzbericht, 15).
- Rosemann, Martin; Kirchmann, Andrea (2010): Wer sind die Betroffenen der Krise? Parallelen und Unterschiede zur vorangegangenen Krise. Dans: WSI-Mitteilungen (11), pp. 560 à 568.
- RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Projet de recherche commandé par le ministère de l'emploi, de l'intégration et des affaires sociales du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie. Disponible en ligne à l'adresse [http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB\\_Analyse-der-Minijobs.pdf](http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Analyse-der-Minijobs.pdf).
- Schmid, Kai Daniel; Stein, Ulrike (2013): Explaining rising income inequality in Germany 1991-2010 (IMK Studies, 32). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_study\\_32\\_2013.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_study_32_2013.pdf).
- Schmid, Kai Daniel; Stein, Ulrike; Zwiener, Rudolf (2013): Einkommensverteilung in Deutschland 1991-2010 (IMK-Verteilungsmonitor). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boeckler.de/pdf/imk\\_pj\\_verteilungsmonitor.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/imk_pj_verteilungsmonitor.pdf).
- Schneider, Stefan; Gräf, Bernhard (2010): Deutschlands Beschäftigungswunder. Kurzarbeit, flexible Tarifverträge & gesunde Unternehmen. Deutsche Bank Research (Research Briefing Wirtschaft & Politik). Disponible en ligne à l'adresse [http://www.dbresearch.de/PROD/DBR\\_INTERNET\\_DE-PROD/PROD000000000256966.pdf](http://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD000000000256966.pdf).
- Sinn, Hans-Werner (2003): Der kranke Mann Europas: Diagnose und Therapie eines Kathedersozialisten. Deutsche Rede, Stiftung Schloss Neuhausen, Brandebourg. ifo-Institut für Wirtschaftsforschung. Munich, 2003.
- Statistisches Bundesamt (Office fédéral de la statistique) (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Disponible en ligne à l'adresse [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015129001.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015129001.pdf?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (Office fédéral de la statistique) (2013a): Bruttoinlandsprodukt ab 1970. Vierteljahres- und Jahresergebnisse. 1. Vierteljahr 2013. Disponible en ligne à l'adresse [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VGR/Inlandsprodukt/Tabellen/BruttoinlandVierteljahresdaten.xls?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VGR/Inlandsprodukt/Tabellen/BruttoinlandVierteljahresdaten.xls?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (Office fédéral de la statistique) (2013b): Tarifbindung in Deutschland 2010. Wiesbaden (Verdienste und Arbeitskosten). Disponible en ligne à l'adresse [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung5622103109004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung5622103109004.pdf?__blob=publicationFile).
- Statistisches Bundesamt (Office fédéral de la statistique) (2013): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: 6,7 Millionen Menschen wollen (mehr) Arbeit. Communiqué de presse du 5 septembre 2013 - 297/13. Disponible en ligne à l'adresse [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/09/PD13\\_297\\_132pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/09/PD13_297_132pdf.pdf?__blob=publicationFile).
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Arbeitspapier 2 des Forschungsprojektes «Gute Erwerbsbiographien». Disponible en ligne à l'adresse [http://www.boecklerf.de/pdf\\_fof/S-2009-236-3-3.pdf](http://www.boecklerf.de/pdf_fof/S-2009-236-3-3.pdf).
- Venn, Danielle (2012): Eligibility criteria for unemployment benefits: Quantitative indicators for OECD and EU countries. Organisation pour la coopération et le développement économiques (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 131).
- Zapf, Ines; Herzog-Stein, Alexander (2011): Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession. Dans: WSI-Mitteilungen (2), pp. 60 à 68.



**Comité économique et social européen**

**Groupe des travailleurs**

**Rue Belliard 99**

**B – 1040 BRUXELLES**



**Secrétariat du Groupe des travailleurs**

**Téléphone : +32 2 546 99 32**

**Fax : +32 2 546 97 55**

**Courriel: [gr2@eesc.europa.eu](mailto:gr2@eesc.europa.eu)**

**Internet: <http://www.eesc.europa.eu/gr2>**

---

**FR**