



Sous embargo jusqu'au
Mardi 4 mars 2025, 11 heures

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

Antoine Bozio, Paris School of Economics, EHESS, IPP, CAE, **Jean Ferreira**, CAE,
Camille Landais, London School of Economics, CAE, **Alice Lapeyre** et **Mariane Modena**, CAE

Ce *Focus* analyse l'emploi et les heures travaillées sur 55 ans en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis afin d'identifier les marges d'emplois ou les réserves d'heures de travail sur lesquelles des politiques publiques pourraient se concentrer. L'objectif de plein emploi n'a rien d'une évidence si l'on considère que les choix de participation au marché du travail et d'effort en termes d'heures de travail relèvent uniquement des préférences de nos concitoyens. Mais s'il y a des obstacles au souhait des Français de participer plus pleinement au marché du travail, alors il existe des motifs puissants de vouloir intervenir pour favoriser l'emploi et augmenter ainsi le volume d'heures travaillées en France. Au-delà de l'impact individuel d'un meilleur accès à l'emploi, les externalités positives sur les finances publiques d'un taux d'emploi plus élevé en font un objectif légitime de politique publique, pourvu qu'on ne se trompe pas sur les réels points de blocage.

Ce travail comparatif met en lumière plusieurs constats factuels qui méritent d'être explicités. Premièrement, la France a effectivement un déficit d'heures travaillées par habitant de l'ordre de 100 heures annuelles par rapport à ses voisins européens et de 300 heures par rapport aux États-Unis. Cette divergence historique date de la fin des années 1970 et a été maximale au milieu des années 1990. Deuxièmement, cet écart avec l'Allemagne et le Royaume-Uni s'explique entièrement par un taux d'emploi plus faible en France et pas du tout par un nombre plus faible d'heures en emploi. Troisièmement, le taux d'emploi plus bas de la France se concentre entièrement sur les jeunes et les seniors : l'insertion sur le marché du travail des jeunes est beaucoup plus lente en France, et les sorties du marché du travail sont plus précoces. Quatrièmement, la contribution des femmes à la dynamique de l'emploi, historiquement très forte, a tendance à s'essouffler. Enfin, l'emploi des non-qualifiés s'effondre révélant l'extrême difficulté de ceux qui sortent sans qualification du système éducatif ni formation à s'intégrer sur le marché du travail.

Ces constats permettent de bien cerner les politiques publiques susceptibles d'atteindre un objectif de plein emploi : favoriser une meilleure adéquation de l'offre de formation susceptible d'entraîner une intégration plus rapide sur le marché du travail, permettre une augmentation du taux d'emploi des seniors capables de poursuivre leur carrière en réformant les dispositifs de retraite et en les adaptant à l'hétérogénéité des situations, favoriser encore l'intégration des femmes au marché du travail et mettre des moyens spécifiques sur la trop grande part des jeunes qui sortent de notre système éducatif sans qualification ni emploi.

Introduction

L'objectif d'atteindre le « plein emploi » est généralement présenté comme une politique visant à réduire le taux de chômage, c'est-à-dire de réduire la part des personnes qui sont en recherche d'emploi. Mais cette approche peut être très réductrice dans la mesure où certaines politiques publiques augmentent la participation au marché du travail sans réduire le chômage et, à l'inverse, il est parfois possible de réduire le taux de chômage sans véritablement augmenter l'emploi – par exemple en décourageant les personnes de rechercher un emploi – ou sans augmenter la quantité de travail fourni dans l'économie – par exemple en multipliant les contrats avec de très faibles heures de travail (*mini-jobs*, *zero-hour contracts*, etc.). Pour penser plus globalement l'objectif de plein emploi, il faut se pencher sur la quantité totale d'heures de travail réalisée dans un pays.

Néanmoins, vouloir augmenter la quantité globale de travail n'a rien d'évident. Travailler est un choix et chacun doit pouvoir disposer librement de son travail. Chacun aborde ce choix de manière différente, selon des capacités, des préférences et des besoins très hétérogènes. Selon le pays ou au cours du temps, des évolutions culturelles peuvent également affecter le regard porté sur le travail et le loisir, et il n'appartient pas aux économistes de discuter du bien-fondé de ces choix. Le déclin historique du nombre d'heures travaillées depuis 150 ans, observé dans la plupart des pays développés, suggère que le loisir est un bien normal et que, le plus souvent, les gains de productivité sont utilisés pour augmenter le temps de loisir. Pourquoi, alors, se poser la question du niveau de travail total en France ? Pour deux grandes raisons. La première c'est que les choix d'offre de travail peuvent exercer des externalités, c'est-à-dire des effets sur l'ensemble des autres acteurs, mais qui ne sont pas internalisés, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas pris en compte par les individus au moment de faire leur choix. Ces externalités peuvent prendre de nombreuses formes mais les externalités fiscales sont l'une des plus importantes, du fait du rôle prépondérant des prélèvements sur le travail dans le financement des dépenses de l'État et de la protection sociale. Par leurs choix d'offre de travail, les individus affectent indirectement l'ensemble des recettes qui servent au financement des services publics et des transferts sociaux.

La deuxième raison tient à l'existence de nombreuses frictions, barrières ou autres inefficacités sur le marché du travail qui font que certains individus ou certains groupes (les femmes, les jeunes peu qualifiés...) voudraient travailler mais soit ne le peuvent pas, soit ne le peuvent pas autant qu'ils le veulent. Dans ce cas, le niveau de travail ne reflète pas le choix des individus et ceci justifie de s'interroger sur la manière d'éliminer ces barrières.

Le message principal de ce *Focus* est qu'il existe bel et bien des marges de manœuvre du côté de la quantité totale de travail en France, qui peuvent avoir leur importance dans le cadre des débats budgétaires actuels. La France se distingue par un nombre moyen d'heures de travail par habitant plus faible que chez la plupart de ses voisins. Et nous sommes loin du « plein emploi » : de nombreux groupes, et en premier lieu les jeunes et les moins qualifiés, ne sont pas bien intégrés au marché du travail. L'objectif de plein emploi a donc un sens dans le cas français.

Il nécessite d'identifier les politiques publiques à mobiliser en priorité. Elles diffèrent selon le diagnostic posé sur les populations susceptibles de contribuer à l'augmentation de la participation au marché du travail : selon l'âge, le sexe ou encore la qualification. Ce *Focus* propose de mesurer dans le détail les marges de participation au marché du travail, qu'il s'agisse du taux d'emploi (marge extensive) ou du nombre d'heures travaillées pour chacun de ces emplois (marge intensive). Cette approche se veut historique pour suivre les évolutions de long terme du nombre total d'heures de travail en France, et se place dans une perspective de comparaison internationale avec les exemples, en contrepoint, de l'Allemagne, du Royaume-Uni et des États-Unis.

L'objectif de ce *Focus* dépasse la question de la mesure statistique du nombre d'heures travaillées et de la comparabilité entre pays. Il s'agit plus fondamentalement d'identifier les leviers de redressement de la croissance de la France par une augmentation de la quantité de travail. Sur le moyen terme, favoriser la participation de tous au marché du travail, avec des quotités de travail permettant d'obtenir des revenus suffisants pour assurer un niveau de vie correct, est la façon la plus sûre de soutenir à la fois les finances publiques et la capacité de financement des politiques publiques souhaitées par nos concitoyens. Au-delà de la quantité de travail, la productivité de ces heures travaillées est l'élément déterminant pour soutenir la progression du niveau de vie de la population. Ce *Focus* participe ainsi au diagnostic de l'évolution de la productivité en comparaison internationale, en revisitant les statistiques usuelles au prisme d'un travail approfondi de comparabilité des mesures de la productivité.

¹ Blundell R., Bozio A., Laroque G. (2011) : « [Labor Supply and the Extensive Margin](#) », *American Economic Review*, 101(3), p. 482–86, et, avec plus de détails méthodologiques, Blundell R., Bozio A., Laroque G. (2013) : « [Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France](#) », *Fiscal Studies*, 34(1), p. 1-29.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

Ce *Focus* actualise des travaux antérieurs¹ qui s'arrêtaient en 2008, juste avant la crise financière. En ajoutant 16 ans de données supplémentaires, il permet de revenir sur 55 ans d'évolution du marché du travail, notamment celles, majeures, de la dernière décennie liées aux crises financières et au Covid, ou au recul de l'âge de départ à la retraite. L'autre apport original de cette étude est d'étudier le cas de l'Allemagne, plus proche de la situation française à bien des égards, mais dont le taux d'emploi a fortement augmenté depuis deux décennies.

Après avoir présenté la méthodologie en [partie 2](#), nous décrivons l'évolution du travail en France sur une longue période et sa décomposition selon les marges extensive et intensive en [partie 3](#). Puis, nous nous concentrons sur les deux groupes qui participent le moins au marché du travail en comparaison internationale : les jeunes et les seniors, en essayant d'identifier les causes possibles de leur plus faible participation ([partie 4](#)). Nous présentons ensuite une décomposition de la dynamique du travail en France depuis une vingtaine d'années ([partie 5](#)) avant de conclure par une discussion sur le diagnostic que l'on peut poser sur l'évolution de la productivité en série longue ([partie 6](#)).

Méthodologie

Les sources disponibles

Il existe trois sources principales pour mesurer l'emploi et les heures travaillées. Toutes ont des avantages et des limites qui ont fait l'objet de nombreuses analyses².

La première source correspond aux données administratives, généralement collectées par les systèmes de sécurité sociale pour calculer les retraites publiques. En France, il s'agit des données de la base *Tous salariés* (BTS) produite par l'Insee à partir des déclarations des employeurs dans le système d'information de la déclaration sociale nominative (DSN). L'information est précisément reportée sur chaque contrat et la quotité de temps spécifiée. Cette source ne permet pas de bien mesurer la durée effective de travail si celle-ci s'éloigne de la durée contractuelle. Par ailleurs, les congés rémunérés, les congés maladie ou les congés pour tout autre motif sont généralement mal appréhendés.

La deuxième source correspond à des enquêtes d'établissement dans lesquelles les employeurs sont interrogés sur l'emploi et la quantité d'heures réalisées par leurs employés. Ces enquêtes sont réputées fiables étant donné que les entreprises sont censées connaître précisément les heures de travail de leurs employés. Le principal problème est qu'elles ne couvrent pas l'ensemble de la population et excluent les travailleurs indépendants, le secteur public et les travailleurs temporaires. En outre, elles mesurent les heures par emploi et non par individu. L'enquête annuelle britannique sur les heures et les salaires *Annual Survey of Hours and Earnings* (ASHE) est un bon exemple de ce type d'enquête, de même que l'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (ACEMO), son équivalent pour la France, et le *Current Employment Survey* (CES) pour les États-Unis.

Enfin, la troisième source provient des enquêtes emploi que nous mobilisons dans cette étude. Pour la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne, nous exploitons les enquêtes emploi nationales qui répondent à des standards européens en termes de méthodes et qui alimentent les enquêtes de l'Union européenne sur l'emploi. Pour la France, nous utilisons l'*Enquête Emploi* réalisée par l'Insee. Pour le Royaume-Uni, nous utilisons le *Labour Force Survey* (LFS) et pour l'Allemagne, les données de l'enquête sur les forces de travail mises à disposition par Eurostat. Pour les États-Unis, nous utilisons l'enquête de population, le *Current Population Survey* (CPS), très similaire aux enquêtes emploi européennes. Nous avons ainsi mobilisé les données individuelles de plus de 200 enquêtes statistiques sur les quatre pays. Elles ont l'avantage d'interroger un très large échantillon représentatif de la population et donc de bien identifier l'emploi et les heures travaillées par personne. Les questionnaires sont le fruit d'une intense collaboration internationale des statisticiens sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui définit les règles pour la mesure du chômage, de l'emploi et des différentes notions d'heures de travail (heures effectives, heures usuelles, etc.). Le principal problème de ces enquêtes est qu'elles n'ont pas toujours été menées en continu au cours de l'année alors qu'il existe une importante saisonnalité de l'emploi et des heures travaillées, qui diffère entre pays et au cours du temps (travail saisonnier, mais également congés payés à certaines périodes de l'année). Cela implique deux difficultés de mesure :

² Voir par exemple [Fleck S. \(2009\)](#) : « International Comparisons of Hours Worked : An Assessment of the Statistics », *Monthly Labor Review*, vol. 32, n° 5, p. 3-31.

- les enquêtes annuelles ont tendance à surestimer les heures travaillées en choisissant un mois de référence sans congé (par exemple le mois de mars en France, plutôt que le mois d'août) ; le passage d'une enquête annuelle à des enquêtes en continu entraîne d'importantes ruptures de série qu'il est nécessaire de prendre en compte dans l'évolution de longue période ;
- les heures de travail déclarées par les intéressés sont généralement considérées comme une surestimation des heures réelles.

Cependant, ces enquêtes présentent un grand avantage : elles contiennent des informations complètes sur la structure démographique des ménages, le niveau d'éducation ou de qualification et d'autres caractéristiques spécifiques à ces sources. Elles permettent ainsi de conduire des analyses désagrégées sur des sous-groupes de population.

Les données des comptes nationaux

Les comptes nationaux sont la source secondaire la plus utilisée par les économistes et, généralement, celle qui alimente les séries sur un grand nombre de pays, publiées par des institutions. Les comptes nationaux proposent donc une mesure du nombre d'heures de travail agrégées mais selon des sources qui diffèrent entre pays. Le principe retenu n'est pas tant le caractère de comparabilité des sources, mais le fait que la source retenue est la plus fiable dans chaque pays. Ainsi, la comptabilité nationale peut reposer sur les trois sources de données primaires évoquées en fonction du jugement sur leur fiabilité relative pour obtenir la meilleure estimation possible des heures travaillées. Au Royaume-Uni, en l'absence de données administratives fiables sur les heures travaillées, c'est essentiellement l'enquête emploi qui est mobilisée, tandis que la France utilise plutôt les données administratives issues de la DSN. La mesure des heures des comptes nationaux mobilise de fait plusieurs sources où les enquêtes emploi peuvent, dans plusieurs pays, jouer un rôle secondaire : il s'agit non seulement de se conformer au champ de l'activité économique couvert par les comptes nationaux (inclusion des travailleurs transfrontaliers, des ménages non ordinaires, etc.) mais aussi d'appréhender la durée réelle de travail grâce à plusieurs sources telles que des données d'entreprises, des données administratives pour mesurer les durées contractuelles de travail et les différents facteurs jouant à la hausse (heures supplémentaires) comme à la baisse (congrés, arrêt maladie, etc.).

Lorsqu'on compare le nombre d'heures travaillées des différentes sources, on constate que les écarts sont globalement stables entre les pays et au cours du temps, avec néanmoins un nombre d'heures issues des sources de la comptabilité nationale plus faible que celui établi par les enquêtes emploi. Si le nombre d'heures de travail déclarées dans ces enquêtes est souvent considéré comme surestimé, il n'est pas possible pour autant d'affirmer que celui déclaré de façon contractuelle dans les sources administratives est « la vérité » sur la quantité de travail effectivement réalisée.

Les choix méthodologiques

Ce *Focus* reprend largement l'approche suivie par [Blundell et al. \(2011, 2013\)](#) pour les retraitements des enquêtes emploi. On reproduit ci-dessous l'essentiel de cette méthodologie.

Pour la mesure de la marge extensive (si une personne est en emploi ou non), nous utilisons une variable binaire, positive si, dans la semaine de référence, la personne a un emploi rémunéré ou se déclare travailleur indépendant. Avec les enquêtes en continu sur l'ensemble des semaines, cette définition donne une très bonne mesure de l'emploi sur l'année de l'ensemble de la population.

Pour la mesure de la marge intensive (le nombre d'heures travaillées dès lors qu'on est en emploi), nous utilisons le nombre d'heures effectives (*actual hours*) réalisées dans la semaine de référence. Par exemple, une personne en emploi mais en congé la semaine de référence travaille 0 heure effective³.

Cette approche se révèle très pratique dès lors que les enquêtes sont menées en continu mais pose problème pour estimer l'emploi et les heures travaillées dans les enquêtes annuelles. La méthode suivie ici consiste à utiliser, au moment du passage de l'enquête annuelle à l'enquête en continu, un coefficient de passage par niveau fin de catégorie (âge, sexe, type de ménage, éducation) de l'écart entre les heures effectives annuelles observées dans l'enquête en continu et les heures effectives du mois de référence de l'enquête annuelle. Cela permet d'obtenir une série rétropolée et de

³ L'autre approche méthodologique classique est d'utiliser les heures usuelles, puis de déduire de celles-ci une mesure des congés payés, des congés maladie, des congés pour autre motif et des jours fériés de chaque année.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

corriger la rupture de série intervenue en 2003 en France et en 2005 en Allemagne (voir [annexe A](#)). La limite de cette approche est qu'elle fait l'hypothèse que le facteur d'écart par catégorie n'a pas varié au cours de la période durant laquelle l'enquête annuelle a été utilisée.

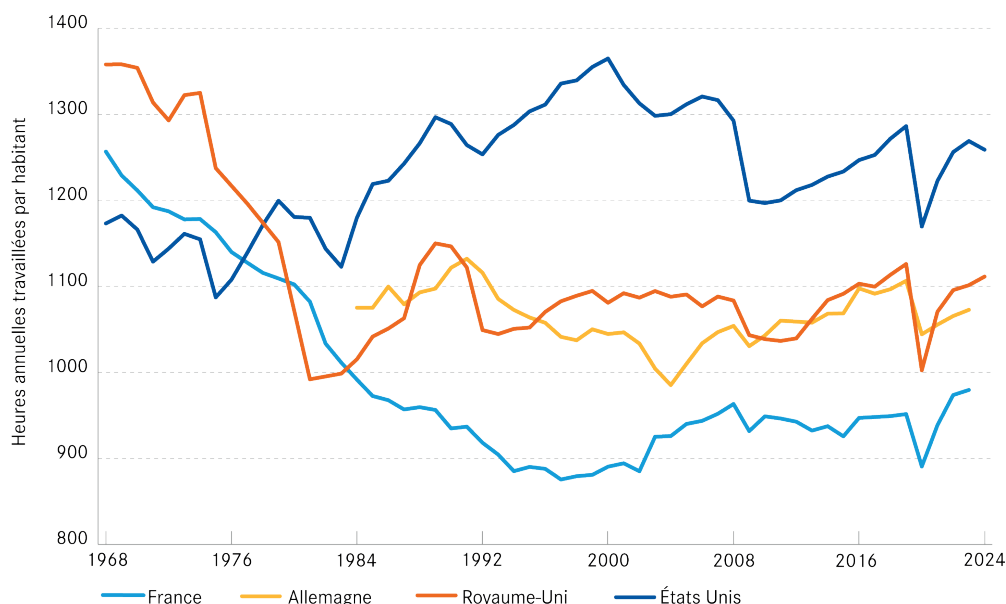
Le cas de l'Allemagne mérite une discussion à part. L'écart entre la mesure des comptes nationaux et celle de l'enquête sur les forces de travail y est particulièrement important, ce qui conduit à des comparaisons particulièrement sensibles selon la source mobilisée, au point que les statisticiens se sont interrogés sur la capacité de l'enquête emploi à bien capturer le nombre d'heures travaillées. Ainsi, si on utilise les comptes nationaux, le nombre d'heures travaillées en France et en Allemagne apparaît très proche, alors que les données des enquêtes emploi conduisent à une image très différente : le nombre d'heures travaillées est très nettement supérieur en Allemagne, les congés étant probablement sous-estimés (voir [annexe A](#)).

Évolution du travail sur plus de cinquante ans

Évolution du nombre d'heures travaillées

Notre premier constat concerne l'évolution du nombre d'heures travaillées par habitant, estimé sur la population des 16-74 ans. Le [graphique 1](#) présente cette mesure agrégée dans les quatre pays étudiés depuis 1968. Alors qu'à la fin des années 1960, la France et Royaume-Uni travaillent un nombre d'heures nettement supérieur aux États-Unis, la situation s'inverse à partir de la fin des années 1970. Cette très forte divergence historique conduit à une baisse marquée du nombre d'heures travaillées en France jusqu'à un point bas, en 1994, autour de 900 heures de travail annuel par personne. À cette même date, les États-Unis comptabilisent 1 300 heures de travail par personne, contre 1 050 au Royaume-Uni et en Allemagne. Cette divergence considérable se fait en à peine 15 ans. Depuis ce point bas, le nombre d'heures travaillées a doucement remonté en France jusqu'à 990 heures en 2023, alors qu'il se réduisait légèrement aux États-Unis (1 270 heures) et restait quasiment stable en Allemagne (1 070 heures) et au Royaume-Uni (1 100 heures). L'écart du nombre d'heures travaillées par personne entre la France et les États-Unis s'établit à 300 heures, et à environ 100 heures par an avec les deux autres pays européens.

Graphique 1. Nombre d'heures annuelles travaillées par habitant (1968-2024)



Note : Nombre moyen d'heures annuelles travaillées estimé sur l'ensemble des 16-74 ans.

Lecture : En France, en 2023, un habitant de 16 à 74 ans travaille en moyenne 980 heures par an. C'est environ 100 heures de moins qu'en Allemagne où la moyenne est à 1 070 heures par habitant et qu'au Royaume-Uni où la moyenne est à 1 100 heures. Les États-Unis se trouvent bien au-dessus, avec une moyenne de 1 270 heures travaillées par habitant.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

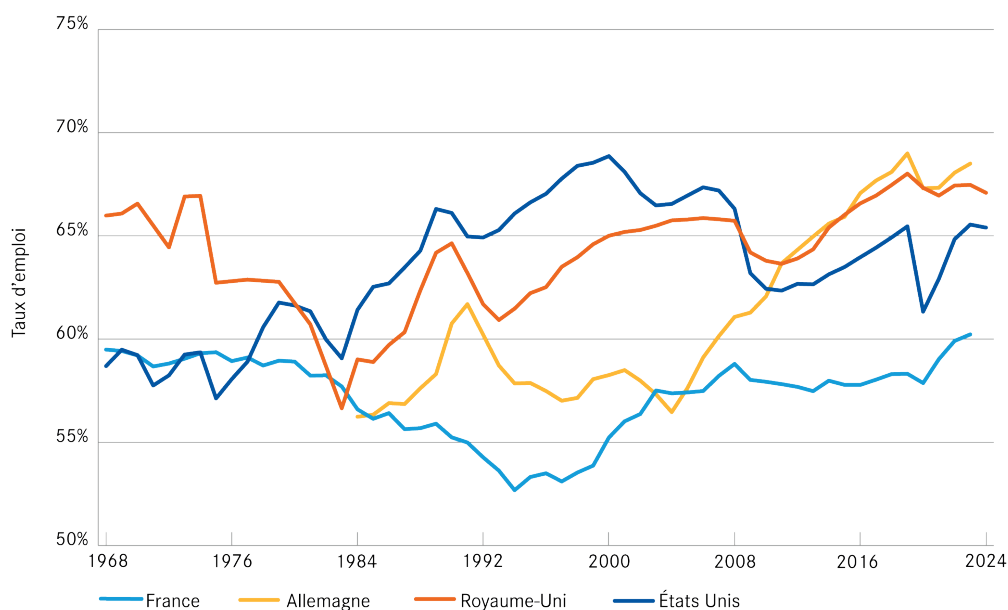
Constat 1. La France dispose de marges substantielles pour augmenter le nombre d’heures de travail par habitant, avec 100 heures de travail de moins que ses voisins allemands ou britanniques, et près de 300 heures de moins que les États-Unis.

Pour bien comprendre cette divergence historique sur le nombre total d’heures travaillées, il faut revenir sur la décomposition entre la marge extensive (la participation au marché du travail) et la marge intensive (le nombre d’heures travaillées pour les personnes en emploi). Le [graphique 2a](#) représente le taux d’emploi de ces quatre pays depuis 1968. Il s’agit de la mesure la moins sujette à caution en termes de comparaison internationale du fait de la grande homogénéité des questions posées dans ces enquêtes. On observe la relative faiblesse du taux d’emploi de la population en France, pratiquement systématiquement inférieur au taux d’emploi des trois autres pays. Après une baisse sensible, il atteint son point le plus bas – 53 % – en 1993, puis remonte doucement pour atteindre 60 % en 2023, c’est-à-dire son niveau de la fin des années 1960, malgré la forte progression de la participation des femmes au marché du travail sur toute la période. À l’inverse, les taux d’emploi britannique et allemand ont largement progressé, pour finir par dépasser le taux d’emploi américain en atteignant, en fin de période, 67 et 68 %.

Le [graphique 2b](#) présente la marge intensive, soit l’évolution du nombre d’heures travaillées par les personnes en emploi. On observe une baisse tendancielle du nombre d’heures travaillées par emploi dans les pays européens. La France a connu une baisse plus précoce, mais, en fin de période, l’Allemagne, le Royaume-Uni et la France se retrouvent à un niveau très proche, autour de 1 650 heures par personne en emploi. La grande différence reste ici entre les États-Unis et l’Europe car, contrairement aux pays européens, les États-Unis n’ont pas connu de baisse du nombre d’heures travaillées : depuis la fin des années 1960, le nombre d’heures annuelles oscille entre 1 900 et 2 000 heures par personne en emploi, soit 300 heures de plus qu’en Europe.

Graphique 2. Taux d’emploi et heures annuelles travaillées par personne en emploi

a. Taux d’emploi (marge extensive)

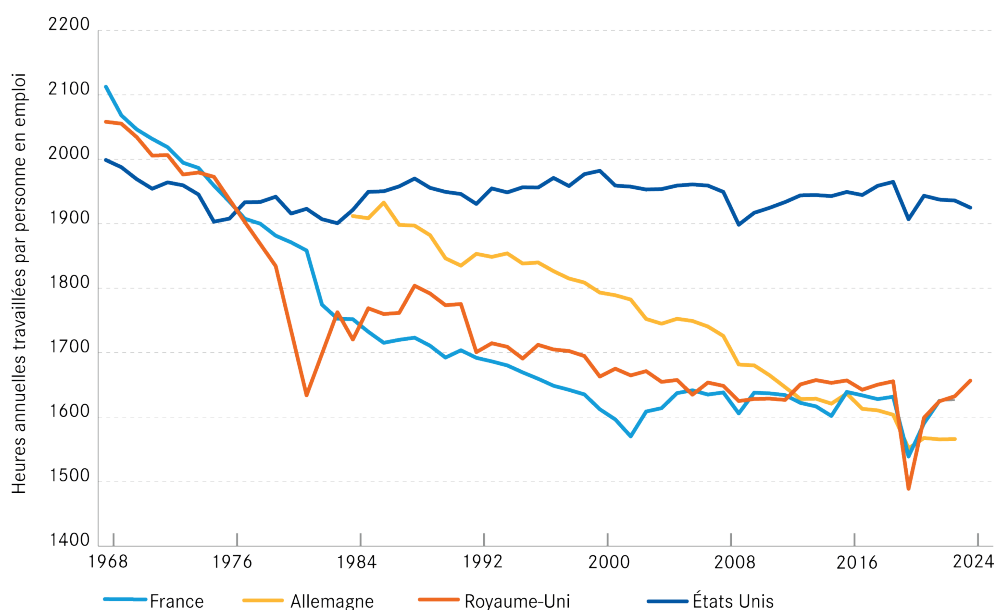


Note : Le taux d’emploi correspond à la part de la population en emploi parmi les 16-74 ans.

Lecture : En France, en 2023, le taux d’emploi des 16-74 ans est de 60 %. C’est moins qu’aux États-Unis, au Royaume-Uni ou en Allemagne, où il est compris entre 66 % et 68 %.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

b. Nombre d'heures annuelles travaillées par personne en emploi (marge intensive)



Note : Moyenne du nombre d'heures annuelles travaillées, estimée sur l'ensemble des individus en emploi parmi les 16-74 ans.

Lecture : Dès lors qu'ils sont en emploi, les Allemands, les Britanniques et les Français travaillent à peu près le même nombre d'heures par an, autour de 1 600 heures. Les États-Unis se distinguent des pays européens avec plus de 1 900 heures travaillées par individu en emploi.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis)

Les écarts entre pays en 2023

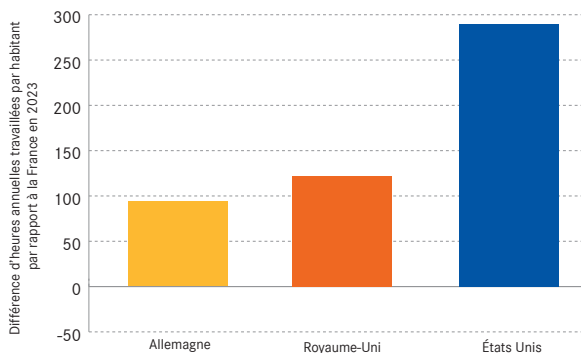
Pour résumer la situation française en 2023, le [graphique 3a](#) présente l'écart du nombre d'heures travaillées par personne entre la France et les trois autres pays. Le [graphique 3b](#) décompose cet écart selon qu'il est lié à un taux d'emploi plus faible ou à un nombre d'heures de travail plus faible. Le différentiel avec l'Allemagne et le Royaume-Uni s'explique entièrement par le sous-emploi français (100 heures travaillées de moins par habitant et par an). Contrairement à une idée largement répandue, ce n'est donc pas le nombre d'heures de travail des personnes en emploi qui explique le plus faible nombre d'heures travaillées en France par rapport à ses voisins européens, mais bien le taux d'emploi plus faible.

La comparaison avec les États-Unis est de nature différente et conduit à une différence marquée avec les pays européens concernant le nombre d'heures de travail des personnes en emploi : entre 200 heures et 300 heures par personne en emploi d'écart avec les États-Unis. Cet écart s'explique par un nombre d'heures de travail hebdomadaires plus élevé et surtout par moins de congés.

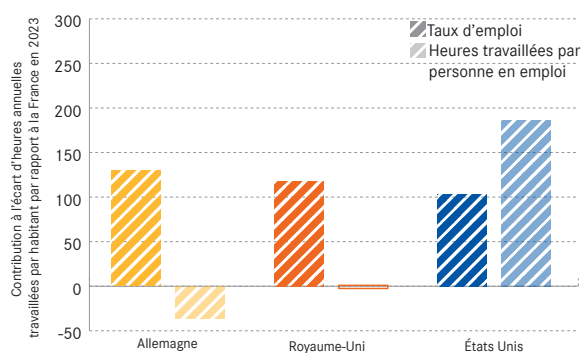
Constat 2. La différence du nombre d'heures travaillées par habitant par rapport à nos voisins européens s'explique entièrement par la faiblesse du taux d'emploi français et non pas par le nombre moyen d'heures de travail par personne en emploi.

Graphique 3. Écart entre le nombre d'heures de travail annuelles par habitant relativement à la France en 2023

a. Écart du nombre d'heures travaillées par habitant



b. Contribution des marges intensive et extensive à cet écart



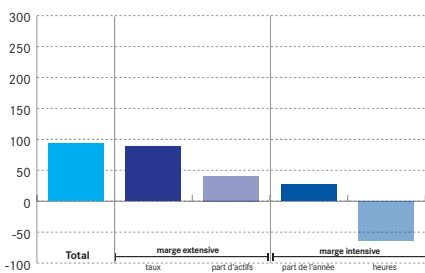
Note : Le panel a présente l'écart entre le nombre d'heures annuelles travaillées par habitant entre un pays donné (Allemagne, Royaume-Uni, États-Unis) et la France en 2023. Le panel b décompose le panel a entre la contribution à cet écart du taux d'emploi (hachuré foncé) ou des heures travaillées par les personnes qui sont en emploi (hachuré clair).

Lecture : En 2023, un Américain de 16 à 74 ans travaille en moyenne 300 heures de plus que son homologue français (colonne 3, panel a). Sur ces 300 heures de différence : 200 heures s'expliquent par un nombre plus grand d'heures travaillées par les personnes en emploi, et 100 heures par un taux d'emploi plus élevé.

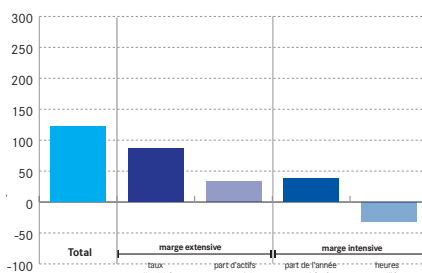
Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis)

Graphique 4. Contribution des marges extensive et intensive à l'écart du nombre d'heures travaillées par habitant en 2023, par rapport à la France

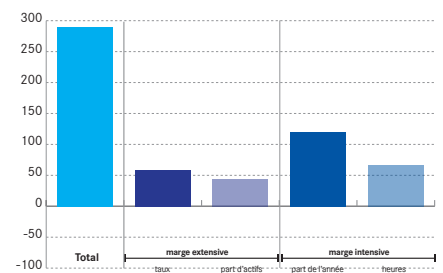
a. Allemagne



b. Royaume-Uni



c. États-Unis



Note : La première colonne de chaque graphique correspond à la différence totale du nombre d'heures travaillées par habitant, âgé de 16 à 74 ans, entre la France et un pays donné en 2023. Cette différence est ensuite décomposée en sous-groupes. Les colonnes 2 et 3 correspondent à la contribution du taux d'activité et du taux d'actifs en emploi à cette différence du nombre d'heures totales (marge extensive). Les colonnes 4 et 5 représentent le nombre d'heures travaillées par les personnes en emploi (marge intensive). La colonne 4 correspond à la contribution à l'écart total des périodes non chômées des personnes en emploi. La colonne 5 correspond à la contribution à cet écart de la différence d'heures travaillées, sur les semaines hors congés.

Lecture : En 2023, l'écart du nombre d'heures travaillées par habitant (colonne 1) en France et au Royaume-Uni est de 122 heures (panel b). La différence de taux d'activité (colonne 2) contribue à cet écart total à hauteur de 86 heures.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Le graphique 4 décompose les écarts du nombre d'heures travaillées selon les composantes des marges extensive et intensive. Les écarts du nombre d'heures travaillée de la France avec l'Allemagne et le Royaume-Uni s'expliquent surtout par le taux d'activité. C'est donc la plus faible participation des habitants au marché du travail en France qui explique ces écarts du nombre d'heures travaillées avec ses voisins, et moins le taux de chômage.

Jeunes et seniors sur le marché du travail

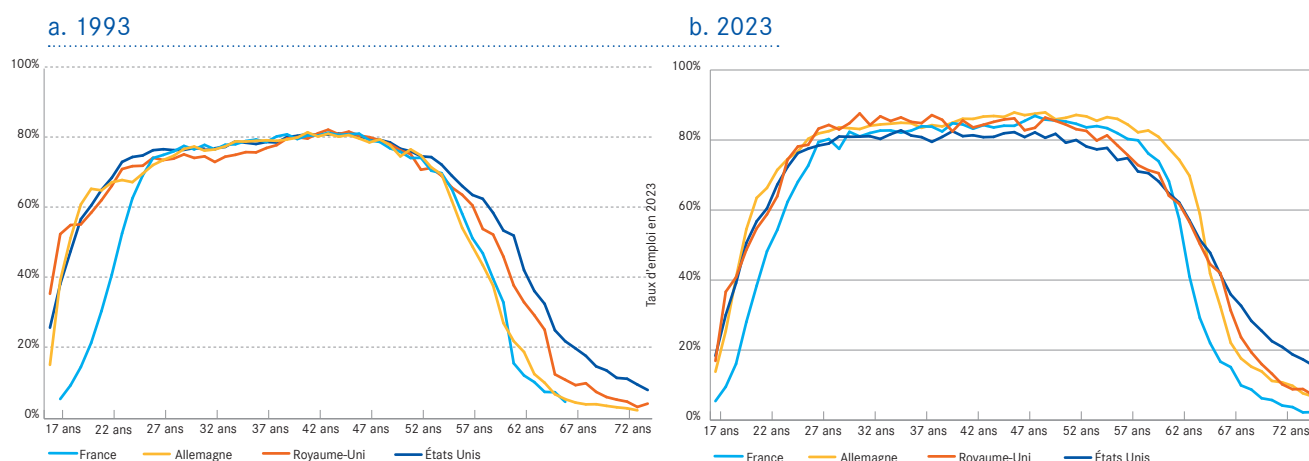
Deux problèmes historiques : les jeunes et les seniors

Si le taux d'emploi est la principale raison de l'écart entre la France et les pays européens, il est important de bien identifier dans quels groupes de la population se situe ce sous-emploi relatif. Les deux problèmes majeurs de la France en termes d'emploi sont les faibles taux d'emploi des jeunes et des seniors par rapport à nos voisins. Ces problèmes sont historiques : ils remontent à la fin des années 1970, et même aux années 1960.

Le [graphique 5](#) présente la distribution des taux d'emploi par âge en 1993 (panel a) et en 2023 (panel b). Il apparaît immédiatement que la France n'a pas de problème de sous-emploi aux âges intermédiaires, entre 30 et 54 ans, avec des taux d'emploi dans cette tranche d'âge très proches de ceux des autres pays, voire légèrement supérieurs aux taux d'emploi américains dans la période la plus récente. En revanche, le taux d'emploi des jeunes et des seniors est significativement plus faible par rapport aux trois autres pays. On peut donc affiner le diagnostic de la partie précédente : le problème principal du faible nombre d'heures travaillées en France est dû essentiellement au faible taux d'emploi des jeunes et des seniors.

Constat 3. Le faible taux d'emploi français se résume à la faiblesse du taux d'emploi des jeunes et des seniors. Dans la tranche d'âge des 30-54 ans, aucune différence d'emploi n'est observable avec les États-Unis, l'Allemagne ou le Royaume-Uni.

Graphique 5. Taux d'emploi par âge en 1993 et 2023



Note : Pour chaque pays, pour un âge donné, on indique le taux d'emploi, défini comme la part de cette population en emploi. Le panel a correspond aux taux d'emplois en 1993, le panel b en 2023.

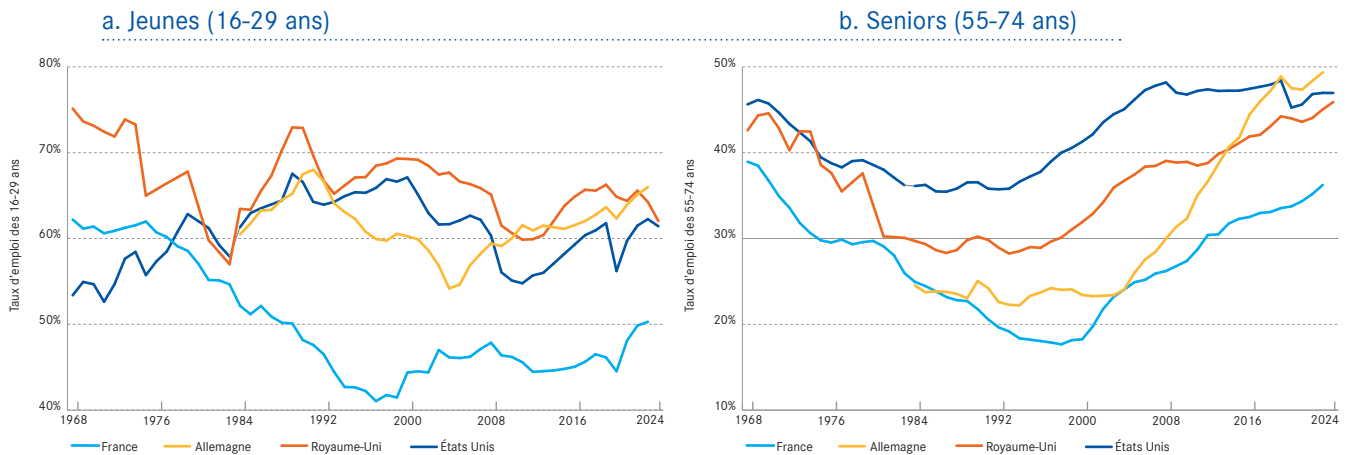
Lecture : En 1993, la France se distingue par un taux d'emploi des 16-24 ans très inférieur aux trois autres pays (panel a). Le taux d'emploi des jeunes de 20 ans est de 20 % en France contre environ 60 % ailleurs.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Le [graphique 6](#) présente l'évolution historique du taux d'emploi des jeunes et des seniors depuis 1968. Il montre que les faibles taux d'emploi actuels de ces groupes ne l'ont pas toujours été, mais qu'il faut remonter assez loin dans le temps pour qu'ils approchent les taux des autres pays. Le taux d'emploi des seniors (55-74 ans, panel b) a ainsi baissé en France de 40 % en 1968 à 21 % en 1993. Depuis ce point bas, il a nettement remonté pour atteindre, en fin de période, le taux de la fin des années 1960. Mais, dans le même temps, le taux d'emploi des seniors des autres pays augmentait aussi, notamment en Allemagne où il finit par dépasser le taux américain.

Pour les jeunes (panel a), la baisse des taux d'emploi dans les années 1980 n'a jamais vraiment été résorbée. Les taux d'emploi ont certes augmenté de quelques points depuis le point bas des années 1990, mais ils restent de 10 à 12 points inférieurs à ceux des autres pays.

Graphique 6. Taux d'emploi des jeunes et des seniors (1968-2024)



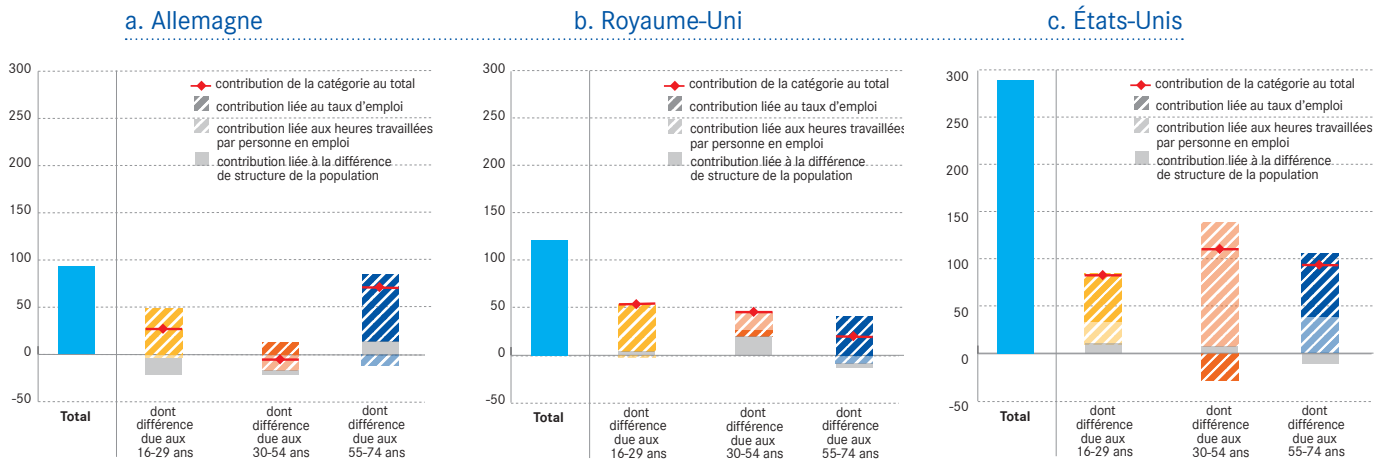
Note : Le taux d'emploi est défini comme la part de ces populations en emploi. Le panel a représente le taux d'emploi des individus âgés de 16 à 29 ans, le panel b celui des individus âgés de 55 à 74 ans.

Lecture : En France, le taux d'emploi des jeunes (16-29 ans) est très inférieur à celui des autres pays, et ce, depuis le début des années 1980. En 2023, l'écart entre la France et ses voisins européens (Allemagne et Royaume-Uni) se situe entre 12 à 15 points de pourcentage en moins.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Le graphique 7 présente une décomposition de la différence du nombre d'heures annuelles travaillées par habitant en 2023 entre la France et chacun des trois autres pays. Le poids du taux d'emploi est essentiel pour expliquer les différences avec les trois pays. Dans le cas des États-Unis, s'y ajoute l'effet supplémentaire du nombre d'heures travaillées par personne en emploi.

Graphique 7. Contribution de chaque classe d'âge à l'écart d'heures annuelles travaillées par habitant en 2023, relativement à la France



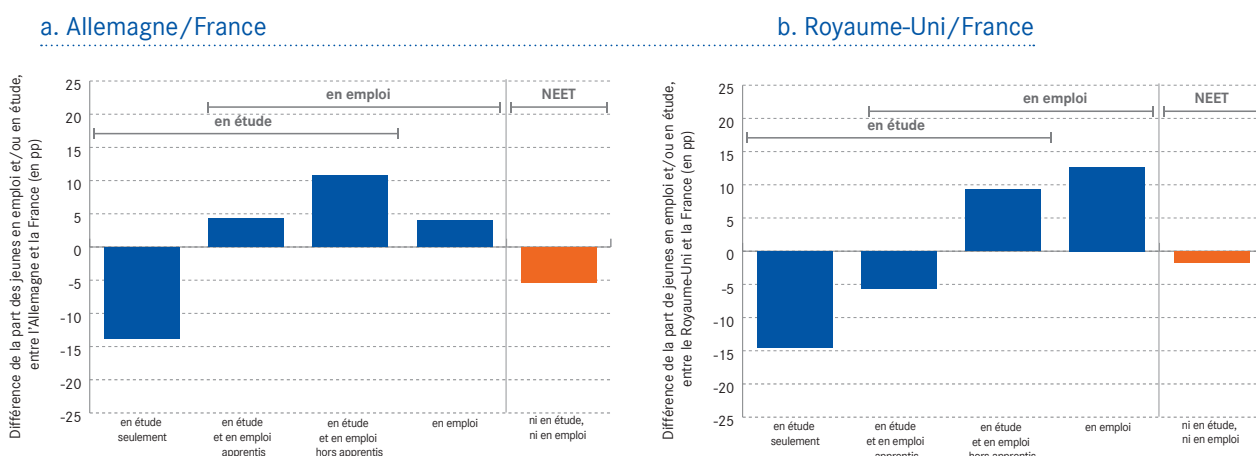
Note : En bleu cyan, à gauche, la différence moyenne d'heures annuelles travaillées par habitant de 16 à 74 ans entre un pays donné et la France. Cette différence moyenne est ensuite décomposée selon la contribution de chaque catégorie d'âge (16-29 ans, 30-54 ans, 55-74 ans). Le trait horizontal rouge marque la contribution moyenne de la catégorie d'âge à l'écart total. Pour chaque catégorie d'âge, les hachures mettent en avant la contribution spécifique du taux d'emploi (en foncé) et du nombre d'heures travaillées en emploi (en clair) à l'écart total. La contribution de la différence de structure de la population, en termes de pyramide des âges, est indiquée par une barre grise.

Sources : Enquêtes emploi (Royaume-Uni, Allemagne, France), enquête de population (États-Unis).

Les jeunes

Le sous-emploi des jeunes en France interroge : quelles en sont les causes ? Les travaux initiaux de Blundell et al. (2011 et 2013) avaient révélé que l'essentiel des écarts d'emploi de ce groupe tenait à la situation des jeunes en étude sur le marché du travail. Le graphique 8 mesure, pour 2023, la différence de statut des jeunes, selon qu'ils sont en emploi et qu'ils poursuivent leurs études, entre la France et le Royaume-Uni et l'Allemagne. Un fait marquant apparaît : il y a plus de jeunes seulement en études en France ; chez nos deux voisins, on trouve plus de jeunes en emploi seulement, mais aussi plus de jeunes en emploi et en cours d'études. L'Allemagne compte plus de jeunes en apprentissage et donc en emploi. C'est un fait bien connu, mais ce n'est pas l'explication principale du plus fort taux d'emploi des jeunes : hors apprentissage, le taux d'emploi des jeunes Allemands et Britanniques suivant des études est de 10 points supérieur au taux français. La France se caractérise également par une plus forte part de jeunes ni en emploi et ni en études, ni en formation, les fameux NEET (« *Not in Education nor in Employment nor in Training* »). L'écart avec l'Allemagne est de 5 points ; il est moindre avec le Royaume-Uni qui enregistre également un fort taux de NEET.

Graphique 8. Différence de répartition des jeunes selon qu'ils sont en emploi et/ou en étude (2023)



Note : La population des jeunes est répartie en cinq sous-populations en fonction de leur statut d'étude et d'emploi. On calcule la part de chaque sous-population (en %) dans la population des jeunes de chaque pays. Les graphiques donnent la différence de poids de chaque sous-population (en points de pourcentage) entre un pays donné et la France.

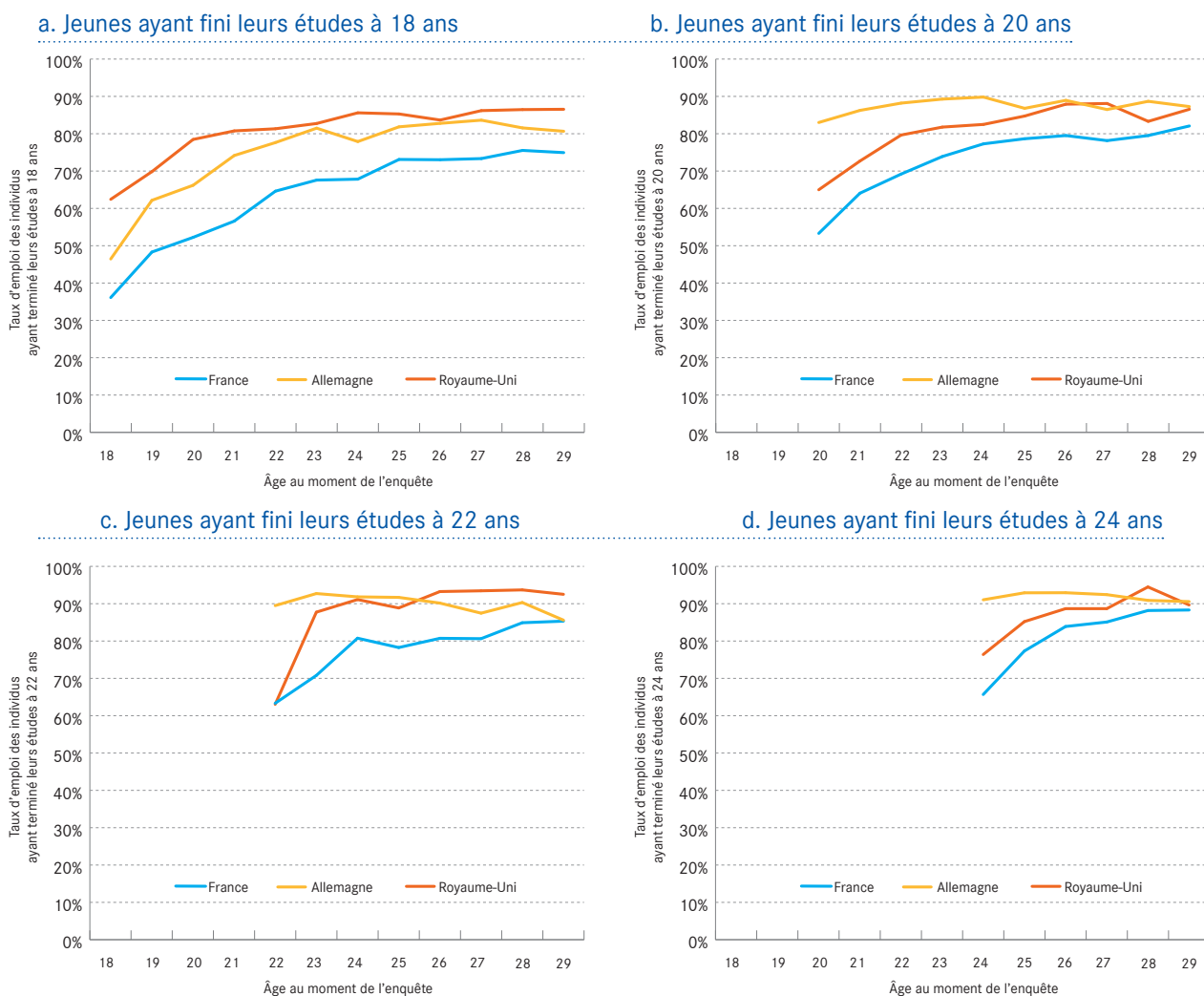
Lecture : En Allemagne, la part des jeunes qui ne sont ni en étude ni en emploi est moins importante qu'en France d'environ 5 points de pourcentage.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne).

Pour mieux comprendre le faible taux d'emploi des jeunes en France, il est utile de comparer l'insertion des jeunes sur le marché du travail à la sortie du système éducatif dans ces pays. Le graphique 9 présente l'évolution du taux d'emploi par âge à la sortie du système éducatif (âge de fin d'études) en France, au Royaume-Uni et en Allemagne. Le fait frappant est que les jeunes Français mettent beaucoup plus de temps pour rentrer sur le marché du travail à la sortie de leurs études que leurs homologues allemands et britanniques. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes sortant tôt du système scolaire (sortie à 18 ans), mais également pour les jeunes sortant du système éducatif avec quelques années d'études supérieures (sortie à 20 ou 22 ans), voire pour les sorties plus tardives (sortie à 24 ans). Deux ans après leur fin d'études, le taux d'emploi des Français ayant fini leurs études à 18 ans est de 15 points de pourcentage de moins que celui des Allemands, et de près de 30 points de moins que celui des Britanniques. Même pour les jeunes qui sortent du système éducatif plus tard avec de meilleurs diplômes, l'insertion sur le marché du travail prend 1 à 2 ans de plus que chez nos voisins européens. Le problème majeur de l'emploi des jeunes est donc bien l'insertion sur le marché du travail.

Constat 4. L'insertion professionnelle des jeunes et, en particulier, des peu qualifiés est problématique en France. Deux ans après la fin de leurs études, les jeunes sortant d'études à 18 ans ont un taux d'emploi plus faible en France de 15 points de pourcentage par rapport à l'Allemagne, de 30 points par rapport au Royaume-Uni.

Graphique 9. Insertion des jeunes sur le marché du travail



Note: Taux d'emploi des jeunes en fonction de leur âge au moment de l'enquête et de l'âge de fin d'études (18, 20, 22 ou 24 ans) entre 2018 et 2023.

Lecture: En France (panel a), le taux d'emploi des individus de 19 ans ayant terminé leurs études à 18 ans est de 48 %.

Sources: Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne).

Les seniors

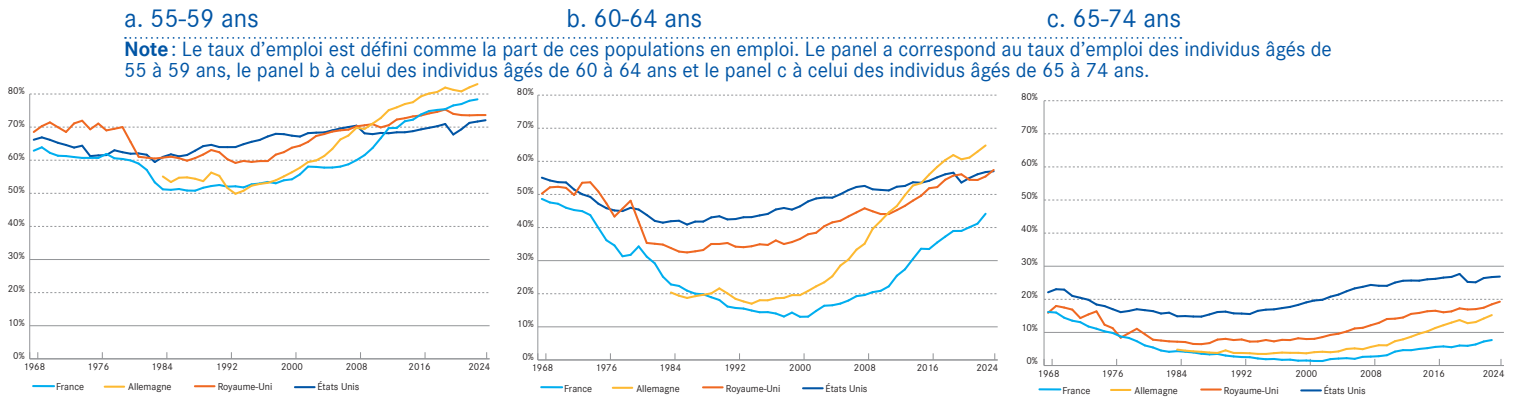
Si l'on veut mieux cerner l'évolution du taux d'emploi des seniors, il est utile de décomposer plus finement par âge l'évolution de l'emploi des plus de 55 ans. Le [graphique 10](#) présente ainsi l'évolution du taux d'emploi des 55-59 ans, des 60-64 ans et des 65-74 ans. On voit ainsi clairement que l'évolution de l'emploi des jeunes seniors (panel a) a connu une évolution en U: il avait ainsi fortement baissé au début des années 1980 avec la mise en place de préretraites dès 55 ans (une situation proche de celle de l'Allemagne), mais cette situation s'est retournée à partir des années 2000 quand les dispositifs de préretraite ont disparu. Aujourd'hui, le taux d'emploi des jeunes seniors français dépasse celui des Américains et des Britanniques. Contrairement à une idée reçue ou, plutôt, à une idée qui a été vraie il y a 20 ans, le taux d'emploi des 55-59 ans n'est pas particulièrement faible en France. La tendance étant toujours à la hausse, il n'est pas improbable que, dans les prochaines années, il remonte pour approcher celui des actifs d'âge intermédiaire.

La situation est très différente lorsqu'on étudie le taux d'emploi des 60 à 64 ans (panel b). La baisse a commencé plus tôt, dès le début des années 1970. La multiplication des préretraites, garanties de ressources offrant des taux de remplacement très élevés pour des départs dès 60 ans, a eu un effet considérable sur l'accélération de la baisse du taux d'emploi des seniors. La réforme des retraites de 1983 n'a fait que consolider un phénomène déjà bien avancé de sortie précoce du marché du travail. Le point bas est atteint au début des années 2000, avec un écart du taux d'emploi de plus de 30 points avec les États-Unis ou de 20 points avec le Royaume-Uni. Le taux d'emploi des 60-64 ans remonte ensuite

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

progressivement sous les effets des réformes des retraites qui repoussent l'âge de départ au taux plein au-delà de la borne des 60 ans ou jouent sur les âges d'ouverture des droits⁴. On peut remarquer que l'Allemagne, qui a été dans une situation proche de la France concernant le sous-emploi des seniors, a connu un retournement encore plus spectaculaire, avec un taux d'emploi des 60-64 ans qui dépasse 60 % et les taux américains et britanniques. Il faut avoir en tête que certaines des réformes des retraites n'ont pas encore produit d'effet sur la participation des seniors au marché du travail après 62 ans (par exemple, la mise en place progressive de la hausse de la durée d'assurance). Cela implique que les taux d'emploi des seniors entre 60 et 64 sont susceptibles de continuer leur progression dans les années à venir (les projections du Conseil d'orientation des retraites indiquent une hausse de l'âge moyen de départ de 62 à 64 ans d'ici à 2035).

Graphique 10. Taux d'emploi des seniors par catégorie d'âge (1968–2024)



Lecture : Depuis les années 2000, le taux d'emploi des seniors augmente en France. En 2023, le taux d'emploi des 55-59 ans (panel a) est de 78 % et dépasse ainsi celui du Royaume-Uni (74 %) et celui des États-Unis (72 %), mais reste inférieur à celui de l'Allemagne (83 %).

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Dynamiques du travail en France depuis vingt ans

La situation du travail aux deux bouts de la pyramide des âges, c'est-à-dire chez les jeunes et chez les seniors, est la principale cause des écarts actuellement observés du nombre total d'heures travaillées en France par rapport à nos voisins. Mais ce constat masque d'importantes dynamiques hétérogènes entre les autres sous-groupes démographiques, par sexe ou par niveau de diplôme par exemple.

S'intéresser à ces dynamiques nous permet : 1) d'analyser l'évolution de l'intégration au marché du travail de sous-groupes spécifiques et 2) de mieux identifier la présence de potentiels « gisements » d'heures de travail parmi ces sous-groupes.

Décompositions dynamiques : méthodologie

Nous nous intéressons aux évolutions des vingt dernières années (2003 à 2023) et comparons ces évolutions entre pays. Nous découpons la population en sous-groupes démographiques sur la base de trois grandes catégories : l'âge, le sexe et le niveau de diplôme. Pour comprendre les évolutions du nombre total des heures travaillées, nous voulons isoler les facteurs structurels des dynamiques du travail spécifiques à chaque sous-groupe. Parmi les tendances structurelles fortes auxquelles sont soumis les marchés du travail de toutes les économies développées, nous nous focalisons sur deux d'entre elles : le vieillissement de la population, d'une part, et la hausse du niveau d'éducation, d'autre part.

L'encadré 1 détaille la méthodologie suivie pour effectuer nos décompositions. Les graphiques 11 et 12 présentent les résultats principaux de ces décompositions. Le premier graphique se focalise sur les évolutions par groupes d'âge et de sexe, alors que le second décompose les évolutions par groupes d'âge et d'éducation.

⁴ Voir par exemple Bozio A., Rabaté S., Tô M. et Tréguier J. (2025) : « Financial Incentives and Labor Force Participation of Older Workers: Evidence from France », in Börsch-Supan et Coile (eds.) *Social Security Programs and Retirement around the World: The Effects of Reforms on Retirement Behavior*, NBER International Social Security, Chicago University Press.

Encadré 1. Méthodologie des décompositions

L'évolution du nombre d'heures annuelles de travail H entre $t - i$ et t peut se décomposer en deux effets :

$$H_t - H_{t-i} = S_t + \Delta_t$$

S_t : un effet structurel qui capture les changements démographiques (par exemple la part des seniors dans la population active) ;

Δ_t : un effet comportemental qui capture l'évolution du nombre d'heures par habitant au sein de chaque groupe (par exemple, le nombre d'heures travaillées par les femmes a augmenté depuis 2003).

Soit j une catégorie (par exemple, les femmes de 30-54 ans), et q_{jt} la proportion de cette catégorie j dans la population en t , alors le nombre d'heures par habitant, récupéré sur l'ensemble des sous-groupes de population s'écrit :

$$H_t = \sum_{j=1}^J q_{jt} H_{jt}$$

Nous mesurons l'évolution du nombre d'heures de travail due au comportement de la catégorie j entre $t - i$ et t , en maintenant la structure de la population constante à la date $t - i$:

$$\Delta_{jt} = q_{j,t-i} (H_{jt} - H_{j,t-i})$$

Enfin, le changement total est donné par :

$$\Delta_t = \sum_{j=1}^J \Delta_{jt}$$

Évolutions structurelles : le rôle de l'éducation et du vieillissement de la population

Sur les [graphiques 11 et 12](#), nous partons du nombre total d'heures travaillées en 2003 et indiquons la contribution des différents groupes et des facteurs structurels à l'évolution totale jusqu'en 2023 sous la forme d'un graphique dit « en cascade », ordonnant les différentes contributions de gauche à droite. Une barre descendante par rapport à la barre précédente indique une contribution négative au nombre d'heures. Une barre montante indique une contribution positive. Nous considérons ici le nombre d'heures travaillées par habitant sans distinguer si celles-ci varient sous l'effet du taux d'emploi ou du nombre moyen d'heures travaillées par les personnes en emploi.

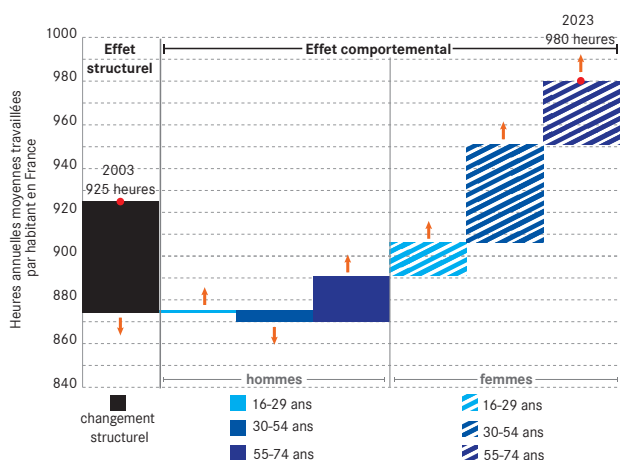
Globalement, en France, le nombre total d'heures travaillées a augmenté au cours des vingt dernières années, passant de 925 heures en moyenne à 980 heures pour l'ensemble de la population des 16-74 ans. C'est aussi le cas en Allemagne, où il est passé de 1 005 heures à 1 070 heures en moyenne. Au Royaume-Uni, en revanche, le nombre est resté stable autour de 1 100 heures. Il a diminué aux États-Unis, mais reste élevé, autour de 1 270 heures en moyenne.

Le [graphique 11](#) montre que **le vieillissement de la population, à comportements inchangés, a un impact structurel négatif fort sur le nombre d'heures travaillées par habitant dans tous les pays**. C'est la première barre noire sur le graphique. Ceci est dû au fait que la part des 55-74 ans dans la population totale a beaucoup augmenté dans tous les pays. Comme les 55-74 ans travaillent moins d'heures au total que les 16-55 ans, ceci tire structurellement vers le bas le total des heures travaillées dans la population. En France, le vieillissement, à comportements inchangés, est ainsi responsable d'une baisse structurelle de l'ordre de 5 % du nombre d'heures travaillées depuis 20 ans. Cet effet structurel est plus fort qu'en Allemagne ou au Royaume-Uni car, en France, le nombre d'heures travaillées par les plus de 55 ans est significativement plus faible que dans le reste de la population.

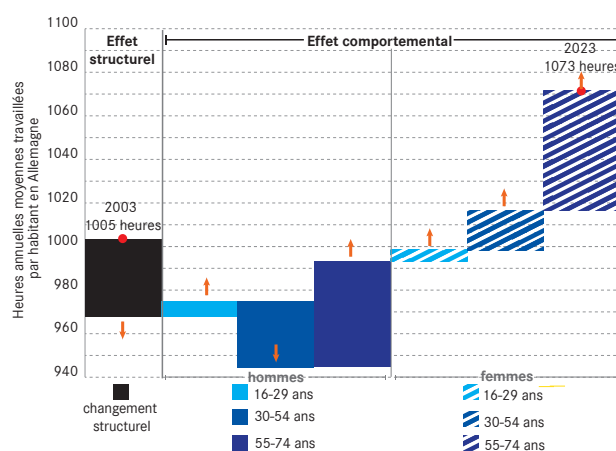
Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

Graphique 11. Contribution du changement structurel et des comportements à l'évolution du nombre total des heures travaillées par âge et par sexe

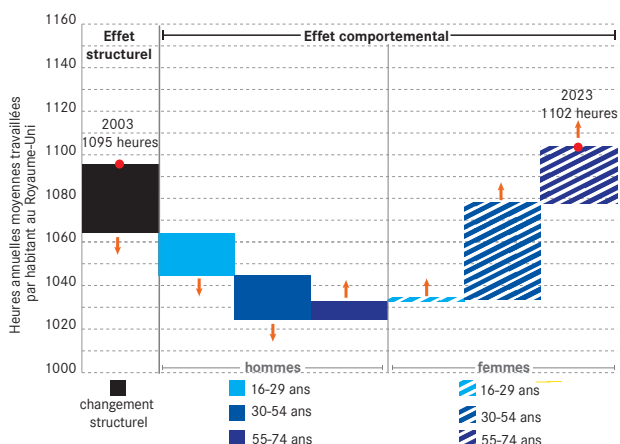
a. France



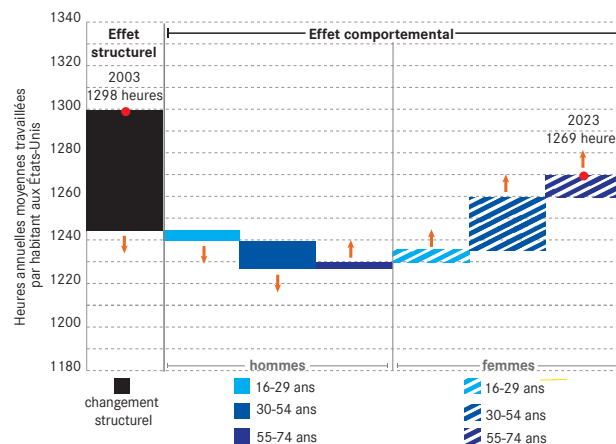
b. Allemagne



c. Royaume-Uni



d. États-Unis



Note : On répartit la population en 6 sous-populations en fonction du sexe et de l'âge. L'âge est en nuance de bleu et les femmes sont en bleu hachuré. Les graphiques commencent par le nombre moyen d'heures travaillées par habitant en 2003 (premier point rouge, à gauche). À cette moyenne, on soustrait le changement structurel de la population (en noir) qui est responsable d'une baisse des heures travaillées dans tous les pays entre 2003 et 2023. Ensuite, on soustrait ou on ajoute les catégories de la population entraînant des réductions (représentées par une flèche vers le bas) ou des augmentations (flèches vers le haut) du nombre d'heures moyennes travaillées entre 2003 et 2023, en commençant par les hommes et en finissant par les femmes. Et ce, jusqu'à arriver au nombre moyen des heures travaillées en 2023 (deuxième point rouge, à droite).

Lecture : En Allemagne, les femmes de 16-29 ans ont contribué à une augmentation de 5,6 heures annuelles moyennes travaillées par habitant entre 2003 et 2023.

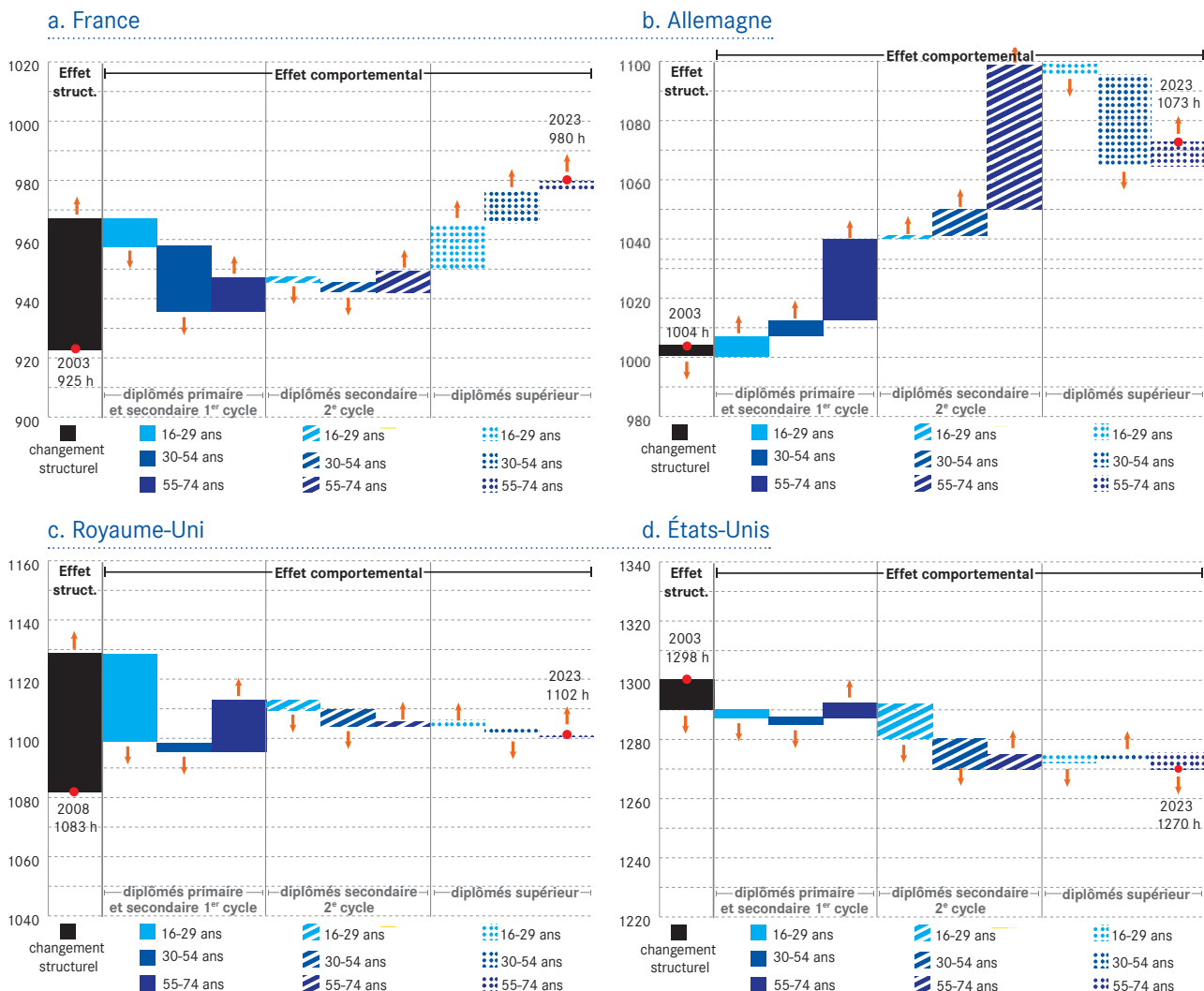
Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Mais face à cet effet structurel négatif du vieillissement, **la hausse tendancielle du niveau d'éducation, à comportements inchangés, a eu un impact positif très fort sur le nombre d'heures travaillées par habitant** (graphique 12). Cet impact est d'autant plus marqué en France que la croissance du niveau moyen d'éducation dans la population des 16-74 ans a été rapide et, surtout, que le niveau d'heures travaillées des moins qualifiés est faible par rapport au reste de la population. Comme le montre la première barre noire sur le graphique 12, l'effet structurel de la croissance du niveau moyen d'éducation est si fort en France, qu'il efface complètement l'effet négatif du vieillissement, et le renverse sensiblement. Le même phénomène s'observe en Allemagne, mais pas aux États-Unis ni au Royaume-Uni où les effets structurels du vieillissement et de l'éducation sont à peu près égaux et se compensent.

Les changements dans la structure par âge et par éducation de la population ont donc eu des effets divergents mais globalement positifs sur le nombre d'heures travaillées. Ces effets structurels sont liés à l'évolution des poids dans la population totale de différents sous-groupes socio-démographiques dont le nombre d'heures travaillées diffère.

Conjointement à ces effets structurels, des changements dans les comportements de travail de chacun de ces sous-groupes ont également eu des conséquences significatives sur les évolutions de la somme de travail utilisée en France.

Graphique 12. Contribution du changement structurel et des comportements à l'évolution du nombre d'heures travaillées par âge et par niveau d'éducation



Note : On répartit la population en 9 sous-populations en fonction du niveau d'éducation et de l'âge. L'âge est en nuance de bleu et chaque niveau de diplôme est représenté par un remplissage différent. Les graphiques commencent par le nombre moyen d'heures travaillées par habitant en 2003 ou en 2008 pour le Royaume-Uni (premier point rouge, à gauche). À cette moyenne, on soustrait ou on ajoute le changement structurel de la population (en noir). Ensuite, on soustrait ou on ajoute les catégories de la population entraînant des réductions (représentées par une flèche vers le bas) ou des augmentations (flèches vers le haut) du nombre moyen d'heures travaillées entre 2003 et 2023, en commençant par les diplômés du primaire et du secondaire 1^{er} cycle (jusqu'à la fin du collège en France), puis par les diplômés du secondaire 2^e cycle, en finissant par les diplômés du supérieur. Et ce, jusqu'à arriver au nombre moyen des heures travaillées en 2023 (deuxième point rouge, à droite).

Lecture : En France, les 30-54 ans diplômés du supérieur sont responsables d'une augmentation de 10,7 heures annuelles moyennes travaillées par habitant entre 2003 et 2023, tandis que les diplômés du primaire du même âge font baisser la moyenne de 22,3 heures..

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).

Trois grands changements méritent d'être soulignés en France :

- La forte hausse du nombre d'heures de travail des seniors
- La forte hausse de celui des femmes
- La forte baisse de celui des moins qualifiés

La forte croissance du nombre d'heures de travail des seniors est indéniablement le moteur principal de la croissance de la quantité de travail en France au cours des vingt dernières années : elle a contribué à augmenter la moyenne du nombre d'heures travaillées de près de 50 heures par habitant, soit plus de 5 %. Cette forte croissance est observable

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

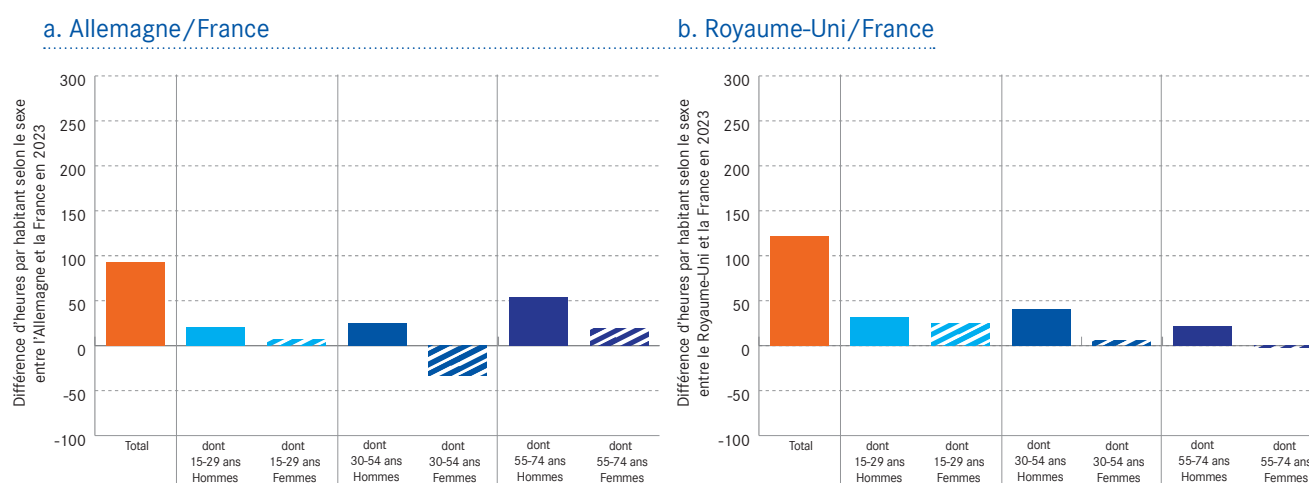
pour les deux sexes (graphique 11) et pour chaque niveau d'éducation (graphique 12). Elle est d'ailleurs particulièrement marquée chez les seniors les moins qualifiés. La croissance du nombre d'heures travaillées des seniors est un phénomène que l'on retrouve partout, au Royaume-Uni, aux États-Unis ou en Allemagne. Notons qu'en Allemagne, cette croissance a été particulièrement forte, alimentée par la hausse spectaculaire du taux d'emploi des seniors et contribuant à augmenter de plus de 100 heures (soit près de 10 %) le nombre d'heures par habitant. En France, l'effet structurel négatif du vieillissement et l'effet positif de la hausse du travail des seniors se sont presque compensés au cours des vingt dernières années. La contribution des seniors à l'évolution du nombre d'heures travaillées en moyenne par habitant n'est donc que légèrement négative : il y a beaucoup plus de seniors qu'il y a vingt ans, mais ils travaillent plus qu'il y a vingt ans.

Notons que la croissance de la part des 55-74 ans dans la population va continuer, mais à un rythme beaucoup moins soutenu dans les dix ans à venir. Par conséquent, si la croissance du nombre d'heures travaillées des seniors se maintient au même rythme, leur contribution globale devrait devenir positive dans les années à venir. Par comparaison, la hausse du travail des seniors a été bien plus modeste aux États-Unis et n'a pas compensé l'effet structurel négatif du vieillissement. En Allemagne, en revanche, la hausse du taux d'emploi des seniors a été si forte que sa contribution positive a été plus de deux fois plus forte que la contribution structurelle négative du vieillissement.

Femmes : une contribution qui s'essouffle

Le groupe dont la contribution positive a été la plus forte est sans aucun doute celui des femmes. Leur contribution totale est équivalente à une hausse de plus de 10 % du nombre moyen d'heures par habitant, ce qui est considérable. Et même si l'on retrouve un mouvement similaire dans les autres pays, la hausse du travail féminin en France est remarquable et plus prononcée qu'ailleurs.

Graphique 13. Contribution de chaque catégorie d'âge et de sexe à l'écart du nombre d'heures travaillées par rapport à la France (2023)



Note : Les graphiques ci-dessus décomposent l'écart du nombre d'heures travaillées par les 16-74 entre l'Allemagne (panel a), ou le Royaume-Uni (panel b), et la France, selon les contributions relatives de sous-groupes de population. Les sous-groupes sont définis par le sexe et la catégorie d'âge (16-29 ans, 30-54 ans, 55-74 ans).

Lecture : En 2023, l'écart du nombre moyen d'heures travaillées par habitant entre le Royaume-Uni et la France s'explique principalement par la contribution des seniors (bleu foncé) et plus particulièrement des hommes. Pour l'Allemagne, ce sont principalement les hommes qui creusent l'écart avec la France (colonnes pleines), et ce d'autant plus qu'ils sont âgés.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne).

Si l'on regarde les différences du nombre d'heures travaillées en 2023 (graphique 13), les femmes françaises sont beaucoup plus proches de leurs homologues britanniques que ne le sont les hommes. Et, alors que les femmes de 16-29 ans et de 55 ans et plus continuent à travailler légèrement moins que leurs homologues allemandes (essentiellement du fait de leurs taux d'emploi inférieurs), les femmes de 30 à 54 ans travaillent un nombre d'heures plus élevé en France qu'en Allemagne. Cet écart s'explique principalement par la marge intensive : les femmes françaises travaillent un nombre d'heures plus élevé, dès lors qu'elles sont en emploi, et ce phénomène est particulièrement marqué chez les femmes de 30 à 54 ans.

Depuis vingt ans, la hausse du nombre d'heures travaillées par les femmes s'explique en grande partie par la hausse très rapide de leur niveau d'éducation par rapport aux hommes. Le [graphique 14](#) montre que les comportements d'offre de travail des femmes par niveau d'éducation ont relativement peu évolué. L'écart du nombre d'heures travaillées par niveau d'éducation est en revanche très fort : les femmes ayant un niveau d'éducation inférieur au secondaire travaillent en moyenne moins de 400 heures par an, alors que les femmes ayant un niveau d'éducation supérieur travaillent plus de 1 200 heures par an, soit trois fois plus. En d'autres termes, la hausse du travail des femmes a été tirée majoritairement par un mouvement structurel lié à la croissance de leur niveau d'éducation, augmentant fortement la part des femmes diplômées du supérieur et dont le nombre annuel d'heures travaillées est plus élevé. Quel que soit le niveau d'éducation considéré, les comportements d'offre de travail des femmes sont relativement stables.

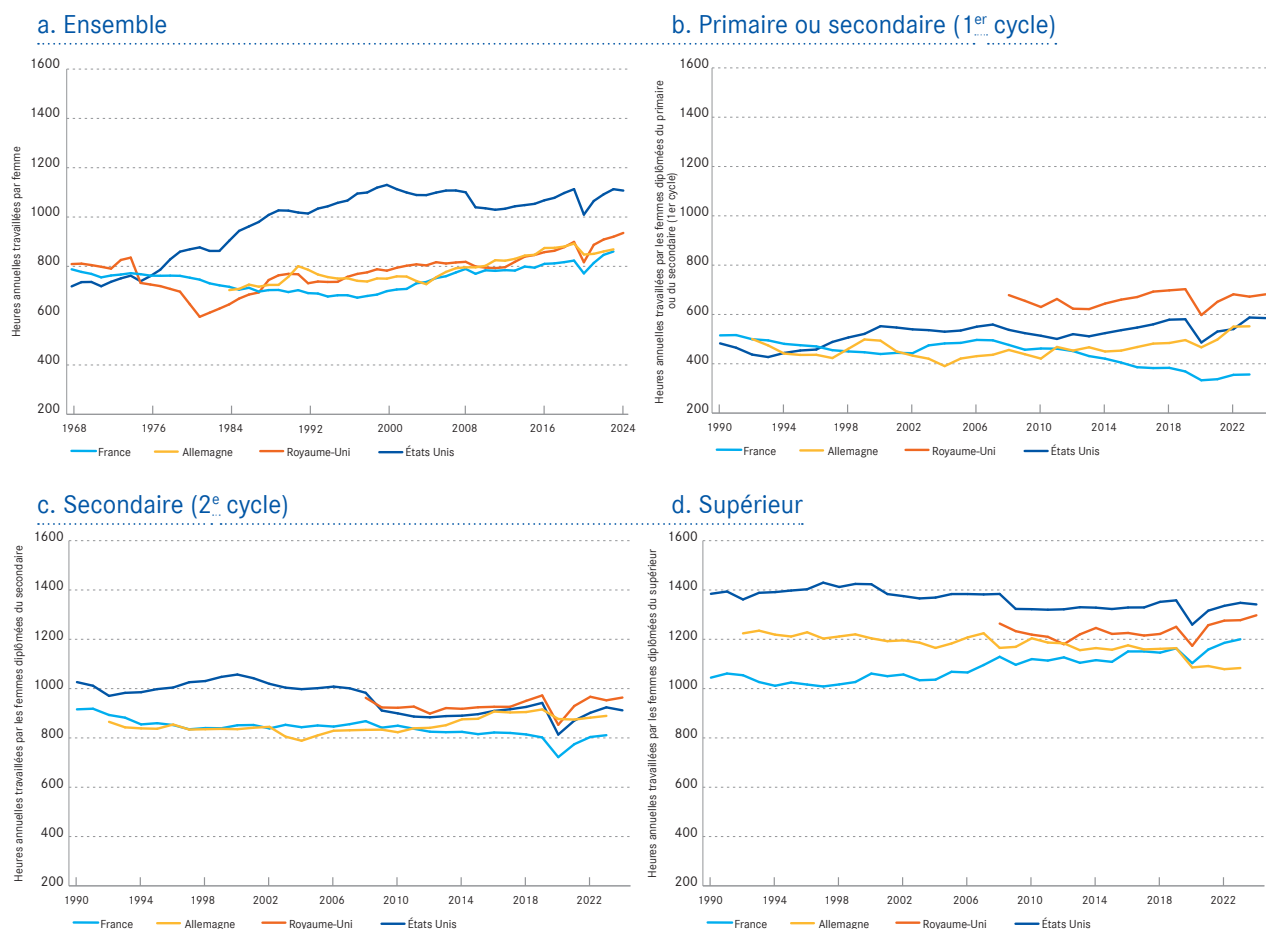
Un dernier point mérite d'être souligné. Si les femmes ont été le moteur de la croissance du nombre d'heures travaillées au cours de la période récente, ce moteur s'essouffle. **Alors qu'il avait beaucoup augmenté entre 1990 et 2010, le nombre d'heures travaillées des femmes stagne à peu près depuis une quinzaine d'années.** Il reste inférieur de plus de 20 % à celui des hommes aujourd'hui. Comme le rappelle une *Note* du CAE⁵, cet écart s'explique par une plus faible participation des femmes au marché du travail, par des interruptions de carrière et un recours au travail à temps partiel plus fréquents. Et près de 80 % de cet écart trouve son origine dans les changements drastiques de comportements d'offre de travail des mères à l'arrivée des enfants.

Constat 5. Depuis vingt ans, la hausse du travail des femmes a augmenté le nombre moyen d'heures de travail par habitant de plus de 10 % essentiellement du fait de l'accroissement de leur niveau d'éducation. Mais ce moteur de croissance s'essouffle et stagne désormais.

⁵ Auriol E., Landais C., Roussille N. (2024) : « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », Les Notes du CAE n° 83, novembre.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

Graphique 14. Nombre d'heures travaillées par les femmes selon leur niveau d'étude



Note : Nombre moyen d'heures annuelles travaillées, estimé sur l'ensemble des femmes de 16-74 ans, à niveau d'éducation donné.

Lecture : Depuis la fin des années 1990, le nombre moyen d'heures annuelles travaillées par l'ensemble des femmes, tous niveaux d'éducation confondus, a augmenté en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, mais il reste nettement inférieur à celui des Américaines (panel a). En 2023, une femme âgée de 16 à 74 ans, diplômée du primaire ou secondaire (1^{er} cycle) travaille en moyenne 356 heures en France, contre 552 heures en Allemagne, 588 heures aux États-Unis et 672 heures au Royaume-Uni (panel b).

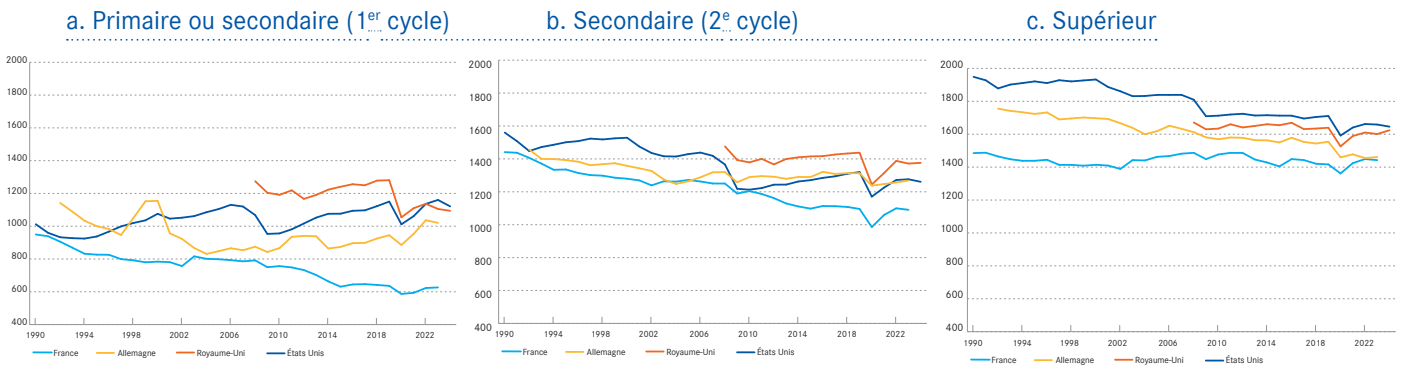
Sources : Enquêtes emploi (Royaume-Uni, Allemagne, France), enquête de population (États-Unis)

L'effondrement du travail des peu qualifiés

En termes d'évolution, un dernier point mérite attention. Le [graphique 11](#) met en lumière la contribution négative des hommes de moins de 55 ans (et surtout des 30-54 ans) dans tous les pays. En France, cette évolution est moins marquée qu'ailleurs, mais masque une très forte hétérogénéité par niveau de qualification. La croissance du nombre d'heures de travail y est en effet essentiellement portée par les plus qualifiés. En revanche, on observe une contribution fortement négative des moins de 55 ans les moins qualifiés en France (et au Royaume-Uni) ([graphique 12](#)). Cette tendance est particulièrement prononcée chez les hommes

Sur le [graphique 15](#), on peut voir que le nombre total d'heures de travail des peu qualifiés s'est effondré. Celui des hommes peu qualifiés a reculé de 40 % en 30 ans ! Les hommes de 16 à 74 ans ayant un niveau d'éducation primaire ou secondaire 1^{er} cycle ou inférieur travaillent en moyenne moins de 600 heures annuelles aujourd'hui, contre plus de 1400 heures (soit plus de deux fois plus) pour les hommes diplômés du supérieur. Cette évolution est d'autant plus spectaculaire qu'elle est très spécifique à la France.

Graphique 15. Nombre d'heures travaillées par les hommes selon leur niveau d'étude



Note : Nombre moyen d'heures annuelles travaillées, estimé sur l'ensemble des hommes de 16-74 ans, à un niveau d'éducation donné.

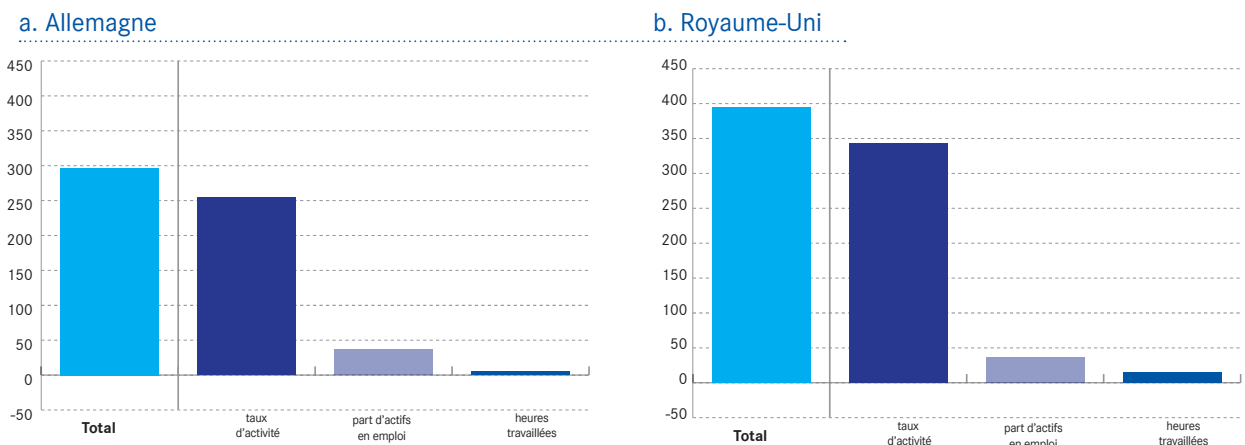
Lecture : En France, quel que soit le niveau de diplôme, les hommes travaillent en moyenne moins d'heures que dans les autres pays. En 2023, un homme entre 16 et 74 ans diplômé du primaire ou secondaire 1^{er} cycle travaille en moyenne 627 heures en France, contre 1020 heures en Allemagne, 1105 heures au Royaume-Uni et 1160 heures aux États-Unis.

Sources : Enquêtes emploi (Royaume-Uni, Allemagne, France), enquête de population (États-Unis)

Il est important de préciser que le fort déclin du nombre d'heures travaillées des moins qualifiés n'est pas un artefact lié à des effets de composition par âge. Il est vrai que l'âge moyen dans la population des moins qualifiés augmente fortement au cours de la période, à mesure que le niveau moyen d'éducation dans la population progresse. Mais on retrouve une forte baisse du nombre d'heures des moins qualifiés même en contrôlant des effets d'âge. Le graphique 16 décompose les écarts du nombre d'heures travaillées parmi les diplômés du primaire ou secondaire 1^{er} cycle. Il révèle que l'écart provient quasi intégralement de différences de taux d'activité. Les moins qualifiés sont donc fortement éloignés du marché de l'emploi en France et ceci est patent aussi bien chez les femmes, que chez les hommes.

Constat 6. Le nombre total d'heures de travail des peu qualifiés a reculé de 40 % en 30 ans. Cette évolution est très spécifique à la France et ne provient pas d'effets de composition par âge. Cette tendance est tirée par les taux d'activité des moins qualifiés qui se sont effondrés, chez les femmes comme chez les hommes, pointant un éloignement accru de ces populations du marché du travail.

Graphique 16. Décomposition des écarts du nombre d'heures travaillées par les diplômés du primaire ou secondaire 1^{er} cycle par rapport à la France (2023)



Note : La première colonne correspond à l'écart du nombre moyen d'heures travaillées par les diplômés du primaire, âgés de 16 à 74 ans, entre l'Allemagne (panel a) ou le Royaume-Uni (panel b) et la France, en 2023. Cet écart est ensuite décomposé : les colonnes 2 et 3 correspondent respectivement à la contribution du taux d'activité et du taux d'actifs en emploi à cet écart du nombre total d'heures. Il s'agit de la marge extensive. La colonne 4 correspond à la contribution du nombre d'heures travaillées par les personnes en emploi à l'écart total. Il s'agit de la marge intensive. **Lecture :** En 2023, les personnes peu qualifiées travaillaient en moyenne 400 heures de plus au Royaume-Uni et 300 heures de plus en Allemagne par rapport à la France. Dans les deux pays, la différence du nombre d'heures s'explique principalement par un écart important de taux d'activité (colonne 2). Les différences de part d'actifs en emploi (colonne 3) et du nombre d'heures travaillées par les personnes en emploi (colonne 4) sont infimes. **Sources :** Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne).

Encadré 2. Impact des évolutions du nombre d'heures travaillées par habitant sur le PIB et la productivité horaire

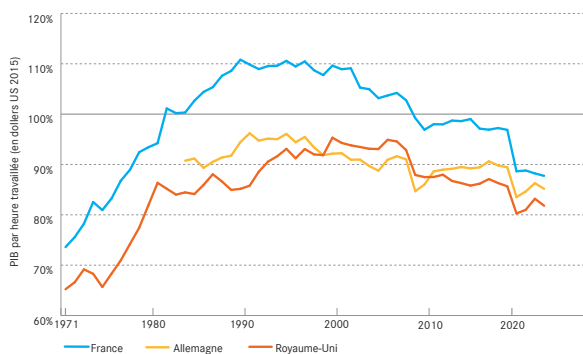
L'objectif de plein emploi qui consiste à réduire les écarts du nombre d'heures travaillées avec nos voisins est souvent présenté comme une contribution à la croissance. Ceci est en partie problématique. Évidemment, éliminer des frictions ou des inefficacités qui empêchent la bonne allocation des talents est utile pour la croissance potentielle. Mais, in fine, travailler a un coût. Ajouter plus de travail dans l'économie pour augmenter le PIB n'est donc pas très utile du point de vue du bien-être. Ce qui compte, c'est le PIB par heure travaillée, c'est-à-dire la productivité horaire du travail. De ce point de vue, il est important de rappeler quelques messages clés. Premièrement, la productivité horaire reste élevée en France, que l'on prenne le nombre total d'heures travaillées issu de la comptabilité nationale ou celui des enquêtes emploi. La productivité française est environ 10 % inférieure à celle des États-Unis, mais similaire à la productivité allemande et supérieure à la productivité britannique.

En revanche, on observe un net ralentissement des productivités relatives de la France, du Royaume-Uni et de l'Allemagne depuis les années 2000. Ceci est en partie expliqué par l'effet de la forte compression des écarts du nombre d'heures travaillées entre les États-Unis et l'Europe. Ces écarts ont atteint leur maximum au début des années 2000 : les Américains travaillaient alors près de 450 heures de plus que les Français. Ils ont beaucoup diminué depuis : la différence n'est plus que de 300 heures aujourd'hui. Comme l'élasticité du PIB au nombre d'heures travaillées est clairement inférieure à 1, la croissance du nombre d'heures travaillées tend à réduire la productivité horaire. Sur nos données, nous estimons cette élasticité à environ 0,5, ce qui est particulièrement faible^a. Une élasticité aussi faible suggère que les heures « marginales » sont significativement moins productives que les autres. Ceci peut être dû au fait que les populations à la marge de l'emploi (seniors, moins qualifiés, etc.) ont une productivité plus faible que la moyenne. C'est un point à garder en tête car l'objectif d'augmenter le nombre d'heures travaillées va inévitablement avoir pour effet de réduire la productivité horaire relative en France.

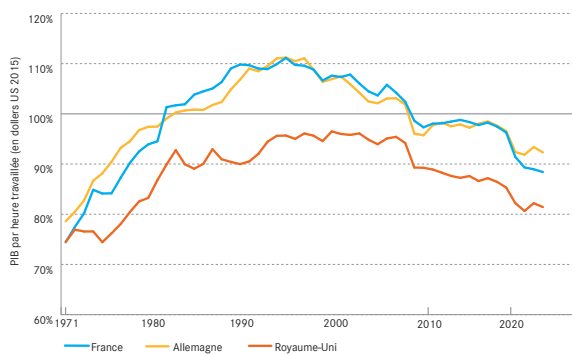
Notons enfin que la baisse de la productivité européenne par rapport aux États-Unis depuis 2000 ne semble pas pouvoir être expliquée simplement et entièrement par l'effet mécanique de la hausse relative du nombre d'heures travaillées en Europe. Ce décrochage de productivité a d'autres causes, analysées dans une *Note du CAE*^b ainsi que dans un *Joint Statement* du Conseil franco-allemand des experts économiques^c, qui nécessitent des réponses de politiques publiques idoines, centrées en particulier sur l'acquisition de capital humain.

PIB par heure travaillée relativement aux États-Unis

a. Enquête emploi



b. Comptes nationaux



Note : Les panels a et b présentent l'évolution des ratios entre les PIB par heure travaillée des pays européens et le PIB par heure travaillée des États-Unis. La mesure du PIB utilisée dans les panels a et b est en dollars, à prix constants et à parité de pouvoir d'achat. La mesure du nombre d'heures travaillées utilisée dans le panel a provient des enquêtes emploi. Celle utilisée dans le panel b provient des comptes nationaux.

Lecture : En 2023, avec la mesure du nombre d'heures travaillées des enquêtes emploi (panel a), les productivités horaires de la France, de l'Allemagne et du Royaume Uni sont inférieures à celle des États-Unis, valant respectivement 88 %, 85 % et 82 % de sa productivité horaire. Cette même année, avec la mesure des heures travaillées des comptes nationaux (panel b), les productivités horaires relatives de la France et du Royaume-Uni restent respectivement autour de 88 % et 82 %, mais celle de l'Allemagne augmente à 92 %.

Sources : Mesure des heures travaillées du panel a : enquêtes emploi (France, Allemagne, Royaume-Uni), enquête de population (États-Unis). Mesure des heures travaillées du panel b : comptes nationaux (France, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne). Mesure du PIB : OCDE (France, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne).

^a Notons cependant que cette estimation est essentiellement corrélacionnelle et donc à prendre avec prudence.

^b Guadalupe M. Jaravel X., Philippon T., Sraer D. (2022) : « Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité », *Les Notes du CAE* n° 75, septembre.

^c Conseil franco-allemand des experts économiques (2024) : « Renforcer les marchés de capitaux de l'Union européenne », *Joint Statement* n° 2, juillet.

Quelles implications en termes de politiques publiques ?

Notre approche désagrégée de l'évolution du nombre d'heures travaillées permet d'identifier les viviers d'augmentation du travail et les externalités fiscales afférentes. Nos six constats aident à clarifier les priorités en termes de politiques publiques.

Emploi *versus* nombre d'heures travaillées

Le problème en France concerne le taux d'emploi (marge extensive) et non pas le nombre d'heures travaillées par actif en emploi (marge intensive). La focalisation du débat sur des politiques qui s'attachent à la marge intensive du travail, du type réduction des jours de congé, dérégulation des heures de travail, défiscalisation des heures supplémentaires, semble donc peu pertinente. De la même façon, au sein de la marge extensive, les écarts de taux d'emploi sont expliqués en très large partie par des écarts de participation au marché du travail et beaucoup moins par des écarts de taux de chômage. La priorité devrait donc être donnée aux politiques qui encouragent la participation plutôt qu'aux politiques exclusivement centrées sur la réduction supplémentaire du taux de chômage.

Taux d'emploi : jeunes et seniors

Les différences de taux d'emploi en France par rapport à nos voisins sont intégralement expliquées par deux groupes, les jeunes et les seniors. Surtout, la contribution des jeunes aux écarts du nombre moyen d'heures de travail par habitant est devenue aussi importante que celle des seniors et va tendre à la supplanter dans les années qui viennent. La question du taux d'emploi des jeunes doit donc devenir une priorité de politiques publiques. Ceci suppose de repenser l'organisation des parcours éducatifs, de faire des *NEET* une priorité absolue et de revoir l'ensemble des politiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Pour ce qui est des seniors, la France a rattrapé son « retard » par rapport aux autres pays sur la population des 55-59 ans, qui ont désormais un taux d'emploi supérieur à celui des Américains ou des Britanniques. Pour les 60-64 ans, il subsiste un écart substantiel, qui se résorbe lentement du fait de la montée en charge des réformes passées (augmentation de l'âge d'ouverture des droits, puis réforme Touraine), mais reste substantiellement inférieur au taux d'emploi de nos voisins. L'emploi des individus de 65 ans et plus, qui a progressé dans la plupart des autres pays par le biais de la hausse de l'emploi qualifié, reste très minoritaire en France. Or augmenter l'emploi de cette catégorie n'équivaut pas à augmenter l'emploi des 55-64 ans car, à 65 ans et plus, la santé se dégrade beaucoup plus vite. Le coût du maintien en emploi de cette catégorie augmente fortement et de manière très hétérogène. Ceci nécessite donc de procéder via des réformes qui ciblent efficacement ceux qui sont les plus susceptibles de continuer à travailler et les moins vulnérables⁶.

Femmes

Les écarts de nombre d'heures travaillées entre hommes et femmes, s'ils se sont réduits, restent élevés. Et la convergence entre hommes et femmes sur le marché du travail semble stagner depuis une quinzaine d'années. Comme le rappelle une *Note du CAE*⁷, le réservoir en termes d'emploi total est considérable. Et les gains économiques et sociaux d'une meilleure allocation des talents au sein de l'économie sont de premier ordre. Le cœur du problème demeure l'impact négatif très fort de l'arrivée des enfants sur les trajectoires professionnelles des femmes. Seul un cocktail ambitieux de politiques publiques, détaillé dans la *Note*, peut prétendre y remédier. Étant donné l'importance de ce gisement de travail, ceci devrait être une priorité des politiques publiques.

Les moins qualifiés

Autre constat préoccupant, le travail des peu qualifiés s'effondre, ce qui a des effets sur l'emploi total, mais aussi en termes d'intégration et de cohésion sociale. Il nous semble crucial de mettre cette question en haut de la liste des priorités d'action publique. Et, en premier lieu, il importe de favoriser toute recherche susceptible de poser un diagnostic plus approfondi des causes de cet effondrement, qui fait encore cruellement défaut. Nos analyses permettent néanmoins de souligner quelques points qui méritent attention en termes de politiques publiques. Premièrement, le *timing* de cet effondrement suggère qu'a priori, le problème fondamental ne provient pas du niveau du coût du travail ou du niveau

⁶ Giupponi G. Seibold A. (2024) : « [Rethinking pension reform](#) », CEPR press.

⁷ Auriol E. et al. (2024), *op.cit.*

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

du Smic. La baisse a essentiellement été enregistrée ces quinze dernières années, une période où les écarts de coûts du travail moins qualifié se sont considérablement réduits avec l'Allemagne ou le Royaume-Uni (poursuite des politiques d'allègements de charges en France, hausse des Smic relatifs en Allemagne et au Royaume-Uni, etc.) Le problème n'est sans doute pas lié non plus à la générosité de l'indemnisation du chômage en France : comme nous l'avons montré, les écarts sont quasi intégralement expliqués par le faible niveau du taux d'activité des moins qualifiés, et non pas par des différentiels de taux de chômage. Il convient donc de creuser plutôt du côté de la forte proportion de *NEET*, de leur faible intégration ou des discriminations qui les éloignent du marché du travail. Il faut également creuser du côté des politiques sectorielles et des déterminants de la demande de travail peu qualifié.

Conclusion : éléments de méthode pour un nécessaire inventaire des politiques de l'emploi

L'exercice descriptif que nous avons mené, qui consiste à désagréger l'offre de travail totale pour en comprendre sa structure et ses évolutions, nous semble essentiel pour la mise en place d'une stratégie de plein emploi. Car un tel exercice permet d'identifier les viviers de travail, c'est-à-dire les groupes qui disposent de marges d'augmentation de leur offre de travail ou qui font face à des frictions particulièrement puissantes.

Il est désormais impératif de passer en revue les politiques susceptibles d'affecter le travail de ces groupes, ces gisements de travail. Mais cet inventaire doit se faire avec méthode, afin de guider efficacement la décision publique. La France dépense en effet significativement plus que ses voisins dans les politiques de l'emploi, de formation et de marché du travail, pour des résultats plutôt mitigés. Il est donc crucial de se doter d'un cadre d'évaluation clair pour déterminer quel levier de politique publique activer en priorité. De ce point de vue, deux éléments sont indispensables, qui font souvent défaut dans la conduite de nos politiques de l'emploi.

Premièrement, il faut connaître précisément l'effet budgétaire total de chaque politique. Et cet effet total ne dépend pas seulement du coût mécanique de la politique, mais de l'ensemble des effets comportementaux engendrés qui, en affectant le travail total, vont produire des externalités fiscales plus ou moins fortes. Mesurer l'élasticité de l'offre de travail (et de la demande de travail) à chacune de ces politiques est donc essentiel, et cela nécessite de mettre en place des évaluations scientifiques rigoureuses des effets causaux de ces politiques sur les comportements et les équilibres sur le marché du travail.

Deuxièmement, il faut être capable de mesurer le coût ou le bénéfice social de ces politiques sur les personnes visées. En effet, un choix politique uniquement guidé par la maximisation des externalités fiscales ne serait pas judicieux. Ce bénéfice social va dépendre de la valeur de la politique pour ces bénéficiaires. Il peut être positif et élevé si les publics visés ont une forte appétence pour travailler et sont confrontés à des barrières d'accès au marché du travail. Il peut être négatif s'il est très coûteux pour les individus visés d'augmenter leur offre de travail ou si la politique consiste à réduire des transferts fortement valorisés par leurs bénéficiaires.

Le Conseil d'analyse économique va produire dans les mois qui viennent des analyses complémentaires au présent *Focus*, dont l'objectif sera précisément de quantifier les externalités fiscales et les bénéfices sociaux de diverses politiques de l'emploi, de formation et d'accompagnement sur le marché du travail.

Bibliographie

Auriol E., Landais C., Roussille N. (2024) : « [Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique](#) », *Les Notes du CAE* n° 83, novembre.

Blundell R., Bozio A., Laroque G. (2011) : « [Labor Supply and the Extensive Margin](#) », *American Economic Review*, 101(3), p. 482-86.

Blundell R., Bozio A., Laroque G. (2013) : « [Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France](#) », *Fiscal Studies*, 34(1), p. 1-29.

Bozio A., Rabaté S., Tô M. et Tréguier J. (2025) : « Financial Incentives and Labor Force Participation of Older Workers: Evidence from France », in Börsch-Supan et Coile (eds.) *Social Security Programs and Retirement around the World: The Effects of Reforms on Retirement Behavior*, NBER International Social Security, Chicago University Press.

Conseil franco-allemand des experts économiques (2024) : « [Renforcer les marchés de capitaux de l'Union européenne](#) », Joint Statement n° 2, juin.

Eurostat (2018) : « [Quality issues regarding the measurement of working time with the Labour Force Survey \(LFS\)](#) », *Statistical Report*.

Fleck S. (2009) : « [International Comparisons of Hours Worked: An Assessment of the Statistics](#) », *Monthly Labor Review*, 132(5), p. 3-31.

Giupponi G. et Seibold A. (2024) : « [Rethinking pension reform](#) », *CEPR press*, novembre.

Guadalupe M. Jaravel X., Philippon T., Sraer D. (2022) : « [Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité](#) », *Les Notes du CAE* n° 75, septembre.

Insee (2016) : « [La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne](#) », *Analyse* n° 26.

Körner T., Wolff L. (2016) : « [Do the Germans Really Work Six Weeks More than the French? Measuring Working Time with the Labour Force Survey in France and Germany](#) », *Journal of Official Statistics*, Vol 32(2), p. 405-431.

OCDE (2018) : « [International productivity gaps: are labor input measures comparable?](#) », *Statistics Working Paper*.

Rexecode (2024) : « [La durée effective du travail en France et en Europe en 2023, et la quantité de travail dans l'économie](#) », décembre.

Annexes

A. Mesure du nombre d'heures de travail dans les enquêtes emploi

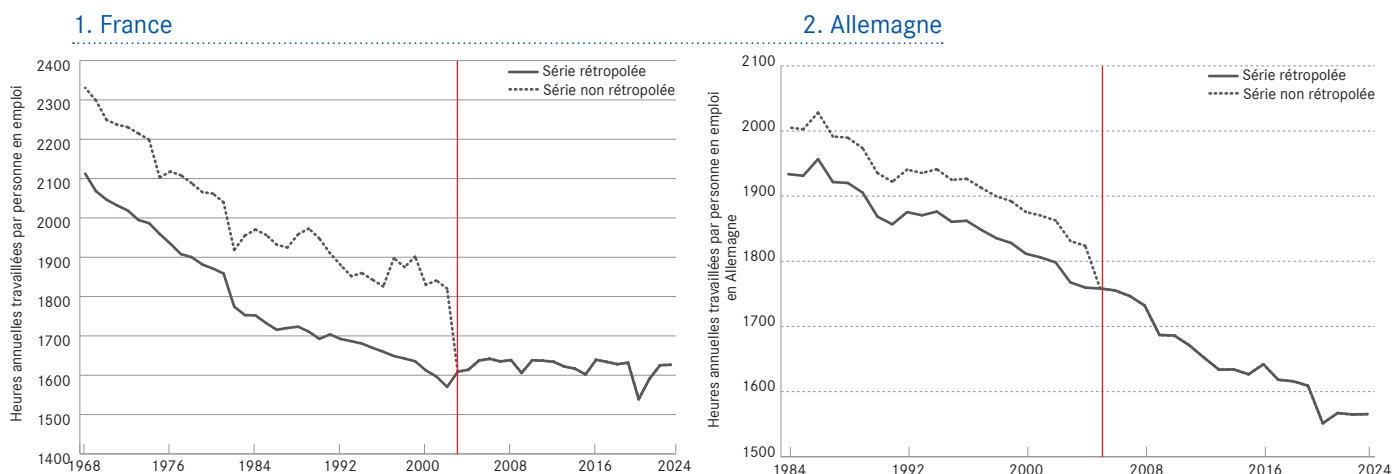
Corrections apportées aux variations saisonnières dans les enquêtes annuelles

Pour la France, nous utilisons une correction estimée dans [Blundell et al. 2013](#). Les auteurs disposaient d'un échantillon préliminaire (pilote) de l'enquête emploi en continu pour 2002 ainsi que des données de l'enquête annuelle pour cette même année. Ainsi, pour 2002, ils ont pu estimer la moyenne du nombre d'heures travaillées par sous-groupes de population à la fois dans l'enquête en continu et annuelle. Les groupes sont définis par le statut (salarié ou indépendant), l'âge, le sexe, le statut marital et le nombre d'enfants. Les auteurs définissent ensuite un facteur d'ajustement au niveau du groupe défini par le ratio du nombre d'heures tel que récupéré dans l'enquête en continu et dans l'enquête annuelle. Ce facteur est appliqué aux données de l'enquête annuelle. En complément de ce traitement, les données sont également corrigées par un facteur de correction annuel.

Pour l'Allemagne, nous n'avons pas de nombre moyen d'heures travaillées par sous-groupes de population à la fois dans l'enquête en continu et dans l'enquête annuelle. Pour chaque sous-groupe, nous calculons donc un facteur de correction correspondant à la moyenne des heures travaillées en 2005 (enquête en continu) rapportée à la moyenne des heures travaillées en 2004 (enquête annuelle). Nous appliquons ensuite ce facteur de correction aux heures travaillées du sous-groupe pour toutes les années avant 2005 (passage à l'enquête en continu). Les sous-groupes sont définis par tranches d'âge, le sexe et le statut (salarié ou travailleur indépendant). Il n'est pas possible de grouper plus finement la population, en incluant par exemple la composition du ménage, car ces variables ne sont pas disponibles sur l'ensemble des données avant 2004.

Concernant les États-Unis et le Royaume-Uni, le passage à l'enquête en continu a induit peu de problèmes de saisonnalité, nous ne corrigeons donc pas leurs séries respectives.

Graphique A. Série brutes et rétropolées



Note : Les séries non rétropolées (lignes pointillées) correspondent aux séries brutes. Les séries rétropolées (lignes pleines) correspondent aux séries transformées pour prendre en compte les variations saisonnières dans les enquêtes annuelles avant 2003 pour la France et 2005 pour l'Allemagne, en utilisant la méthode décrite ci-dessus. Les séries rétropolées sont celles utilisées dans l'ensemble des analyses.

Sources : Enquête emploi (France, Allemagne).

Le cas spécifique des données allemandes

Un examen approfondi conduit par l'[Insee et Destatis](#) comparant les données françaises et allemandes en 2014, en se focalisant sur les salariés à temps plein, a mis en évidence une importante sous-déclaration des absences en Allemagne en raison de congés ordinaires et de jours fériés : les congés déclarés en Allemagne sont en effet très inférieurs à ce

que prévoient la législation nationale et les conventions collectives, ce qui n'est guère plausible même s'il peut y avoir un phénomène de non-recours à la marge.

Ces premiers travaux ont motivé la constitution d'un groupe de travail à l'échelle européenne pour chercher des solutions visant une meilleure harmonisation de la collecte des données sur le temps de travail. Cela a conduit notamment à une refonte du questionnaire de l'enquête, mis en œuvre depuis 2021. Le problème ne se limite en effet pas seulement à l'Allemagne, comme ont pu le montrer les travaux de statisticiens européens⁸ : la dispersion des écarts entre durée habituelle et durée effective de travail pendant la semaine de référence pour les salariés à temps plein est si importante selon les pays qu'on ne peut l'expliquer par les seules différences de législations nationales relatives aux congés et jours fériés et qu'elle révèle bien d'un problème de qualité des données.

Il semblerait qu'une grande partie du problème provienne de la sous-déclaration des absences sur l'ensemble de la semaine de référence : c'est la raison pour laquelle Eurostat a fait le choix de ne publier jusqu'à présent des données sur la durée effective de travail que sur le champ des personnes travaillant au moins une heure durant la semaine de référence (les personnes déclarées absentes sur l'ensemble de la semaine de référence sont exclues). C'est un point à bien garder en tête lorsque nous décomposons les différences France/Allemagne et France/Royaume-Uni d'heures travaillées par habitant : la part de l'année non chômée (qui correspond à toutes les semaines où il y a eu au moins une heure de travail) est certainement surestimée pour l'Allemagne et le Royaume-Uni par rapport à la France. En dépit de la refonte du questionnaire en 2021, il semble en effet que la sous-déclaration des congés subsiste en Allemagne.

B. Comparaison avec les données de l'OCDE

L'OCDE publie également des données sur le nombre annuel d'heures de travail par personne (en emploi). Celles-ci sont utilisées pour le calcul de la productivité du travail qui correspond au ratio du PIB sur le nombre d'heures travaillées. Ce sont le plus souvent des données issues des comptes nationaux qui mobilisent plusieurs sources où l'enquête emploi peut jouer un rôle secondaire : il s'agit en effet non seulement de se conformer au champ de l'activité économique couvert par les comptes nationaux (travailleurs transfrontaliers, inclusion des ménages non ordinaires...) mais aussi d'appréhender la durée réelle de travail avec plusieurs sources telles que des données d'entreprises, des données administratives pour mesurer les durées contractuelles de travail ainsi que les différents facteurs jouant à la hausse (heures supplémentaires) comme à la baisse (congés, arrêt maladie...). La France et l'Allemagne procèdent de cette manière pour l'élaboration de cette donnée dans leurs comptes nationaux, repris telle quelle par l'OCDE, même si les sources utilisées ne sont pas de même nature.

S'agissant du Royaume Uni, l'OCDE réalise sa propre estimation car, dans les comptes nationaux britanniques, le nombre d'heures de travail est essentiellement mesuré à partir de l'enquête emploi, sans ajustements. Pour corriger les biais de déclarations, l'OCDE part ainsi de la durée usuelle de travail mesurée par l'enquête emploi et apporte des corrections pour tenir compte des heures supplémentaires et des absences (congés statutaires, arrêts maladie, etc.)⁹.

Du fait des différentes méthodes de calcul de la durée effective du travail propres à chaque pays et de la disparité des sources utilisées, l'OCDE estime toutefois que la comparabilité internationale des données en niveau sur la durée annuelle de travail n'est pas assurée et qu'elles doivent avant tout être utilisées pour des analyses en évolution.

En dépit de ces problèmes de comparabilité, il est intéressant d'étudier pour chaque pays l'évolution du nombre d'heures travaillées mesuré dans les deux séries, l'enquête emploi et les données de l'OCDE. On en tire les enseignements suivants pour les quatre pays : la série OCDE est systématiquement inférieure à celle de l'enquête emploi et l'écart entre les deux séries est relativement stable dans le temps.

L'écart entre la série OCDE et l'enquête emploi est particulièrement important pour l'Allemagne, ce qui souligne le problème plus aigu de sous-déclaration des congés. Le fait que l'écart entre enquête emploi et OCDE ne se réduise quasiment pas à partir de 2021, année de l'adoption du nouveau questionnaire de l'enquête emploi censé, dans le cas allemand, contribuer à mieux mesurer les absences, laisse penser que les problèmes identifiés n'ont pas encore été résolus¹⁰. Ce problème semble également exister dans le cas du Royaume-Uni, mais dans une bien moindre mesure.

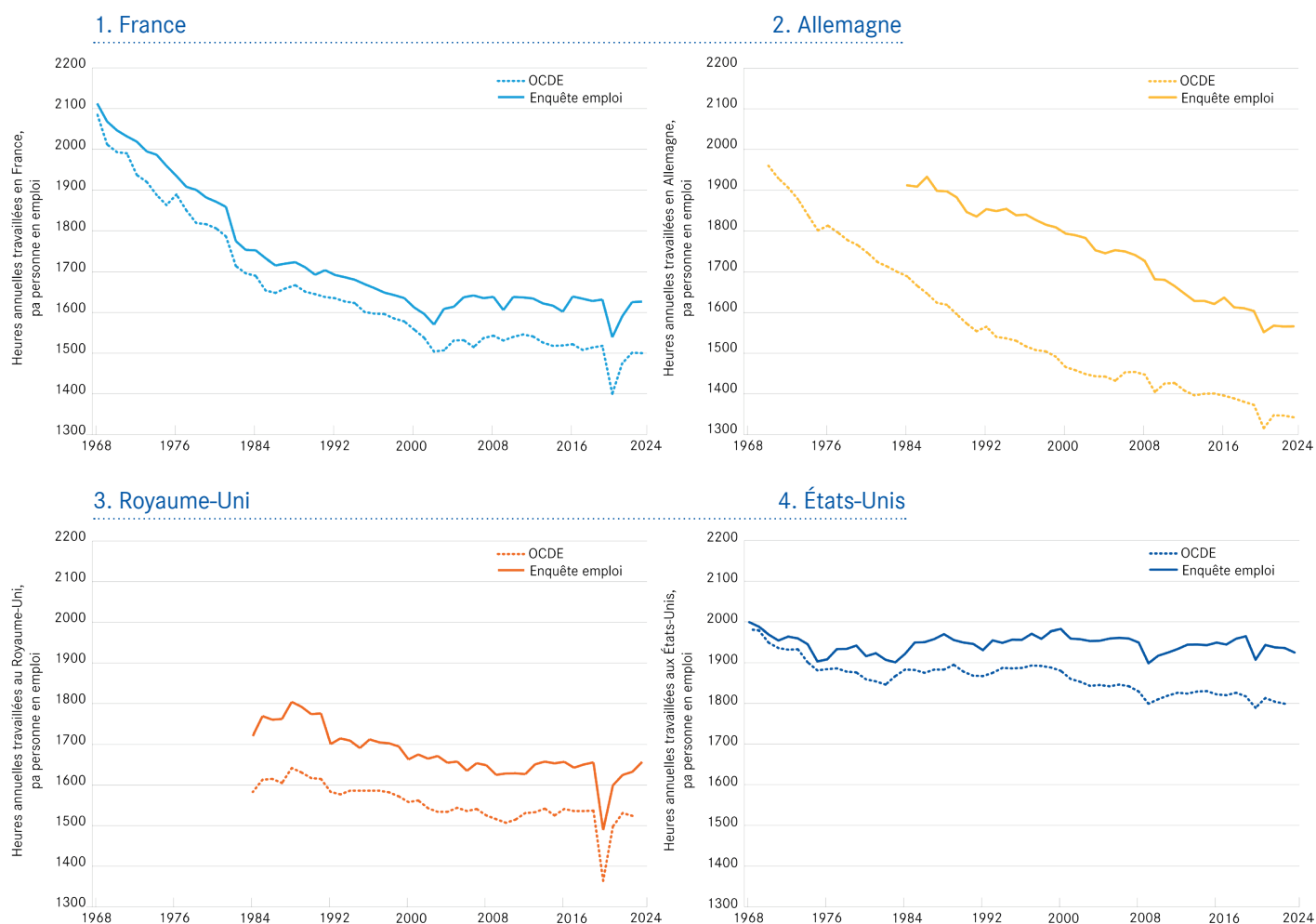
⁸ Voir le [rapport d'Eurostat de 2018](#).

⁹ Voir le [rapport 2018 de l'OCDE sur les écarts de productivité à l'international](#).

¹⁰ Voir la [dernière publication de l'Institut Rexecode](#), qui détaille, à partir des données EU-LFS, le passage de la durée habituelle de travail à la durée effective de travail pour les salariés à temps complet pour l'année 2023 : on retrouve encore un nombre d'absences pour congés et jours fériés très inférieur à ce que l'on peut attendre de la législation en vigueur.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

Graphique B. Comparaison des heures travaillées par individu en emploi entre les sources OCDE et enquête emploi



Note : Nombre moyen d'heures travaillées estimé sur l'ensemble des 16-74 ans.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), OCDE.

C. Méthode de décomposition

Décomposition selon les marges de contribution au marché du travail

Soit H_i le nombre moyen d'heures travaillées par habitant d'un pays i . L'écart total du nombre d'heures travaillées par habitant entre ce pays et la France s'écrit : $H_i - H_{FR}$.

Soient p_i^e et h_i^e respectivement le taux d'emploi du pays i et le nombre d'heures travaillées moyen par personne en emploi, alors on peut réécrire le nombre moyen d'heures travaillées par habitant comme :

$$H_i = p_i^e \times h_i^e$$

En effet, seuls les individus en emploi contribuent positivement à la moyenne des heures travaillées par habitant.

Ainsi, on peut réécrire la différence initiale et faire apparaître les deux marges de contribution au marché du travail : la marge extensive – le taux d'emploi – et la marge intensive – le nombre d'heures travaillées par les personnes en emploi.

$$\begin{aligned} H_i - H_{FR} &= p_i^e \times h_i^e - p_{FR}^e \times h_{FR}^e \\ &= (p_i^e - p_{FR}^e) \times h_i^e + (h_i^e - h_{FR}^e) \times p_{FR}^e \end{aligned}$$

Où le premier terme correspond à la contribution de l'écart de taux d'emploi, à l'écart total, et où le second terme correspond à la contribution de l'écart du nombre d'heures travaillées par personne en emploi à l'écart total.

Cette décomposition peut se raffiner, en réécrivant le nombre d'heures travaillées par habitant afin de faire apparaître le taux d'activité, comme dans le [graphique 16](#), ou même le temps hors congés et les heures travaillées sur les semaines hors congés, comme dans le [graphique 4](#).

Décomposition selon la contribution de sous-groupes de population

Une autre façon de décomposer l'écart moyen du nombre d'heures travaillées par habitant entre un pays donné et la France, $H_i - H_{FR}$, est de considérer la contribution de sous-groupes de population à cet écart.

En effet, imaginons décomposer la population totale en N sous-groupes de population, par exemple en catégories d'âge, alors on peut réécrire le nombre moyen d'heures travaillées par habitant comme une moyenne pondérée récupérée sur ces N sous-groupes :

$$H_i = \sum p_{i,n} \times H_{i,n}$$

Où $p_{i,n}$ correspond au poids du sous-groupe n dans la population totale du pays i , par exemple la part des 16-29 ans dans la population totale du pays i , et $H_{i,n}$ le nombre moyen d'heures travaillées par habitant du sous-groupe n , par exemple le nombre d'heures travaillées par les 16-29 dans le pays i .

On peut réécrire la différence agrégée comme la somme de différences par sous-groupes :

$$H_i - H_{FR} = \sum (p_{i,n} \times H_{i,n} - p_{FR,n} \times H_{FR,n})$$

Le terme entre parenthèses correspond à la contribution du sous-groupe n à l'écart total. Notons que pour chaque sous-groupe de population, cette contribution peut se décomposer en deux éléments :

- un écart lié à la structure de la population (à la part plus ou moins importante de chaque sous-groupe dans la population), à comportement de travail donné ;
- un écart lié aux comportements de travail différents du sous-groupe de population n entre pays, à taille donnée. Pour visualiser cela, voici la formule associée :

$$p_{i,n} \times H_{i,n} - p_{FR,n} \times H_{FR,n} = (p_{i,n} - p_{FR,n}) \times H_{i,n} + (H_{i,n} - H_{FR,n}) \times p_{FR,n}$$

Où le premier terme correspond à la contribution liée à la différence de structure de la population et le second à la contribution des comportements de travail.

C'est ce qui apparaît dans le [graphique 7](#), où les barres grises font apparaître l'écart tiré par une structure des âges différente entre le Royaume-Uni, l'Allemagne, et les États-Unis relativement à la France. Les comportements de travail sont ensuite décomposés selon les marges intensives et extensives de la sous-section ci-dessus.

D. Les niveaux d'éducation en comparaison internationale

L'analyse des niveaux de diplômes à l'échelle internationale repose sur la [classification ISCED](#), qui établit une correspondance entre les diplômes nationaux afin d'assurer une homogénéité entre les différents systèmes éducatifs. Dans cette étude, trois catégories de diplômes sont distinguées pour la comparaison internationale :

Le niveau primaire ou secondaire (1^{er} cycle)

Il regroupe les niveaux d'éducation allant jusqu'à la fin du niveau secondaire inférieur. En France, il va jusqu'au brevet des collèges. L'équivalent du brevet des collèges au Royaume-Uni est le GCSE (*General Certificate of Secondary Education*). En Allemagne et aux États-Unis, cette catégorie s'arrête respectivement aux niveaux 10 et 9.

Objectif « plein emploi » : pourquoi et comment ?

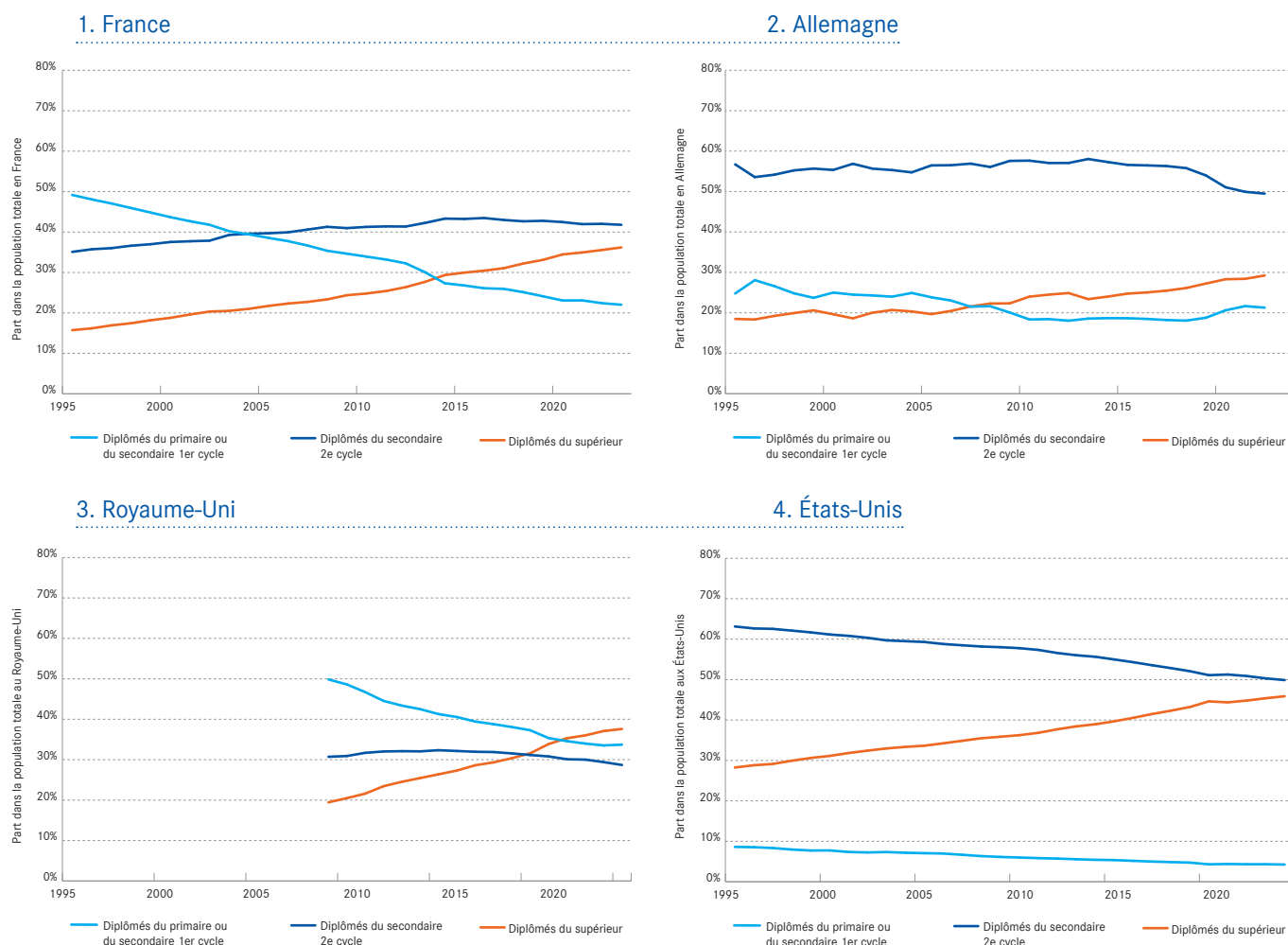
Le niveau secondaire (2^e cycle)

Il englobe les niveaux d'éducation relatifs à l'enseignement secondaire supérieur. En France, il inclut donc les baccalauréats généraux, technologiques et professionnels ainsi que les CAP et les BEP. Au Royaume-Uni, il va inclure les « *A/AS Levels* » pour « *Advanced Level* » et « *Advanced Subsidiary Level* » qui sont des diplômes équivalents au baccalauréat. Aux États-Unis, il recouvre le GED (*General Educational Development*) et le *High School Diploma*, qui constituent des certifications équivalentes au baccalauréat. En Allemagne, ce niveau correspond aux classes allant des niveaux 10 à 13.

Le niveau supérieur

Il désigne l'ensemble des formations relevant de l'enseignement supérieur. En France, il inclut le DUT, le BTS, la licence, le master et le doctorat (et les formations équivalentes). Au Royaume-Uni et aux États-Unis, on retrouve le *Bachelor's degree* (équivalent licence) et le *Master's degree* (équivalent master) ainsi que le *PhD (Doctor of Philosophy)*, équivalent au doctorat). Au Royaume-Uni et aux États-Unis, la correspondance avec les BAC+2 français type DUT sont respectivement le *HND (Higher National Diploma)* et l'*Associate degree*. Aux États-Unis s'ajoute le *Professional School Degree*, diplôme de niveau doctoral axé sur la professionnalisation, à la différence du PhD qui est davantage tourné vers la recherche académique. En Allemagne, le niveau supérieur comprend également les études universitaires avec les équivalents des licences, masters, etc.

Graphique D. Évolution de la part de chaque niveau de diplôme dans la population



Note : Part de chaque niveau de diplôme dans l'ensemble de la population, au cours du temps.

Sources : Enquêtes emploi (France, Royaume-Uni, Allemagne), enquête de population (États-Unis).



**conseil d'analyse
économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du gouvernement en matière économique.

Président délégué Camille Landais

Secrétaire générale Hélène Paris

Conseillers scientifiques

Jean Beuve, Claudine Desrieux,
Maxime Fajeau, Arthur Poirier

Économistes/Chargés d'études

Nicolas Grimprel, Lucie Huang, Alice Lapeyre,
Emma Laveissière, Antoine Lopes

Membres Adrien Auclert, Emmanuelle Auriol,
Antoine Bozio, Sylvain Chassang, Anne Epaulard,
Gabrielle Fack, François Fontaine, Julien Grenet,
Maria Guadalupe, Fanny Henriët, Xavier Jaravel,
Sébastien Jean, Camille Landais, Isabelle Méjean,
Thomas Philippon, Xavier Ragot, Alexandra Roulet,
Katheline Schubert, Jean Tirole

Correspondants

Dominique Bureau, Anne Perrot, Aurélien Saussay,
Ludovic Subran

Toutes les publications du Conseil d'analyse
économique sont téléchargeables sur son site :
www.cae-eco.fr

ISSN 2971-3560 (imprimé)
ISSN 2999-2524 (en ligne)

Contact Presse Hélène Spoladore
helene.spoladore@cae-eco.fr – Tél. : 01 42 75 77 47