

Travailler plus pour gagner plus : quelques leçons tirées de l'étranger

(L'article ci-dessous est paru dans Le Monde du 5 juin 2007, sans les graphes et les annexes)

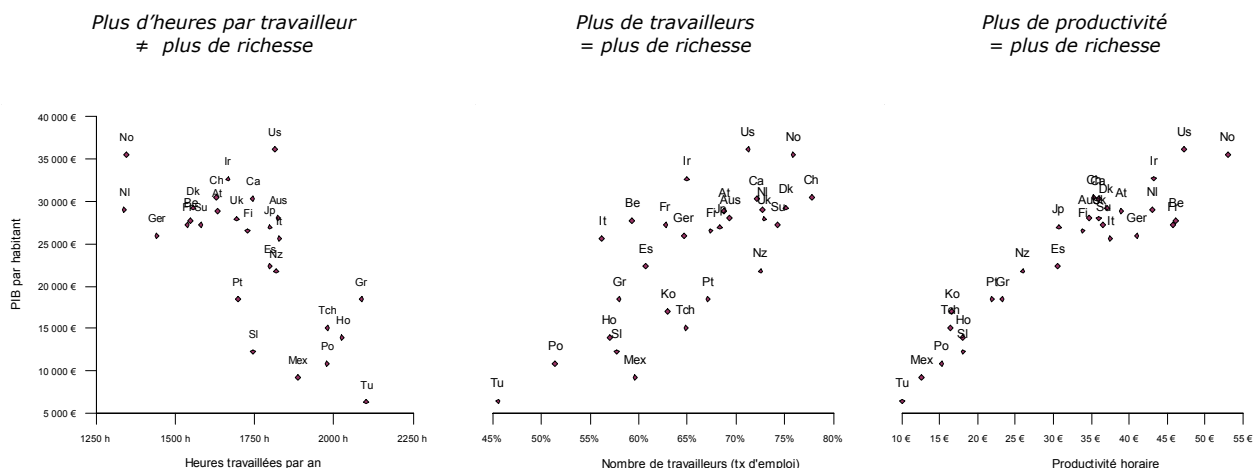
« Travailler plus pour gagner plus » est devenu le nouvel adage de la politique économique. Quelle est la validité de cette théorie ? Que se passe-t-il dans les pays où l'on travaille effectivement plus ? Et quel lien y a-t-il entre le fait de plus travailler individuellement et le chômage de masse qui est une préoccupation aussi centrale sinon plus que le pouvoir d'achat ?

La richesse créée dans un pays dépend d'une certaine quantité et d'une certaine qualité de travail. La qualité de travail correspond à la productivité horaire, dans les pays développés, cette productivité est élevée puisque une heure de travail produit environ 40 \$. La quantité de travail est fonction du nombre de personnes qui travaillent et du nombre d'heures que chacun réalise au cours d'une année. Le taux d'emploi mesure le nombre de personnes qui travaillent dans la population des 15-64 ans, il est de l'ordre de 68% dans les pays développés. Le nombre d'heures travaillées est aux alentours de 1700 heures par an et par travailleur, cette mesure tient compte des personnes ayant un emploi à temps partiel qui font baisser la moyenne.

C'est bien la productivité horaire, le nombre de travailleurs, et le nombre d'heures travaillées qui déterminent la richesse créée dans un pays. Si 10 personnes travaillent 1700 heures et ont une productivité horaire de 40 \$, alors le PIB sera de $10 \times 1700 \times 40$, soit 680.000 \$. Les données de l'OCDE sur 28 grands pays développés permettent de regarder comment ces trois facteurs se combinent pour former le PIB de chaque Etat.

« Travailler plus » n'est pas le meilleur levier du « gagner plus »

Un niveau élevé de taux d'emploi et de productivité horaire sont les vrais facteurs de richesse pour un pays. Par contre, dans le graphique de gauche, on constate que le nombre d'heures travaillées n'est pas un facteur de richesse, au contraire les pays où l'on travaille le plus se classent aux dernières places en terme de richesse par habitant (Pologne, Mexique, Turquie, Corée, République Tchèque, Hongrie, Grèce, Italie).

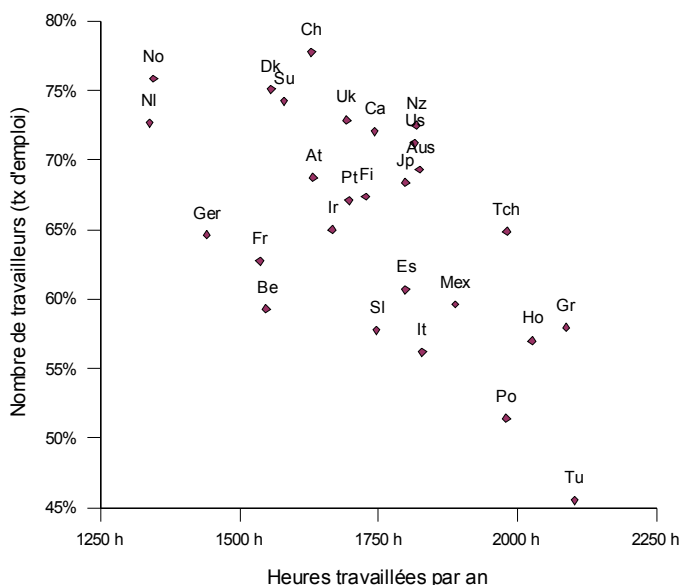


Et dans les pays où l'on gagne le plus, on a tendance à moins travailler, c'est particulièrement vrai aux Pays-Bas, au Danemark, en Suisse, en Norvège et en Autriche. Ces résultats nous invitent à penser que la France sera plus riche si elle améliore d'abord son

taux d'emploi et sa productivité. Le levier du « travailler plus » ne mérite pas l'importance qui lui a été donnée.

« Travailler plus » ou « travailler tous » : des choix qui s'opposent

Certains pays ont privilégié le « travailler plus », d'autres le « travailler tous ». Il est rare qu'un pays parvienne à tenir ces deux stratégies à la fois, avec un bémol pour les pays anglo-saxons qui travaillent « tous » et « plus » notamment pour compenser une productivité assez faible.



Les pays qui ont fait le choix du « travailler tous » sont la Norvège, la Suisse, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède. Dans ces pays, on travaille en moyenne 1490 heures par an et 75% de la population en âge de travailler a un emploi. A l'inverse, les adeptes du « travailler plus » sont l'Italie, la Grèce, la Corée, la Hongrie, la Pologne, le Mexique et la Turquie. Dans ces pays, on travaille en moyenne 2050 heures par an, mais seulement 55% de la population en âge de travailler a un emploi.

Sur le plan arithmétique, remarquons que $1490 \times 75\%$ est presque égale à $2050 \times 55\%$, ce qui montre que ces pays produisent

globalement la même quantité de travail. Par ailleurs, les pays qui ont fait le choix du « travailler tous » ont une richesse par habitant plus élevée, preuve que la réduction du temps de travail ne conduit pas à la ruine.

Arrêtons nous sur l'exemple des Pays-Bas et de l'Italie. 34% des emplois néerlandais sont à temps partiel, c'est le pourcentage le plus fort des pays de l'OCDE. En Italie, 12% des emplois sont à temps partiel (la France est à 14%). Cette différence explique le nombre d'heures travaillées par individu : 1338 heures pour un néerlandais et 1828 heures pour un italien. Cette stratégie permet aux Pays-Bas d'avoir un taux d'emploi très élevé puisque 73% de la population en âge de travailler exerce un travail, en Italie ce taux n'est que de 56%. Au final, les Pays-Bas s'en tirent mieux puisqu'ils ont un PIB par habitant assez nettement supérieur à celui de l'Italie.

En conclusion, la stratégie consistant à augmenter la durée annuelle du travail n'a pas été retenue par les pays riches. Pour devenir riche, il paraît plus pertinent d'augmenter sa productivité et son taux d'emploi, taux d'emploi qui reste passablement trop bas en France. Le slogan « travailler plus pour gagner plus » semble donc inadapté à notre situation, le bon diagnostic serait plutôt « travailler tous et mieux pour gagner plus ». Les données de l'OCDE sur les 28 pays montrent en outre qu'il existe un lien négatif entre la durée individuelle du travail et le nombre de personnes qui travaillent : plus le travail se concentre sur certains, moins d'individus ont un emploi. En plus de rater sa cible sur le pouvoir d'achat, on peut donc également craindre que le « travailler plus pour gagner plus » produise surtout de nouveaux exclus du marché du travail.

Brieuc BOUGNOUX
est économiste et dirige le cabinet REVERDY

Annexe : les données utilisées

	Note allant de 1 à 3 (1 : faible ; 3 : fort)				Valeurs brutes			
	Tx d'emploi chez les 15-64 ans	Heures de travail par an	Productivité horaire	PIB par habitant	Tx d'emploi chez les 15-64 ans (2002)	Heures de travail par an (2002)	Productivité horaire (2002, \$)	PIB par habitant (2002, \$)
Etats-Unis	3	2	3	3	71%	1814 h.	47 \$	36 121 \$
Norvège	3	1	3	3	76%	1345 h.	53 \$	35 482 \$
Irlande	2	2	3	3	65%	1666 h.	43 \$	32 646 \$
Suisse	3	1	2	3	78%	1629 h.	35 \$	30 455 \$
Canada	3	2	2	3	72%	1743 h.	36 \$	30 303 \$
Danemark	3	1	2	3	75%	1556 h.	37 \$	29 231 \$
Pays-Bas	3	1	3	3	73%	1338 h.	43 \$	29 009 \$
Autriche	2	1	3	3	69%	1632 h.	39 \$	28 872 \$
Australie	2	2	2	3	69%	1824 h.	35 \$	28 068 \$
Royaume-Uni	3	2	2	3	73%	1692 h.	36 \$	27 948 \$
Belgique	1	1	3	3	59%	1548 h.	46 \$	27 716 \$
France	1	1	3	2	63%	1537 h.	46 \$	27 217 \$
Suède	3	1	2	2	74%	1580 h.	37 \$	27 209 \$
Japon	2	2	1	2	68%	1798 h.	31 \$	26 954 \$
Finlande	2	2	1	2	67%	1727 h.	34 \$	26 495 \$
Allemagne	2	1	3	2	65%	1441 h.	41 \$	25 917 \$
Italie	1	3	2	2	56%	1828 h.	38 \$	25 568 \$
Espagne	1	2	1	1	61%	1798 h.	31 \$	22 406 \$
N. Zélande	3	2	1	1	72%	1817 h.	26 \$	21 783 \$
Grèce	1	3	1	1	58%	2087 h.	23 \$	18 439 \$
Portugal	2	2	1	1	67%	1697 h.	22 \$	18 434 \$
Corée	1	3	1	1	63%	2465 h.	17 \$	17 016 \$
R. Tchèque	2	3	1	1	65%	1980 h.	16 \$	15 102 \$
Hongrie	1	3	1	1	57%	2026 h.	18 \$	13 894 \$
R. Slovaque	1	2	1	1	58%	1746 h.	18 \$	12 255 \$
Pologne	1	3	1	1	51%	1979 h.	15 \$	10 846 \$
Mexique	1	3	1	1	60%	1888 h.	13 \$	9 215 \$
Turquie	1	3	1	1	46%	2102 h.	10 \$	6 408 \$

Source : données OCDE. Il faut remonter à l'année 2002 pour avoir une information homogène pour tous les pays.

LIVRES

Appel à la vigilance

Attention à ne pas nous forger un avenir
« travail, famille, patrie »

Comme on aurait envie que la thèse avancée par François Lenglet, directeur de la rédaction d'*Enjeux-Les Echos*, puisse être balayée d'un revers de main... Seulement, voilà, l'auteur connaît son sujet, se révoltant tour à tour économiste, historien ou fin connaisseur des thèses freudiennes, ce qui lui permet, entre autres, d'analyser en toute lucidité les mécanismes de défense qui pourraient faciliter le rejet de son argument. Ce dernier, répété au fil des pages, est facile à exprimer : la crise des années 1930 est devant nous. Assez facile d'ailleurs pour que le journaliste ait choisi d'en faire le titre de son ouvrage. « Face à l'incertitude, conscient de l'impréparation dans laquelle nous sommes pour affronter le changement, nous marchons à rebours de l'histoire. Travail, famille, patrie, voilà le programme des années qui viennent », écrit-il sans hésitation.

L'antienne pétaïniste n'est évidemment pas choisie au hasard. François Lenglet a peur de la montée du populisme, de la « michucratie » puisqu'aujourd'hui, raille-t-il lucidement, « pour élaborer un cadre éthique », il suffit de faire « un sondage parmi les pêcheurs à la ligne ou les usagers du métro ». Bref madame Michu est « experte légitime » en toutes matières. Selon lui, nous sommes arrivés au point où « les années 2000 sont comme les années 1930, l'une de ces périodes d'inversion où l'excès de liberté apparaît coûteux pour l'individu lui-même. Une période de démoralisation où l'on peine à assimiler les nouveautés (mondialisation accélérée, technologies de l'information, nouveaux modèles familiaux) et où l'on se réfugie dans la régression, le besoin de réassurance et d'autorité ».

Sans arrêt l'auteur fait des allers-retours, du temps présent à l'entre-deux-guerres. Des voyages aussi

bien économiques que politiques ou internationaux. Il dépiaute ainsi le krach du 24 octobre 1929 – le fameux « jeudi noir » – et revient sur la mondialisation financière actuelle, guettant la prochaine bulle spéculative (l'immobilier tenant la corde) prête à exploser. Son analyse rejoint d'ailleurs le travail réalisé par Patrick Artus et Marie-Paule Virard dans *Le capitalisme est en train de s'autodétruire* (La Découverte, 2005). La panne européenne lui apparaît également comme un lourd motif d'inquiétude sans oublier, évidemment, les nouveaux chaos géostratégiques après les attentats du 11-Septembre.

M. Lenglet se penche plus précisément sur le cas français. S'il ne se rallie pas (totalement) à l'écurie des déclinistes, son constat n'est guère

LA CRISE DES ANNÉES 30 EST DEVANT NOUS

François Lenglet

Librairie académique Perrin,
236 p., 17,50 €

encourageant : persistance d'un chômage de masse, progression de l'individualisme, retour des 200 familles, des patrons surpayés... autant de facteurs qui ne peuvent que favoriser le populisme.

Une question se pose une fois la lecture achevée : l'auteur croit-il vraiment, mais vraiment, que les années 1930 sont devant nous ? C'est de l'ordre du possible, mais pas du tout certain. Bien sûr, on aimerait bien, en découvrant plusieurs passages, débattre en direct avec lui, pour pointer les oublis (volontaires) ou non de son ouvrage. Le convaincre qu'il a tort. Mais en même temps, il faut aussi le remercier de nous mettre en alerte, de nous appeler à la vigilance. L'histoire montre que sur tous ces sujets, c'est un devoir civique. ■

MARIE-BÉATRICE BAUDET

Légiférer sur les rémunérations des dirigeants est nécessaire

La réglementation et l'autorégulation ne suffisent plus à assurer la sauvegarde des principes qui doivent présider à l'attribution de primes et d'indemnités

YANN PACLOT

Elles blessent toutes, la dernière tue. » Comme les heures, l'annonce il y a quelques semaines des conditions financières du départ de l'ancien coprésident d'EADS, Noël Forgeard, en 2006 (plus de 6 millions d'euros, auxquels il faut ajouter une prime de non-concurrence de 2,4 millions d'euros) a probablement mis fin à l'équilibre fragile (et passablement instable) – fait de réglementation et d'autorégulation – sur lequel reposaient jusque-là les procédures de fixation des diverses rémunérations allouées aux dirigeants de sociétés cotées.

Face aux réactions suscitées par la révélation du montant des indemnités versées à un dirigeant amené à quitter ses fonctions au terme d'une gestion controversée, affirmer que ces indemnités ont été versées en application de son contrat de travail, qu'elles ont été autorisées par le conseil d'administration, constitue une défense dérisoire. Car la question ne se pose pas en termes de régularité, mais de légitimité.

Or trop d'affaires ont rendu évident que le respect des procédures ne garantit pas toujours le bien-fondé des avantages alloués aux dirigeants.

Le législateur avait espéré que la transparence sur les rémunérations modère les excès. C'est l'inverse qui s'est produit ! La loi Breton du 26 juillet 2005 pour « la confiance et la modernisation de l'économie » a renforcé les prérogatives des actionnaires – du moins en ce qui concerne les indemnités de départ et les engagements de retraite des dirigeants des sociétés cotées –, mais il est rare que l'assemblée refuse de voter une résolution qui lui est proposée. L'institution de comités de rémunérations chargés d'éclairer les choix du conseil d'administration ou du conseil de surveillance marque un progrès certain ; mais les mandataires sociaux, dépositaires de l'intérêt social, manquent encore trop souvent d'indépendance par rapport aux dirigeants.

Un certain nombre de recommandations en matière de rémunération ont été formulées par le comité d'éthique du Medef en mai 2003, par l'Association française des entreprises privées (AFEP) et le Medef en

octobre de la même année dans le code relatif au « gouvernement d'entreprise des sociétés cotées », résultant de la consolidation des rapports Viénot (1995) et Bouton (2002) ; elles viennent d'être réitérées et complétées en janvier. Mais ces recommandations n'ont visiblement pas suffi à éviter les excès.

Est-il nécessaire, pour autant, de réformer une nouvelle fois la loi en interdisant les indemnités de départ et les retraites chapeau ? L'opinion en serait satisfaite, mais cette réforme serait-elle utile ?

« Et comment les salariés ne se sentiraient-ils pas atteints dans leur dignité, en constatant la démesure des avantages accordés au chef d'entreprise ? »

On observera, tout d'abord, que les indemnités versées à M. Forgeard n'étaient pas régies par la loi Breton, puisqu'elles avaient été fixées par son contrat de travail, conclu avant l'entrée en vigueur de la loi, et que la société EADS est une société de droit hollandais.

Cette affaire n'est donc pas révélatrice des imperfections de la loi. Néanmoins, la question cruciale des avantages accordés aux dirigeants mérite d'être à nouveau posée.

Des principes directeurs simples doivent s'appliquer : les rémunérations et indemnités versées aux dirigeants doivent rétribuer le travail, la prise de risque et la création de valeur. Quelle confiance les investisseurs et les actionnaires peuvent-ils avoir dans une société qui gratifie son dirigeant au mépris de ces exigen-

ces fondamentales ? Et comment les salariés ne se sentiraient-ils pas atteints dans leur dignité, en constatant la démesure des avantages accordés au chef d'entreprise ?

Ces questions sont trop graves pour être laissées aux idéologues, à leurs outrances et à leur ignorance, mais elles le sont suffisamment pour appeler des réponses fermes et appropriées.

Face aux objurgations à l'encontre des « patrons voyous », il n'est plus temps de relever que les dérives rendues publiques sont exceptionnelles, mais de rechercher comment éviter le versement de rémunérations et indemnités injustifiées dans leur principe ou leur montant.

Plutôt qu'une prohibition des « parachutes dorés », aisée à contourner et qui porterait atteinte à la souveraineté des actionnaires, une autre voie mérite d'être empruntée, consistant à améliorer l'effectivité des principes de gouvernement d'entreprise auxquels les rémunérations de toute nature doivent répondre. Mais ces principes ne constituent que du droit souple (de la *soft law*) ; leur violation n'est donc sanctionnée que par le marché.

Le projet de loi en préparation devrait donc conduire les organes de contrôle, conseils d'administration et conseils de surveillance, à mieux respecter ces principes, ce qui suppose de renforcer l'indépendance de leurs membres par rapport aux dirigeants, en particulier au sein des comités des rémunérations. Il pourrait aussi leur imposer de revoir chaque année les conditions financières de départ des dirigeants et de les justifier – dans leur principe, comme dans leur montant – dans un rapport spécifique et circonstancié soumis à l'approbation de l'assemblée. Plus radicalement, elle pourrait imposer que les indemnités de départ ne puissent être fixées qu'au moment du départ. Bien entendu, d'autres pistes mériteraient d'être explorées, respectueuses des prérogatives des organes sociaux et des actionnaires, de nature à assurer le respect du principe de juste mesure dans la détermination des avantages accordés aux dirigeants. ■

Yann Paclot est professeur de droit à l'université Paris-Sud et avocat à la Cour.

PARUTIONS

LES CANCERS PROFESSIONNELLS

Une plaie sociale trop souvent ignorée

de Marie-Anne Mengeat, avec Tony Musu et Laurent Vogel
Dans l'Union européenne (UE), au moins 8 % des cancers sont directement causés par les conditions de travail. Une question pourtant rarement abordée par les politiques et dans les campagnes de prévention. Or, il n'y a rien d'accidentel ni de fatal dans cette catastrophe touchant, en très grande majorité, des ouvriers, estime l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité (ETUI-REHS), qui publie cette brochure centrée sur les agents chimiques. Emanation de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Institut affirme que « l'obstacle principal à la prévention des cancers » professionnels réside dans « le contrôle insuffisant des conditions de travail » par les salariés. Si la stratégie européenne en la matière adoptée en février paraît « vague et imprécise », en revanche, le règlement Reach donne de nouvelles opportunités pour l'action syndicale en ce domaine, écrit dans la préface Marc Sapir, directeur d'ETUI-REHS.

(2007. A commander sur hesa.etui-rehs.org, 60 p., 10€). F. A.

SERVICES PUBLICS

La grande braderie

de Dominique Decèze
Après Haute tension à EDF-GDF – sur les conditions de travail dans un contexte d'ouverture du marché à la concurrence –, suivi de La Machine à broyer, qui portait sur France Télécom, Dominique Decèze

se s'intéresse au désengagement de l'Etat vis-à-vis des hôpitaux, des postes, des gares, des écoles, etc. L'Etat « saigne : 43 000 postes supprimés en 2007 » et l'Etat « vend », des entreprises, des participations, des bâtiments, externalise des services, etc., écrit l'auteur, jugeant que cette politique a « des conséquences désastreuses dans la vie quotidienne des citoyens ».

(2007. Jean-Claude Gawsewitch, 285 p., 18,90€). F. A.

LE TRAVAIL, UN MARCHÉ PAS COMME LES AUTRES

de Jean Vercherand

Il est courant d'entendre prôner la suppression des rigidités qui entravent le fonctionnement « normal » du marché du travail. Mais, explique l'auteur, l'offre et la demande de travail ne peuvent s'échanger de la même façon que pour un bien ou un service, dans la mesure où le rapport de forces entre les acteurs de ce marché est asymétrique, l'offre demeurant subordonnée à la demande. C'est pourquoi le droit a autorisé, au fil des XIX^e et XX^e siècles, les acteurs de l'offre (les travailleurs) à se regrouper. L'auteur montre également que la variation du volume de travail disponible n'est pas tant due au fonctionnement de ce marché imparfait qu'à l'évolution historique de la répartition des effets des innovations techniques entre gains de productivité et consommation. Une approche parfois touffue et ardue dans la démonstration, mais qui renouvelle la compréhension de sujets contemporains par les bonnes vieilles méthodes de l'analyse économique classique. (Presses universitaires de Rennes, 203 p., 16 €.) A. R.

« Travailler plus pour gagner plus » : quelques leçons tirées de l'étranger

La comparaison des données de 28 pays sur la productivité horaire, le nombre d'actifs et le nombre d'heures travaillées montre les limites de l'adage présidentiel

BRIEUC BOUGNOUX

Travailler plus pour gagner plus » est devenu le nouvel adage de la politique économique. Quelle est la validité de cette théorie ? Que se passe-t-il dans les pays où l'on travaille effectivement plus ? Et quel lien y a-t-il entre le fait de davantage travailler individuellement et le chômage de masse qui est une préoccupation aussi centrale, sinon plus, que le pouvoir d'achat ? La richesse créée dans un pays dépend d'une certaine quantité et d'une certaine qualité de travail. La qualité de travail correspond à la productivité horaire. Dans les pays développés, cette productivité est élevée, puisqu'une heure de travail produit environ 40 dollars de richesse.

La quantité de travail comprend, d'une part, le nombre de personnes qui travaillent, d'autre part, le nombre d'heures que chacun réalise au cours d'une année. Le taux d'emploi mesure le nombre de personnes qui travaillent dans la population des 15-64 ans, il est de l'ordre de 68 % dans les pays développés. Le nombre d'heures travaillées est aux alentours de 1 700 heures par an et par travailleur, cette mesure tenant compte des personnes ayant un emploi à temps partiel, qui font baisser la moyenne.

C'est bien la productivité horaire, le nombre de travailleurs et le nombre d'heures travaillées qui déterminent la richesse créée dans un pays. Si 10 personnes travaillent 1 700 heures et ont une productivité horaire de 40 dollars, alors le produit intérieur brut (PIB) sera de 10 × 1 700 × 40, soit 680 000 dollars. Les données de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) sur 28 grands pays développés permettent de regarder comment ces trois facteurs contribuent au PIB de chaque Etat.

Il s'avère ainsi que des niveaux élevés de taux d'emploi et de productivité horaire sont les vrais facteurs de richesse pour un pays. Par contre, le nombre d'heures travaillées n'est pas un facteur de richesse, au contraire. On constate que les pays où l'on travaille le plus (Pologne, Mexique, Turquie, Corée, République tchèque, Hongrie, Grèce, Italie) se classent aux dernières places en termes de richesse par habitant. Et dans les pays où l'on gagne le plus, on a tendance à moins travailler, c'est particulièrement le cas aux Pays-Bas, au Danemark, en Suisse, en Norvège et en Autriche. Ces résultats nous invitent à penser que la France sera plus riche si elle améliore d'abord son taux d'emploi et sa productivité. Le levier du « travailler plus » ne mérite pas l'importance qui lui a été donnée.

Certains pays ont privilégié le « travailler plus », d'autres le « travailler tous ». Il est rare qu'un pays parvienne à tenir ces deux stratégies à la fois, avec un léger bémol néanmoins pour certains pays anglo-saxons.

Les pays qui ont fait le choix du « travailler tous » sont la Norvège, la Suisse, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède. Dans ces pays, on travaille en moyenne 1 490 heures par an et 75 % de la population en âge de travailler a un emploi. A l'inverse, les adeptes du « travailler plus » sont l'Italie, la Grèce, la Corée, la Hongrie, la Pologne, le Mexique et la Turquie. Dans ces pays, on travaille en moyenne 2 050 heures par an, mais seulement 55 % de la population en âge de travailler a un emploi.

Sur le plan arithmétique, remarquons que 1 490 × 75 % est presque égal à 2 050 × 55 %, ce qui montre que ces pays produisent globale-

ment la même quantité de travail. Par ailleurs, les pays qui ont fait le choix du « travailler tous » ont une richesse par habitant plus élevée, preuve que la réduction du temps de travail ne conduit pas à la ruine.

Prenons l'exemple des Pays-Bas et de l'Italie. 34 % des emplois néerlandais sont à temps partiel contre 12 % en Italie (la France est à 14 %). Cette différence explique le nombre d'heures travaillées par individu : 1 338 heures pour un Néerlandais et 1 828 heures pour un Italien. Cette stratégie permet aux Pays-Bas d'avoir un taux d'emploi parmi les plus élevés des pays développés, 73 %, contre 56 % en Italie. Au final, les Pays-Bas s'en tirent mieux puisqu'ils ont un PIB par habitant assez nettement supérieur à celui de l'Italie.

En conclusion, la stratégie consistant à augmenter la durée annuelle du travail n'a pas été retenue par les pays riches. Pour devenir riche, il paraît plus pertinent d'augmenter la productivité et le taux d'emploi, ce dernier restant passablement trop bas en France. Le slogan « travailler plus pour gagner plus » semble donc inadapté à notre situation : le bon diagnostic serait plutôt de « travailler tous et mieux pour gagner plus ». Les données de l'OCDE sur les vingt-huit pays montrent en outre qu'il existe un lien négatif entre la durée individuelle du travail et le nombre de personnes qui travaillent : plus la quantité de travail se concentre sur certains, moins d'individus ont un emploi. En plus de rater sa cible sur le pouvoir d'achat, on peut donc également craindre que le « travailler plus pour gagner plus » produise surtout de nouveaux exclus du marché du travail. ■

Brieuc Bougnoux est économiste et dirige le cabinet Reverdy (<http://pros.orange.fr/reverdy.associes/travaillerplus.pdf>)