



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE

Présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et des perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque numéro contient en outre plusieurs chapitres consacrés à des aspects spécifiques sur le fonctionnement des marchés du travail et à leurs implications pour les politiques afin de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Des statistiques de référence sont également disponibles.

Cette édition des Perspectives de l'emploi de l'OCDE est l'œuvre commune de membres de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Elle a bénéficié des contributions des délégués nationaux des pays. Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

Ce numéro est basé sur des contributions de Alexander Hijzen et Pascal Marianna (chapitre 1), Peter Gal, Alexander Hijzen et Zoltan Wolf (chapitre 2), Andrea Bassanini et Ann Vourc'h (chapitre 3), et Margarita Kalamova, Anne Saint-Martin et Paul Swaim (chapitre 4). Mark Keese a édité ce volume. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE.

http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr

ISBN 978-92-64-17791-8 (imprimé)

ISBN 978-92-64-17792-5 (PDF)

Collection : Perspectives de l'emploi de l'OCDE

ISSN 0256-6192 (imprimé)

ISSN 1999-1274 (en ligne)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : Couverture © Ikoneimages/Inmagine.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2012

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.

Table des matières

Éditorial : Parvenir à une reprise durable – Quelle peut être la contribution de la politique du marché du travail ?	9
Chapitre 1. En attendant la reprise : Les marchés du travail des pays de l'OCDE au lendemain de la crise	15
Principaux résultats	16
Introduction	18
1. Évolutions récentes sur le marché du travail et perspectives	19
2. Une marginalisation croissante des personnes sans emploi ?	26
3. Le chômage structurel a-t-il commencé à s'accroître ?	35
Conclusions	46
Notes	47
Bibliographie	49
Annexe 1.A1. Prévisions de l'OCDE concernant le marché du travail à partir de mai 2012	52
Annexe 1.A2. Statistiques de vacances d'emploi	55
Chapitre 2. Qu'est-ce qui rend les marchés du travail résilients pendant les récessions ?	57
Résultats clés	58
Introduction	60
1. L'impact de la crise financière mondiale sur les marchés du travail et le rôle des politiques : premier aperçu	61
2. Analyse macroéconomique de l'influence des politiques structurelles et des institutions sur la résilience des marchés du travail	76
3. Analyse microéconomique de l'impact des politiques structurelles et des institutions sur la résilience du marché du travail	90
Conclusions	105
Notes	106
Bibliographie	113
Chapitre 3. Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ?	117
Résultats clés	118
Introduction	120
1. Tendances de la part du travail	121
2. Comment expliquer le recul de la part du travail au niveau sectoriel ?	135

3. Conventions collectives, pouvoir de négociation des salariés et part du travail	145
4. Salaire minimum, protection de l'emploi et part du travail	157
Conclusions	159
Notes	161
Bibliographie	165
Annexe 3.A1. Construction et sources des données	172
Chapitre 4. Que signifie la croissance verte pour les travailleurs et les politiques du marché du travail ? Une première analyse	177
Principaux résultats	178
Introduction	180
1. Conséquences sur le marché du travail de la transition vers une croissance verte : enseignements de la modélisation en équilibre général	181
2. Incidences directes sur l'emploi et les besoins de compétences dans les principaux secteurs qui profiteront de la croissance verte et dans ceux qui en pâtiront : enseignements des analyses en équilibre partiel	194
3. Rôle à jouer par les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : instaurer un environnement général favorable	212
4. Rôle à jouer par les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : quelle place pour les mesures spécifiquement vertes ?	221
Conclusions	230
Notes	231
Bibliographie	235
Annexe 4.A1. Liste des secteurs utilisée pour l'analyse de la mobilité de la main-d'œuvre dans la section 2	240
Annexe statistique	241
Tableaux	
1.A1.1. Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE	53
3.1. Structure des systèmes de négociation collective : niveaux de négociation et coordination	151
4.1. Quelques évaluations de l'impact économique des politiques d'atténuation ..	183
4.2. Impact économique d'une politique d'atténuation pour différents modes de recyclage	187
4.3. Les défis de la croissance verte pour les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : vers une classification des facteurs qui différencient les pays	227
4.A1.1. Liste des secteurs et codes de secteur utilisés dans la section 2	240
A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE	244
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage	245
C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge	248

D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2010.	257
E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel.	260
F. Fréquence de l'emploi temporaire.	262
G. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ..	264
H. Fréquence du chômage de longue durée.	266
I. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires.	269
J. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie.	270
K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE.	271

Graphiques

1.1. Une reprise économique faible et inégale.	19
1.2. Le chômage devrait rester élevé dans les pays de l'OCDE.	21
1.3. La reprise n'est pas suffisamment forte pour réduire le déficit d'emplois.	22
1.4. La reprise diffère selon les catégories socio-économiques.	23
1.5. Évolution des probabilités de sortie du chômage.	27
1.6. Évolution du chômage selon la durée, T1 2007 à T4 2011.	29
1.7. Le chômage devient plus persistant.	31
1.8. Les jeunes et les travailleurs peu qualifiés ont un risque accru de chômage ..	33
1.9. Le nombre de personnes ayant un lien marginal avec l'emploi a augmenté. ...	34
1.10. Le chômage structurel a augmenté dans la plupart des pays mais, jusqu'à présent, l'augmentation reste limitée.	36
1.11. Courbes de Beveridge dans un certain nombre de pays de l'OCDE.	38
1.12. Comparaisons entre taux effectifs et taux prévisibles d'obtention d'un emploi et d'offres satisfaites.	40
1.13. Évolution des embauches par groupe de travailleurs et par secteur depuis le début de la crise.	46
2.1. Évolution du chômage et des revenus du travail par pays pendant la crise et au début de la reprise.	65
2.2. Réaction du chômage et des revenus du travail à l'évolution du PIB dans les différents pays pendant la crise et au début de la reprise.	67
2.3. Décomposition de l'évolution du chômage dans les différents pays pendant la crise et le début de la reprise.	68
2.4. Évolution de l'emploi et du nombre moyen d'heures travaillées par âge, niveau d'instruction et type de contrat.	70
2.5. Évolution de certaines institutions du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2007.	73
2.6. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE, 1 ^{er} trimestre de 1995-4 ^e trimestre de 2007.	76
2.7. L'influence des politiques et institutions sur le chômage structurel.	78
2.8. L'influence des politiques et institutions sur la tendance du total des gains, de l'emploi et des gains par travailleur.	80
2.9. L'influence des réformes sur les résultats structurels du marché du travail. ...	80
2.10. Aspects de la résilience du marché du travail, par pays.	84

2.11. Influence des politiques et institutions sur la résilience du marché du travail	85
2.12. Comparaison entre l'évolution effective et prédite du chômage et des gains, par pays	86
2.13. Obtenir une bonne performance du marché du travail tout au long du cycle conjoncturel	89
2.14. Différences entre pays au niveau des structures économiques (« hétérogénéité des structures »)	90
2.15. Différences entre pays au niveau des chocs de production dans les groupes définis par la branche d'activité et la taille des entreprises (« hétérogénéité des chocs »)	93
2.16. Différences entre pays au niveau de la sensibilité de l'utilisation du facteur travail aux chocs de production, selon la branche d'activité et la taille des entreprises (« hétérogénéité des réactions »)	94
2.17. Décomposition des différences entre pays au niveau de l'ajustement du marché du travail durant la crise, 2008-09	96
2.18. Effet de la protection de l'emploi sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production	99
2.19. Effet de la couverture des conventions collectives salariales sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production	101
2.20. Simulation de l'incidence des crises économiques sur le revenu des ménages	102
2.21. Simulation de l'incidence des crises économiques sur les inégalités de revenu des ménages	104
3.1. Le recul de la part du travail dans les pays de l'OCDE, 1990-2009	122
3.2. Évolution de la part du travail et des inégalités de revenu, des années 90 au milieu des années 2000	123
3.3. Le recul de la part du travail dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE, 1990-2007	126
3.4. Variations intrasectorielles et intersectorielles de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990-2007	129
3.5. Variations intrasectorielles moyennes de la part du travail, par branche, 1990-2007	130
3.6. Contribution du salaire réel, de la productivité et des prix à l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990-2007	131
3.7. Variations de la part de différentes catégories d'emploi dans le total des heures travaillées, 1993-2006	133
3.8. Décomposition des variations du partage de la rémunération totale selon le niveau d'instruction, 1997-2004	134
3.9. Croissance de la PTF, accumulation de capital et baisse intrasectorielle de la part du travail	138
3.10. Délocalisations et baisse intrasectorielles de la part du travail	142
3.11. Privatisations, réduction des obstacles à l'entrée et baisse intrasectorielle de la part du travail	145
3.12. Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année pour laquelle des données sont disponibles	147

3.13. Évolution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année disponible	148
3.14. Évolution de la part du travail et de la couverture des conventions collectives	149
3.15. Salaire minimum, protection de l'emploi et part du travail	158
4.1. Exemple de mesure d'atténuation destinée à réduire les émissions de GES et impact de cette mesure sur la croissance du PIB dans les pays de l'OCDE . .	186
4.2. Simulation de l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi, OCDE . .	189
4.3. Impact sectoriel des mesures d'atténuation sur l'emploi par comparaison avec les références historiques, OCDE	190
4.4. Impact sur le PIB et l'emploi en présence de différents degrés de rigidité du marché du travail lorsque les recettes du système d'échange de droits d'émission sont recyclées sous forme de transferts forfaitaires, OCDE	192
4.5. Impact de différents modes de recyclage des recettes du système d'échange de droits d'émission sur le PIB et l'emploi en présence d'un degré intermédiaire de rigidité du marché du travail, OCDE	193
4.6. Projection de l'emploi mondial dans le secteur des énergies renouvelables à l'horizon 2030	198
4.7. Émissions de CO ₂ et emploi par industrie dans 25 pays de l'Union européenne, 2005	205
4.8. Part de l'emploi des secteurs les plus polluants dans quelques pays de l'Union européenne, 2000-07	206
4.9. Part de l'emploi des secteurs les plus polluants dans quelques pays de l'Union européenne, par niveau de qualification, âge et type de contrat, 2000-07	208
4.10. Mobilité de la main-d'œuvre et intensité d'émission de CO ₂ dans 15 pays européens	210
4.11. Protection de l'emploi et réglementation des marchés de produits, 2008	219
4.12. Programmes nationaux du marché du travail spécifiquement verts mis en œuvre par les pays de l'OCDE, 2010	223

Ce livre contient des...



StatLinks 

**Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>. Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien. Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

Éditorial

Parvenir à une reprise durable – Quelle peut être la contribution de la politique du marché du travail ?

*Le chômage reste élevé, pesant lourdement
sur les jeunes et les chômeurs de longue durée,
et le rythme de la reprise sur le marché du travail
fléchit.*

Le taux de chômage dans la zone de l'OCDE s'élevait à 7.9 % en mai 2012, ce qui correspond à environ 48 millions de personnes sans emploi – presque 15 millions de plus que lorsque la crise financière a éclaté à la fin de 2007. Les projections économiques de l'OCDE de mai 2012 indiquent que la création d'emploi restera faible dans de nombreux pays de l'OCDE et que le chômage dans la zone de l'OCDE pourrait toujours se situer aux alentours de 8 % à la fin de 2013. Les perspectives sont plus décourageantes encore dans la zone euro où le chômage augmente à nouveau et devrait continuer à augmenter avant de se stabiliser en 2013.

La persistance d'un haut niveau de chômage parmi les jeunes est particulièrement préoccupante. Le taux de chômage des jeunes pour la zone de l'OCDE était d'un peu plus de 16 % en mai 2012, inchangé par rapport au niveau auquel il se situait un an auparavant. Ce taux va d'environ 8 % en Allemagne à plus de 50 % en Espagne et en Grèce. La lenteur de la croissance de l'emploi se reflète aussi dans la montée du chômage de longue durée. Au dernier trimestre de 2011, plus de 35 % de l'ensemble des chômeurs, dans la zone de l'OCDE, étaient sans travail et à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus. Dans les pays de l'Union européenne, environ 44 % de l'ensemble des chômeurs, en moyenne, étaient chômeurs de longue durée, et les États-Unis ont enregistré une hausse sans précédent de la part du chômage de longue durée qui est passée d'environ 10 % du chômage total en 2007 à environ 30 % au premier trimestre de 2012.

La reprise sur le marché du travail dépend largement d'une solution rapide à la crise de l'euro et de la mise en œuvre de politiques macroéconomiques appropriées...

À court terme, l'amélioration de la situation du marché du travail dépend pour beaucoup d'une reprise économique plus large, et elle est donc soumise à des facteurs sur lesquels les autorités du marché du travail n'ont pas directement prise. Par exemple, le décalage apparu récemment entre la baisse du chômage aux États-Unis et la montée du chômage dans de nombreux pays de la zone euro reflète l'impact de la crise bancaire et de la crise de la dette souveraine dans un certain nombre de pays européens. Les tensions qui en résultent sur les marchés financiers européens, associées à un gros effort d'assainissement des finances publiques, dépriment la demande globale et la création d'emploi en Europe.

Les pays doivent réagir à ces évolutions par des mesures macroéconomiques appropriées, notamment en prenant des dispositions immédiates pour stabiliser le système bancaire européen. Il se justifierait aussi d'assouplir un peu plus la politique budgétaire dans les pays qui ont encore une certaine flexibilité dans ce domaine, même si une telle politique doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie crédible d'assainissement des finances publiques à moyen terme. En outre, un assouplissement plus marqué de la politique monétaire peut jouer un rôle crucial en Europe pour soutenir la croissance à court terme.

... mais les politiques du marché du travail ont néanmoins un rôle déterminant à jouer pour ce qui est de stimuler la création d'emploi et de soutenir l'offre de travail à long terme.

En dépit de ces éléments contraires sur le plan macroéconomique, un ensemble bien conçu de politiques visant le marché du travail peut grandement contribuer à stimuler la création d'emploi. Un tel dispositif peut minimiser les coûts à long terme d'un chômage élevé et aider à préparer le terrain pour un retour durable à des taux d'emploi élevés et à une hausse des gains. En particulier, les responsables publics doivent veiller à ce que la période prolongée de haut niveau de sous-emploi ne compromette pas la reprise en augmentant le niveau du chômage structurel ou en déprimant durablement l'offre de travail. Ce rapport montre que les personnes sans emploi se sont de plus en plus marginalisées, ces dernières années, une proportion croissante d'entre elles dérivant vers le chômage de longue durée ou sortant de la vie active par découragement. Nombreuses sont les personnes, confrontées à des difficultés similaires au cours des précédentes récessions, qui sont sorties définitivement de la vie active. Cela tient notamment à ce que les autorités publiques ont parfois vu dans la réduction de l'offre de main-d'œuvre liée à des départs anticipés à la retraite ou à un basculement dans un régime de prestations maladie et invalidité à long terme une manière de faire baisser les chiffres du chômage. Il est essentiel d'éviter de répéter cette erreur, en aidant les travailleurs sans emploi à garder le contact avec le marché du travail et à se réinsérer dans l'emploi le plus vite possible. Il est très important aussi de veiller à ce que les compétences et la motivation des travailleurs sans emploi, en particulier s'ils sont jeunes et ne font pas d'études, ne se dégradent pas du fait de périodes prolongées de chômage, car cela nuirait à leurs perspectives de gains et d'emploi à l'avenir.

*Les programmes actifs du marché du travail
qui fonctionnent doivent jouer un rôle clé...*

En premier lieu, les chômeurs doivent pouvoir avoir accès à un ensemble complet de services efficaces de retour à l'emploi, dans le cadre de services de l'emploi privés et publics. Il continue à y avoir beaucoup d'embauches en dépit du haut niveau de sous-emploi, et l'aide à la recherche d'emploi devrait être la première forme de soutien pour de nombreux chômeurs, en particulier ceux qui sont prêts à occuper un emploi. Cependant, les employeurs sont aujourd'hui très sélectifs dans leur stratégie d'embauche, de sorte qu'il est très difficile de réaliser rapidement le placement de certains demandeurs d'emploi. Les programmes de formation et même les dispositifs d'insertion bénéficiant de financements publics peuvent aider à éviter que ces personnes ne se démoralisent, tout en les préparant à tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi lorsque la situation du marché du travail s'améliore. Des aides ciblées en direction des employeurs pour de nouvelles embauches, liées à un accroissement net de l'emploi, sont aussi à envisager, plutôt que des réductions générales des charges salariales qui risquent d'être moins efficaces au regard de leur coût. Pour les jeunes, il y a lieu de développer ou d'instaurer des programmes associant les études et le travail, comme l'apprentissage et d'autres programmes de formation professionnelle en alternance. Le nombre de demandeurs d'emploi qui ont ainsi besoin de services intensifs ayant augmenté à la suite de la crise, il importe de bien cibler les dispositifs sur les groupes les plus défavorisés sur le marché du travail, et, lorsque cela est possible, de rehausser temporairement le niveau de financement des programmes actifs du marché du travail (PAMT) les plus performants.

*... et ils devraient bénéficier de financements
suffisants, même dans les pays où les efforts
d'assainissement budgétaire nécessitent
des coupes globales dans les dépenses publiques.*

Les nouvelles analyses développées dans ce rapport montrent que les gouvernements de l'OCDE ont plus fortement rehaussé les dépenses en faveur des PAMT à la suite du déclenchement de la crise financière récente qu'à l'occasion des précédentes récessions, probablement parce qu'ils ont pleinement compris la nécessité de continuer à faire le choix de l'activation, même durant une profonde récession. Cependant, la portée de l'augmentation des dépenses reste modeste et les ressources disponibles par chômeur demandeur d'emploi ont diminué de 21 % en moyenne (en termes réels), dans la zone de l'OCDE, entre 2007 et 2010. Cela donne à penser que les dépenses en faveur des PAMT devraient être épargnées de façon générale au moment d'opérer des réductions d'ampleur dans les dépenses dans le cadre des efforts actuellement déployés d'assainissement des finances publiques à court terme.

*Des mesures d'extension automatique
des programmes actifs et passifs du marché
du travail, durant les récessions, devraient être
sérieusement envisagées...*

Plus généralement, il conviendrait de réfléchir sérieusement à la possibilité de reconfigurer les programmes tant actifs que passifs du marché du travail de façon qu'ils puissent être automatiquement amplifiés ou, à l'inverse, réduits, en fonction des variations conjoncturelles du nombre de demandeurs d'emploi. Par exemple, les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011* analysaient la manière dont le Canada adapte la durée maximale de versement des allocations chômage (dispositif de l'assurance-emploi) en fonction de l'état de la conjoncture, permettant ainsi aux personnes qui deviennent chômeurs durant une récession de percevoir des indemnités sur un plus grand nombre de mois lorsqu'il devient plus difficile de trouver un nouvel emploi. De même, au Danemark et en Suisse, les dépenses en faveur des PAMT s'ajustent automatiquement aux variations du niveau du chômage. L'utilité d'adopter plus largement des mesures qui tiennent ainsi compte de l'état de la conjoncture mériterait d'être examinée d'urgence lorsque la reprise en cours se sera affermie.

*... mais cela suppose de traiter les contraintes
de capacité qui empêchent d'étendre les PAMT
durant les récessions.*

Augmenter les dépenses en faveur des PAMT durant une récession n'est utile que s'il est possible d'intensifier rapidement des services performants de retour à l'emploi. Malheureusement, on sait mal dans quelle mesure il est possible de développer ces services tout en maintenant le niveau de qualité. Il sera donc intéressant d'évaluer précisément l'efficacité des mesures qui ont été prises récemment pour étendre les dispositifs, y compris le recours aux partenariats avec des agences d'emploi privées pour accroître plus rapidement la capacité de fournir des services d'emploi dans le cadre de contrats axés sur la performance.

*Les responsables publics devraient aussi
envisager d'engager des réformes structurelles
pour améliorer la résilience des marchés du travail
face aux chocs négatifs à l'avenir.*

Bien que la reprise actuelle soit loin d'être pleinement réalisée, il n'est pas trop tôt pour se demander comment les politiques et les institutions du marché du travail peuvent être réformées de manière à augmenter la résilience des marchés du travail face aux chocs économiques négatifs. De fait, le marché du travail s'est révélé plus résilient dans certains pays que dans d'autres, durant la crise économique et financière récente. Alors que le taux de chômage a nettement augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE, il a sensiblement reculé en Allemagne et s'est maintenu dans une fourchette de 3.5 à 5.5 % dans plusieurs autres pays (Australie, Autriche, Corée, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas et Suisse). Ce rapport identifie les réformes structurelles qui pourraient accroître la résilience, permettant de maintenir un plus haut niveau d'emploi et de gains durant de futures récessions. Les conclusions sont encourageantes en ceci qu'elles indiquent que certaines des politiques dont

on sait qu'elles favorisent des performances solides sur le marché du travail à long terme, comme celles préconisées dans la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 2006, contribuent aussi à accroître la résilience des marchés du travail face aux chocs négatifs.

Les réformes du marché du travail seront plus efficaces si elles sont associées à d'autres réformes structurelles.

Des réformes du marché du travail et des marchés de produits constituant un ensemble plus vaste sont davantage susceptibles de produire des gains d'ensemble plus importants, en termes de création d'emploi et de performance du marché du travail, que des réformes isolées. Par exemple, plusieurs pays ont récemment annoncé ou introduit des réformes visant à réduire le dualisme sur le marché du travail en réduisant l'écart entre la protection de l'emploi dont bénéficient les travailleurs permanents et celle dont bénéficient les travailleurs temporaires (Espagne, Grèce, Italie et Portugal). L'impact de ces réformes sur à la fois la croissance de l'emploi et l'efficacité dans l'affectation de la main-d'œuvre aux emplois les plus productifs pourrait être accru par des réformes des marchés de produits destinées à renforcer la concurrence dans les secteurs où il y a un fort potentiel de création d'emploi, par exemple dans le commerce de détail et dans les services professionnels.

Plus que jamais, ces réformes doivent être menées avec vigueur, pour réduire le chômage de longue durée et promouvoir de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes.

Les autorités du marché du travail sont clairement soumises à rude épreuve actuellement. Elles sont face à une reprise lente et inégale, face à un risque croissant d'augmentation du chômage structurel dans certains pays et face à des contraintes accrues pesant sur les dépenses publiques. Si la multiplicité des défis évoqués plus haut est sans précédent à certains égards, néanmoins les responsables publics doivent aller de l'avant dans la mise en œuvre de réformes structurelles audacieuses selon les axes définis plus haut tout en investissant dans les politiques actives du marché du travail qui fonctionnent. C'est ainsi qu'ils lutteront au mieux contre le chômage de longue durée, qu'ils stimuleront la création d'emploi et qu'ils amélioreront les perspectives d'emploi pour les jeunes.



John P. Martin,
Directeur,
Direction de l'emploi, du travail
et des affaires sociales de l'OCDE

Chapitre 1

En attendant la reprise : Les marchés du travail des pays de l'OCDE au lendemain de la crise

La reprise économique a été faible ou inégale et certains pays sont retombés dans la récession. Ce chapitre examine les conséquences du manque de vigueur de la reprise pour les marchés du travail des pays de l'OCDE. Trois grandes conclusions se dégagent. Premièrement, près de trois ans après le début du redressement de l'activité, la croissance économique n'a pas été suffisamment forte pour endiguer la hausse conjoncturelle du chômage dans l'ensemble de la zone de l'OCDE. Deuxièmement, les personnes sans emploi souffrent d'une marginalisation croissante, dont témoigne l'augmentation du nombre des chômeurs de longue durée et de travailleurs découragés qui se retirent de la vie active. Troisièmement, on peut craindre qu'au moins une partie de la progression conjoncturelle du chômage ne devienne structurelle, même si ce risque croissant ne s'est jusqu'à présent matérialisé que dans une moindre mesure. Dans l'optique de l'action des pouvoirs publics, la première des priorités est de stimuler la demande globale, ce qui exige des politiques macroéconomiques appropriées, associées à des réformes structurelles encourageant une reprise prompte et solide de la production et de la création d'emplois. Les politiques du marché du travail ont aussi un rôle clé à jouer pour aider les chômeurs à la recherche d'un emploi à se réinsérer et remédier aux obstacles structurels qui entravent leur réinsertion.

Principaux résultats

La reprise économique a été faible ou inégale dans les pays de l'OCDE et certains d'entre eux sont retombés dans la récession. Alors que le redressement de la croissance économique dans l'ensemble de la zone a été, dans un premier temps, d'ampleur comparable à celui enregistré après les récessions du début des années 90 et du début des années 2000, un ralentissement est intervenu par la suite et la reprise est désormais de loin la plus faible enregistrée au cours des quatre dernières décennies. Ce chapitre examine les conséquences du manque de vigueur de la reprise sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. Les principales conclusions sont les suivantes :

- La fragile reprise économique observée en 2010 et 2011 n'a pas été suffisamment vigoureuse pour endiguer le ralentissement conjoncturel du marché du travail :
 - ❖ Presque trois ans après que la reprise économique s'est amorcée, le taux de chômage dans l'ensemble de la zone de l'OCDE ne s'est réduit que de 0.6 point de pourcentage par rapport à son point haut de l'après-guerre, soit 8.5 %, enregistré en octobre 2009, ressortant à 7.9 % en mai 2012. Cela correspond à 48 millions de chômeurs dans la zone de l'OCDE, soit environ 15 millions de plus qu'au début de la crise de l'emploi, en décembre 2007. D'après les dernières prévisions de l'OCDE, de mai 2012, le taux de chômage devrait se maintenir à un niveau durablement élevé, ne diminuant que faiblement pour s'établir à 7.7 % d'ici à la fin de 2013.
 - ❖ Le déficit d'emplois, autrement dit le pourcentage d'augmentation de l'emploi nécessaire pour rétablir le ratio emploi/population d'avant la crise, reste important. Le déficit d'emplois pour l'ensemble de la zone de l'OCDE est passé de 1.2 % au début de la reprise économique, au deuxième trimestre de 2009, à 2.5 % au dernier trimestre de 2011. Dans ces conditions, il faudrait créer dans la zone environ 14 millions d'emplois pour retrouver les taux d'emploi antérieurs à la crise. D'après les prévisions de l'OCDE, la mesure du sous-emploi devrait rester inchangée en 2012 avant de revenir à 1.8 % d'ici à la fin de 2013.
 - ❖ La situation de l'emploi des jeunes et des travailleurs peu qualifiés reste particulièrement mauvaise. L'emploi peu qualifié s'est contracté depuis le début de la crise de près de 5 points de pourcentage par rapport à l'emploi global, et pour l'emploi des jeunes la contraction a été de près de 7 points de pourcentage. La situation est peut-être en train de se stabiliser pour les jeunes, mais pas encore pour les travailleurs peu qualifiés. L'emploi temporaire s'est vivement redressé et représente aujourd'hui une part plus importante de l'emploi global qu'avant la crise, ce qui témoigne de la réticence des entreprises à réembaucher des travailleurs sous contrat de durée indéterminée dans un contexte économique incertain.
 - ❖ Depuis le début de la crise, la diversité des performances du marché du travail selon les pays de l'OCDE a été frappante. Le taux de chômage s'est maintenu dans la fourchette des 3.5-5.5 % dans neuf pays (Australie, Autriche, Corée, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Pays-Bas et Suisse) et a beaucoup baissé depuis le début de la crise en Allemagne (passant de 8.2 % en décembre 2007 à 5.6 % en mai 2012). À l'autre extrême, neuf pays

enregistraient des taux de chômage à deux chiffres en mai 2012 (Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Portugal et République slovaque). Pour l'Union européenne dans son ensemble, le taux de chômage est en augmentation depuis la fin de 2011, alors qu'il a recommencé de baisser aux États-Unis sur la même période.

- L'absence de reprise vigoureuse de la demande globale a conduit, dans la plupart des pays, à une marginalisation croissante des personnes sans emploi, qui a pour effet une augmentation du nombre des chômeurs de longue durée et des demandeurs d'emploi découragés qui se retirent de la vie active :
 - ❖ Le chômage de longue durée de plus d'une année a continué d'augmenter dans la zone de l'OCDE. En pourcentage de la population active, il est passé de 1.6 % au début de la crise à 2.9 % au quatrième trimestre de 2011. Par rapport au chômage total, la moyenne de l'OCDE a progressé de 27 % à 35 % sur la même période. Le taux de chômage de très longue durée, à savoir de deux années ou plus, s'est aussi accru pour s'établir à 1.5 % au quatrième trimestre de 2011, contre 0.9 % au début de la crise.
 - ❖ Les travailleurs n'ayant qu'un lien marginal avec l'emploi, à savoir les personnes qui ne font pas partie de la population active et qui sont désireuses de travailler et disponibles pour travailler sans rechercher activement du travail, ont vu leur part dans la population d'âge actif s'accroître de 0.3 point de pourcentage environ, ce qui paraît faible mais représente une augmentation de presque 30 % par rapport au niveau d'avant la crise. Ce phénomène est lié à l'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi désormais découragés de rechercher activement un emploi en raison des difficultés qu'ils rencontrent pour en trouver un. L'inactivité imputable à d'autres raisons est globalement constante et a quelque peu reculé pour les femmes.
- En plus des inquiétudes qu'elle suscite pour le bien-être des personnes concernées et de leur famille, la marginalisation croissante des personnes sans emploi fait aussi craindre que l'augmentation conjoncturelle du chômage ne devienne structurelle :
 - ❖ La mesure couramment utilisée du chômage structurel est le taux de chômage non accélérateur de l'inflation ou NAIRU. Les estimations de l'OCDE concernant le NAIRU montrent que celui-ci tend à augmenter dans la majorité des pays. En Espagne, en Estonie, en Irlande et au Portugal, il a progressé de plus de 2 points de pourcentage. Cependant, cette augmentation estimée est plutôt faible par rapport à la hausse effective du taux de chômage.
 - ❖ Une approche complémentaire de l'analyse des évolutions récentes du chômage structurel repose sur la courbe de Beveridge, qui illustre la relation négative entre le taux de vacances d'emploi et le taux de chômage sur le cycle conjoncturel. Durant la récession de 2008 et 2009, la marge de main-d'œuvre inutilisée s'est accrue, descendant le long de la courbe de Beveridge. Mais, depuis le milieu de 2010, la courbe de Beveridge a commencé de se déplacer vers la droite dans de nombreux pays, ce qui peut s'expliquer simplement par la configuration cyclique normale en vertu de laquelle une reprise des offres d'emploi ne se traduit pas immédiatement par un recul du chômage. Néanmoins, est peut-être aussi en cause l'aggravation des frictions d'appariement liées à la montée du chômage de longue durée ou à la nécessité de mutations structurelles sur le marché du travail. Par comparaison avec la période qui a suivi l'éclatement de la bulle de l'Internet, le déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suède, pays où la rotation des travailleurs est traditionnellement forte, est particulièrement notable.

- ❖ Une analyse plus détaillée des frictions d'appariement, fondée sur le rapprochement entre évolution effective et évolution prévisible des taux d'obtention d'un emploi et des taux d'offres satisfaites, tend à indiquer que ces frictions ont évolué très différemment selon les pays durant la reprise économique en cours. Elles se sont apparemment accentuées dans des pays comme l'Espagne, les États-Unis, la Norvège, la République slovaque et la Suède. En revanche, elles se sont sans doute réduites dans des pays comme l'Estonie et les Pays-Bas.

Compte tenu de l'ampleur actuelle du sous-emploi conjoncturel des ressources sur le marché du travail, la principale priorité du point de vue du marché du travail devrait être de soutenir la demande globale. La politique monétaire étant déjà assez accommodante et les possibilités d'une politique budgétaire favorable étant très limitées dans la plupart des pays de l'OCDE, il sera déterminant pour la reprise de mettre davantage l'accent sur les réformes structurelles des marchés du travail et des produits. Mais les politiques du marché du travail ont aussi un rôle crucial à jouer pour contenir le risque d'une aggravation du chômage en : i) évitant que les demandeurs d'emploi, et notamment ceux menacés par un chômage de longue durée, ne voient leurs qualifications se déprécier du fait d'un non-emploi prolongé et assurant qu'ils seront facilement employables une fois que le marché du travail se redressera ; et ii) remédiant aux goulets d'étranglement structurels qui empêchent certaines catégories spécifiques de travailleurs de se réinsérer dans l'emploi et certaines entreprises spécifiques de pourvoir leurs emplois vacants.

Introduction

La reprise économique a été faible ou inégale et certains pays sont retombés dans la récession. Pour l'OCDE dans son ensemble, le redressement de l'activité a été, dans un premier temps, d'ampleur comparable à celle observée lors des deux précédentes périodes de reprise, au début des années 90 et au début des années 2000. Cependant, du fait de son net ralentissement au second semestre de 2011, cette reprise est désormais, de loin, la plus lente enregistrée durant la période d'après-guerre, ce qui est lourd de conséquences en termes de réduction du sous-emploi et de perspectives d'emploi pour les chômeurs. En particulier, il est de plus en plus à craindre qu'une partie des chômeurs ne devienne de plus en plus déconnectée du marché du travail et, par suite, plus difficile à réinsérer, même lorsque la situation de l'emploi s'améliorera. Autrement dit, le risque que l'augmentation conjoncturelle du chômage ne devienne structurelle est de plus en plus grand.

Ce chapitre examine le comportement des marchés du travail des pays de l'OCDE durant la reprise de 2010 et de 2011, en focalisant l'attention sur les groupes qui risquent fortement de se marginaliser. Il évalue aussi la mesure dans laquelle la hausse du chômage conjoncturel risque de se traduire par une hausse du chômage structurel. Il est structuré comme suit. La section 1 passe en revue les développements récents sur les marchés du travail et examine les perspectives pour 2012 et 2013. La section 2 analyse les conséquences possibles de la crise économique et de la faible reprise pour la marginalisation des chômeurs. Elle décrit les tendances récentes concernant le chômage de longue durée, le chômage de très longue durée et le nombre de personnes n'ayant qu'un lien marginal avec l'activité. La section 3 examine la contribution éventuelle de la faible reprise et de la marginalisation croissante de la main-d'œuvre à la transformation de l'augmentation conjoncturelle du sous-emploi en un phénomène structurel. La dernière section résume brièvement l'analyse exposée dans le chapitre et présente certaines recommandations et suggestions en vue de futurs travaux de recherche.

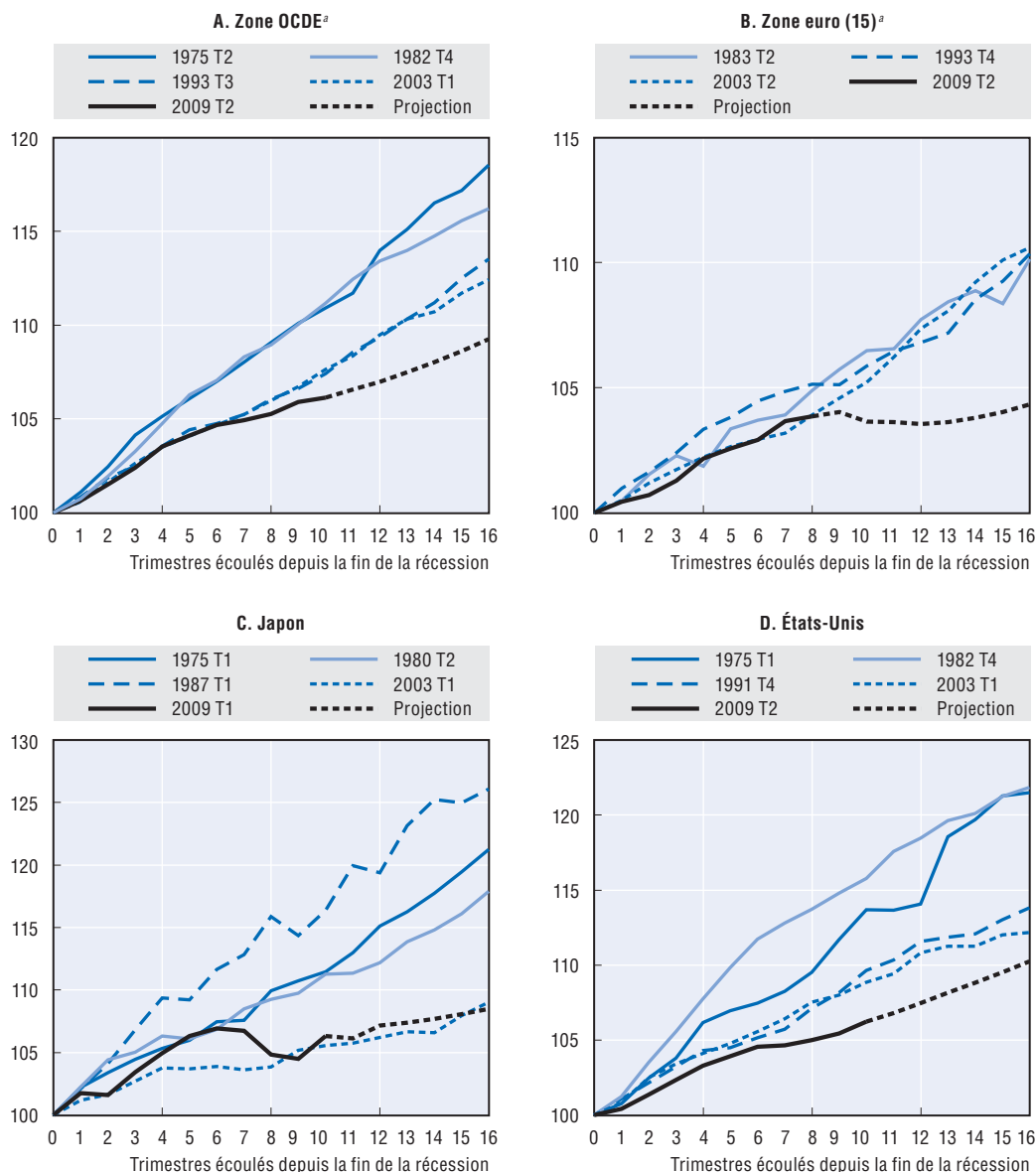
1. Évolutions récentes sur le marché du travail et perspectives

La reprise économique a été particulièrement faible et inégale

La reprise qui s'est amorcée au lendemain de la crise financière et économique qui a frappé les marchés mondiaux en 2008 et 2009 a été faible dans la plupart des pays de l'OCDE et le mouvement de redressement s'est même inversé dans un petit nombre d'entre eux (graphique 1.1 et tableau 1.A1.1 à la fin de ce chapitre). Après une chute du PIB d'environ 4 % durant la phase de ralentissement de l'activité, la croissance économique dans l'ensemble de la zone de l'OCDE a rebondi en 2010, atteignant 3.2 %, mais elle a ralenti depuis. Elle est

Graphique 1.1. Une reprise économique faible et inégale

Base 100 = PIB réel au creux du cycle conjoncturel en termes d'écart de production, données trimestrielles



a) PIB réel agrégé à l'exclusion de Chypre et de Malte pour la zone euro (15).

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des *Perspectives économiques* de l'OCDE, n° 91.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932659958>

revenue à 1.8 % en 2011 et devrait tomber à 1.6 % en 2012 avant de rebondir à 2.2 % en 2013. Le graphique 1.1 compare l'évolution du PIB depuis le début de la reprise et les situations qui ont caractérisé les précédentes reprises. La partie A du graphique montre que, durant la première année et une bonne partie de la deuxième année de la reprise, la croissance économique dans la zone de l'OCDE a été comparable à ce qui avait été observé durant les reprises qui ont suivi les récessions du début des années 90 et du début des années 2000, mais qu'elle a été beaucoup plus faible que celle enregistrée après les chocs pétroliers des années 70. Mais on voit aussi que le redressement de l'activité s'est essoufflé par rapport aux précédents épisodes dès la deuxième année, ce qui en fait, de loin, le plus lent enregistré durant la période d'après-guerre. La configuration est à peu près la même pour la zone euro, le Japon et les États-Unis, même si des différences existent dans la vigueur de la reprise initiale et l'ampleur du ralentissement récent. Les économies émergentes de l'OCDE tendent à avoir enregistré des résultats notablement meilleurs, avec des taux de croissance généralement supérieurs à 3 % en moyenne durant la période de reprise. En revanche, dans plusieurs pays européens, comme la Grèce, la Hongrie, l'Italie et le Portugal, le mouvement de reprise économique s'est inversé au second semestre de 2011, voire ne s'est pas encore enclenché. La lenteur du redressement de la production, dans la majorité des pays, cadre avec les observations historiques fournies par Reinhart et Rogoff (2009) selon lesquelles la production met plus de temps pour se redresser au lendemain d'une crise financière.

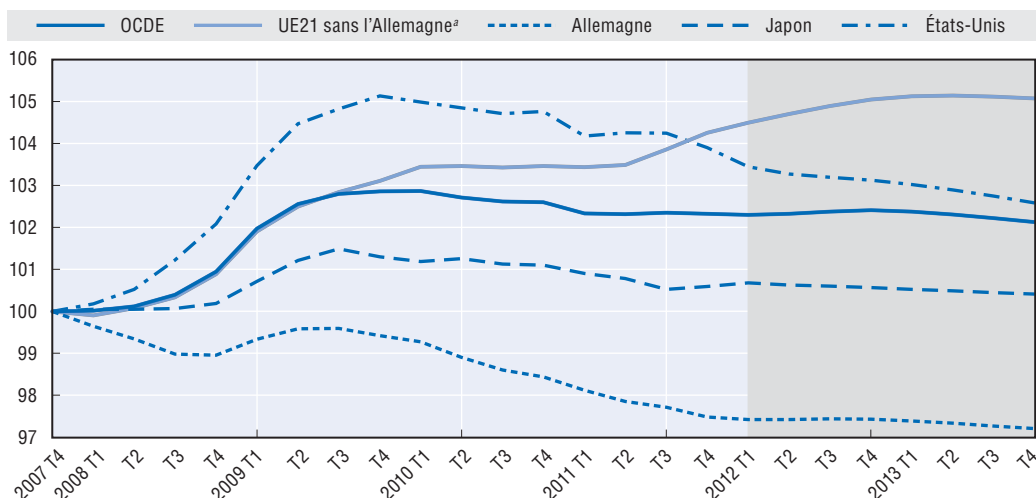
Le taux de chômage demeure irrédiblement élevé

Du fait de la faiblesse de la reprise de l'activité, le taux de chômage n'a décliné que faiblement au cours des deux années après qu'il a atteint son pic conjoncturel à la fin 2009. Le taux de chômage pour l'ensemble de la zone de l'OCDE ne s'est réduit que de 0.6 point de pourcentage par rapport à son point haut de l'après-guerre (8.5 %) enregistré en octobre 2009, s'établissant à 7.9 % en mai 2012, ce qui correspond à 48 millions de chômeurs pour la zone de l'OCDE, soit environ 15 millions de plus qu'au début de la crise de l'emploi, en décembre 2007. D'après les dernières prévisions de l'OCDE de mai 2012, le taux de chômage devrait se maintenir à un niveau durablement élevé pendant assez longtemps, comme il ressort clairement de la partie A du graphique 1.2 qui retrace l'évolution du taux de chômage depuis le début de la crise. Ce graphique montre qu'au milieu de 2009, le taux de chômage avait rapidement augmenté, de plus de 3 points de pourcentage, du fait de la crise, dans la zone de l'OCDE. Il n'a que très légèrement baissé depuis et devrait rester globalement stable jusqu'à la fin de l'an prochain, avec un taux de chômage de 7.7 % pour l'ensemble de la zone de l'OCDE fin 2013. La persistance d'un haut niveau de chômage suscite de réelles inquiétudes quant à la possibilité pour les chômeurs de trouver rapidement un emploi si, et quand, la reprise économique prend de la vigueur.

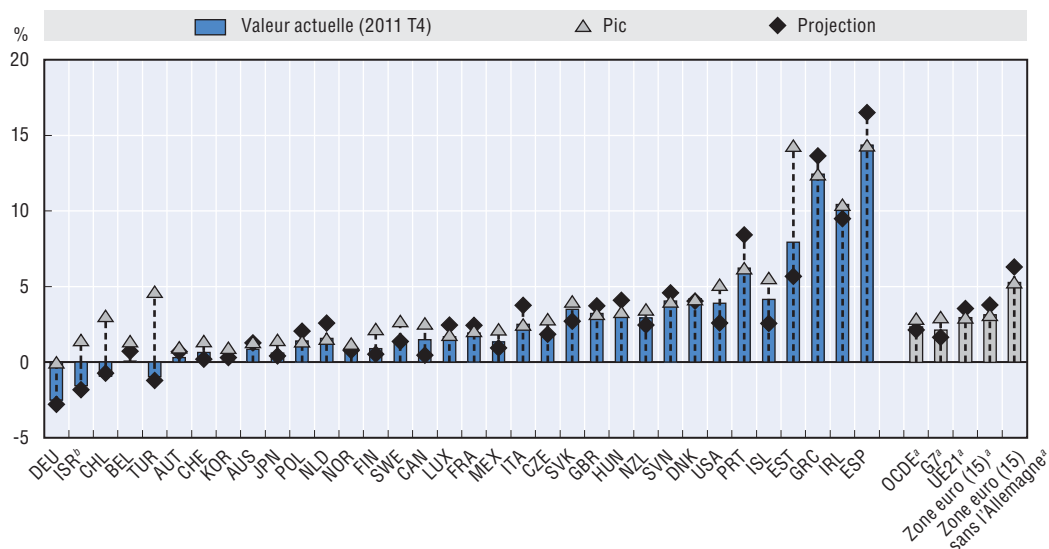
L'évolution du taux de chômage dans l'ensemble de la zone de l'OCDE masque d'importantes différences selon les pays, pour ce qui est de l'impact initial de la crise comme des perspectives de reprise. L'impact initial a été particulièrement fort en Espagne, en Estonie, aux États-Unis, en Irlande et en Islande (partie B du graphique 1.2). Parmi ces pays, il n'y a qu'en Estonie, où le chômage avait connu une aggravation relative particulièrement prononcée, qu'il a sensiblement reculé par rapport à son pic. Aux États-Unis, le taux de chômage a diminué passant de 10 % en octobre 2009 à 8.2 % en mai 2012. Au Japon, la hausse initiale du taux de chômage a été limitée et ce taux a décliné assez rapidement après avoir atteint son sommet conjoncturel. En Allemagne, où le taux de chômage n'a augmenté que faiblement au premier trimestre de 2009, le chômage est maintenant de 30 % environ inférieur

Graphique 1.2. **Le chômage devrait rester élevé dans les pays de l'OCDE**

A. Taux de chômage, base 100 au T4 2007, variation en points de pourcentage entre 2007 T4 et 2013 T4



B. Variation en points de pourcentage du taux de chômage, depuis T4 2007



Note : La zone ombrée en gris correspond aux prévisions de l'OCDE.

a) Les agrégats sont des moyennes pondérées.

b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.Source : Calculs de l'OCDE sur la base des *Perspectives économiques* de l'OCDE, n° 91.StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932659977>

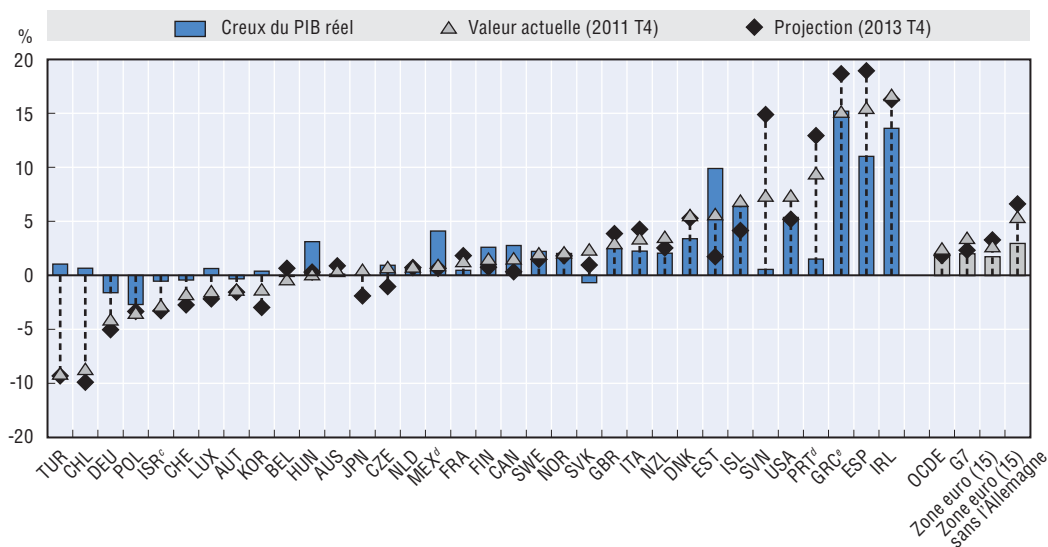
à ce qu'il était au début de la crise, poursuivant le mouvement de baisse tendancielle observé depuis le milieu des années 2000. Dans plusieurs autres pays de l'Union européenne, comme l'Autriche, la Belgique, la France, l'Italie et les Pays-Bas, l'impact initial de la crise sur le taux de chômage a également été limité, mais il n'y a guère de signes de reprise. De fait, en raison de la crise de la dette souveraine dans la zone euro, on s'attend que le taux de chômage continue d'augmenter jusqu'à la fin 2013 dans la majorité des pays de l'Union européenne, en particulier en zone euro. Les facteurs qui peuvent expliquer les divergences dans la situation des pays en ce qui concerne l'impact de la crise sur le chômage sont analysés plus avant au chapitre 2 qui traite de la résilience des marchés du travail¹.

Le déficit d'emplois reste important

La reprise économique n'a pas été suffisamment forte pour éviter une nouvelle aggravation du déficit d'emplois, qui correspond au nombre d'emplois qu'il faudrait créer pour retrouver le ratio emploi/population d'âge actif d'avant la crise. Le graphique 1.3 présente le déficit d'emplois au début de la reprise, pour la dernière période pour laquelle les données sont disponibles (T4 2011) et pour le T4 2013, sur la base des prévisions de l'OCDE de mai 2012. Le déficit d'emplois dans la zone de l'OCDE a continué de s'aggraver pendant tout le début de la période de reprise, dans la plupart des pays. Le déficit d'emplois pour l'ensemble de la zone de l'OCDE est passé de 1.9 % au début de la reprise économique, au T2 2009, à 2.4 % au dernier trimestre de 2011. Compte tenu du niveau actuel de l'emploi, cela implique que la zone de l'OCDE doit créer 14 millions d'emplois pour retrouver les taux d'emploi d'avant la crise. Les projections de l'OCDE tendent à indiquer que l'ampleur du sous-emploi devrait rester inchangée en 2012 avant de se réduire, s'établissant à 1.8 % d'ici la fin de 2013, son niveau au début de la reprise de l'activité². Par conséquent, la création d'emploi devrait continuer à ne pas être suffisante pour absorber l'important sous-emploi qui est apparu du fait de la crise.

Graphique 1.3. **La reprise n'est pas suffisamment forte pour réduire le déficit d'emplois**

Déficit d'emplois en pourcentage de l'emploi effectif^a



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du déficit d'emplois au T4 2011.

- Le déficit d'emplois à une certaine date correspond à l'augmentation de l'emploi nécessaire pour rétablir le ratio emploi/population d'âge actif à son niveau du T4 2007. Le point creux du PIB est fixé au point de départ de l'épisode le plus long de hausses consécutives du PIB observé depuis le T4 2007. De plus amples détails sont présentés en annexe, tableau 1.A3.2, dans OCDE (2012a).
- L'OCDE, le G7, la zone euro (15) et la zone euro (15) sans l'Allemagne sont des moyennes pondérées des pays représentés.
- Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.
- Les séries sont ajustées pour tenir compte de ruptures dans les séries suite, respectivement, à l'introduction des données du recensement 2010 pour le Mexique et au changement dans l'Enquête de population active pour le Portugal en 2011.
- Le point bas du PIB réel correspond à T4 2011 pour la Grèce.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932659996>

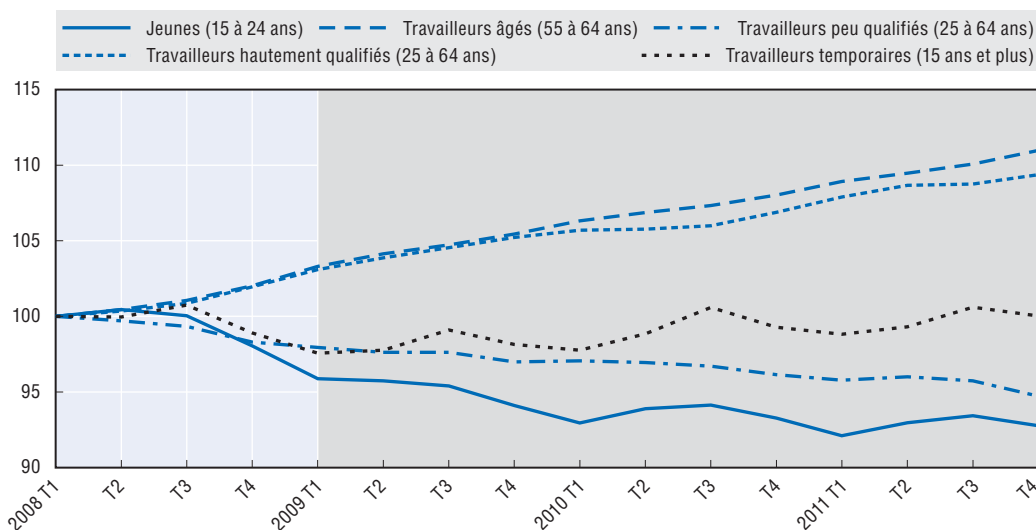
L'ampleur estimée du déficit d'emplois varie largement selon les pays. La configuration est analogue à celle concernant le chômage décrite en partie B du graphique 1.2, avec cependant quelques légères différences dues au rôle de la participation à la vie active et au fait qu'on observe les variations en proportion plutôt qu'en points de pourcentage. Le déficit d'emplois est particulièrement élevé en Espagne, en Grèce et en Irlande, où il excède 15 %. Le déficit d'emplois est important également (entre 5 % et 10 %) au Danemark, en Estonie, aux États-Unis, en Islande, au Portugal et en Slovénie. En Estonie et en Islande, on anticipe une baisse du déficit d'emplois qui devrait passer en dessous de 5 % d'ici à la fin 2013, alors qu'une nouvelle augmentation sensible est prévue en Espagne, en Grèce, au Portugal et en Slovénie. Le déficit d'emplois a été entièrement résorbé dans dix pays de l'OCDE et il devrait se résorber dans deux autres pays d'ici à la fin de 2013.

Les différentes catégories de main-d'œuvre continuent de connaître des situations divergentes au regard de l'emploi

Les précédentes éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* ont montré que l'impact initial de la crise sur l'emploi diffère largement selon les catégories socio-économiques (OCDE, 2009, 2010 et 2011a). En particulier, on a constaté que les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs temporaires étaient les catégories pour lesquelles le recul de la demande globale de main-d'œuvre avait été le plus marqué, ce que confirme le graphique 1.4, qui retrace l'évolution de l'emploi au niveau de l'ensemble de la zone de

Graphique 1.4. La reprise diffère selon les catégories socio-économiques

Ratio de l'emploi de chaque catégorie considérée à l'emploi^a moyen^b global des pays de l'OCDE, T1 2008 à T4 2011, indice = 100 au début de la crise



Note : La zone ombrée en gris couvre la période de reprise qui a fait suite au point bas du PIB pour l'ensemble de la zone de l'OCDE.

a) Les séries sont lissées à l'aide de moyennes mobiles centrées sur trois trimestres.

b) La moyenne de l'OCDE est une moyenne pondérée pour 33 pays en ce qui concerne les données par âge (à l'exclusion du Chili) ; pour 30 pays en ce qui concerne les données sur l'éducation (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, du Japon et de la Nouvelle-Zélande) ; et pour 28 pays en ce qui concerne les données sur les travailleurs temporaires (à l'exclusion des pays signalés précédemment, plus les États-Unis et Israël).

Source : Calculs de l'OCDE à partir des Bases de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE et des Statistiques de population active de l'OCDE et des enquêtes nationales de population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660015>

Encadré 1.1. **Le pourcentage de jeunes à risque de marginalisation sur le marché du travail a augmenté**

La forte dégradation des perspectives d'emploi des jeunes durant la crise est particulièrement préoccupante car l'expérience du chômage et les difficultés sur le marché du travail rencontrées par les jeunes au début de leur vie active peuvent compromettre leur parcours professionnel à long terme et leurs perspectives de gains futurs (on parle d'« effet stigmatisant »). Ce risque est particulièrement marqué pour les jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni en train de faire des études ou de suivre une formation (les « NEET »). La part de ce groupe dans la population totale de jeunes de la zone euro a progressé d'un point de pourcentage depuis le début de la crise, atteignant 16.4 % au premier trimestre de 2011 (voir partie A du graphique ci-dessous). Les jeunes de ce groupe peuvent être soit au chômage, soit inactif. Le pourcentage de NEET dans les jeunes chômeurs et inactifs est représenté séparément dans les parties B et C.

Le taux des NEET s'est accru dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Autriche, du Portugal, de la République tchèque, de la Suède et de la Turquie. Des hausses notables de plus de 4 points de pourcentage sont intervenues dans les pays qui ont été à la fois durement touchés par la crise et où les taux antérieurs à la crise étaient déjà élevés (par exemple, Espagne et Irlande).

L'augmentation du taux des NEET reflète essentiellement la progression du taux du chômage parmi les jeunes en dehors du système d'enseignement. Pour la zone de l'OCDE dans son ensemble, le pourcentage des NEET parmi les jeunes chômeurs s'est accru de 1.3 point depuis le début de la crise (correspondant à une augmentation d'environ 5 points de pourcentage en termes de population active de jeunes). On observe des différences frappantes entre les pays. Au cours de la période de quatre années qui s'est achevée au premier trimestre de 2011, le pourcentage de l'ensemble des jeunes qui étaient au chômage et ne suivaient pas d'études a fortement augmenté, de 6.9 points de pourcentage en Espagne pour atteindre 12.6 % au premier trimestre de 2011. Il s'est accru de 5.4 points en Irlande, de 3.5 points en Grèce et en Slovaquie et de 2 points ou plus dans les quatre autres pays (Estonie, États-Unis, Nouvelle-Zélande et République slovaque). En revanche, il a fortement diminué, de plus d'un point en Allemagne pour revenir à 3.9 % au premier trimestre de 2011.

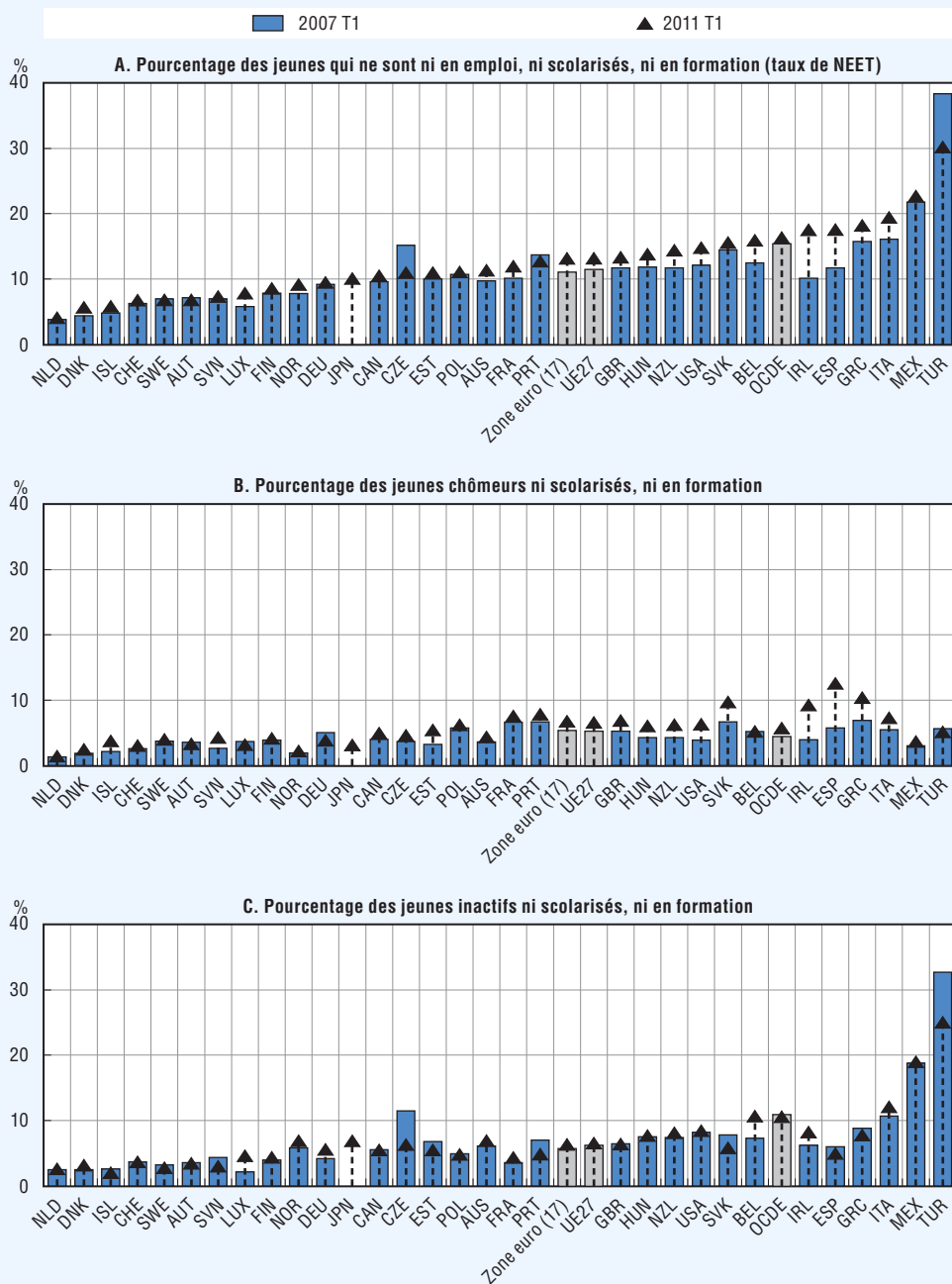
Le pourcentage de l'ensemble des jeunes qui étaient inactifs et qui ne suivaient pas d'études a diminué légèrement pour l'ensemble de l'OCDE, en raison de situations opposées suivant les pays. De manière générale, la principale préoccupation est donc le chômage des jeunes et non l'augmentation de leur inactivité (après leurs études et leur formation). Cependant, dans quelques pays, comme la Belgique, l'Irlande, l'Italie et le Luxembourg, la part des jeunes inactifs, qui ne suivaient pas d'études et n'étaient pas en formation, s'est sensiblement accrue.

Dans plusieurs des pays où le taux des NEET a sensiblement progressé au lendemain de la crise, on a observé aussi une progression marquée de la part des jeunes qui ne travaillaient pas mais étudiaient. Cette part s'est accrue de plus de 10 points de pourcentage en Espagne, en Irlande et en Islande et de 6 points de pourcentage ou plus au Danemark, en Irlande, en Islande, en Norvège, au Portugal, en République tchèque et en Turquie.

Encadré 1.1. Le pourcentage de jeunes à risque de marginalisation sur le marché du travail a augmenté (suite)

Taux des NEET parmi les jeunes dans les pays de l'OCDE

Pourcentage de la population âgée de 15 à 24 ans^a, T1 2007 à T1 2011^b



Note : Les pays sont indiqués par ordre ascendant du taux des NEET au T1 2011.

a) L'OCDE, l'UE27 et la zone euro (17) sont des moyennes pondérées. La moyenne de l'OCDE inclut 30 pays (à l'exclusion du Chili, de la Corée, d'Israël et du Japon).

b) T2 2007 à T2 2011 pour l'Australie, T1 2011 pour le Japon, T2 2007 à T1 2011 pour la Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les enquêtes nationales auprès de la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660205>

l'OCDE pour certaines catégories *relativement* à l'emploi global³. Ce graphique montre aussi que la progression de l'emploi a été très différente selon les groupes durant la *reprise économique*⁴. D'un côté, l'emploi temporaire a augmenté par rapport à l'emploi global depuis le début de la reprise. D'après les dernières données disponibles, l'incidence de l'emploi temporaire est aujourd'hui plus élevée, en moyenne, dans la zone de l'OCDE (dans les pays pour lesquels on dispose de données comparables), qu'au début de la crise. La réticence apparente des employeurs à réembaucher des travailleurs sous contrat de durée indéterminée reflète sans doute l'impact des faibles perspectives de croissance et des incertitudes économiques. D'un autre côté, la situation des jeunes et des travailleurs peu qualifiés au regard de l'emploi a continué de se dégrader durant la reprise. Depuis le début de la crise, l'emploi peu qualifié s'est contracté et cette contraction représentait plus de 5 points de pourcentage par rapport à l'emploi global au quatrième trimestre de 2011. En outre, il n'y a encore aucun signe d'un redressement de la situation des travailleurs peu qualifiés au regard de l'emploi, ce qui peut sans doute s'expliquer en partie par le déclin séculaire de la demande de ce type de travailleurs. L'emploi des jeunes a reculé plus encore que l'emploi peu qualifié, se contractant de près de 7 points de pourcentage par rapport à l'emploi global, mais on note certaines améliorations au cours des deux derniers trimestres pour lesquels des données sont disponibles⁵. Le recul de l'emploi des jeunes a pour contrepartie une hausse du taux de chômage de ce groupe et, dans les pays particulièrement touchés par la crise, une progression des taux d'inscription dans des programmes d'enseignement et des activités de formation (voir encadré 1.1).

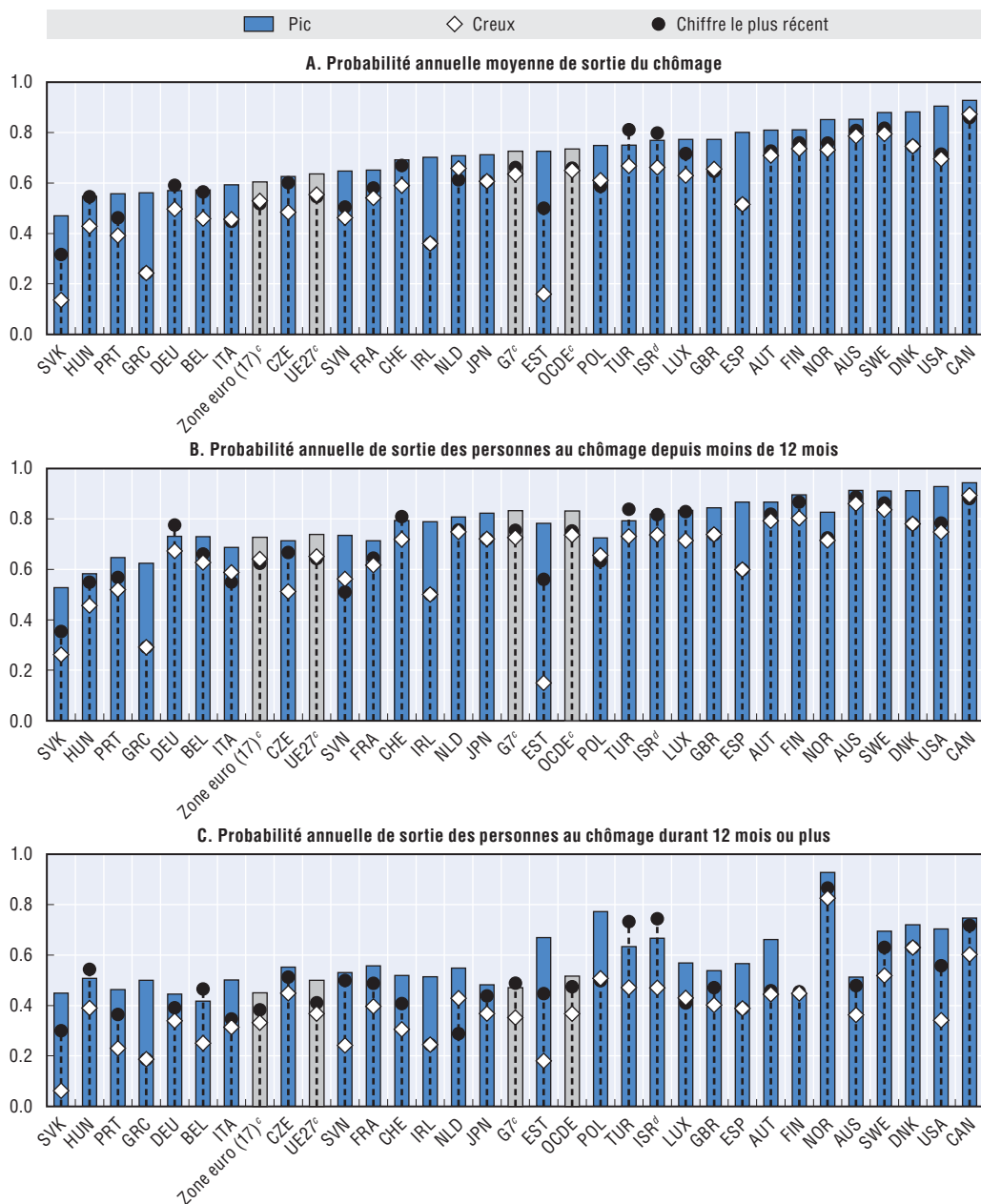
2. Une marginalisation croissante des personnes sans emploi ?

La faiblesse de la reprise économique dans nombre de pays de l'OCDE a aussi accru le risque qu'un nombre croissant de chômeurs ne perdent le contact avec le marché du travail. Diverses évolutions permettent d'apprécier cette relation de cause à effet : taux de sortie du chômage ; durée du chômage ; et ampleur des flux d'entrées et de sortie de la vie active.

La contraction de la demande globale a réduit les perspectives des demandeurs d'emploi...

La contraction de la demande globale durant la crise et l'absence de reprise vigoureuse ont conduit à une réduction des embauches par les employeurs, d'où une moindre probabilité de sortir du chômage et un allongement de la durée attendue des épisodes de chômage. Le graphique 1.5 montre comment la probabilité de sortir du chômage a évolué durant la crise et au début de la reprise pour différentes catégories de chômeurs. Cette probabilité est assimilée aux chances qu'ont les demandeurs d'emploi de sortir du chômage sur une période de douze mois⁶. Cette probabilité est calculée séparément pour l'ensemble des chômeurs, pour ceux qui sont au chômage depuis moins de 12 mois et pour ceux qui sont au chômage depuis 12 mois ou plus :

- La probabilité de sortir du chômage diminue à mesure que le temps passé au chômage s'allonge, ce qui se lit sur le graphique par le fait que les demandeurs d'emploi au chômage depuis plus de 12 mois ont une probabilité annuelle plus faible de sortir du chômage que les demandeurs d'emploi au chômage depuis moins de 12 mois. On parle classiquement de *dépendance négative à la durée*. Cela reflète, en partie, des effets de composition car les demandeurs d'emploi qui présentent un haut niveau d'employabilité tendent à trouver un emploi plus rapidement. Mais cela peut aussi refléter l'impact de l'allongement des épisodes de chômage sur l'employabilité des travailleurs, en ce sens que les chômeurs

Graphique 1.5. **Évolution des probabilités de sortie du chômage**Probabilités annuelles de sortie du chômage selon la durée du chômage^{a, b}

Note : Les pays sont classés par ordre croissant de la probabilité annuelle moyenne de sortie du chômage à son pic.

a) La probabilité de sortie du chômage des personnes au chômage depuis moins de 12 mois (des personnes au chômage depuis 12 mois ou plus) est le complément à l'unité du ratio du nombre des personnes au chômage pendant 12 à 24 mois (du nombre des personnes au chômage depuis 24 mois ou plus) au nombre de personnes au chômage depuis moins de 12 mois (au nombre des personnes au chômage depuis 12 mois ou plus), un an auparavant.

b) Les taux de sortie du chômage sont calculés pour trois périodes correspondant au creux et au pic du chômage dans chaque pays et à la dernière période pour laquelle les données sont disponibles. Le creux (le pic) correspond au début de la période la plus longue d'augmentations consécutives (de baisses consécutives) de la probabilité annuelle moyenne de sortie du chômage depuis le T1 2007.

c) L'OCDE, le G7, l'UE27 et la zone euro (17) sont des moyennes pondérées. La moyenne de l'OCDE inclut 29 pays (à l'exclusion du Chili, de la Corée, de l'Islande, du Mexique et de la Nouvelle-Zélande).

d) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE des Principaux indicateurs économiques et des Statistiques de population active et des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660034>

risquent d'autant plus de perdre des compétences précieuses sur le marché du travail et de se décourager ou de se couper du marché du travail qu'ils restent longtemps au chômage. Dans la mesure où l'employabilité des travailleurs diminue avec l'allongement de la durée du chômage, cela suscite de grandes inquiétudes quant aux conséquences de l'augmentation du chômage de longue durée dans le contexte d'une reprise faible sur les marchés du travail.

- La probabilité annuelle de sortie du chômage a diminué tant pour les demandeurs d'emploi au chômage depuis moins de 12 mois que pour les demandeurs d'emploi au chômage depuis 12 mois ou plus, mais les dynamiques sont assez différentes :
 - ❖ La probabilité de sortie du chômage au niveau de l'ensemble de l'OCDE pour les personnes sans emploi depuis moins de 12 mois a diminué, passant d'environ 0.8 à peine plus de 0.7. La probabilité moyenne pour une personne sans emploi depuis moins de 12 mois de sortir du chômage durant les 12 mois suivants est donc passée de 80 % à 70 %. Par conséquent, le risque du chômage de longue durée pour ce groupe, autrement dit le risque de rester au chômage pendant plus de 12 mois, s'est accru. Cette baisse de la probabilité de sortie du chômage est intervenue pour l'essentiel entre 2008 et 2009 et la situation est largement stable depuis.
 - ❖ La probabilité de sortie du chômage au niveau de l'ensemble de l'OCDE des personnes sans emploi depuis 12 mois ou plus a diminué de façon beaucoup plus abrupte durant la phase de ralentissement de l'économie que la probabilité de sortie du chômage des personnes sans emploi depuis moins de 12 mois. Elle est passée d'environ 0.5 à environ 0.35. Cependant, elle est pratiquement revenue depuis à son niveau d'avant la crise. La baisse plus marquée des probabilités de sortie du chômage de longue durée semble cadrer avec les modèles d'appariement stock-flux du marché du travail dans lesquels les nouveaux chômeurs évincent les personnes déjà au chômage, anéantissant les perspectives d'emploi de ces derniers (Coles et Smith, 1998). Le retour de la probabilité de sortie du chômage à son niveau d'avant la crise reflète très vraisemblablement le rôle des effets de composition liés aux flux d'entrée dans le chômage de longue durée des nouveaux chômeurs, dotés d'un historique d'emploi relativement solide, et au passage du chômage de longue durée à l'inactivité des travailleurs les plus défavorisés.

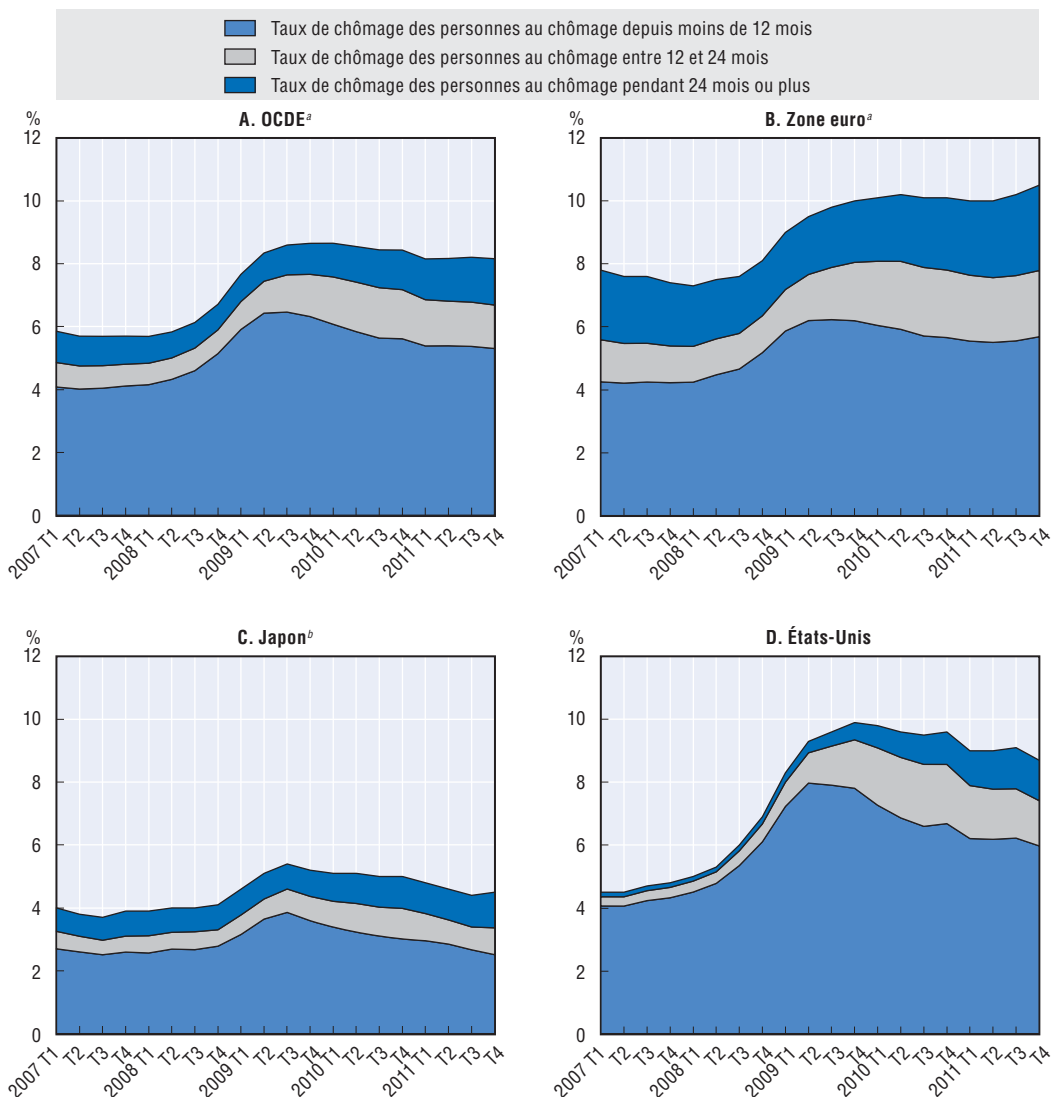
... d'où une augmentation du chômage de longue durée et de très longue durée...

La baisse, fût-elle temporaire, des probabilités de sortie du chômage explique l'augmentation de l'incidence du chômage de longue durée (chômage de 12 mois et plus) dans nombre de pays de l'OCDE. Le graphique 1.6 montre l'évolution du taux de chômage des personnes au chômage depuis moins de 12 mois ; des personnes au chômage entre 12 et 24 mois et des personnes au chômage durant 24 mois ou plus :

- Pour l'OCDE considérée dans son ensemble, le pourcentage des personnes au chômage depuis moins d'un an a augmenté rapidement durant la crise, mais il a aussi décliné de manière abrupte durant la reprise de l'activité. L'augmentation initiale du taux de chômage reflète l'importance des pertes d'emploi au début de la crise, tandis que sa baisse ultérieure, à partir du milieu de l'année 2009, reflète la baisse du nombre des pertes d'emploi et la transition des travailleurs ayant perdu leur emploi vers le chômage de longue durée. Le pourcentage des personnes au chômage pendant un à deux ans a augmenté, passant de 0.7 % au début de la crise à un point haut de 1.6 % au T4 de 2010,

Graphique 1.6. **Évolution du chômage selon la durée, T1 2007 à T4 2011**

En pourcentage de la population active



a) La moyenne OCDE est la moyenne pondérée pour 32 pays (à l'exclusion du Chili et de la Corée). La moyenne pour la zone euro est la moyenne pondérée pour 17 pays européens. Des résultats concernant un plus large éventail de pays sont présentés à l'annexe, graphique 1.A3.1, dans OCDE (2012a).

b) Du T1 2011 au T3 2011 (de mars à août 2011 compris), les résultats pour le Japon excluent trois préfectures (Iwate, Miyagi et Fukushima) frappées par le grand tremblement de terre qui s'est produit dans de l'est du Japon, où l'enquête a été suspendue.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE des Principaux indicateurs économiques et des Statistiques de population active et des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660053>

mais il a depuis décliné, passant à environ 1,4 % au T4 de 2011. Contrairement à ce qu'on observe pour les autres catégories, le taux de chômage de très longue durée (personnes sans emploi pendant 24 mois ou plus) continue de s'accroître. Le pourcentage des personnes au chômage depuis deux ans ou plus est passé de 0,9 % au début de la crise à 1,5 % au T4 de 2011.

- La configuration décrite plus haut pour la zone de l'OCDE vaut aussi pour les trois grandes zones économiques : la zone euro, le Japon et les États-Unis. L'augmentation proportionnelle du chômage de longue durée a été particulièrement marquée aux États-Unis où elle est passée de moins d'un demi-point de pourcentage à plus de 2.7 points de pourcentage au dernier trimestre de 2011⁷. Les données récentes tendent à indiquer qu'en ligne avec l'amélioration générale du marché du travail, le chômage de longue durée et de très longue durée a sans doute atteint son point haut. Dans la zone euro et au Japon, le pourcentage des personnes au chômage depuis un à deux ans s'est stabilisé, mais le chômage de très longue durée continue d'augmenter. Le chômage de longue durée a atteint 4.8 points de pourcentage dans la zone euro au T4 de 2011, dont 2.7 points de pourcentage correspondent aux personnes au chômage depuis deux ans ou plus. Le chômage de longue durée a atteint 1.2 % au Japon, le chômage de très longue durée représentant 1.1 point de pourcentage⁸.

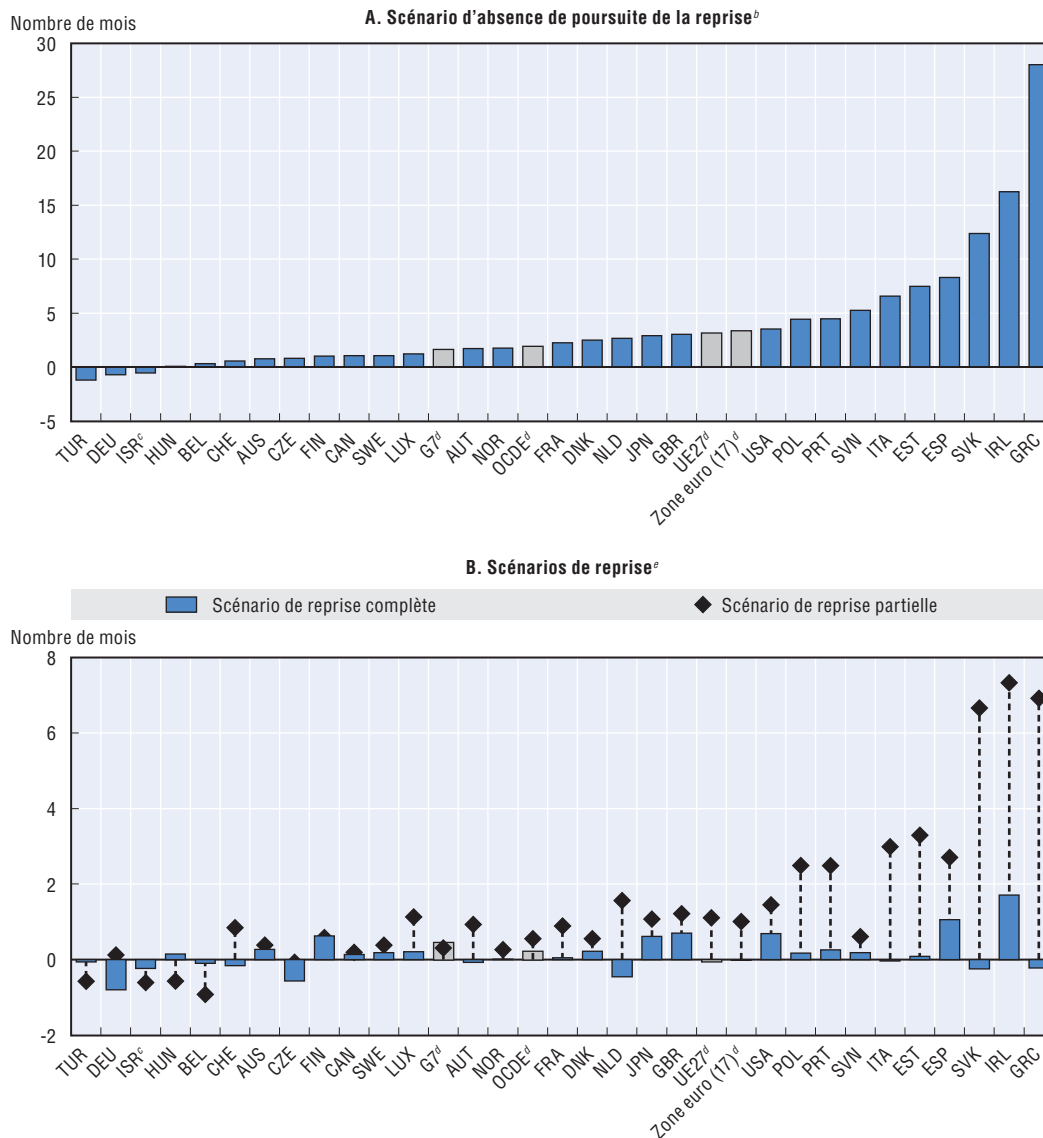
La forte progression du chômage de longue durée, et notamment de l'incidence des très longs épisodes de chômage, a accentué le risque d'augmentation structurelle du chômage, comme cela a été le cas au lendemain des récessions passées, plusieurs pays enregistrant des taux de chômage durablement élevés. En outre, les chômeurs de longue durée subissent une nette dégradation de leur niveau de bien-être car le chômage de longue durée induit un risque accru de pauvreté, des problèmes de santé et de l'échec scolaire chez les enfants.

L'augmentation du chômage de longue durée pourrait à terme avoir d'importantes conséquences pour la persistance du chômage global

Dans la mesure où l'employabilité des travailleurs se dégrade à mesure que le temps passé au chômage s'allonge, l'accumulation d'un chômage de longue durée pourrait accroître la persistance du chômage à l'avenir, même si la demande globale se redresse. À l'inverse, on peut penser que le chômage de longue durée disparaîtra assez rapidement lorsque la demande globale reprendra, si l'employabilité des travailleurs n'est pas fortement affectée par la durée du chômage. Pour mieux appréhender cette problématique, le graphique 1.7 montre pendant combien de mois supplémentaires les personnes sans emploi au T4 2011 peuvent escompter rester au chômage par rapport aux personnes qui étaient au chômage au début de la crise, selon différents scénarios⁹. La partie A du graphique simule le nombre de mois supplémentaires les personnes au chômage au T3 de 2011 peuvent escompter rester au chômage dans un scénario d'absence de reprise, qui part de l'hypothèse étant que les probabilités de sortie du chômage restent inchangées, se maintenant à leurs valeurs les plus récentes observées. Cette façon de procéder permet de prendre en compte à la fois les différences dans la structure du chômage en fonction de la durée et l'évolution des probabilités correspondantes de sortie du chômage. La partie B du graphique simule le nombre de mois supplémentaires les chômeurs actuels peuvent escompter rester au chômage selon deux scénarios différents de reprise. Dans le premier, toutes les probabilités de sortie du chômage reviennent instantanément à leur niveau d'avant la crise. Dans ce cas, toute variation de la durée attendue du chômage est exclusivement due à un changement dans la composition du chômage au regard de la durée. Dans le second scénario, la probabilité de sortie du chômage retrouve son niveau d'avant la crise pour les personnes au chômage depuis moins de 12 mois mais reste inchangée pour les personnes au chômage depuis 12 mois ou plus. Cela correspond à la

Graphique 1.7. Le chômage devient plus persistant

Temps additionnel pendant lequel le stock actuel de chômeurs peut s'attendre à rester au chômage par rapport aux personnes qui étaient au chômage au début de la crise^a



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant de la durée moyenne attendue du chômage.

a) La durée moyenne est l'inverse de la probabilité de sortie du chômage. Se reporter au graphique 1.5 pour plus de précisions sur les calculs.

b) Le scénario d'absence de poursuite de la reprise postule que les probabilités de sortie du chômage se maintiennent à leurs niveaux actuels.

c) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

d) L'OCDE, le G7, l'UE27 et la zone euro (17) sont des moyennes pondérées. La moyenne de l'OCDE inclut 29 pays (à l'exclusion du Chili, de la Corée, de l'Islande, du Mexique et de la Nouvelle-Zélande).

e) Le scénario de reprise complète est bâti sur l'hypothèse selon laquelle les probabilités de sortie du chômage pour l'ensemble des chômeurs (personnes au chômage depuis moins ou plus de 12 mois) retrouvent instantanément leur niveau d'avant la crise, tandis que la structure du chômage au regard de la durée reste inchangée. Le scénario de reprise partielle est bâti sur l'hypothèse selon laquelle la probabilité de sortie du chômage des personnes au chômage depuis moins de 12 mois retrouve instantanément son niveau d'avant la crise, tandis que la probabilité de sortie du chômage des chômeurs de longue durée et la structure du chômage au regard de la durée restent inchangées.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE des Principaux indicateurs économiques et des Statistiques de population active et des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660072>

situation dans laquelle le chômage de longue durée est réputé structurel et ne disparaît pas lorsque la situation macroéconomique se normalise :

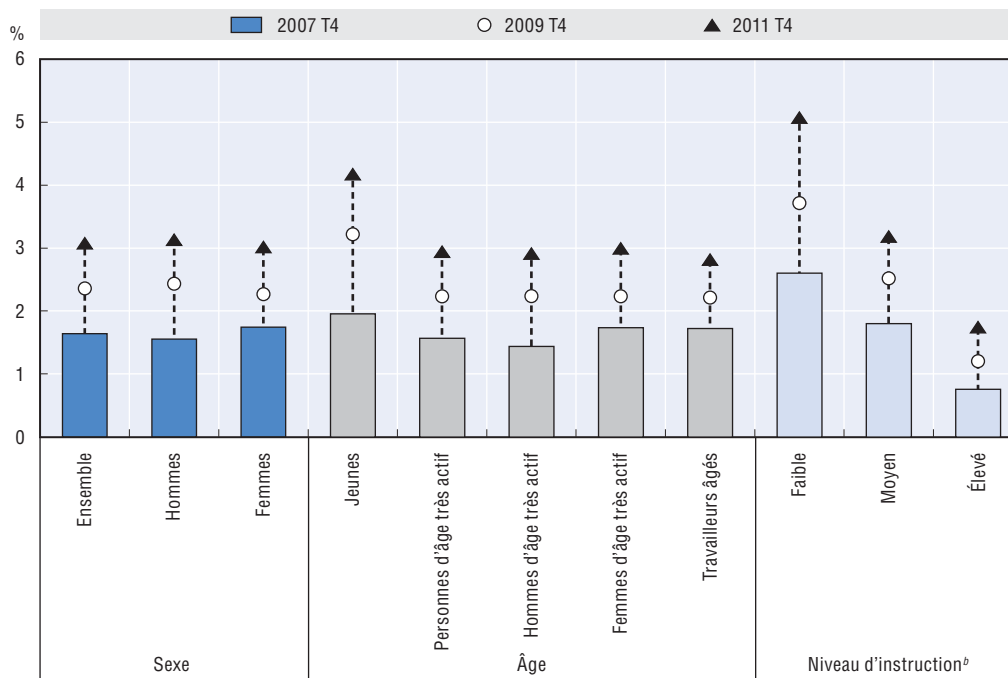
- *Scénario d'absence de reprise (partie A)*. Ce scénario montre que, pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, les personnes qui étaient au chômage au T3 2011 peuvent escompter rester au chômage environ deux mois de plus que celles qui étaient au chômage au début de la crise. Le rallongement de la durée escomptée du chômage est la plus marquée en Grèce, en Irlande et en République slovaque, où les actuels chômeurs peuvent escompter rester au chômage environ un à deux ans et demi de plus que les personnes sans emploi au début de la crise. Le scénario d'absence de reprise intéresse en particulier les pays dans lesquels on s'attend à ce que la demande globale reste déprimée à court terme.
- *Scénarios de reprise (partie B)*. Dans les deux scénarios de reprise, l'augmentation de la durée attendue du chômage par rapport à la situation avant la crise est faible. La durée attendue du chômage reviendrait donc pratiquement à son niveau d'avant la crise lorsque la demande globale se redressera. Dans le scénario de pleine reprise, la persistance accrue du chômage tend à toucher surtout les pays qui ont enregistré une forte augmentation du chômage de longue durée, comme l'Espagne, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni. Dans le scénario de reprise partielle, bâti sur l'hypothèse de constance de la probabilité de sortie du chômage pour les chômeurs de longue durée, la persistance accrue du chômage intéresse plus particulièrement l'Estonie, la Grèce, l'Irlande et la République slovaque. Les pays concernés diffèrent car la probabilité de sortie du chômage pour les chômeurs de longue durée reste déprimée dans le dernier groupe. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que ces pays soient nécessairement confrontés à un risque accru d'augmentation du chômage structurel. Cela peut aussi refléter le fait que les pays en sont à un stade différent du cycle conjoncturel. De fait, la plupart de ces pays sont encore en récession. On ne sait pas encore dans quelle mesure la probabilité de sortie du chômage de longue durée s'améliorera lorsque la demande globale commencera à se redresser.

Le risque de chômage de longue durée a davantage augmenté pour certaines catégories de main-d'œuvre que pour d'autres

Le risque de chômage de longue durée s'est accru, de façon générale, pour l'ensemble de la population active du fait de la crise, mais c'est pour les jeunes et pour les travailleurs faiblement qualifiés qu'il s'est le plus accentué (graphique 1.8 et graphique 1.A2.1, dans OCDE, 2012a, pour les différents pays). En moyenne dans la zone de l'OCDE, le chômage de longue durée chez les jeunes et les travailleurs faiblement qualifiés s'est accru de plus de 2 points de pourcentage depuis le début de la crise. Au quatrième trimestre de 2011, le chômage de longue durée des jeunes était particulièrement élevé dans des pays comme l'Espagne, la Grèce, l'Italie et la République slovaque, s'établissant entre 15 et 22 points de pourcentage. L'augmentation en Espagne est particulièrement notable car le chômage de longue durée était relativement rare dans ce pays avant la crise (moins de 2 %). Aux États-Unis, où l'on a enregistré une augmentation substantielle de l'incidence du chômage de longue durée, l'évolution s'explique par une augmentation disproportionnée chez les travailleurs peu qualifiés¹⁰.

Graphique 1.8. Les jeunes et les travailleurs peu qualifiés ont un risque accru de chômage

Taux de chômage de longue durée en pourcentage de la population active par groupe démographique, moyenne de l'OCDE^a, T4 2007 à T4 2011



a) La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée de 30 pays (tous les pays de l'OCDE à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Corée et de la Nouvelle-Zélande) pour les données par âge et par sexe et de 29 pays (les mêmes pays à l'exception du Japon) pour les données sur la formation. Les résultats pour les différents pays sont présentés dans l'annexe, graphique 1.A3.2, dans OCDE (2012a).

b) Les statistiques selon le niveau de formation se rapportent aux personnes âgées de 25 à 64 ans.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données de l'OCDE des Principaux indicateurs économiques et des Statistiques de population active et des enquêtes nationales sur la population active.

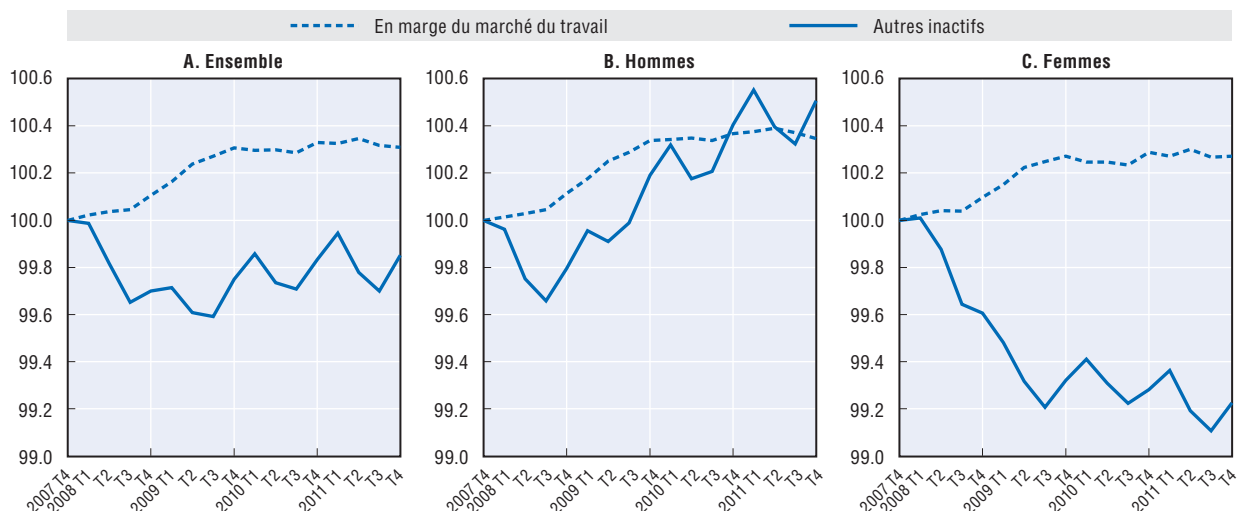
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660091>

Certains demandeurs d'emploi se sont découragés de rechercher du travail et sont sortis de la vie active

Le risque accru de marginalisation des chômeurs peut se manifester non seulement par une augmentation du chômage de longue durée mais aussi par une augmentation du nombre des chômeurs qui décident tout simplement de se retirer de la vie active. Afin d'analyser cette problématique, le graphique 1.9 montre l'évolution depuis le début de la crise du pourcentage dans la population d'âge actif des personnes qui n'ont qu'un lien marginal avec l'emploi ou sont inactives pour d'autres raisons. Les personnes ayant un lien marginal avec l'emploi sont des personnes qui sont désireuses de travailler et disponibles pour travailler, mais qui ne recherchent pas activement un emploi :

- Le pourcentage dans la population d'âge actif des personnes ayant un lien marginal avec l'emploi s'est accru de 0.3 point de pourcentage depuis le début de la crise dans la zone de l'OCDE, ce qui paraît faible, mais représente une progression de plus de 30 % par rapport au niveau d'avant la crise. L'accroissement du nombre de personnes ayant un lien marginal avec l'emploi reflète vraisemblablement l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi qui se sont découragés de rechercher activement un emploi en raison de la difficulté à en trouver un sur un marché du travail déprimé. Le nombre des personnes ayant

Graphique 1.9. Le nombre de personnes ayant un lien marginal avec l'emploi^a a augmenté
 Pourcentage de la population d'âge actif, base 100 au T4 2007, séries lissées en utilisant des moyennes mobiles centrées sur trois trimestres, moyenne de l'OCDE^b



a) Personnes qui ne sont pas dans la population active et qui n'ont pas activement recherché de travail au cours des quatre semaines précédentes mais qui souhaitent travailler et sont disponibles pour travailler.

b) La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée de 24 pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède). Le graphique 1.A3.4 de l'annexe dans OCDE (2012a) fournit des informations similaires pour différents pays, alors que le tableau 1.A3.2 de l'annexe dans OCDE (2012a) contient des informations données sur des mesures plus vastes du sous-emploi des ressources sur le marché du travail pour 29 pays de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens et enquêtes nationales sur la population active pour le Japon et les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660110>

un lien marginal avec l'emploi a particulièrement augmenté dans des pays comme le Danemark, l'Estonie, les États-Unis, la Grèce, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande, et les hommes ont été un peu plus touchés que les femmes.

- Le taux d'inactivité pour d'autres motifs est resté largement constant depuis le début de la crise. Cette situation reflète, dans une certaine mesure, des tendances opposées entre hommes et femmes. Pour les hommes, l'inactivité pour d'autres motifs a augmenté de plus d'un demi-point de pourcentage alors qu'elle a diminué un peu plus pour les femmes. L'augmentation de l'inactivité, en particulier parmi les hommes, reflète probablement la tendance des jeunes à repousser leur entrée sur le marché du travail en prolongeant leurs études ou le départ à la retraite des hommes âgés qui ont perdu leur emploi. Un aspect qui pourrait être préoccupant à cet égard est l'accroissement du nombre des jeunes qui sont inactifs et ne sont ni en train de faire des études ou de suivre une formation. Toutefois, l'encadré 1.1 sur les taux de NEET montre qu'à l'exception de certains pays spécifiques, les pourcentages de NEET parmi les jeunes inactifs sont restés stables ou ont diminué. L'inactivité pour d'autres raisons chez les femmes reflète sans doute l'effet second apporteur de revenu (appelé aussi « l'effet travailleur ajouté ») selon lequel les femmes reprennent une activité pour compenser la perte de revenu subie par le ménage à la suite de la perte d'emploi de l'homme. L'effet second apporteur de revenu est particulièrement visible en Espagne¹¹.

3. Le chômage structurel a-t-il commencé à s'accroître ?

Le nombre croissant de personnes sans emploi marginalisées dans plusieurs pays de l'OCDE soulève d'importantes questions quant aux conséquences sur le plan du chômage structurel et du potentiel de production à l'avenir. L'analyse présentée à la section 2 de l'évolution des probabilités de sortie du chômage selon le temps passé au chômage a déjà donné une première indication de l'impact potentiel de l'accumulation du chômage de longue durée sur la persistance du chômage global. La présente section examine les perspectives de hausse du niveau du chômage structurel en se fondant sur les estimations du NAIRU réalisées par l'OCDE, ainsi qu'en prenant en compte les changements dans la relation entre chômeurs demandeurs d'emploi, emplois vacants et embauches¹².

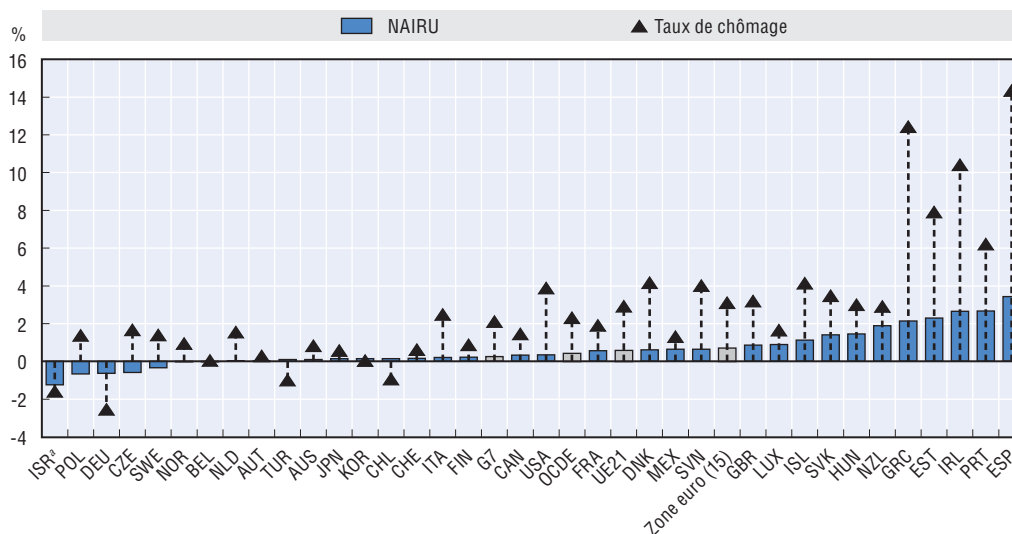
Le NAIRU a augmenté, dans la plupart des pays, mais dans une faible proportion par rapport à la variation conjoncturelle totale du chômage

Une mesure couramment utilisée du chômage structurel est le taux de chômage non accélérateur de l'inflation ou NAIRU. Le concept de NAIRU repose sur l'idée selon laquelle, à long terme, l'inflation n'a que des effets nominaux et le chômage dépend uniquement de facteurs structurels, alors qu'à court terme la relation entre le chômage et l'inflation est décrite par l'outil d'analyse connu sous le nom de « courbe de Phillips ». Lorsque le taux de chômage passe en dessous du niveau du NAIRU, et que les conditions sur le marché du travail sont tendues, les pressions inflationnistes se renforcent jusqu'à ce que le taux de chômage retrouve le niveau du NAIRU, tandis que les pressions inflationnistes s'atténuent lorsque le taux de chômage passe au-dessus du NAIRU¹³. Au lendemain d'une récession, cela donne à penser que les prix et les salaires s'ajustent jusqu'à ce que la marge de main-d'œuvre inemployée soit à nouveau absorbée. Le principe voudrait que les salaires s'ajustent en fonction de la productivité, mais ce n'est peut-être pas toujours le cas dans la pratique. Les employeurs peuvent ne pas être désireux ou être dans l'incapacité d'abaisser les salaires en-deçà d'un certain seuil (par exemple, il peut exister un salaire plancher imposé par un salaire minimum national), tandis que les travailleurs, pour leur part, peuvent ne pas être disposés à travailler pour un salaire inférieur à leur salaire de réserve. C'est vraisemblablement le cas, en particulier, pour les chômeurs de longue durée et les travailleurs ayant un lien marginal avec l'emploi dont l'employabilité s'est beaucoup dégradée du fait de leur manque d'expérience récente du travail. Par suite, il est possible que le taux de chômage ne retrouve pas son niveau d'avant la crise et que le NAIRU augmente.

Le graphique 1.10 met en relation la variation du taux de chômage effectif entre le début de la crise et le dernier trimestre de 2011 et la variation correspondante du NAIRU, telle qu'estimée par le Département des affaires économiques de l'OCDE¹⁴. Le graphique montre que, dans la majorité des pays, et en particulier dans les pays les plus durement touchés par la crise mondiale de 2008-09, le NAIRU a eu tendance à augmenter. Cependant, il montre aussi que l'augmentation estimée du NAIRU est plutôt faible par rapport à l'augmentation effective du taux de chômage, ce qui dénote une importante marge de main-d'œuvre inutilisée. Par exemple, dans l'Union européenne, le taux de chômage effectif a augmenté de 2.7 points de pourcentage alors que l'on estime que le NAIRU n'a augmenté que de 0.5 point de pourcentage. De même, aux États-Unis, le taux de chômage effectif a augmenté de 4.2 points de pourcentage alors que le NAIRU a augmenté d'à peine 0.3 point de pourcentage. Du point de vue de l'action publique, cela tend à indiquer que la priorité devrait être de promouvoir la croissance économique et, par conséquent, la demande globale. Néanmoins, dans un certain nombre de pays européens, l'augmentation

Graphique 1.10. **Le chômage structurel a augmenté dans la plupart des pays mais, jusqu'à présent, l'augmentation reste limitée**

Variation en points de pourcentage, T4 2007 à T4 2011



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de variation estimée du NAIURU.

a) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des *Perspectives économiques* de l'OCDE, n° 91.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660129>

du NAIURU semble avoir été plus significative. En Espagne, en Estonie, en Irlande et au Portugal, le NAIURU estimé a augmenté de plus de 2 points de pourcentage. Il s'agit, dans tous les cas, de pays qui ont été durement touchés par la crise et où la montée du chômage de longue durée a été particulièrement marquée. Cela signifie que, dans ces pays, un redressement de la demande globale ne sera pas suffisant pour ramener le chômage à son niveau d'avant la crise. Des mesures spécifiques relevant de la formation et de l'aide à la recherche d'emploi seront également nécessaires.

Si ces estimations du NAIURU fournissent une indication opportune du niveau de chômage cohérent avec un niveau d'inflation constant, elles présentent d'importantes limites du point de vue de l'action des pouvoirs publics sur le marché du travail. Non seulement il y a de grandes incertitudes sur la façon de mesurer ces estimations et leur utilisation dans l'optique de l'action publique, et elles prêtent à controverse, mais en outre des estimations de forme réduite de ce type ne fournissent que peu d'indications sur les déterminants du chômage structurel et sur le rôle des politiques et des institutions (Richardson et al., 2000).

Les frictions d'appariement ont eu tendance à s'accroître dans les pays où l'impact de la crise sur le chômage a été relativement marqué...

Une approche complémentaire pour observer l'évolution du chômage structurel repose sur la courbe de Beveridge qui retrace l'évolution de la relation entre vacances d'emploi et demandeurs d'emploi sur le cycle conjoncturel pour un niveau de frictions d'appariement donné. Les récessions se caractérisent par une baisse du nombre des vacances d'emploi et une augmentation du chômage, et inversement en période de reprise. Pour un niveau de frictions d'appariement donné, la courbe de Beveridge devrait donc être à pente négative. Une augmentation du chômage structurel devrait se manifester, dans ce

cadre, par un déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge, indiquant qu'un niveau de chômage plus élevé correspond désormais à un niveau de vacances d'emploi donné, car il est devenu plus difficile de trouver des demandeurs d'emploi qualifiés pour occuper les emplois vacants existants (les « frictions d'appariement » se sont intensifiées).

Le graphique 1.11 illustre la relation empirique entre emplois vacants et taux de chômage, entre 2001 et la fin de 2011, dans un certain nombre de pays de l'OCDE, permettant ainsi de suivre les évolutions au lendemain à la fois de l'éclatement de la bulle Internet et de la récession plus récente¹⁵. Comme c'est classique, les graphiques font apparaître de nombreux mouvements apparemment erratiques, de sorte qu'il est assez difficile de dire où la courbe de Beveridge théorique se situe à un moment donné, de même qu'il est difficile de repérer les éventuels déplacements significatifs, vers la droite ou vers la gauche, de la courbe. Une difficulté supplémentaire tient à ce que les emplois vacants réagissent souvent plus rapidement à l'évolution des conditions du cycle conjoncturel que le taux de chômage, de sorte que les données dessinent des boucles qui vont dans le sens inverse des aiguilles d'une montre autour de la tendance sous-jacente de la courbe de Beveridge. Cependant, cette configuration est moins présente dans les pays où les flux de travailleurs sont importants, à savoir notamment en Australie, en Espagne, en Estonie, aux États-Unis et au Royaume-Uni, dans lesquels le taux de chômage réagit plus rapidement à l'évolution des vacances d'emploi. Compte tenu des problèmes de mesure liés aux données de vacances d'emploi en particulier (voir annexe 1.A2 à la fin du présent chapitre), les points clés ci-après se dégagent de cette analyse¹⁶ :

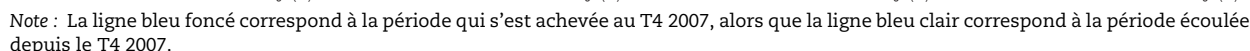
- Les déplacements dans le sens inverse des aiguilles d'une montre sont manifestes au lendemain de l'éclatement de la bulle Internet dans un certain nombre de pays, le Japon et les Pays-Bas constituant de bons exemples à cet égard. Cependant, il y a un nombre appréciable de pays qui ont enregistré une configuration analogue dans un premier temps, mais où la relation entre emplois vacants et demandeurs d'emploi n'est pas revenue à son point de départ. C'est le cas, par exemple, de la Suède et de la Suisse, où les frictions d'appariement se sont apparemment intensifiées au lendemain de l'éclatement de la bulle Internet. Dans d'autres pays, comme en Australie, en Espagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni, il n'y a guère d'indication d'un déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge¹⁷.
- Durant la récession de 2008-09, les pays ont initialement enregistré un déplacement vers le bas de leur courbe de Beveridge, ce qui est cohérent avec l'accentuation du tassement conjoncturel du marché du travail. Cependant, on a commencé à observer un déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge, au milieu de l'année 2010, dans de nombreux pays. À ce stade, il est difficile de dire avec certitude si ces évolutions reflètent simplement le retard habituel de la réaction du taux de chômage à la reprise des offres d'emploi ou si c'est le premier signe d'une intensification des frictions d'appariement liée à la montée du chômage de longue durée. S'il est trop tôt pour dégager des conclusions fortes de l'observation de ces courbes de Beveridge quant à l'éventuelle augmentation du chômage structurel, il vaut d'être noté que le déplacement apparent vers la droite de la courbe est relativement marqué aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suède¹⁸.

... mais ont diminué dans d'autres pays où l'impact de la crise sur le chômage a été plus limité

L'intensification potentielle des frictions d'appariement durant la reprise récente peut s'analyser de façon plus détaillée à l'aide de « fonctions d'appariement » décrivant la plus ou

Les taux sont exprimés en pourcentage de la population active, T1 2001 à T4 2011

Les taux sont exprimés en pourcentage de la population active, T1 2001 à T4 2011



Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE complétée par des sources nationales (voir le tableau 1.A3.3 de l'annexe disponible en ligne sur le site www.oecd.org/emploi/perspectives et l'annexe 1.A2 pour des précisions sur les sources de données utilisées pour les vacances d'emploi).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660148>

moins grande facilité avec laquelle les demandeurs d'emploi peuvent trouver un emploi et avec laquelle les postes vacants peuvent être pourvus. Le graphique 1.12 compare l'évolution des taux effectifs d'offres satisfaites et d'obtention d'un emploi avant et durant la crise avec leur évolution prévisible sur la base d'estimations des fonctions d'appariement globales fondées sur des données d'avant la crise¹⁹. Sous l'hypothèse selon laquelle la réactivité des taux d'offres satisfaites et d'obtention d'un emploi est restée inchangée par rapport à sa configuration historique d'avant la crise, tout décalage entre les séries effectives et les séries ajustées peut s'interpréter comme un changement dans les frictions d'appariement par rapport à la période d'avant la crise :

- *Appariement et tensions sur le marché du travail.* Les taux d'obtention d'un emploi ont eu tendance à s'accroître dans la période précédant la crise, ce qui est cohérent avec des tensions grandissantes sur le marché du travail ; ils ont chuté vivement durant la crise économique, reflétant en cela la soudaine contraction de la demande globale et le gel consécutif des embauches ; et ils se sont partiellement redressés durant les deux années se terminant au T4 2011. Les taux d'obtention d'un emploi restent largement déprimés en Espagne, aux États-Unis, en Italie, en Norvège et en République slovaque. La situation inverse s'observe pour les taux d'offres satisfaites. Dans la période précédant la crise, l'ampleur croissante des pénuries de main-d'œuvre se traduit par une baisse du taux d'offres satisfaites. Durant la crise, le taux d'offres satisfaites a augmenté, les demandeurs d'emploi étant de plus en plus nombreux à se faire concurrence pour un nombre d'emplois vacants en diminution. Dans les pays où le chômage a commencé de reculer et où la demande de main-d'œuvre s'est redressée, le taux d'offres satisfaites s'est mis à nouveau à décliner (États-Unis, Finlande, Japon, République slovaque et Suède).
- *Frictions d'appariement.* Les frictions d'appariement ont évolué très différemment selon les pays. Dans plusieurs pays, les taux effectifs d'obtention d'un emploi et d'offres satisfaites sont passés sensiblement en dessous des valeurs respectives que l'on aurait observées si l'efficacité d'appariement s'était maintenue à son niveau d'avant la crise. Cela incite à penser que les frictions d'appariement se sont intensifiées. Cette configuration a été observée, par exemple, en Espagne, aux États-Unis, en Norvège, en République slovaque et en Suède, pays qui ont pour certains aussi enregistré un net déplacement de leur courbe de Beveridge vers la droite. Dans d'autres pays, cependant, les taux prévisibles d'obtention d'un emploi et d'offres satisfaites sont en-deçà des niveaux effectivement constatés durant la reprise. Cela tendrait à indiquer que les frictions sur le marché du travail se sont réduites. Tel a apparemment été le cas en Estonie et aux Pays-Bas.

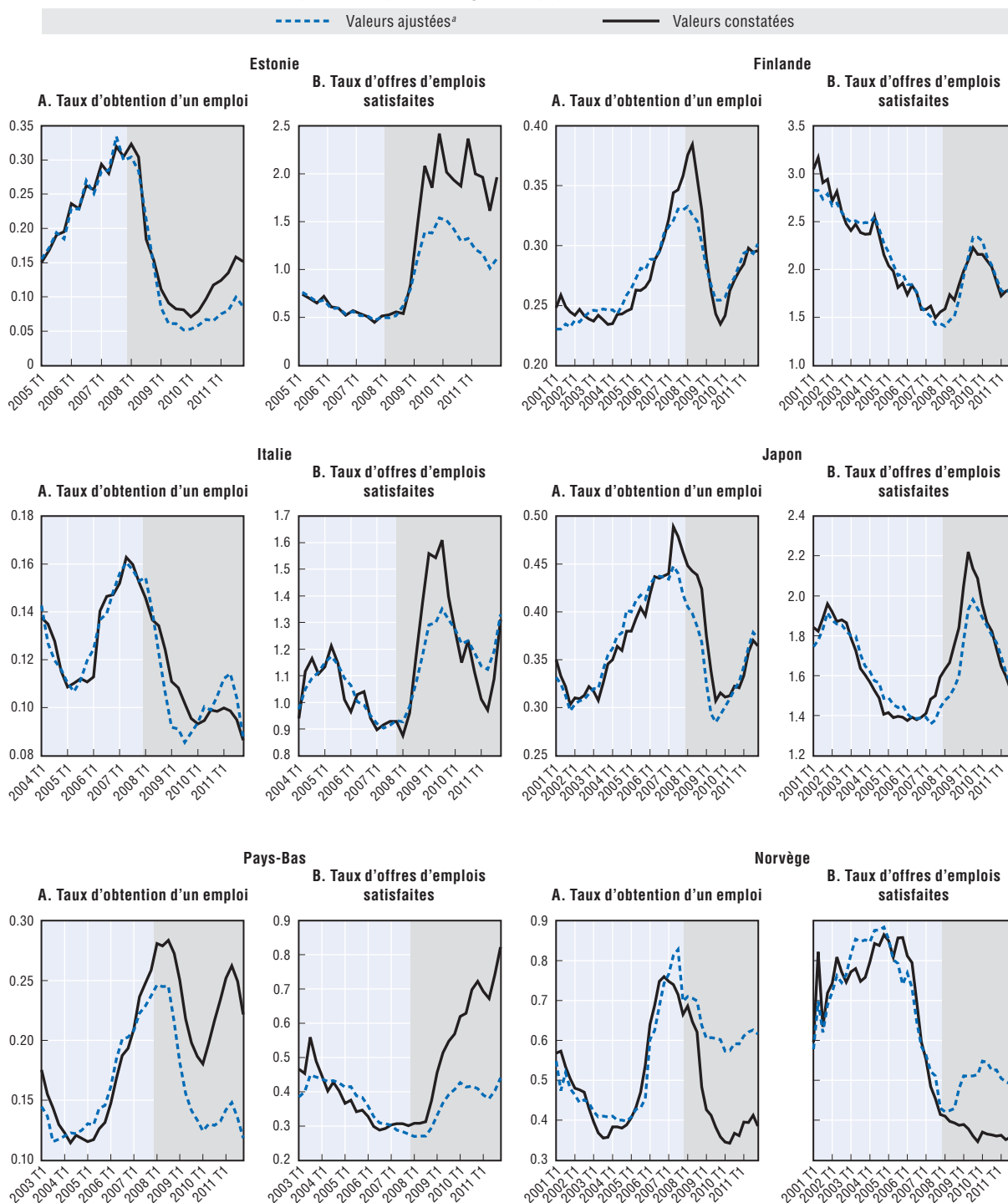
Pourquoi les frictions d'appariement se seraient-elles accentuées dans certains pays ?

Un certain nombre de facteurs pourraient contribuer à une accentuation des frictions d'appariement au lendemain d'une récession²⁰ :

- *Inadéquation.* L'inadéquation correspond aux déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre entre régions géographiques, secteurs, professions et compétences²¹. Une accentuation de l'inadéquation fait qu'il est plus difficile pour les chômeurs à la recherche d'un emploi de trouver un emploi et plus difficile pour les employeurs de pourvoir un poste vacant. Comme il faut du temps pour former ou redéployer les travailleurs, il est probable qu'une accentuation de l'inadéquation entraînera une augmentation prolongée du taux de chômage structurel. Dans la mesure où la crise récente n'était pas seulement le résultat d'un choc de demande globale mais était aussi associée à des chocs de réallocation qui ont eu un effet durablement dépressif sur

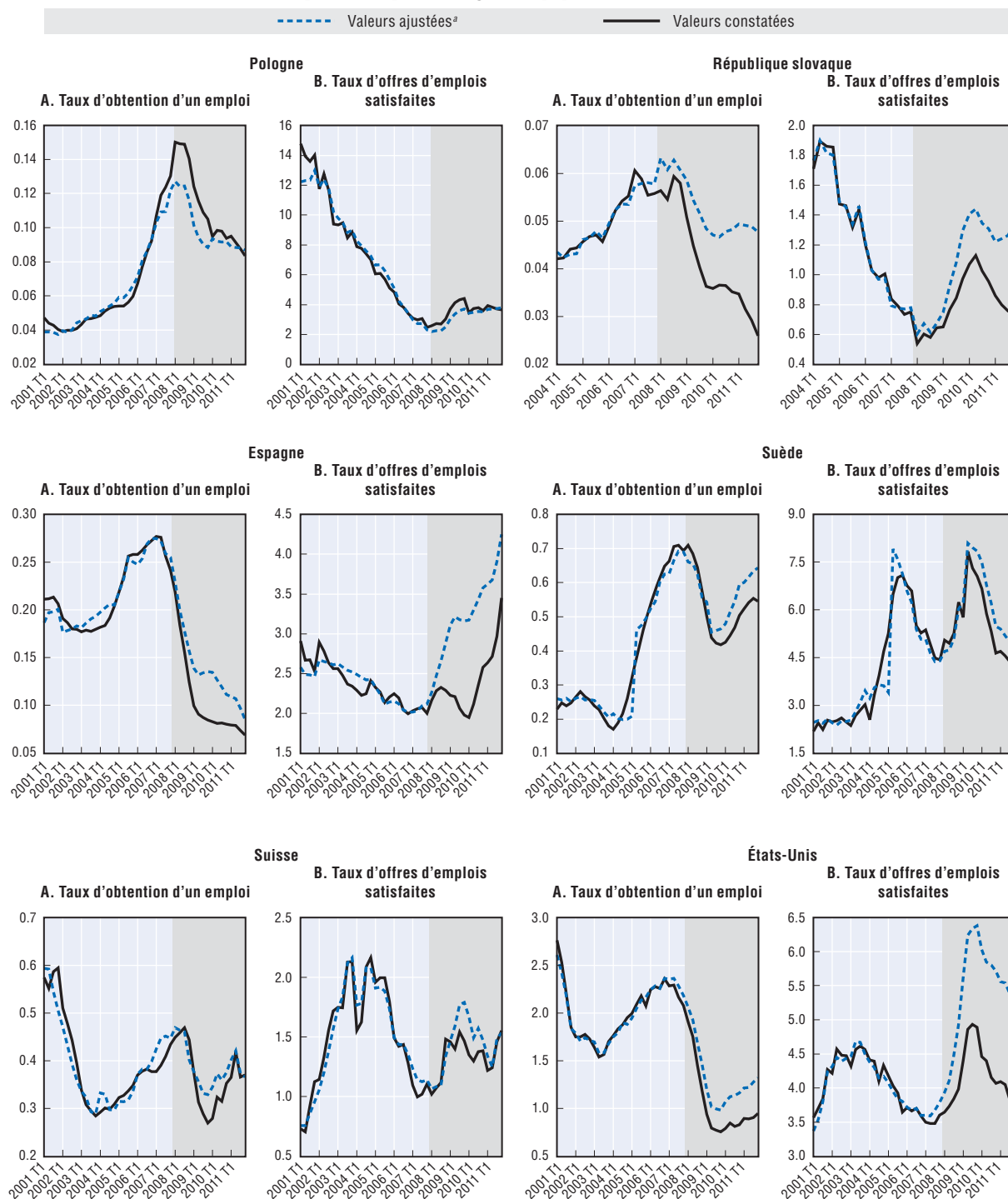
Graphique 1.12. Comparaisons entre taux effectifs et taux prévisibles d'obtention d'un emploi et d'offres satisfaites

Les taux sont exprimés en pourcentage de la population active, T1 2001 à T4 2011



Graphique 1.12. Comparaisons entre taux effectifs et taux prévisibles d'obtention d'un emploi et d'offres satisfaites (suite)

Les taux sont exprimés en pourcentage de la population active, T1 2001 à T4 2011



Note : Les zones ombrées correspondent à la période de prévision.

a) On obtient des valeurs ajustées en estimant les fonctions d'appariement pour les taux d'obtention d'un emploi (ratio des embauches au nombre de chômeurs) et d'offres satisfaites (ratio des embauches aux vacances d'emploi) pour chaque pays sur la base de données jusqu'au T4 2007. Voir la note 19 pour plus de précisions. Par embauches, on entend les travailleurs travaillant pour le même employeur depuis moins d'un mois.

Source : Les données sur les embauches sont tirées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens et de l'Enquête Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) pour les États-Unis. Voir le tableau 1.A3.3 de l'annexe disponible en ligne sur le site www.oecd.org/emploi/perspectives pour les sources de données sur les sources de données.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660167>

certaines activités, comme la banque et la construction, peut-elle a-t-elle accentué les déséquilibres au niveau des secteurs et des professions. L'effondrement du prix des logements a peut-être aussi accentué les déséquilibres en réduisant la mobilité géographique des demandeurs d'emploi qui se sont trouvés dans l'incapacité de vendre leur bien et de s'établir ailleurs, la valeur de leur habitation tombant au-dessous de celle de leur emprunt²². Il est intéressant de noter qu'un certain nombre des pays dont on peut penser qu'ils ont enregistré une accentuation des frictions d'appariement ont, de fait, connu un véritable effondrement du marché de la construction et de l'immobilier. Sans doute aussi la crise est-elle susceptible d'accélérer les mutations structurelles en cours. On peut, par exemple, évoquer la hausse graduelle du niveau de qualification de l'économie. Dans la mesure où les entreprises ont tendance à essayer de remplacer les travailleurs peu qualifiés qui ont été licenciés par des travailleurs plus qualifiés en période de reprise, cela accentue l'inadéquation des compétences. Cela pourrait aussi expliquer pourquoi la situation des travailleurs peu qualifiés vis-à-vis de l'emploi a continué de se dégrader en phase de reprise²³.

- *Intensité de la recherche.* L'intensité des travailleurs à rechercher un nouvel emploi (« intensité de la recherche d'emploi ») ou l'intensité des entreprises à rechercher de nouvelles recrues (« intensité du recrutement ») ont sans doute décliné :
 - ❖ *Intensité de la recherche d'emploi.* L'intensité moyenne de recherche d'emploi peut fléchir du fait de changements dans l'environnement institutionnel ou du fait de changements dans la composition de l'effectif des sans-emploi. Aux États-Unis, il y a eu un vif débat sur les effets négatifs potentiels de la mesure d'extension temporaire de la durée maximale de versement des allocations chômage, celle-ci étant portée de 26 à 99 semaines, sur l'intensité de la recherche d'emploi et la détermination des bénéficiaires d'allocations chômage à accepter une offre d'emploi. Si la majorité des études empiriques tendent à indiquer que l'impact de la mesure d'extension de la durée maximale de versement des allocations chômage a été limité, le fait que leur générosité a été substantiellement accrue sans que cela s'accompagne d'une véritable stratégie d'activation pourrait susciter des inquiétudes quant aux conséquences potentielles pour la reprise du marché du travail (OCDE, 2011a)²⁴. Peut-être plus importante dans le contexte de ce chapitre est l'incidence négative potentielle du chômage de longue durée sur l'intensité de la recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi qui sont au chômage depuis plus longtemps risquent davantage de se décourager de rechercher activement un travail face à l'absence d'offres d'emploi adaptées²⁵.
 - ❖ *Intensité du recrutement.* Si l'on sait peu de choses de la variabilité de l'intensité de recrutement selon les pays, les entreprises et les périodes, les travaux récents de Davis et al. (2012) pour les États-Unis amènent à penser que les changements dans l'intensité du recrutement expliquent pour une part substantielle l'évolution du taux d'offres satisfaites durant la récente récession puis, durant la reprise. En outre, ils montrent que les variations globales du taux d'offres satisfaites et de l'intensité du recrutement sont impactées de façon disproportionnée par le secteur de la construction : le secteur de la construction expliquerait pour plus de 40 % les variations dans le temps du taux global d'offres satisfaites sur la période 2007-11²⁶.

Les embauches restent peu dynamiques pour les jeunes, pour les travailleurs peu qualifiés et dans le secteur de la construction

L'analyse développée jusqu'à présent tend à indiquer que l'essentiel de la progression du taux de chômage depuis le début de la crise est de caractère conjoncturel, mais que le chômage structurel a sans doute également augmenté, en particulier dans les pays où la montée du chômage et du chômage de longue durée a été particulièrement forte. Du point de vue de l'action publique, la priorité serait donc de soutenir la demande globale. Pour ce faire, on peut utiliser des politiques macroéconomiques accommodantes mais aussi, compte tenu de l'orientation déjà souple de la politique monétaire et de la marge budgétaire limitée, en encourageant des réformes structurelles favorables à la croissance et à l'emploi. Cependant, les politiques actives du marché du travail ont aussi un rôle déterminant à jouer pour contenir le risque d'une progression du chômage structurel. Elles peuvent minimiser le risque que la hausse conjoncturelle du chômage ne devienne structurelle en aidant les demandeurs d'emploi au chômage à se réinsérer sur le marché du travail aussi rapidement que possible, tout en contribuant dans le même temps à faire baisser le chômage structurel en remédiant aux obstacles émergents qui empêchent les demandeurs d'emploi au chômage de trouver des emplois et des employeurs d'offrir des postes (voir encadré 1.2 pour un examen plus détaillé du rôle des politiques actives du marché du travail dans la maîtrise du risque d'une augmentation du chômage structurel)²⁷.

Pour mettre en œuvre efficacement des politiques actives du marché du travail, il est essentiel de bien comprendre qui sont les demandeurs d'emploi qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi et quelles sont les entreprises qui ont le plus de difficultés à recruter de nouveaux travailleurs. À titre indicatif, le graphique 1.13 montre la variation proportionnelle du nombre d'embauches selon les catégories de demandeurs d'emploi et d'entreprises, dans différentes branches, depuis le début de la crise au T4 2007 et au T4 2009 (début de la reprise) ainsi qu'au T4 2011 (dernière date pour laquelle les données sont disponibles) :

- **Travailleurs.** Dans un premier temps, le recul des embauches a été particulièrement prononcé pour les jeunes, ressortant à plus de 25 %. Les embauches ont eu tendance à se reprendre pour toutes les catégories de travailleurs depuis le quatrième trimestre de 2009, mais l'ampleur du redressement est inégale. Alors que les embauches de travailleurs hautement qualifiés sont quasiment revenues à leur niveau d'avant la crise, les embauches de travailleurs faiblement qualifiés n'ont augmenté que marginalement. Les embauches des jeunes sont celles qui restent les moins dynamiques, à plus de 20 % inférieures au quatrième trimestre de 2011 à leur niveau du début de la crise.
- **Branches d'activité.** Le déclin initial des embauches a été particulièrement marqué dans les industries manufacturières, où elles ont reculé de près de 40 %, ce qui cadre avec l'important choc de production négatif dans ce secteur. La diminution des embauches a été au départ du même ordre dans les secteurs de la construction, des services de distribution et des services aux producteurs, ressortant à environ 20 %, tandis qu'elle a été relativement limitée dans le secteur des services sociaux et des services personnels. Au cours des deux années écoulées depuis le quatrième trimestre de 2009, on a enregistré une reprise des embauches dans tous les secteurs, à l'exception de la construction où elles sont restées quasiment inchangées. L'absence de reprise apparente des embauches dans le secteur de la construction reflète les problèmes structurels de ce secteur dans de nombreux pays de l'OCDE.

Encadré 1.2. Les politiques actives du marché du travail ont un rôle crucial à jouer pour contenir le risque d'une hausse du chômage structurel*

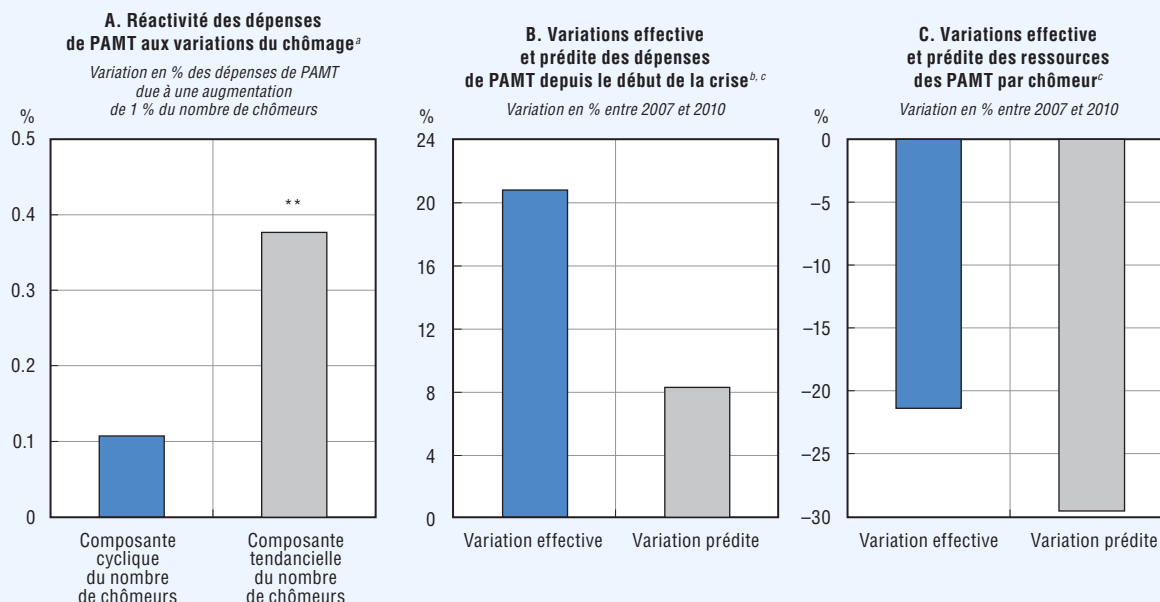
Face à la faiblesse de la reprise économique qui a suivi un fort ralentissement de l'activité, les politiques actives du marché du travail (PAMT) ont un double rôle clé à jouer pour limiter le risque d'une hausse du chômage structurel. Premièrement, elles peuvent jouer un rôle *préventif* en aidant les travailleurs licenciés à se réinsérer sur le marché du travail aussi rapidement que possible et en contribuant à la préservation des qualifications de ceux qui risquent de se retrouver au chômage de longue durée grâce à l'offre de possibilités d'emploi (temporaire) leur permettant d'utiliser leurs qualifications existantes. La dévalorisation des compétences des chômeurs peut ainsi être évitée et le risque qu'ils ne se découragent et sortent de façon permanente de la population active se trouve réduit. De ce point de vue, les mesures actives qui seront vraisemblablement les plus efficaces sont notamment l'aide à la recherche d'un emploi (par exemple, entretiens individuels, plans d'action individuels, clubs d'emploi) et les subventions à l'emploi (par exemple, subventions brutes à l'embauche, réductions des cotisations patronales à la Sécurité sociale, subventions marginales à l'emploi). Deuxièmement, les PAMT peuvent avoir un rôle *correcteur*, en s'attaquant aux goulets d'étranglement structurels qui empêchent les demandeurs d'emploi au chômage de retrouver un travail. En effet, les compétences de ces derniers peuvent être devenues obsolètes ou s'être dépréciées comme suite à une période de non-emploi prolongée. Les mesures actives qui peuvent contribuer à remédier aux difficultés structurelles du marché du travail auxquelles sont confrontés les chômeurs sont notamment les programmes de formation et d'expérience professionnelle.

Afin de limiter efficacement le risque d'une hausse du chômage structurel, il est indispensable que des ressources suffisantes soient disponibles pour les PAMT. Or, depuis le début de la crise, les ressources destinées à ces politiques ont été relativement peu accrues dans la plupart des pays de l'OCDE par rapport à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi. Entre 2007 et 2010, dernière année pour laquelle on dispose de données, les dépenses au titre des PAMT se sont accrues de 18 % en moyenne dans la zone de l'OCDE, alors que le nombre de chômeurs a progressé de 54 %. La valeur de ces dépenses par demandeur d'emploi a ainsi diminué de 21 %. Si la progression des dépenses au titre des PAMT a été insuffisante pour maintenir constant le montant des ressources disponibles par demandeur d'emploi, elle a été considérablement plus forte que ce à quoi l'on aurait pu s'attendre sur la base de l'évolution historique. Comme indiqué dans le graphique ci-après sur la réactivité des dépenses au titre des PAMT aux variations du chômage avant la crise, une progression du chômage tendanciel de 1 % a été associée à une progression des dépenses de 0.4 %, alors qu'une hausse similaire du chômage conjoncturel a été associée à une augmentation des dépenses de 0.1 % (statistiquement peu différente de zéro). Il ressort de ces chiffres que les dépenses au titre des PAMT ont en général répondu assez fortement aux modifications du chômage structurel, mais sont restées relativement peu sensibles aux modifications du cycle d'activité. Ces résultats sont compatibles avec ceux précédemment notifiés dans OCDE (2009). La variation effective des dépenses au titre des PAMT entre 2007 et 2010 peut aussi être comparée avec la variation prévue sur la base des relations traditionnelles entre les dépenses au titre des PAMT et le chômage. Cette comparaison montre que l'augmentation des dépenses effectives a été près de trois fois supérieure à celle à laquelle on aurait pu s'attendre sur la base des schémas passés. Les dépenses en question se sont en fait accrues d'environ 21 % par rapport à l'augmentation prévue de seulement 8 %. Cette évolution implique que si les schémas du passé avaient été maintenus durant la récession, leur valeur par demandeur d'emploi aurait chuté de près de 30 % et non de 21 %.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le fait que les dépenses au titre des PAMT n'ont pas augmenté plus fortement face aux variations du chômage conjoncturel. Premièrement, les administrations ne sont pas nécessairement convaincues que des investissements supplémentaires dans ce type de politiques se traduiront par une amélioration des résultats du marché du travail. D'une part, les coûts marginaux que représentent l'aide à la réinsertion des demandeurs d'emploi peuvent augmenter durant une période de ralentissement de l'activité économique en raison du déclin des possibilités d'emploi. De l'autre, l'avantage marginal de la fourniture d'une telle aide peut aussi s'accroître en période de récession, compte tenu du rallongement de la durée escomptée du chômage. Dans ces conditions, il est difficile de déterminer *a priori* comment les récessions influent sur la rentabilité des PAMT. Malheureusement, les données empiriques

Encadré 1.2. Les politiques actives du marché du travail ont un rôle crucial à jouer pour contenir le risque d'une hausse du chômage structurel* (suite)

La réactivité des dépenses au titre des PAMT aux variations conjoncturelles du chômage tend à être très faible



** : statistiquement significatif au niveau de 5 %.

- a) L'élasticité des dépenses au titre des PAMT face au nombre de personnes au chômage est obtenue à partir d'une régression en panel sur le logarithme des dépenses au titre des PAMT compte tenu des composantes conjoncturelles et tendanciennes du logarithme du chômage, du logarithme du PIB réel, du logarithme de la population active et de deux variables décennales muettes pour les années 90 et 2000. Le modèle est estimé en utilisant les données de 28 pays de l'OCDE (à l'exclusion du Chili, de l'Estonie, de l'Islande, d'Israël, de la Slovaquie et de la Turquie) pour la période 1985-2007.
- b) La variation prévue des dépenses au titre des PAMT est obtenue en faisant la différence entre la prévision hors échantillon pour 2010 du modèle décrit dans la note a) et la prévision pour 2007.
- c) Pour les parties B et C, les données se rapportent aux moyennes pondérées des pays inclus dans la partie A mais à l'exclusion de la Corée et du Royaume-Uni en raison de données manquantes pour les dépenses consacrées aux PAMT en 2010.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les Programmes du marché du travail de l'OCDE et la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660224>

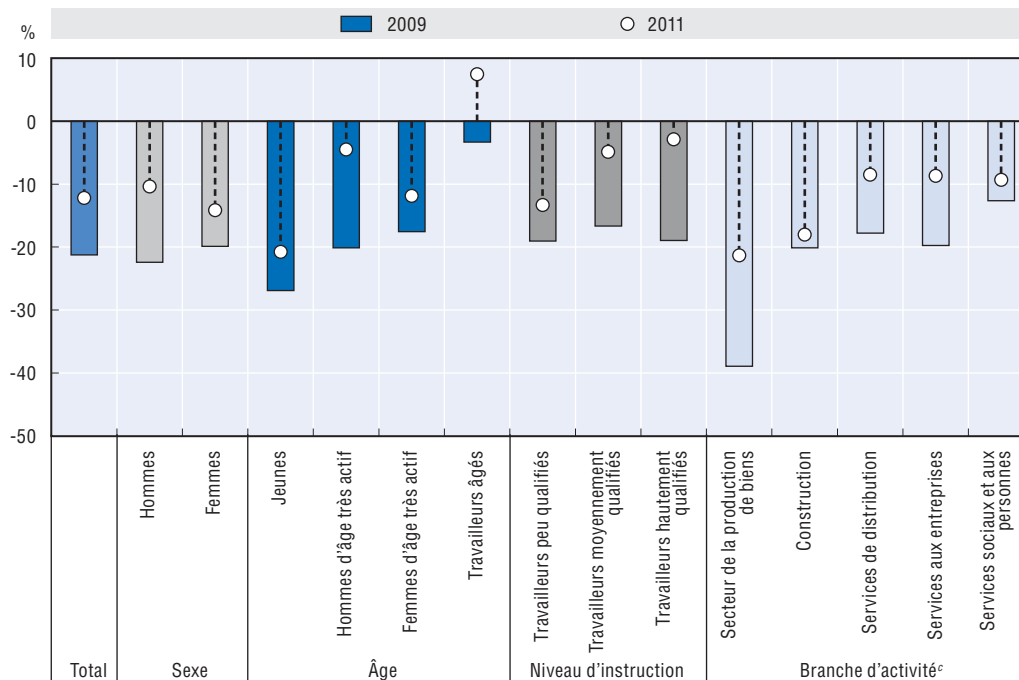
disponibles sont limitées. Fournir des éléments d'information sur le rôle des PAMT dans le contexte d'une situation déprimée de l'emploi représente donc une priorité importante pour les recherches futures. Deuxièmement, la faible réactivité des PAMT aux variations conjoncturelles du chômage peut aussi refléter les contraintes de capacité liées à la difficulté de recruter et de former rapidement des gestionnaires de cas ayant la formation requise ou de développer les possibilités de formation, tout en maintenant les niveaux voulus de qualité. Pour surmonter les contraintes de capacité, on pourrait s'appuyer sur les prestataires de services pour l'emploi du secteur privé afin d'assurer la montée en puissance des programmes d'activation en période de ralentissement conjoncturel de l'activité.

Néanmoins, la forte diminution des ressources disponibles par chômeur pour les PAMT entre 2007 et 2010 représente une préoccupation majeure. Par ailleurs, on peut craindre que le processus en cours d'assainissement budgétaire ne pèse encore davantage sur les ressources disponibles pour les PAMT. Compte tenu des progrès limités réalisés dans la réduction de la hausse conjoncturelle du chômage ; de l'aggravation du chômage de longue durée et de très longue durée ; et du risque grandissant d'une progression du chômage structurel, il pourrait être inadapté de réduire la valeur par chômeur des ressources consacrées aux PAMT. Une telle réduction aggraverait probablement la situation déjà difficile du marché du travail et, en outre, pourrait compromettre le potentiel à long terme de croissance économique.

* Toutes les références aux variations des dépenses consacrées aux PAMT dans cet encadré sont exprimées en termes réels.

Graphique 1.13. Évolution des embauches par groupe de travailleurs et par secteur depuis le début de la crise

Variation en pourcentage du nombre d'embauches depuis 2007 dans les pays de l'Union européenne^{a, b}



a) Moyenne pondérée des 27 pays membres de l'Union européenne. Voir graphique 1.A3.6 de l'annexe de OCDE (2012a) pour les résultats individuels par pays.

b) Les données par sexe, âge et branches d'activité se rapportent aux personnes âgées de 15 à 64 ans tandis que les données relatives à la formation se rapportent aux personnes âgées de 25 à 64 ans.

c) « Secteur de la production de biens » : industries extractives, industries manufacturières et production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; « Services de distribution » : commerce de gros et de détail, hôtels et restaurants, transports et entreposage et communications ; « Services aux producteurs » : intermédiation financière, immobilier, services aux entreprises ; et, « Services sociaux et personnels » : ensemble des autres activités de services.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660186>

Conclusions

La faiblesse et le caractère inégal de la reprise économique dans de nombreux pays de l'OCDE ont d'importantes conséquences pour le marché du travail. Premièrement, la reprise n'a pas été suffisamment forte pour véritablement peser sur la hausse conjoncturelle du chômage dans la zone de l'OCDE. Deuxièmement, les chômeurs souffrent d'une marginalisation grandissante, dont témoigne la progression du nombre de chômeurs de longue durée et de demandeurs d'emploi découragés. Troisièmement, il est encore à craindre que l'augmentation conjoncturelle du chômage ne devienne structurelle, même si ce risque ne s'est pas encore largement matérialisé. Les pays où l'augmentation du sous-emploi des ressources de main-d'œuvre a été la plus marquée sont les plus concernés par cette éventualité.

Compte tenu de l'ampleur du sous-emploi conjoncturel des ressources de main-d'œuvre, la première des priorités pour les pouvoirs publics dans l'optique du marché du travail devrait être de soutenir la demande globale. Cependant, étant donné que la marge de manœuvre disponible pour mettre en œuvre des politiques macroéconomiques favorables à la demande a diminué dans la plupart des pays de l'OCDE, accorder une place

plus importante au rôle potentiel des réformes structurelles des marchés des produits et des marchés du travail pourrait contribuer à établir les conditions d'une reprise vigoureuse sur ces marchés. De fait, la crise et la nécessité correspondante d'un assainissement budgétaire semblent déjà avoir servi de catalyseur important aux réformes structurelles, notamment dans les pays où ces réformes étaient les plus nécessaires (OCDE, 2012e). Les politiques du marché du travail ont aussi un rôle clé à jouer pour contenir le risque de hausse du chômage en : i) évitant que les demandeurs d'emploi, et notamment ceux qui risquent de se trouver dans un chômage de longue durée, ne voient leurs qualifications se déprécier du fait d'une période de non-emploi prolongée et assurant qu'ils seront facilement employables une fois que la situation s'améliorera ; et ii) remédiant à tous les obstacles structurels qui pourraient apparaître et qui empêchent les chômeurs à la recherche d'un emploi de trouver un travail et les employeurs de pourvoir leurs postes vacants. Il faut dans cette optique identifier le plus tôt possible les éventuelles pénuries de compétences qui peuvent apparaître, ainsi que les groupes spécifiques de travailleurs dont les compétences sont devenues inadaptées ou obsolètes, et également offrir à ces personnes des possibilités de formation pour les aider à reprendre le chemin du travail.

À terme, l'amélioration de la compréhension des mécanismes qui font de l'augmentation conjoncturelle du sous-emploi un phénomène plus durable, voire un phénomène structurel, serait déterminante. Si diverses approches ont été adoptées dans ce chapitre pour analyser cette problématique, il reste difficile de dégager des conclusions définitives quant à la plus grande persistance du sous-emploi des ressources de main-d'œuvre, sans parler d'une éventuelle hausse du niveau du chômage structurel. Cependant, l'intense débat qui s'est engagé sur la possibilité d'une augmentation possible du chômage structurel, notamment aux États-Unis, a conduit à d'abondants nouveaux travaux de recherche dans ce domaine qui n'ont pas encore été pleinement exploités dans les analyses habituelles des politiques du marché du travail²⁸.

Notes

1. Le chapitre 2 examine notamment le rôle de la demande globale et des différentes marges d'ajustement (salaires, durée du travail, productivité du travail, par exemple) pour analyser l'évolution du chômage durant la crise et durant la reprise.
2. Le déficit d'emplois pour l'ensemble de la zone de l'OCDE atteint son point haut sensiblement plus tard que le taux de chômage. Cela tient au recul significatif de la participation à la vie active durant la phase initiale de la reprise économique dans un certain nombre de pays, notamment aux États-Unis.
3. Les disparités dans l'évolution de l'emploi entre hommes et femmes sont très limitées. L'emploi masculin a reculé légèrement plus que l'emploi féminin durant la crise, mais il s'est légèrement redressé depuis par rapport à l'emploi féminin. Si l'on ne dispose pas de données adaptées pour analyser la situation de l'emploi des immigrants, il ressort d'OCDE (2012c) que les immigrants ont été durement touchés par le ralentissement économique dans la plupart des pays de l'OCDE. Les immigrants sont en effet plus nombreux dans les secteurs qui ont été le plus affectés par la crise que les ressortissants du pays hôte et qu'ils sont surreprésentés dans les emplois non réguliers.
4. Les différences dans l'évolution de l'emploi relatif entre les groupes socio-économiques pourraient être liées au taux tendanciel d'activité et/ou à l'accroissement démographique. Pour faire abstraction de l'influence des évolutions séculaires du marché du travail, on peut exprimer l'évolution de l'emploi en tenant compte de la mesure dans laquelle il s'écarte de la tendance préalable à la crise. Si les résultats qualitatifs par âge et par type de contrat sont semblables à ceux présentés dans le graphique 1.4, les résultats par niveau de compétence sont qualitativement différents. La performance relativement médiocre de l'emploi des travailleurs faiblement qualifiés durant la crise reflète dans une large mesure la diminution tendancielle de la demande de cette catégorie de travailleurs, alors que l'incidence conjoncturelle de la crise sur la demande relative de travailleurs peu qualifiés semble assez mineure.

5. Cela peut être lié, dans une certaine mesure, à l'augmentation du nombre des emplois temporaires.
6. Pour plus de précisions sur le calcul de la probabilité de sortie du chômage selon le temps passé au chômage, voir la note a) du graphique 1.5.
7. Il est intéressant de noter que près de la moitié du chômage de longue durée aux États-Unis prend la forme d'un chômage de très longue durée (deux ans ou plus). Cela incite à penser qu'il n'y a vraisemblablement pas de lien important avec la mesure d'extension temporaire du bénéfice de l'assurance chômage de 26 à 99 semaines.
8. Contrairement au chômage de longue durée, l'augmentation du chômage de très longue durée n'a concerné qu'un petit nombre de pays particulièrement durement touchés par un choc sécessionniste profond et prolongé, en l'occurrence l'Espagne, les États-Unis, la Grèce, l'Irlande et le Portugal. Voir graphique 1.A3.1 dans OCDE (2012a).
9. Il s'agit d'une version simplifiée des simulations concernant le chômage développées dans Elsby et al. (2010, 2012) pour les États-Unis.
10. Si les demandeurs d'emploi sans expérience antérieure de travail sont traditionnellement davantage concernés par le chômage, l'augmentation du chômage de longue durée durant la crise s'explique en grande partie par les pertes d'emploi subies par les travailleurs ayant une expérience de travail récente. Voir à l'annexe le graphique 1.A3.3 dans OCDE (2012a) pour plus de précisions.
11. Outre l'effet deuxième apporteur de revenu, la progression séculaire du taux d'activité pourrait aussi être en cause.
12. Par chômage structurel, on désigne le niveau d'équilibre du chômage qui reste après la prise en compte des fluctuations conjoncturelles de la demande globale.
13. Cette vision de l'économie peut être opposée à la théorie du plein effet d'hystérèse dans laquelle le chômage reflète l'effet cumulé de tous les chocs passés sur l'économie, y compris les chocs sur la demande globale. Cela implique que le chômage peut se maintenir indéfiniment à un niveau donné avec une inflation stable. S'il y a des éléments de poids qui vont à l'encontre de ce modèle d'hystérèse dans sa forme extrême, la persistance du chômage associée à une relation relativement faible et à effet lent entre le chômage et l'inflation peut avoir d'importantes conséquences pour la relation entre le chômage effectif et le NAIRU (voir Richardson et al., 2000, pour plus de précisions).
14. Ces estimations reposent sur une forme réduite de l'équation de la courbe de Phillips lissée à l'aide d'un filtre de Kalman (voir, Guichard et Rusticelli, 2011, pour plus de précisions).
15. Si des données pour les années antérieures sont disponibles pour certains pays, cette période a été choisie car elle permet de comparer l'expérience la plus récente de la récession et de la reprise et la période correspondante qui a suivi l'éclatement de la bulle Internet en 2001, sans obscurcir la représentation visuelle des courbes de Beveridge empiriques.
16. Deux récents rapports de la Commission européenne tendent à conclure à un risque d'accentuation des inadéquations en termes de compétences et de hausse du taux de chômage d'équilibre au niveau de l'Union européenne, le taux d'emplois vacants comme le taux de chômage ayant augmenté depuis le début de 2010 (Commission européenne, 2011 et 2012).
17. Il est à noter également que, dans deux pays, la courbe de Beveridge s'est déplacée vers la gauche durant la période précédant la crise récente depuis 2001, ce qui signale une amélioration de l'efficacité d'appariement. Il s'agit de l'Allemagne et de la République tchèque. En Allemagne, cette évolution est largement attribuée aux réformes Hartz IV intervenues au milieu des années 2000.
18. Exploitant des données plus complètes sur les emplois vacants, Barnichon et al. (2011) concluent également que la courbe de Beveridge s'est décalée vers la droite aux États-Unis depuis la Grande Récession. Selon eux, ce phénomène est transitoire.
19. Concrètement, cela implique d'estimer, pour chaque pays, le modèle empirique suivant à partir de données d'avant la crise : $\ln y_t = \alpha_0 + \alpha_1 \ln \left(\frac{v_t}{u_t} \right) + \varepsilon_t$, où y désigne soit le taux d'offres satisfaites soit le taux d'obtention d'un emploi, u et v désignent le nombre de vacances d'emploi et le nombre de chômeurs demandeurs d'emploi, et ε est un résidu indépendant ; α_1 rend compte de la sensibilité de l'appariement mesuré en termes de taux d'offres satisfaites soit de taux d'obtention d'un emploi au regard des tensions sur le marché du travail et α_0 mesure l'intensité des frictions d'appariement liées aux tensions sur le marché du travail. On peut prédire l'évolution des taux d'offres satisfaites et d'obtention d'un emploi depuis le début de la crise en associant les paramètres estimés et l'évolution effective des tensions sur le marché du travail depuis le début de la crise.

20. Voir aussi Daly et al. (2011).
21. Sahin et al. (2011) analysent l'importance relative des différentes formes d'inadéquation, aux États-Unis, dans la montée récente du chômage. Ils montrent que les déséquilibres entre secteurs et entre professions se sont accrues durant la crise, mais que les déséquilibres régionaux se sont peu accentués. Selon eux, l'accentuation des déséquilibres pourrait expliquer pour 0.8 à 1.4 point de pourcentage la hausse récente du taux de chômage. Cependant, on peut penser que cette aggravation des déséquilibres est en partie temporaire.
22. Voir Ferreira et al. (2010, 2011) pour des données sur les effets potentiels négatifs de l'effondrement de l'immobilier sur la mobilité aux États-Unis.
23. Jaimovitch et Shiu (2012) suggèrent que le processus séculaire de polarisation de l'emploi pourrait être lié à l'émergence de reprises sans emplois aux États-Unis. Ils avancent que la plupart des emplois semi-qualifiés tendent à disparaître durant les récessions et ne sont pas recréés en période de rétablissement de l'activité, d'où les reprises sans emplois.
24. Voir Aaronson et al. (2010), Faber et Valletta (2011) et Fujita (2010).
25. Il n'est pas inconcevable que la baisse de l'intensité de recherche d'emploi explique en partie la configuration observée de dépendance négative à la durée signalée plus haut à la section 2.
26. Daly et al. (2011) notent que les incertitudes économiques rendent sans doute les employeurs plus sélectifs vis-à-vis des candidats, ce qui cadre avec la baisse de l'intensité observée du recrutement.
27. Voir aussi OCDE (2011a, chapitre 4) pour un examen plus large des politiques destinées à remédier aux inadéquations des compétences.
28. Il y aurait lieu, aussi, d'améliorer la qualité et la comparabilité des données sur les vacances d'emploi. En ligne avec les travaux sur la recherche d'emploi et l'appariement, ce chapitre a souligné l'importance de l'information sur les vacances d'emploi pour introduire la demande de main-d'œuvre dans l'analyse. La question est particulièrement pertinente dans le contexte actuel où la faiblesse de la demande globale reste la principale cause de la situation fort sombre sur le marché du travail. Cependant, l'importance de l'information sur les emplois vacants va bien au-delà des thématiques évoquées dans ce chapitre. L'information sur les postes vacants joue aussi un rôle crucial dans le travail plus quotidien d'identification des pénuries et des phénomènes d'obsolescence en matière de compétences.

Bibliographie

- Aaronson, D., B. Mazumder et S. Schechter (2010), « What is Behind the Rise in Long-term Unemployment? », *Economic Perspectives*, Federal Reserve Bank of Chicago, 2^e trimestre 2010.
- Barnichon, R., M. Elsby, B. Hobijn et A. Sahin (2011), « Which Industries are Shifting the Beveridge Curve? », *Monthly Labor Review*, à paraître.
- Clark, K. et M.A. Phillips (2002), « A Comparison of Job Openings Surveys: Concepts and Survey », Office of Survey Methods Research, US Bureau of Labor Statistics.
- Coles, M.G. et E. Smith (1998), « Marketplaces and Matching », *International Economic Review*, vol. 39, n° 1, pp. 239-254.
- Commission européenne (2011), « Employment and Social Situation Quarterly Review », Bruxelles, mars.
- Commission européenne (2012), « Employment and Social Developments in Europe 2011 », Bruxelles.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2011), « Le chômage de longue durée », décembre, Paris.
- Daly, M., B. Hobijn, A. Sahin et R. Valetta (2011), « A Rising Natural Rate of Unemployment: Transitory or Permanent? », *Journal of Economic Perspectives*, à paraître.
- Dantan, S. et F. Murtin (2011), « Hysteresis in the Unemployment Exit Rate: A Cross Country Micro-Economic Analysis », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Davis, S.J., R.J. Faberman et J.C. Haltiwanger (2012), « Recruiting Intensity During and After the Great Recession: National and Industry Evidence », *NBER Working Paper*, n° 17782, Cambridge, Mass.
- De Serres, A., A. Hijzen et F. Murtin (2011), « Labour Market Institutions and the Flow Decomposition of Unemployment », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

- Diamond, P. (2011), « Unemployment, Vacancies, Wages », *American Economic Review*, vol. 101, n° 4, American Economic Association, pp. 1045-1072, juin.
- Elsby, M., B. Hobijn et A. Sahin (2010), « The Labor Market in the Great Recession », *Brookings Papers on Economic Activity*, printemps.
- Elsby, M., R. Michaels et G. Solon (2009), « The Ins and Outs of Cyclical Unemployment », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1, pp. 84-110.
- Elsby, M., J.C. Smith et J. Wadsworth (2011), « The Role of Worker Flows in the Dynamics and Distribution of UK Unemployment », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 27, n° 2, pp. 338-363.
- Elsby, M., B. Hobijn, A. Sahin and R.G. Valetta (2012), « The Labor Market in the Great Recession: An Update », *Brookings Papers on Economic Activity*, à paraître.
- Farber, H.S. (2012), « Unemployment in the Great Recession: Did the Housing Market Crisis Prevent the Unemployed from Moving to Take Jobs? », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 102, n° 3, pp. 520-525.
- Farber, H. et R. Valetta (2011), « Extended Unemployment Insurance and Unemployment Duration in the Great Recession: The US Experience, Preliminary Paper », *IZA Workshop Unemployment Insurance in the Recession*, Bonn, juin.
- Farm, A. (2003), « Defining and Measuring Unmet Labour Demand », Swedish Institute of Social Research (SOFI), Stockholm University and Statistics, Suède.
- Ferreira, F., J. Gyourko et J. Tracy (2010), « Housing Busts and Household Mobility », *Journal of Urban Economics*, vol. 68, n° 1, pp. 34-35.
- Ferreira, F., J. Gyourko et J. Tracy (2011), « Housing Busts and Household Mobility: An Update », *FRBNY Staff Reports*, n° 526, Federal Reserve Bank of New York, novembre.
- FMI (2010), « Unemployment During Recessions and Recoveries », Fonds monétaire international, avril.
- Fondeur, Y. et J.L. Zanda (2009), « Les emplois vacants », *Connaissance de l'emploi*, n° 64, Centre d'Étude de l'Emploi (CEE), avril.
- Fujita, S. (2011), « Effects of Extended Unemployment Insurance Benefits: Evidence from the Monthly CPS », *Working Paper*, n° 10-35/R, Federal Reserve Bank of Philadelphia, janvier.
- Fujita, S. et G. Ramey (2009), « The Cyclicalities of Separation and Job Finding Rates », *International Economic Review*, vol. 50, pp. 415-430.
- Guichard, S. et E. Rusticelli (2010), « Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 767, Éditions OCDE, Paris.
- Guichard, S. et E. Rusticelli (2011), « Reassessing the NAIRUs after the Crisis », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 918, Éditions OCDE, Paris.
- Hodges, J. et R. Valetta (2006), « Job Matching: Evidence from the Beveridge Curve », *Economic Letter*, n° 2006-08, Federal Reserve Bank of San Francisco, 21 avril.
- Jaimovich, N. et H. Shiu (2012), « The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries », document non publié.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), « Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market », Oxford University Press.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, juin, Paris.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, juin, Paris.
- OCDE (2011a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, juin, Paris.
- OCDE (2011b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 90, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012a), « En attendant la reprise : Les marchés du travail des pays de l'OCDE au lendemain de la crise », documentation complémentaire sur le chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2012b), « The Role of Policies for Labour Market Resilience », Rapport final à la Commission européenne, à paraître.
- OCDE (2012c), *Perspectives des migrations internationales 2012*, partie I.B, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012d), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, Éditions OCDE, Paris.

- OCDE (2012e), *Objectif croissance : Réformes économiques*, Éditions OCDE, Paris.
- Petrongolo, B. et C. Pissarides (2001), « Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, pp. 390-431.
- Reinhart, C.M. et K. Rogoff (2009), « The Aftermath of Financial Crises », *American Economic Review*, vol. 99, pp. 466-472.
- Richardson, P., L. Boone, C. Giorno, M. Meacci, D. Rae et D. Turner (2000), « The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: Estimating a Time Varying NAIRU across 21 OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 250, Éditions OCDE, Paris.
- Rothstein, J. (2011), « Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession », *NBER Working Paper*, n° 17534, Cambridge, Mass, octobre.
- Romain, D., Mehmet E. et D. Furceri (2011), « The Effects of Downturns on Labour Force Participation », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 875, Éditions OCDE, Paris.
- Sahin, A., J. Song, G. Topa et G. Violante (2011), « Measuring Mismatch in the US Labor Market », *FRBNY Working Paper*, Federal Reserve Bank of New York, juillet.

ANNEXE 1.A1

Prévisions de l'OCDE concernant le marché du travail à partir de mai 2012

Tableau 1.A1.1. Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE^a

	Croissance réelle du PIB (variation en % par rapport à la période précédente)						Croissance de l'emploi (variation en % par rapport à la période précédente)						Taux de chômage (% de la population active)										
	Part dans le PIB total de la zone de l'OCDE 2008	Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections		Niveau 2011 (en milliers)	Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections		Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections	
							2012	2013							2012	2013						2012	2013
Amérique																							
Chili	0.6	4.9	3.7	-0.9	6.1	5.9	4.4	5.1	7 487	2.7	3.0	0.0	7.4	5.0	1.1	2.0	8.0	7.8	10.8	8.1	7.1	7.2	7.2
Canada	3.2	2.7	0.7	-2.8	3.2	2.5	2.2	2.6	17 309	1.8	1.7	-1.6	1.4	1.5	1.1	1.1	6.4	6.1	8.3	8.0	7.5	6.9	6.6
Mexique	3.8	3.9	1.2	-6.3	5.5	4.0	3.6	3.8	46 306	1.7	1.1	0.5	4.4	2.2	2.1	2.4	3.6	4.0	5.5	5.3	5.2	5.1	4.9
États-Unis	35.1	2.5	-0.3	-3.5	3.0	1.7	2.4	2.6	139 873	1.6	-0.5	-3.8	-0.6	0.6	1.8	1.6	4.8	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.6
Asie																							
Japon	10.7	1.7	-1.1	-5.5	4.5	-0.7	2.0	1.5	62 443	0.4	-0.4	-1.6	-0.4	-0.2	0.1	-0.2	4.1	4.0	5.1	5.1	4.6	4.5	4.4
Corée	3.3	4.7	2.3	0.3	6.3	3.6	3.3	4.0	24 244	1.3	0.6	-0.3	1.4	1.7	1.4	1.2	3.5	3.2	3.6	3.7	3.4	3.5	3.5
Israël ^b	0.5	5.3	4.0	0.8	4.8	4.8	3.2	3.6	3 253	3.8	3.4	2.0	3.5	3.0	1.8	2.3	10.2	7.6	9.4	8.2	7.0	6.9	6.7
Europe																							
Autriche	0.8	3.4	1.1	-3.6	2.5	3.0	0.8	1.6	4 146	2.5	1.5	-0.3	0.5	1.2	0.5	0.3	4.8	3.8	4.8	4.4	4.1	4.6	4.8
Belgique	1.0	2.5	0.9	-2.7	2.2	2.0	0.4	1.3	4 633	1.4	1.8	-0.1	0.8	1.4	0.1	0.2	8.1	7.0	7.9	8.3	7.2	7.5	7.8
République tchèque	0.7	6.6	2.9	-4.5	2.6	1.7	-0.5	1.7	4 888	1.6	1.6	-1.3	-1.0	0.4	-0.6	0.5	6.8	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	6.9
Danemark	0.5	2.5	-0.8	-5.8	1.3	1.0	0.8	1.4	2 780	2.0	1.7	-3.3	-2.2	-0.5	-0.1	0.2	4.1	3.3	5.9	7.3	7.4	7.6	7.5
Estonie	0.1	8.8	-3.7	-14.3	2.3	7.6	2.2	3.6	609	3.2	0.2	-9.2	-4.2	6.7	1.1	0.9	6.2	5.6	13.9	16.8	12.5	11.4	10.4
Finlande	0.5	4.2	0.3	-8.4	3.7	2.9	0.9	2.0	2 464	1.8	1.6	-2.9	-0.5	1.1	-0.1	0.2	7.7	6.4	8.3	8.4	7.8	7.9	7.8
France	5.2	2.3	-0.2	-3.0	1.6	1.7	0.6	1.2	25 769	1.0	1.4	-0.9	0.2	0.3	-0.1	0.2	8.6	7.4	9.1	9.4	9.3	9.8	10.0
Allemagne	7.4	2.7	0.8	-5.1	3.6	3.1	1.2	2.0	41 099	0.7	1.2	0.0	0.5	1.3	0.9	0.2	9.6	7.2	7.4	6.8	5.7	5.4	5.2
Grèce	0.8	3.6	-0.2	-3.2	-3.5	-6.9	-5.3	-1.3	4 094	1.5	1.1	-1.1	-2.7	-6.7	-5.0	-1.1	9.0	7.7	9.5	12.5	17.6	21.2	21.6
Hongrie	0.5	2.7	0.7	-6.7	1.2	1.7	-1.5	1.1	3 793	0.3	-1.2	-2.3	0.0	1.0	-0.1	0.1	7.4	7.9	10.1	11.2	11.0	12.0	12.2
Islande	0.0	6.0	1.3	-6.8	-4.0	3.1	3.1	2.7	167	4.3	0.7	-6.0	-0.3	0.0	1.0	1.2	2.6	3.0	7.2	7.5	7.0	5.8	5.1
Irlande	0.5	5.3	-3.0	-7.0	-0.4	0.7	0.6	2.1	1 808	4.3	-0.7	-8.2	-4.2	-2.1	-0.1	0.3	4.4	6.0	11.8	13.6	14.5	14.5	14.4
Italie	4.5	1.6	-1.2	-5.5	1.8	0.5	-1.7	-0.4	22 968	1.2	0.7	-1.5	-0.7	0.4	-0.3	-0.3	6.9	6.8	7.8	8.4	8.4	9.4	9.9
Luxembourg	0.1	5.7	0.8	-5.3	2.7	1.6	0.6	2.2	225	1.8	3.0	1.2	1.7	2.3	1.4	1.3	4.2	4.2	5.5	5.8	5.7	6.3	6.6
Pays-Bas	1.7	3.2	1.8	-3.5	1.6	1.3	-0.6	0.7	8 533	1.4	1.2	-0.6	-0.3	0.2	-0.3	0.1	4.3	3.0	3.7	4.4	4.4	5.3	5.7

Tableau 1.A1.1. Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Croissance réelle du PIB (variation en % par rapport à la période précédente)									Croissance de l'emploi (variation en % par rapport à la période précédente)								Taux de chômage (% de la population active)							
Part dans le PIB total de la zone de l'OCDE 2008	Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections		Niveau 2011 (en milliers)	Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections		Moyenne 2005-07	2008	2009	2010	2011	Projections			
						2012	2013							2012	2013						2012	2013		
Norvège	0.6	2.6	0.0	-1.7	0.7	1.6	2.3	2.6	2 543	2.4	3.3	-0.6	0.0	1.4	1.5	1.4	3.5	2.6	3.2	3.6	3.3	3.3	3.2	
Pologne	1.7	5.5	5.0	1.7	3.9	4.4	2.9	2.9	16 131	3.4	3.7	0.4	0.6	1.1	0.1	-0.1	13.7	7.1	8.2	9.6	9.6	10.3	10.6	
Portugal	0.6	1.5	0.0	-2.9	1.4	-1.6	-3.2	-0.9	4 807	0.3	0.6	-2.7	-1.4	-2.9	-3.9	-1.2	7.8	7.6	9.5	10.8	12.8	15.4	16.2	
République slovaque	0.3	8.5	5.8	-4.9	4.2	3.3	2.6	3.0	2 352	2.8	3.2	-2.7	-2.1	1.5	-0.1	0.7	13.6	9.5	12.0	14.4	13.5	14.0	13.5	
Slovénie	0.1	5.6	3.6	-8.0	1.4	-0.2	-2.0	-0.4	936	1.5	1.1	-1.5	-1.5	-3.1	-3.3	-2.7	5.8	4.4	5.9	7.2	8.2	8.8	9.2	
Espagne	3.4	3.7	0.9	-3.7	-0.1	0.7	-1.6	-0.8	18 105	4.0	-0.5	-6.8	-2.3	-1.9	-4.1	-1.1	8.6	11.3	18.0	20.1	21.6	24.5	25.3	
Suède	0.8	3.7	-0.8	-5.0	5.8	4.0	0.6	2.8	4 642	1.6	1.1	-2.1	1.0	2.1	0.4	0.9	6.9	6.2	8.3	8.4	7.5	7.6	7.6	
Suisse	0.8	3.3	2.1	-1.9	2.7	1.9	0.9	1.9	4 468	1.6	2.3	0.4	0.5	2.2	1.3	1.0	3.9	3.3	4.3	4.4	4.0	3.9	3.7	
Turquie	2.3	6.6	0.7	-4.8	9.2	8.5	3.3	4.6	24 610	1.8	2.1	0.4	6.0	6.6	1.7	2.2	10.2	10.7	13.7	11.7	9.6	9.5	9.1	
Royaume-Uni	5.5	2.7	-1.1	-4.4	2.1	0.7	0.5	1.9	29 176	0.9	0.7	-1.6	0.3	0.5	-0.2	0.1	5.2	5.7	7.6	7.9	8.1	8.6	9.0	
Océanie																								
Australie	2.0	3.6	2.3	1.5	2.4	2.2	3.1	3.7	11 493	3.0	2.8	0.7	2.7	1.7	0.2	0.9	4.7	4.2	5.6	5.2	5.1	5.4	5.7	
Nouvelle-Zélande	0.3	2.9	-0.7	-0.1	2.4	1.3	1.9	2.8	2 215	2.4	0.6	-1.1	0.7	1.6	1.2	1.8	3.8	4.2	6.1	6.5	6.5	6.5	6.1	
OCDE Europe ^c	40.5	3.2	0.4	-4.1	2.5	2.0	0.3	1.4	235 744	1.6	1.2	-1.4	0.3	0.9	-0.2	0.2	8.2	7.3	9.3	9.6	9.4	10.0	10.2	
Zone euro (15) ^c	27.0	2.7	0.2	-4.4	1.9	1.5	-0.1	0.9	142 546	1.5	0.9	-1.8	-0.5	0.1	-0.6	-0.1	8.2	7.4	9.4	9.9	10.0	10.8	11.1	
UE15 ^c	33.3	2.7	0.0	-4.4	2.0	1.4	-0.1	1.0	175 247	1.4	0.9	-1.8	-0.3	0.1	-0.5	-0.1	7.6	7.1	9.0	9.4	9.5	10.3	10.6	
UE21 ^c	36.7	3.0	0.3	-4.2	2.1	1.5	0.0	1.2	203 956	1.5	1.1	-1.6	-0.3	0.3	-0.5	-0.1	8.1	7.0	8.9	9.5	9.5	10.3	10.5	
Total OCDE ^c	100.0	2.9	0.1	-3.8	3.2	1.8	1.6	2.2	550 369	1.5	0.6	-1.8	0.6	1.0	0.7	0.9	6.1	6.0	8.2	8.3	8.0	8.0	7.9	

a) Les méthodes de prévision du Secrétariat de l'OCDE et les concepts statistiques sous-jacents et sources sont décrits en détail dans « Sources et méthodes », *Perspectives économiques de l'OCDE*, téléchargeable sur le site Internet de l'OCDE (www.oecd.org/dataoecd/47/9/364462096.pdf).

b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

c) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations de PIB 2008 exprimés en parités de pouvoir d'achat 2008 pour la croissance réelle du PIB, des pondérations en termes d'emploi pour la croissance de l'emploi et des pondérations en termes de main-d'œuvre pour les taux de chômage.

Source : OCDE (2012), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661193>

ANNEXE 1.A2

Statistiques de vacances d'emploi

Les données relatives aux vacances d'emploi jouent un rôle clé pour comprendre la dynamique récente sur les marchés du travail. Les vacances d'emploi correspondent au nombre de postes proposés par les employeurs à un moment donné pour recruter des salariés en dehors de leur effectif pour pourvoir des postes vacants. Le processus de recrutement peut prendre plus ou moins de temps selon : la situation qui prévaut sur le marché du travail ; l'intensité de recherche d'emploi des travailleurs prospectifs et l'intensité de recrutement des employeurs ; et l'offre de travailleurs possédant les qualifications requises pour le poste offert. Les candidats peuvent être dans l'emploi, au chômage ou en dehors de la vie active. Les postes vacants non pourvus sont les postes qui restent vacants un certain temps après que le poste a été proposé parce que l'employeur ou l'agence de recrutement n'a pas pu trouver de candidat adéquat pour pourvoir le poste ou parce que l'employeur ne souhaite pas ou n'a pas besoin de pourvoir ce poste immédiatement. Dans le premier cas, il s'agit d'une mesure de la demande de main-d'œuvre non satisfaite pour des motifs autres, y compris pour des motifs de pénurie de main-d'œuvre.

À la différence des taux harmonisés de chômage, les chiffres relatifs aux vacances d'emploi proviennent de sources de données diverses et les concepts, souvent, ne sont pas comparables au niveau international. Dans l'idéal, à l'instar des statistiques du chômage, les données relatives aux vacances d'emploi devraient fournir une estimation ponctuelle des postes vacants sur le moment, ou inoccupés, que l'employeur propose et pour lesquels il a entrepris, dans le passé récent, des démarches actives pour trouver un candidat adéquat pour pourvoir le poste, au niveau de salaire courant, poste disponible immédiatement ou dans un délai déterminé (Layard et al., 2001 ; Farm, 2003). Cependant, rares sont les enquêtes nationales menées régulièrement qui rendent compte de l'ampleur des vacances d'emploi à un moment donné ; contiennent des questions sur le processus de recrutement qui s'ensuit ; et fournissent des informations sur les postes vacants non pourvus. C'est le cas, par exemple, avec les enquêtes trimestrielles sur les postes vacants en Australie, en Finlande et en Suède. En outre, un poste peut ne pas être effectivement vacant au moment du recrutement et les méthodes de recherche active d'emploi ou les procédures spécifiques de recrutement ne sont spécifiées que dans un petit nombre de cas, par exemple dans le cadre de l'Enquête *Job Openings and Labour Turnover Survey* (JOLTS) menée aux États-Unis depuis décembre 2000. Clark et Phillips (2002) comparent l'enquête JOLTS et les enquêtes sur les vacances d'emploi menées en Europe et les recommandations d'Eurostat pour la définition de la notion de vacance d'emploi, et ils constatent que, de façon générale, les concepts sont comparables, de même que les résultats. Cependant, des travaux complémentaires seront

nécessaires pour apprécier la comparabilité des informations recueillies auprès des employeurs dans le cadre d'enquêtes sur les vacances d'emploi.

Dans la pratique, il y a trois grandes sources pour obtenir des informations sur les vacances d'emploi : recensement des offres d'emploi générales ; enquêtes auprès des employeurs sur leurs postes vacants ; et offres d'emploi gérées par les services publics de l'emploi. Les offres d'emploi peuvent utiliser des supports divers – annonces dans la presse, service public de l'emploi, agences de recrutement privées (agences de placement privées, chasseurs de têtes, agences d'intérim, etc.), plateformes dédiées sur le Web, etc. Dans certains pays, on s'efforce de recenser les offres d'emploi qui sont ensuite exprimées sous la forme d'un indice, comme l'indice Help Wanted au Canada, au Chili, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis. De nos jours, le recensement tient compte des emplois offerts en ligne sur l'Internet, par exemple avec l'indice Jobs Online du Department of Labour en Nouvelle-Zélande et l'indice Help Wanted du Conference Board aux États-Unis. Dans certains pays, comme en Allemagne, en Australie, en Finlande, au Japon, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède, les statistiques de vacances d'emploi sont recueillies dans le cadre d'une enquête dédiée adressée aux employeurs, tandis que, dans d'autres pays, ces données sont recueillies au travers de questions posées dans le cadre des enquêtes régulières sur l'emploi, comme par exemple en France avec *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (Acemo) et avec des enquêtes de même type en Espagne, en Grèce, en Italie, en Slovénie et en Suisse. Dans quelques autres pays, les statistiques sur les vacances d'emploi reposent uniquement sur les offres d'emploi gérées par les services publics de l'emploi (Autriche, Japon et Suisse, par exemple) et sous-estiment en conséquence le nombre total de poste vacants, car ces services ne sont que l'une des multiples voies par lesquelles se font les recrutements.

Néanmoins, les informations disponibles concernant les vacances d'emploi ne rendent pas pleinement compte, généralement, de l'ensemble des offres d'emploi, certains instruments d'enquête ne portant que sur les emplois offerts par des établissements de dix salariés ou plus hors agriculture (Acemo) ou par les établissements des secteurs privés et publics hors agriculture (JOLTS). Zanda et Fondeur (2009) signalent que, compte tenu des secteurs manquants, dont le secteur public, les vacances d'emploi recueillies en France ans le cadre de l'enquête Acemo ne représentent qu'un tiers des offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi. En outre, les offres d'emploi ne rendent pas compte de tous les postes disponibles. De nombreux postes sont pourvus sans que les employeurs ne diffusent véritablement une offre d'emploi. Il est possible aussi que les postes vacants pourvus très rapidement n'apparaissent pas dans les statistiques disponibles sur les vacances d'emploi (Diamond, 2011). Les travailleurs peuvent être embauchés après s'être portés directement candidats à un poste ; les employeurs peuvent réembaucher des travailleurs licenciés ou embaucher des travailleurs à l'occasion de foires de l'emploi ou à l'issue de programmes de formation, comme c'est le cas, par exemple, pour les apprentis et les fonctionnaires (Farm, 2003).

Les statistiques sur les vacances d'emploi dont il est rendu compte dans le graphique 1.11 ont été collectées pour 27 pays de l'OCDE. Les données tirées des enquêtes sur les postes vacants et le recensement des offres d'emploi présentent certaines limitations connues, mais sont les mesures les plus larges du nombre d'emplois offerts et, en conséquence, de la demande de travail à un moment donné. Elles peuvent être rapprochées des mesures de l'offre de travail représentée par les demandeurs d'emploi au chômage. Cependant, vu que dans nombre de pays on ne dispose pas de données d'enquête trimestrielles pour la période considérée, les données qui figurent dans le graphique 1.11 concernent les offres d'emploi gérées par les services publics de l'emploi pour 16 des 27 pays considérés (voir sources et notes dans le tableau 1.A3.3 de l'annexe dans OCDE, 2012a).

Chapitre 2

Qu'est-ce qui rend les marchés du travail résilients pendant les récessions ?

Ce chapitre analyse l'incidence de certaines politiques et institutions du marché du travail sur la résilience de ce dernier, définie comme sa capacité à surmonter les crises économiques moyennant des coûts sociaux limités. Il montre notamment qu'en général, les politiques et institutions favorables à une bonne performance structurelle du marché du travail sont aussi positives en termes de résilience. En particulier, des institutions coordonnées de négociation collective peuvent contribuer à la fois à une bonne performance structurelle et à la résilience du marché du travail, alors qu'un recours fréquent aux contrats de travail temporaires va de pair avec une moins bonne performance structurelle et une résilience plus faible.

Résultats clés

La crise économique et financière mondiale qui a éclaté en 2008 a durement touché tous les pays de l'OCDE, mais son coût social s'est révélé très variable d'un pays à l'autre. La raison en est, dans une large mesure, que la contraction de la demande totale de biens et services n'a pas entraîné partout la même diminution de la demande de main-d'œuvre et que la charge de l'ajustement a été inégalement répartie au sein de la population active. Toutefois, les politiques de soutien des revenus ont également joué un rôle important eu égard au coût social de la crise. Le présent chapitre a pour principal objectif d'analyser l'impact des politiques *structurelles* sur la résilience du marché du travail, définie comme la plus ou moins grande capacité des marchés du travail à résister aux crises économiques moyennant des coûts sociaux limités. Bien qu'elle constitue l'objet du présent chapitre, la résilience du marché du travail doit être conçue, non comme un objectif isolé, mais comme la composante d'un cadre d'action général tenant compte du rôle des politiques et des institutions du marché du travail à la fois à court terme et à plus long terme.

Le premier enseignement du présent chapitre est que ces politiques et institutions sont importantes pour la résilience du marché du travail. En effet, elles atténuent non seulement l'impact des chocs économiques sur le marché du travail, mais aussi les effets de la diminution des revenus du travail sur le revenu disponible des ménages :

- *La diversité des politiques et des institutions peut entraîner des différences considérables entre les pays en termes d'impact global des crises économiques sur le chômage, les revenus du travail et l'inégalité de ces revenus.* Il ressort des précédentes crises économiques qu'une baisse de 1 % du PIB se traduit par une hausse du taux de chômage d'environ 0.15 point de pourcentage en moyenne au Japon pendant les quatre premières années, mais de près de 0.6 point de pourcentage en Espagne. Cet écart tient exclusivement à des différences au niveau des politiques et des institutions prises en compte dans l'analyse. De même, une contraction de 1 % du PIB entraîne une réduction du revenu du travail total inférieure à 0.5 % en Belgique mais supérieure à 1 % au Portugal. Les données de simulation semblent en outre indiquer qu'un choc économique négatif a tendance à accroître l'inégalité globale des gains dans des pays comme le Canada et l'Espagne, où l'ajustement prend principalement la forme de suppressions d'emplois, alors que dans des pays comme les Pays-Bas et le Portugal, il a plutôt tendance à réduire cette inégalité, l'ajustement se faisant essentiellement sous forme d'une réduction du temps de travail et des salaires.
- *Les données au niveau des entreprises montrent que les politiques et institutions expliquent en grande partie les différences entre pays au niveau de l'effet global de la récente crise sur le marché du travail.* Prendre en considération les différences de structures économiques et de répartition des chocs entre les diverses catégories d'entreprises facilite considérablement la compréhension des différences de dynamique générale du marché du travail. Néanmoins, ce sont les différences entre les comportements d'ajustement adoptés par des entreprises similaires de différents pays qui expliquent l'essentiel de l'écart entre pays en matière de situation de l'emploi, ce qui donne une première indication du fait que les différences entre

les politiques et institutions du marché du travail exerçant une influence sur le comportement des entreprises expliquent en grande partie la capacité globale du marché du travail à réagir aux chocs. Une analyse plus approfondie montre qu'une protection de l'emploi restrictive en faveur des travailleurs titulaires d'un contrat permanent réduit l'importance des ajustements par l'emploi par rapport à celle des ajustements sous forme de réduction du temps de travail ou des salaires, alors qu'une plus grande fréquence des contrats temporaires va de pair avec un renforcement de la place des ajustements par l'emploi par rapport à la réduction de la durée du travail et des salaires.

- *Le système d'imposition et de prestations joue un rôle majeur dans la réduction des coûts sociaux que l'adaptation du marché du travail aux chocs économiques induit pour les travailleurs et leur famille.* Des microsimulations montrent qu'en l'absence d'impôts et de prestations, une diminution de 5 % de la demande totale se traduit par une diminution de 1 % à 2 % en moyenne du revenu des ménages et accroît les inégalités de revenu. Après prise en compte des impôts et prestations, la diminution proportionnelle du revenu des ménages est inférieure de 20 % à 40 % et l'essentiel de l'accroissement des inégalités de revenu disparaît. Pour apprécier pleinement l'impact du système d'imposition et de prestations sur la résilience du marché du travail, il faut réaliser une analyse plus complète, tenant compte, non seulement des conséquences sociales de ce système, mais aussi de son incidence sur la manière dont le marché du travail réagit aux crises économiques. Si l'on en croit l'analyse macroéconomique, les prestations de chômage renforcent les effets négatifs des crises sur le marché du travail parce qu'elles favorisent la persistance du recul de l'emploi, ce qui réduit leur impact positif de ces prestations sur la résilience du marché du travail.

Le deuxième enseignement de ce chapitre est que les politiques et les institutions qui favorisent une bonne performance structurelle du marché du travail contribuent également à sa résilience. En général, les pays où le chômage structurel était faible ont aussi connu une hausse du chômage moindre à la suite des crises économiques antérieures. Il est permis d'en déduire que nombre des recommandations de la *réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (2006) visant à améliorer la situation structurelle du marché du travail sont sans doute également de nature à renforcer sa résilience. En particulier, deux catégories de politiques ont en principe des incidences similaires sur la performance structurelle du marché du travail et sur sa résilience :

- *Les institutions de négociation salariale coordonnées peuvent favoriser à la fois une bonne performance structurelle et la résilience du marché du travail.* Plus précisément, la coordination semble fortement contribuer à la faiblesse du chômage structurel et à l'atténuation de l'effet direct des chocs sur l'emploi parce qu'elle facilite l'ajustement des salaires et/ou du temps de travail. Elle peut, en renforçant la sensibilité des salaires réels à l'évolution de la conjoncture macroéconomique, rendre moins nécessaire l'ajustement par l'emploi à la suite de chocs de production négatifs. De surcroît, ces institutions sont peut-être également plus à même de prendre en compte les externalités négatives que les négociations collectives salariales peuvent avoir sur l'emploi.
- *Les cadres institutionnels qui favorisent le recours aux contrats temporaires, par exemple les mesures de protection de l'emploi restrictives en faveur des travailleurs réguliers vont de pair avec une moindre performance structurelle et une moindre résilience du marché du travail.* Les effets négatifs du travail temporaire sur la performance structurelle du marché du travail s'expliquent peut-être par son incidence positive sur le chômage frictionnel et son

impact négatif sur la qualité de l'emploi. Le travail temporaire a des retombées négatives sur la résilience du marché du travail, parce qu'il accroît la sensibilité du chômage aux chocs de production et l'augmentation cyclique de l'inégalité des gains. Outre le fait qu'elle augmente le recours au travail temporaire, une protection de l'emploi restrictive en faveur des travailleurs réguliers a peu d'effet direct sur la plupart des indicateurs de performance structurelle ou de résilience du marché du travail examinés dans ce chapitre. Cependant, elle peut peut-être atténuer l'effet des chocs économiques sur le chômage et l'inégalité des gains en incitant les entreprises à faire davantage porter les ajustements sur les salaires et le temps de travail que sur l'emploi.

Introduction¹

La crise économique et financière mondiale qui a éclaté en 2008 a durement touché tous les pays de l'OCDE, mais son coût social s'est révélé très variable d'un pays à l'autre. La raison en est, dans une large mesure, que la contraction de la demande totale de biens et services n'a pas entraîné partout la même diminution de la demande de main-d'œuvre. Cette disparité s'explique aussi par des différences au niveau de la répartition de l'ajustement au sein de la population active, c'est-à-dire au niveau de l'importance de la rétention de la main-d'œuvre et du poids relatif des autres variables d'ajustement (emploi, temps de travail et salaires). Par exemple, dans des pays comme l'Irlande, l'Espagne et les États-Unis, l'ajustement du marché du travail s'est en grande partie traduit par des suppressions d'emplois. Dans d'autres pays, comme l'Allemagne et le Japon, où les entreprises ont eu tendance à retenir la main-d'œuvre, le recul de l'emploi a été en grande partie évité. Outre les différences dans la manière dont les marchés du travail se sont adaptés face au recul de la demande totale, les politiques de soutien des revenus ont également exercé une forte influence sur le coût social de la crise.

Les différences notables entre pays quant aux conséquences sociales de la crise soulèvent des questions importantes sur le rôle que jouent les politiques et les institutions du marché du travail. Le présent chapitre tente d'analyser le lien entre les politiques structurelles et la résilience du marché du travail, définie comme la plus ou moins grande capacité des marchés du travail à résister aux crises économiques moyennant des coûts sociaux limités. On procède à cette analyse d'un point de vue macroéconomique d'une part, en analysant le rôle des politiques et des institutions dans la dynamique globale du marché du travail, et microéconomique d'autre part, en s'intéressant au rôle des institutions dans le comportement d'ajustement adopté par les entreprises. Les entreprises n'adoptant pas toutes les mêmes stratégies d'ajustement, les écarts entre pays en termes d'ajustement du marché du travail peuvent ne pas découler uniquement de la diversité des cadres institutionnels mais provenir aussi de la répartition des chocs entre les entreprises et de différences entre pays au niveau de la composition des entreprises. En plus de fournir de nouvelles données empiriques, le présent chapitre tire un certain nombre d'enseignements au sujet de la façon dont on peut concevoir les politiques et les institutions pour qu'elles favorisent une bonne performance du marché du travail tout au long du cycle économique.

Le présent chapitre est organisé en quatre sections. La section 1 définit la notion de résilience du marché du travail et donne un aperçu de l'évolution de la situation du marché du travail pendant la crise et la période de reprise, jusqu'au dernier trimestre de 2011. Elle examine également les principales réformes des politiques et institutions engagées par les pays de l'OCDE au cours des 15 années qui ont précédé la crise mondiale. La section 2 s'appuie sur des données historiques antérieures à la crise pour analyser l'influence des

politiques et des institutions sur la performance structurelle du marché du travail et sur différents aspects de la résilience du marché du travail d'un point de vue macroéconomique. À cet égard, il importe notamment de déterminer dans quelle mesure les politiques et les institutions qui favorisent une bonne performance structurelle du marché du travail améliorent également sa résilience. La section 3 adopte une approche microéconomique de la résilience du marché du travail en s'intéressant principalement aux comportements adoptés par les entreprises face aux chocs et à leurs conséquences sur la situation des travailleurs et de leur famille. Enfin, la section finale présente une synthèse des principaux arguments avancés dans le chapitre et émet des propositions sur les travaux à entreprendre.

1. L'impact de la crise financière mondiale sur les marchés du travail et le rôle des politiques : premier aperçu

Définir la résilience du marché du travail

Dans le présent chapitre, la résilience des marchés du travail est définie comme la plus ou moins grande capacité de ces marchés à résister aux crises économiques moyennant des coûts sociaux limités, ou de manière plus formelle, en limitant les pertes de bien-être pour les travailleurs. Trois aspects de cette définition méritent d'être soulignés² :

- La résilience du marché du travail est définie en termes de *bien-être des travailleurs* plutôt que d'efficacité productive. En d'autres termes, la définition adopte le point de vue des travailleurs plutôt que celui des entreprises. Ces deux points de vue diffèrent lorsqu'entreprises et travailleurs n'ont pas les mêmes préférences en matière de risque et la même capacité à atténuer les fluctuations de revenu. Les travailleurs sont généralement considérés comme prenant peu de risques parce que des habitudes de consommation stables sont associées à un plus grand bien-être que des habitudes de consommation plus irrégulières suivant la même tendance à long terme. Les entreprises sont peut-être davantage enclines à adopter une neutralité face aux risques parce que les profits et l'efficacité productive à long terme constituent leur principale préoccupation. Outre leurs différences de préférences en matière de risques, les travailleurs et les entreprises n'ont pas la même capacité à lisser les fluctuations de revenu. Il en va ainsi en cas de différence au niveau de l'accès au crédit et/ou à l'assurance sur les marchés de capitaux privés. En fait, la difficulté à assurer les risques individuels liés au marché du travail sur les marchés de l'assurance privée constitue un argument économique de poids en faveur des régimes publics d'assurance chômage et des programmes d'assistance sociale.
- Pour éviter toute approche normative de la définition du bien-être des travailleurs, le présent chapitre n'adopte pas de fonction de bien-être explicite, se concentrant plutôt sur certains résultats du marché du travail de nature à rendre compte des diverses voies par lesquelles les crises économiques influent sur ce bien-être. Ces résultats sont les suivants : i) l'évolution du taux de chômage ; ii) l'évolution du revenu du travail total ; et iii) la répartition de l'impact sur les gains au sein de la population active³. Alors que l'évolution du chômage et celle du revenu du travail reflètent l'une et l'autre les effets des suppressions d'emplois, elles ont probablement des implications assez différentes en termes de bien-être. Le chômage entraîne souvent des coûts sociaux qui vont au-delà de la perte de revenus parce qu'il a un effet négatif sur d'autres éléments tels que la santé, la délinquance et le bonheur. L'évolution des revenus du travail exprime non seulement la perte de gains associée à la perte d'emploi, mais aussi celle qui est liée à la réduction du temps de travail et du salaire horaire. L'instabilité des gains est

problématique quand les travailleurs sont peu enclins à prendre des risques et ne sont pas parfaitement assurés contre la perte de gains⁴. En outre, elle peut être jugée plus préoccupante pour les travailleurs qui perçoivent des revenus relativement faibles et ont généralement de ce fait une capacité plus limitée à absorber l'impact des chocs salariaux sur la consommation⁵.

- La résilience du marché du travail est définie par rapport aux chocs de *production* plutôt que par rapport à ses sources. La raison en est principalement que les fluctuations de la production, comme celles qui se sont produites pendant la crise financière mondiale, correspondent en grande partie aux fluctuations de la demande totale, qui sont en premier lieu l'affaire des politiques macroéconomiques (par exemple les politiques budgétaire et monétaire), alors que les politiques et institutions du marché du travail ont d'abord vocation à promouvoir une bonne performance du marché du travail tout au long du cycle conjoncturel. Le principal avantage qu'il y a à se fonder sur un niveau de demande totale donné réside dans le fait que la source des fluctuations de la production n'a pas à être modélisée, si bien que l'analyse peut se concentrer sur le rôle spécifique des institutions et des politiques du marché du travail. Toutefois, conditionner la simulation aux fluctuations de la production suppose de partir du principe que ces fluctuations découlent de l'évolution de la demande totale plutôt que de celle de l'offre totale. Cette hypothèse semble raisonnable dans le contexte de la crise financière mondiale mais ne s'est pas toujours vérifiée lors des précédentes crises. À noter que ce choix exclut par ailleurs toute possibilité d'effet d'hystérèse, c'est-à-dire la possibilité que l'augmentation conjoncturelle d'un excédent de l'offre sur le marché du travail devienne structurelle et entraîne de ce fait une diminution de la production potentielle⁶.

Différents modèles économiques et sociaux peuvent être compatibles avec une bonne résilience du marché du travail. Les marchés du travail peuvent être plus résilients parce que l'impact moyen des chocs sur les travailleurs est limité ou parce que les conséquences de ces chocs sur la répartition des revenus et le chômage sont faibles. De plus, la résilience du marché du travail est, en principe, compatible avec des dynamiques du marché du travail très diverses : elle peut témoigner d'une réaction initiale relativement forte de la situation de l'emploi suivie d'une reprise rapide ou d'une réaction initiale plus faible suivie d'effets de persistance plus forts. Les indicateurs de la résilience du marché du travail utilisés dans le présent chapitre prennent généralement en compte à la fois les effets directs et les effets de persistance⁷.

Il est important de souligner que la résilience du marché du travail doit être conçue, non comme un objectif isolé, mais comme la composante d'un cadre d'action général tenant compte du rôle des politiques et des institutions du marché du travail à la fois à court terme et à plus long terme. L'objectif que constitue la résilience du marché du travail, c'est-à-dire la réduction à leur minimum des fluctuations temporaires des performances individuelles sur le marché du travail, doit être mis en balance avec les objectifs de maximisation de la croissance économique et de bonne performance du marché du travail à plus long terme. Or, on ne connaît pas bien la relation qui existe entre la résilience du marché du travail et la bonne performance de l'économie et du marché du travail à plus long terme.

Encadré 2.1. Les coûts en bien-être des cycles conjoncturels

Pour analyser la résilience du marché du travail sous l'angle du bien-être, le présent chapitre s'appuie sur les constatations de publications sur le coût en bien-être des cycles conjoncturels. Dans une étude qui a fait date, Lucas (1987) analyse le coût en bien-être de ces cycles en examinant dans quelle mesure les individus seraient prêts à limiter leur consommation pendant toute la durée de leur vie pour se mettre à l'abri de toute instabilité macroéconomique. S'appuyant sur des estimations de l'aversion au risque avancées dans les publications et sur l'instabilité effective de la consommation aux États-Unis, il a estimé que les individus seraient prêts à sacrifier 0.1 % au plus de leur consommation totale, ce qui signifie que les avantages de la stabilisation macroéconomique sont limités.

La publication des conclusions de Lucas a donné lieu à de vives discussions sur le coût en bien-être de la stabilisation, et un certain nombre d'auteurs ont réexaminé ses résultats (voir Barlevy, 2005, pour une vue d'ensemble). L'évaluation de la robustesse des conclusions de Lucas pose notamment la question de savoir si l'hypothèse de l'agent représentatif est pertinente et s'il est judicieux de se fonder sur des données agrégées. Les travaux qui, tout en conservant l'hypothèse de l'agent représentatif, ont formulé des hypothèses différentes s'agissant du niveau des préférences en matière de risques, de la forme fonctionnelle de l'utilité et de la persistance de la consommation, confirment les conclusions de Lucas. Le cadre de l'agent représentatif pose cependant des problèmes quand les effets des cycles conjoncturels sur la consommation ne sont pas également répartis au sein de la population. Le coût en bien-être de ces cycles a tendance à être supérieur quand la baisse de la consommation due aux crises économiques est imprévisible et concentrée sur certains individus, quand la perte de gains est extrêmement persistante au niveau individuel et quand les individus les plus touchés disposent d'une épargne limitée et d'un accès restreint au crédit. Krebs (2007) et De Santis (2007) proposent deux applications récentes qui s'écartent du cadre de l'agent représentatif en partant du principe que les chocs sur les individus sont extrêmement persistants, voire permanents, alors que les marchés de l'assurance sont incomplets. L'un et l'autre constatent que, selon ces hypothèses, le coût social des cycles conjoncturels est considérable.

La notion de résilience du marché du travail utilisée dans le présent chapitre s'inspire de ces études récentes en ce qu'elle prend en considération à la fois les pertes moyennes de gains liées aux récessions, comme dans le cadre de l'agent représentatif, et la répartition des pertes de gains au sein la population, comme dans les études effectuées sur la base d'agents hétérogènes. Comme dans les précédentes études qui se fondent sur des agents hétérogènes pour évaluer le coût des cycles conjoncturels, l'analyse présentée ici porte davantage sur les gains que sur la consommation. Afin d'établir le lien avec la consommation ou le bien-être, elle part implicitement du principe que le système de protection sociale et le marché de l'assurance ne permettent pas d'absorber l'impact des pertes de gains sur le revenu disponible des ménages (section 2), ou tient compte de la mesure dans laquelle le système d'imposition et de prestations permet aux individus d'accéder à une assurance publique (section 3). Comme il est difficile de définir le bien-être total de manière objective, ce chapitre ne contient aucune indication explicite sur l'effet des chocs de cycle conjoncturel sur le bien-être total.

L'impact de la crise financière mondiale et du début de la reprise sur les marchés du travail des pays de l'OCDE

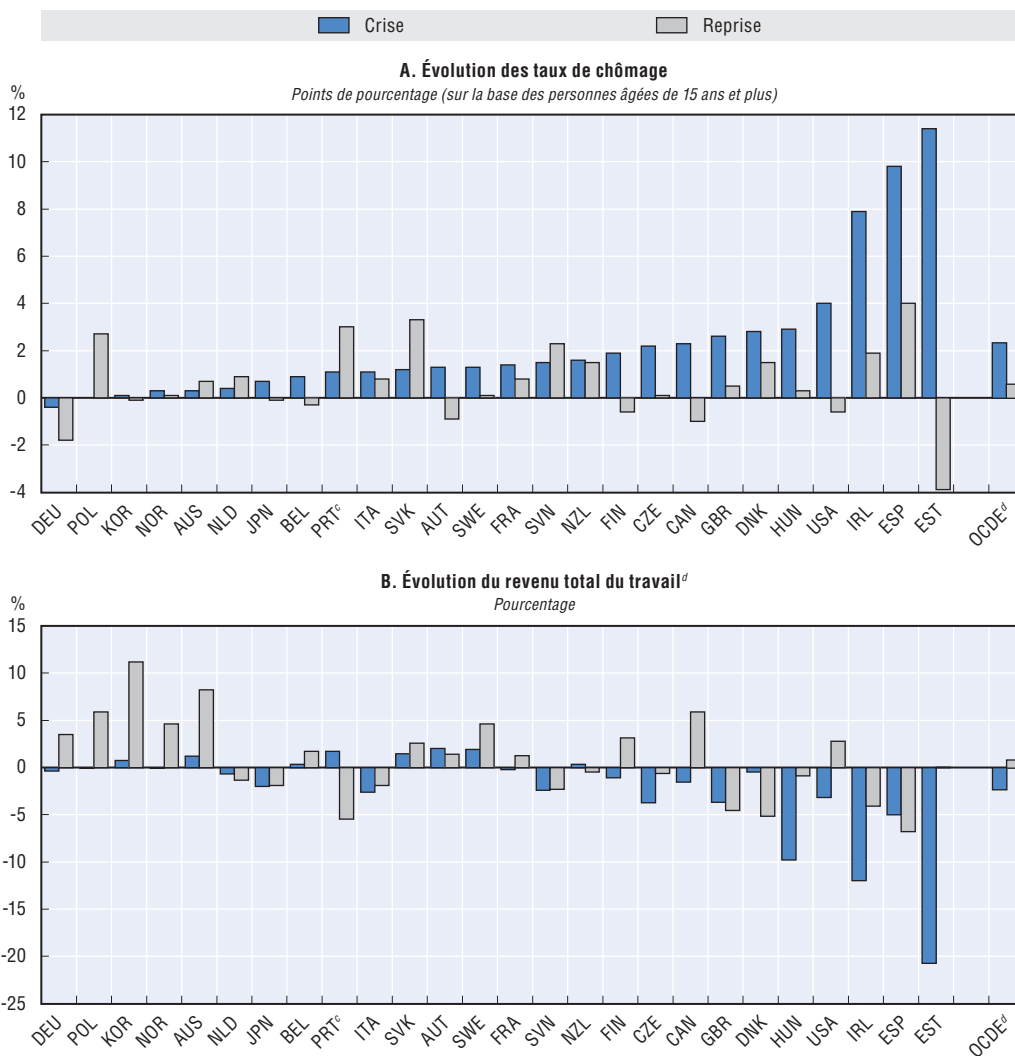
Cette section donne des informations générales sur le coût social de la récente crise et de la reprise lente qui l'a suivie, jusqu'au quatrième trimestre de 2011, et porte plus particulièrement sur l'impact de cette crise sur le chômage et le revenu du travail total^{8, 9}. Elle décrit également les conséquences de la crise financière mondiale pour différents groupes socio-économiques en termes d'emploi et de nombre moyen d'heures travaillées. Ce dernier aspect est intéressant en soi, mais renseigne aussi sur l'incidence du comportement d'ajustement des entreprises sur la répartition globale des gains au sein de la population active^{10, 11}.

L'impact social de la crise financière mondiale varie fortement selon les pays...

À la suite de la crise financière mondiale, le chômage a d'abord augmenté dans l'ensemble de la zone OCDE, même si l'ampleur et la durée de la hausse ont été très différentes selon les pays. Le taux de chômage de la zone OCDE est passé de 5.6 % au premier trimestre de 2008, son niveau le plus faible depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, à un pic de 8.5 % au quatrième trimestre de 2009. Si la croissance économique a redémarré dans la plupart des pays vers la fin de 2009, cette reprise n'a pas été suffisamment vigoureuse pour ramener le chômage à ses niveaux antérieurs à la crise¹². De fait, fin 2011, soit deux ans après le début de la reprise économique, le taux de chômage de la zone OCDE s'élevait à 7.9 %. Le graphique 2.1 montre l'évolution du taux de chômage et du total des gains pendant la crise, c'est-à-dire pendant la période comprise entre le point haut et point bas du PIB de chaque pays, et au début de la reprise, du point bas du PIB à la fin du quatrième trimestre de 2011¹³ :

- **Chômage (partie A).** Dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Allemagne et de la Pologne, le taux de chômage a augmenté pendant la crise ; les plus fortes hausses ont été observées en Espagne, en Estonie et en Irlande. Pendant la reprise économique, il a continué d'augmenter pendant un certain temps dans la plupart des pays de l'OCDE avant d'atteindre son maximum, ce qui correspond au décalage habituel entre le chômage et la production mais témoigne aussi de la faiblesse inhabituelle de la reprise économique (voir le chapitre 1). En Allemagne, le taux de chômage a légèrement diminué pendant la crise, son augmentation initiale ayant été plus que compensée par la baisse ultérieure. Il a également connu un léger recul en Pologne, la crise mondiale n'ayant eu qu'un léger impact sur la demande totale.
- **Revenus du travail (partie B).** L'évolution des revenus du travail dans les différents pays pendant la crise ressemble beaucoup à celle du chômage, les plus fortes baisses de revenu ayant été enregistrées dans les pays où le chômage a le plus augmenté¹⁴. Dans les pays où le taux de chômage a peu augmenté pendant la crise (moins d'un point de pourcentage), les revenus du travail ont eu tendance à croître. En revanche, dans ceux où la hausse du chômage a été plus forte, ils ont augmenté en moyenne de plus de 1 % pour chaque point de pourcentage supplémentaire d'augmentation du taux de chômage. En Italie, au Japon et dans la plupart des pays d'Europe centrale, l'impact de la crise sur le revenu du travail a été beaucoup plus fort que ce que l'on aurait pu pronostiquer d'après la relation moyenne entre taux de chômage et revenu du travail total au sein de la zone OCDE, alors qu'au Portugal et en Espagne, son impact a été nettement plus limité¹⁵. Pendant la reprise, la corrélation négative entre l'évolution du revenu et celle du chômage s'est nettement affaiblie. Il y a lieu d'en déduire que la dynamique des revenus

Graphique 2.1. **Évolution du chômage et des revenus du travail par pays pendant la crise et au début de la reprise^{a, b}**



- a) Les pays sont classés dans l'ordre croissant de l'évolution de leur taux de chômage en points de pourcentage du point haut au point bas de leur PIB réel.
- b) La crise est la période comprise entre le point haut et le point bas du PIB réel alors que la reprise est comprise entre le point bas du PIB réel et la période la plus récente pour laquelle on dispose de données (4^e trimestre de 2011 pour la majorité des pays). Les dates du point haut (point bas) correspondent au début de l'épisode le plus long de baisses (hausses) consécutives du PIB réel depuis le premier trimestre de 2006. Pour connaître les dates du point haut et du point bas pour chaque pays, voir le tableau 2.A1.1 en annexe de OCDE (2012b).
- c) Rémunération totale des salariés pour le Portugal.
- d) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE et d'après les comptes nationaux trimestriels.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660243>

du travail et celle du chômage sont assez différentes, ce qui s'explique sans doute par le fait que l'ajustement par l'emploi est plus persistant que les ajustements par le temps de travail et les salaires.

... ce qui s'explique par des différences au niveau de la contraction de la demande totale de production...

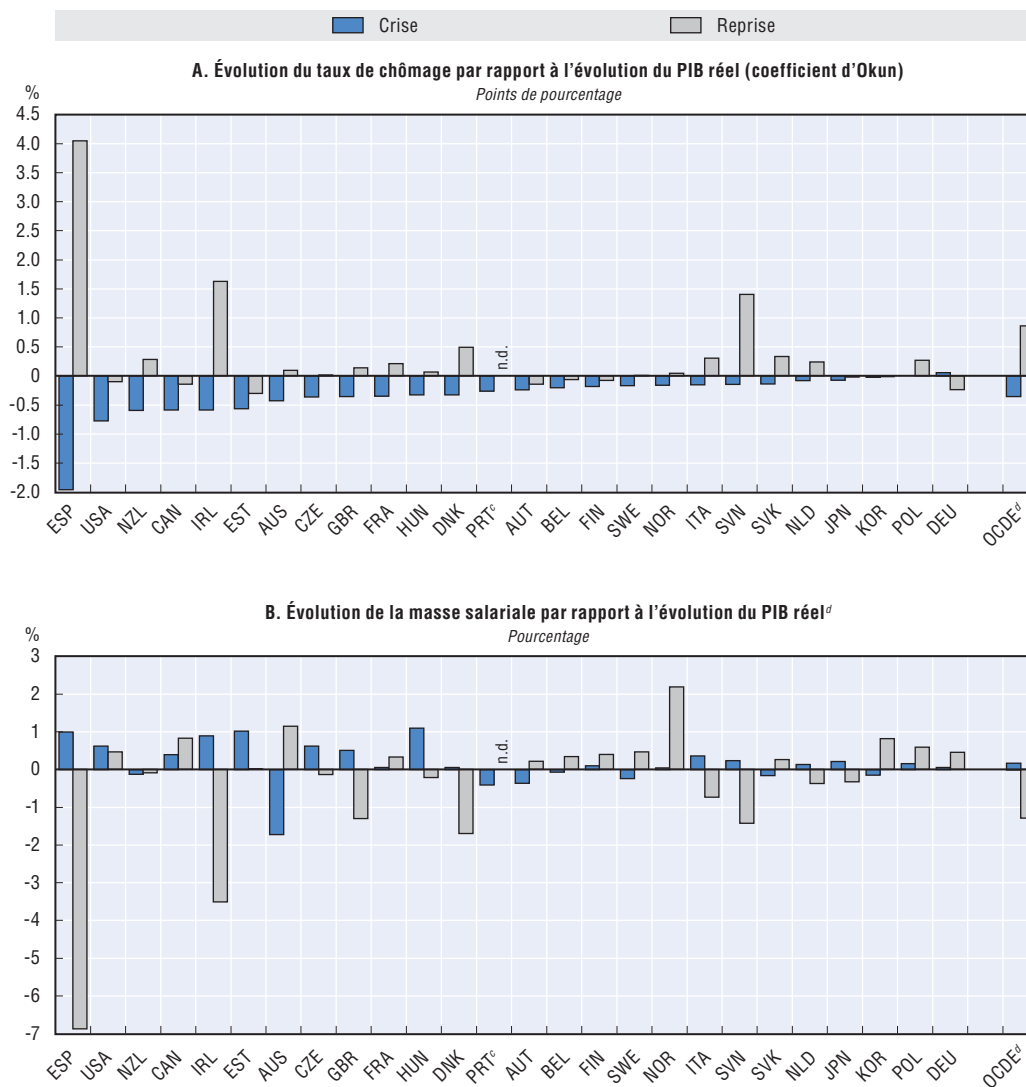
Le graphique 2.2 met en rapport l'évolution du chômage et des revenus du travail dans les différents pays pendant la crise et au début de la reprise et l'évolution correspondante du PIB :

- **Chômage (partie A).** Pendant la crise, le taux de chômage a augmenté d'un tiers de point de pourcentage en moyenne dans les pays de la zone OCDE pour chaque pourcentage supplémentaire de contraction du PIB réel. Cette hausse est légèrement inférieure à celle découlant de la loi d'Okun, selon laquelle un choc de production négatif d'une ampleur donnée se traduit par une hausse du chômage environ moitié moins forte. Toutefois, si, comme dans la section 2, l'on tient compte du décalage avec lequel le taux de chômage réagit à une baisse du PIB, l'élasticité du chômage est proche de 0.5. Ce décalage explique aussi que l'évolution nette du taux de chômage de la zone OCDE ait été positive au début de la reprise. Cependant, la sensibilité du chômage à la diminution du PIB varie fortement d'un pays à l'autre. Le pays qui se démarque le plus est l'Espagne, où le coefficient d'Okun était d'environ 2 (en valeur absolue). Au Canada, en Estonie, aux États-Unis, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, où la hausse du chômage a été supérieure à la moyenne, ce coefficient était légèrement supérieur à 0.5. Dans les autres pays de l'OCDE, dont bon nombre ont connu une augmentation du chômage inférieure à la moyenne, il était inférieur à 0.5.
- **Revenu du travail (partie B).** Pendant la crise, le revenu du travail total a diminué de 0.16 % en moyenne dans la zone OCDE pour chaque pourcentage perdu par le PIB. C'est en Espagne, en Estonie et en Hongrie que le revenu du travail a le plus baissé proportionnellement à la diminution du PIB, son évolution ayant été approximativement de la même ampleur que la contraction de la demande totale, ce qui semble indiquer que le rapport de la production sur la masse salariale a été dans l'ensemble constant dans ces pays pendant la crise. Dans tous les autres pays, l'élasticité du revenu du travail au PIB a été inférieure à 1, indiquant une baisse de la productivité du travail. Pendant la reprise, la relation entre le revenu du travail et le PIB est devenue négative en moyenne, ce qui s'explique principalement par une importante réaction négative dans quelques pays (par exemple au Danemark, en Espagne, en Irlande, au Royaume-Uni et en Slovaquie). Ce phénomène est très probablement dû à l'impact différé de la crise sur l'emploi et les salaires.

... ainsi que de l'importance des différentes variables d'ajustement

Le graphique 2.3 compare l'évolution du chômage depuis le début de la crise de façon plus précise en décomposant cette évolution pendant la crise et au début de la reprise en cinq éléments : i) l'évolution de la productivité du travail corrigée de la qualité (simplement mesurée par le rapport de la production sur la masse salariale)¹⁶ ; ii) l'évolution des salaires horaires moyens ; iii) l'évolution du nombre moyen d'heures travaillées ; iv) l'évolution du taux d'activité ; et v) l'évolution de la production¹⁷. Une décomposition analogue du revenu du travail total est présentée sur le graphique 2.A1.3 en annexe de OCDE (2012b). En outre, des méthodes de décomposition de la variance sont utilisées pour donner une idée de la part des écarts d'évolution du taux de chômage entre pays qui peut être attribuée à l'évolution du PIB et aux différentes variables d'ajustement, et de la part des différences observées entre les pays au niveau du coefficient d'Okun qui peut être imputée à chaque

Graphique 2.2. **Réaction du chômage et des revenus du travail à l'évolution du PIB dans les différents pays pendant la crise et au début de la reprise^{a, b}**



n.d. : Non disponible.

a) Les pays sont classés dans l'ordre croissant de leur coefficient d'Okun pendant la crise.

b) La crise est la période comprise entre le point haut et le point bas du PIB réel alors que la reprise est comprise entre le point bas du PIB réel et la période la plus récente pour laquelle on dispose de données (4^e trimestre de 2011 pour la majorité des pays). Les dates du point haut (point bas) correspondent au début de l'épisode le plus long de baisses (hausses) consécutives du PIB réel depuis le premier trimestre de 2006. Pour connaître les dates du point haut et du point bas pour chaque pays, voir le tableau 2.A1.1 en annexe de OCDE (2012b).

c) Rémunération totale des salariés pour le Portugal.

d) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

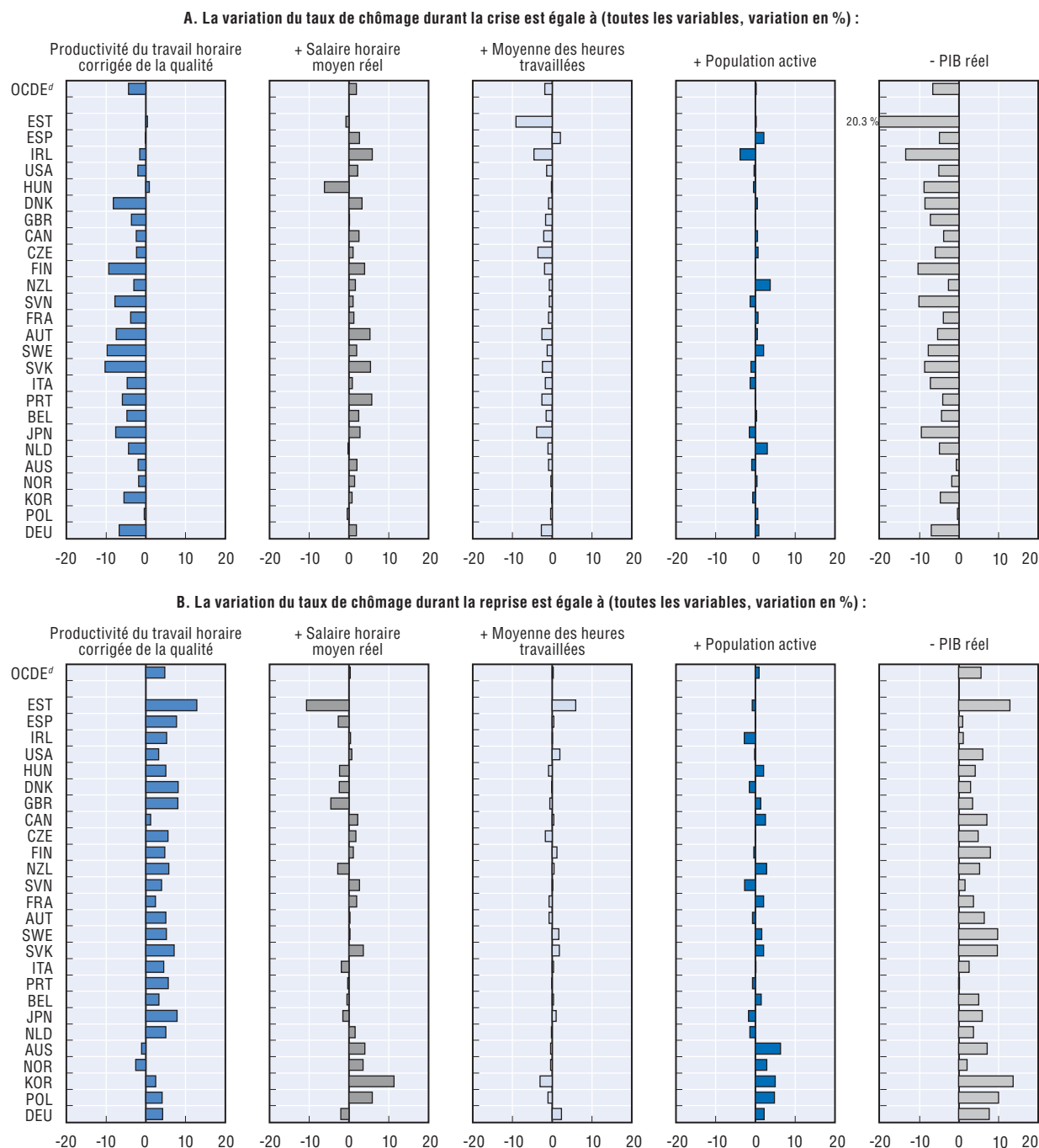
Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE et d'après les comptes nationaux trimestriels.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660262>

variable d'ajustement¹⁸. Les résultats des décompositions de la variance figurent dans le tableau 2.A1.3 en annexe de OCDE (2012b) :

- **Impact de l'évolution de la demande totale.** Pendant la crise, la baisse du PIB a représenté environ les trois quarts de la hausse du chômage. La baisse moyenne du PIB dans la zone OCDE a été de 6.7 %, ce qui explique environ 1.7 des 2.3 points de pourcentage

Graphique 2.3. Décomposition de l'évolution du chômage dans les différents pays pendant la crise et le début de la reprise^{a, b, c}



a) Voir la note 17 pour une description de la méthodologie.

b) Les pays sont classés dans l'ordre croissant de l'évolution en pourcentage de leur taux de chômage pendant la crise.

c) La crise est la période comprise entre le point haut et le point bas du PIB réel alors que la reprise est comprise entre le point bas du PIB réel et la période la plus récente pour laquelle on dispose de données. Les dates du point haut (point bas) correspondent au début de l'épisode le plus long de baisses (hausses) consécutives du PIB réel depuis le premier trimestre de 2006. Pour connaître les dates du point haut et du point bas pour chaque pays, voir le tableau 2.A1.1 en annexe de OCDE (2012b).

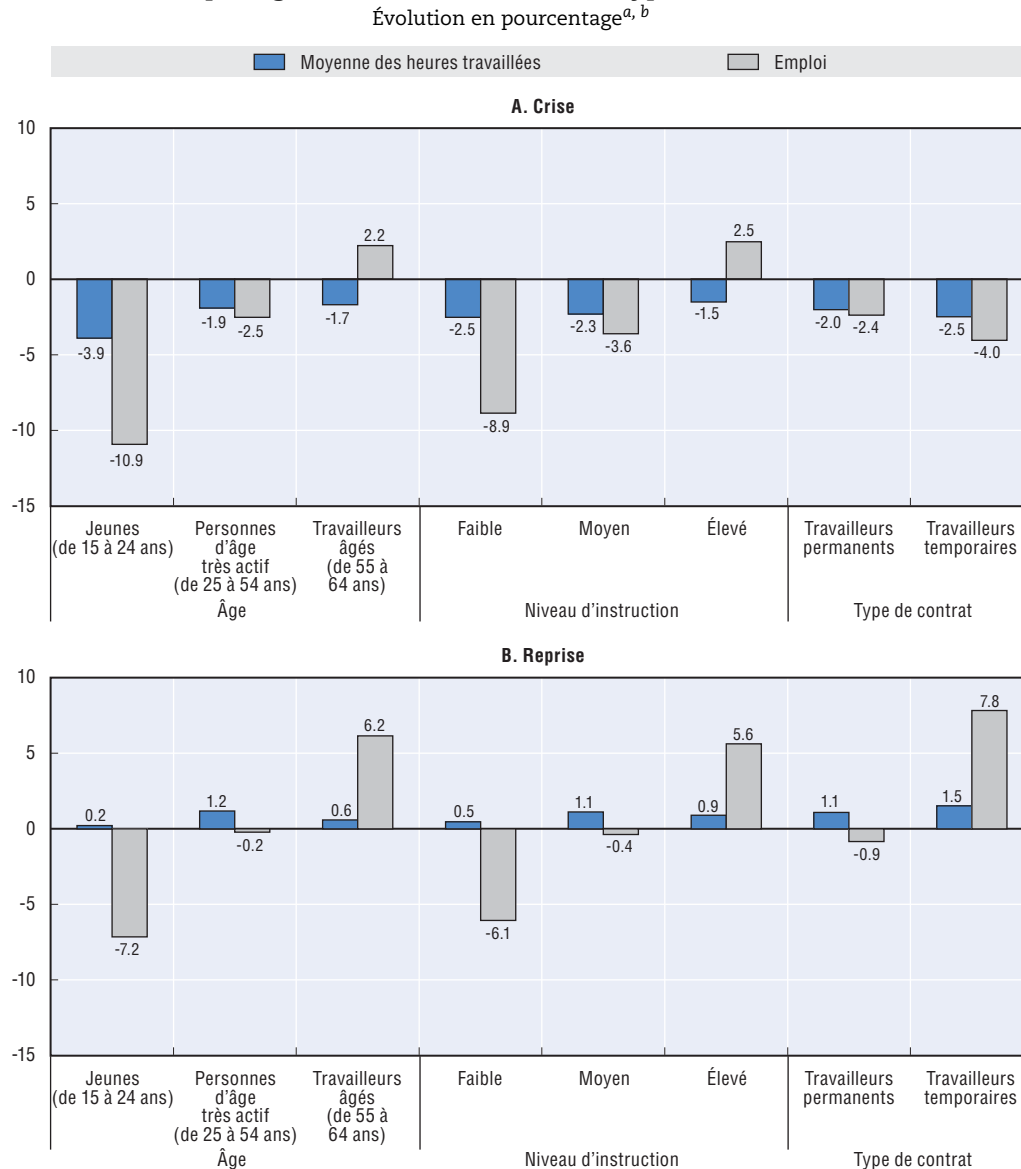
d) OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE et d'après les comptes nationaux trimestriels.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660281>

d'augmentation du taux de chômage. La diminution du PIB la plus forte a été observée en Estonie, où elle a été supérieure à 20 %, alors qu'elle a été inférieure à 1 % en Australie et en Pologne. Au début de la reprise, le PIB moyen de l'OCDE a augmenté de 5.7 %, ce qui a compensé la majeure partie du recul observé pendant la crise, même si la vigueur de la reprise est très différente d'un pays à l'autre.

- *Impact de l'évolution de la productivité du travail corrigée de la qualité (« rétention de main-d'œuvre »).* La rétention d'effectifs, sous forme de baisse de la productivité du travail, explique plus de la moitié des différences entre pays au niveau du coefficient d'Okun pendant la crise. La rétention de main-d'œuvre a donc fortement contribué à limiter la hausse du chômage en réaction à la baisse du PIB. Cette situation est due au fait que les employeurs ont eu tendance à reporter les ajustements du facteur travail ou à y renoncer, pour ne pas perdre du capital humain spécifique à l'entreprise et ne pas avoir à assumer des coûts de licenciement puis des coûts d'embauche au moment de la reprise. La rétention de main-d'œuvre pendant la récession a été particulièrement importante au Danemark, en Finlande, en République slovaque et en Suède, où la productivité du travail corrigée de la qualité a baissé de plus de 8 %, alors qu'elle est restée globalement inchangée en Espagne, en Estonie, en Hongrie et en Pologne. L'inconvénient de la mise en œuvre d'une stratégie de rétention intensive de main-d'œuvre pendant la crise a été qu'au début de la reprise, la productivité du travail a eu tendance à se redresser rapidement et à réduire le contenu de la reprise en emplois.
- *Impact de l'évolution des gains par travailleur.* Les ajustements des gains par travailleur, qui reflètent l'incidence de l'ajustement des salaires horaires moyens et de l'ajustement du temps de travail, expliquent environ la moitié des différences entre pays au niveau du coefficient d'Okun, et le rôle de l'ajustement du temps de travail et celui de l'ajustement des salaires sont à peu équivalents :
 - ❖ *Le nombre moyen d'heures travaillées* a généralement connu une baisse sensible pendant la crise, proche de 2 % en moyenne, limitant ainsi la hausse du chômage. Les diminutions les plus fortes ont été observées en Estonie, en Irlande et au Japon. Le seul pays où le nombre moyen d'heures travaillées a augmenté pendant la crise est l'Espagne. Pendant la reprise, ce nombre a recommencé à augmenter, mais de manière limitée. Il est resté stable dans la quasi-totalité des pays, et a retrouvé son niveau antérieur à la crise dans deux pays (les États-Unis et la Suède).
 - ❖ *Les salaires horaires moyens* ont été orientés à la hausse dans tous les pays de l'OCDE pendant la crise, sauf en Estonie, en Hongrie et en Pologne, ce qui traduit à la fois un effet de hausse des salaires pour les personnes qui ont conservé leur emploi et des effets de composition dus à la concentration de la réduction totale du temps de travail en bas de l'échelle des salaires (voir le graphique 2.4 *infra*)¹⁹. Au début de la reprise, les salaires horaires moyens ont continué à augmenter dans environ la moitié des pays, alors qu'ils ont baissé dans l'autre moitié, parfois très fortement (par exemple de plus de 10 % en Estonie et de près de 5 % au Royaume-Uni). Ce phénomène pourrait s'expliquer par un possible décalage entre l'ajustement des salaires et l'évolution de la demande totale ou par le fait que les effets de composition associés aux ajustements du facteur travail pendant la crise se sont peut-être partiellement inversés dès lors que les marchés du travail ont commencé à redémarrer²⁰.

Graphique 2.4. **Évolution de l'emploi et du nombre moyen d'heures travaillées par âge, niveau d'instruction et type de contrat**

a) Moyenne non pondérée des pays suivants : Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovaquie, Espagne, Suède et Royaume-Uni. Pour obtenir davantage d'informations par pays, voir le graphique 2.A1.1 en annexe de OCDE (2012b).

b) La crise est la période comprise entre le point haut et le point bas du PIB réel alors que la reprise est comprise entre le point bas du PIB réel et le 2^e trimestre de 2011. Les dates du point haut (point bas) correspondent au début de l'épisode le plus long de baisses (hausse) consécutives du PIB réel depuis le premier trimestre de 2006. Pour connaître les dates du point haut et du point bas pour chaque pays, voir le tableau 2.A1.1 en annexe de OCDE (2012b).

Source : Estimations réalisées par l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660300>

- **Impact de l'évolution du taux d'activité.** L'évolution du taux d'activité ne joue pas un rôle majeur dans les différences observées entre les pays au niveau du coefficient d'Okun pendant la crise (environ 5 %). L'évolution moyenne du taux d'activité au sein de la zone OCDE a été faible. Elle a été plutôt positive dans les pays qui ont enregistré une faible

hausse du chômage et plutôt négative dans les pays où le chômage a fortement augmenté. Ce phénomène correspond à un effet de découragement des travailleurs, qui se produit quand des travailleurs au chômage quittent le marché du travail faute d'emplois adaptés (voir le chapitre 1 de la présente publication). Pendant la crise, la baisse la plus importante du taux d'activité a été observée en Irlande, où elle s'est poursuivie pendant la reprise²¹. Durant la reprise, le taux d'activité a aussi fortement reculé en Slovaquie.

La montée du chômage pendant la crise a considérablement varié selon les pays parce que le choc de production n'a pas eu la même ampleur dans tous les pays et que les différentes variables d'ajustement n'ont pas joué le même rôle partout. Les différences au niveau de l'ampleur du choc expliquent la majeure partie des écarts de taux de chômage entre les pays pendant la crise, mais les différences au niveau du rôle de la productivité du travail corrigée de la qualité et des gains par travailleur constituent aussi un facteur d'explication important. La rétention de main-d'œuvre sous forme de baisse de la productivité du travail et d'ajustements des gains par travailleur a permis de modérer la réaction immédiate du taux de chômage à la diminution du PIB, mais a aussi limité le contenu en emplois de la reprise parce que les entreprises ont eu tendance à rétablir la productivité du travail et les gains par travailleur avant d'embaucher. Dans les pays où l'atonie de la demande est désormais en grande partie absorbée, on pourrait s'attendre à ce que l'emploi suive plus étroitement l'évolution du PIB à brève échéance, et renforce ainsi le contenu en emplois de la reprise.

L'ampleur des différences entre pays au niveau de l'évolution du chômage par rapport à celle de la demande totale et du rôle des différentes variables d'ajustement pendant la crise et la reprise soulève des questions importantes sur le rôle des politiques et des institutions. Toutefois, elle s'explique peut-être aussi par des différences entre pays en termes de nature de la crise, notamment de répartition des chocs entre les différentes catégories d'entreprises, et de structures économiques des pays, par exemple de composition sectorielle ou de répartition des entreprises par taille.

Les suppressions d'emploi risquent davantage de renforcer l'inégalité globale des gains, tandis que l'impact de la réduction du temps de travail devrait être limité

En plus de ses incidences sur le chômage et le revenu du travail total, l'ajustement du facteur travail par les entreprises en réaction aux chocs peut aussi être lourd de conséquences en termes d'inégalité globale des gains entre les actifs puisque le poids relatif des ajustements portant sur l'emploi, sur la moyenne des heures travaillées et sur les salaires horaires est susceptible d'influencer la répartition de la charge de l'ajustement au sein de la main-d'œuvre. Il existe principalement deux raisons à cela. Premièrement, comme les suppressions d'emplois sont nécessairement limitées à une partie de la main-d'œuvre et accroissent par conséquent la part des actifs qui ne perçoivent pas de revenu du travail, elles aggravent les inégalités de gains au sein de la population active dans son ensemble, alors que les ajustements au niveau du temps de travail et du salaire peuvent, à tout le moins en principe, être répartis de manière égale. Deuxièmement, ces trois types d'ajustement peuvent différer en termes de sélectivité eu égard à la répartition *ex ante* des gains. Par exemple, les différences en matière de coûts de rotation de la main-d'œuvre – coûts que les employeurs supportent quand ils remplacent des travailleurs en poste par de nouvelles recrues – peuvent augmenter avec les gains, étant donné que ces coûts comme les gains ont tendance à augmenter avec l'expérience professionnelle et les qualifications²². Il est donc

possible que les entreprises trouvent plus intéressant d'ajuster le facteur travail en réduisant le temps de travail ou les salaires des travailleurs percevant jusqu'alors une rémunération relativement élevée, et soient plus tentées de supprimer les emplois des travailleurs dont la rémunération est relativement faible. C'est pourquoi la manière dont les entreprises ajustent l'utilisation du facteur travail face à des chocs économiques peut avoir des effets importants sur la répartition des gains. Ce phénomène mérite d'être souligné parce qu'il est intéressant en soi, mais aussi parce que des individus ayant différents niveaux de gains risquent également de ne pas avoir la même capacité d'absorption des chocs sur les gains. Par conséquent, l'évolution de la répartition des gains peut avoir des conséquences importantes sur la répartition de la consommation et du bien-être, ce qui conduit à s'interroger sur la capacité du système de protection sociale à absorber les chocs sur les revenus.

Afin de mettre en lumière les effets de la crise financière mondiale sur la répartition des gains, le graphique 2.4 décompose l'évolution moyenne du total des heures travaillées dans les pays de l'OCDE entre l'évolution de l'emploi et celle des heures de travail pour certaines catégories socio-économiques présentant des écarts notables en termes de gains moyens²³. Le graphique montre que le recul de l'emploi pendant la crise financière mondiale a été très concentré sur les jeunes et les travailleurs peu qualifiés et, dans une moindre mesure, sur les travailleurs temporaires, ce qui confirme les constatations des éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*²⁴. Par conséquent, les suppressions d'emploi qui ont lieu pendant les ralentissements économiques pourraient avoir des conséquences négatives importantes en termes d'inégalité des gains. En plus d'accroître la part de la main-d'œuvre ne percevant aucun revenu du travail, elles touchent principalement certaines catégories de travailleurs dont les gains sont inférieurs à la moyenne. Alors que les suppressions d'emplois sont fortement concentrées sur certaines catégories socio-économiques, les ajustements du nombre d'heures de travail semblent être répartis de manière beaucoup plus égale. Ainsi, contrairement à ce qui a été avancé *supra*, il ne semble pas que les ajustements des heures de travail soient concentrés sur les travailleurs possédant une plus grande expérience du marché du travail et un niveau de qualification plus élevé. Pour autant que l'on puisse en juger, ces réductions ont tendance à toucher essentiellement les travailleurs jeunes, peu qualifiés et temporaires, de la même façon que les suppressions d'emplois, même si, dans le cas des heures de travail, les différences entre les groupes sont très limitées. Compte tenu de la répartition quasi égale des réductions du temps de travail entre les groupes ayant différents niveaux de gains moyens, il est fort probable que la réduction du nombre d'heures travaillées atténue l'inégalité globale des gains en comblant l'écart de gains entre les chômeurs et les travailleurs dont le temps de travail a été réduit^{25, 26}.

L'incidence des réformes antérieures à la crise sur la performance structurelle et la résilience du marché du travail

La présente section fournit un aperçu de la nature des réformes structurelles engagées ces 15 dernières années dans les pays de l'OCDE, et examine leur incidence sur la performance structurelle et la résilience du marché du travail.

De nombreux pays de l'OCDE ont engagé d'importantes réformes structurelles ces 15 dernières années...

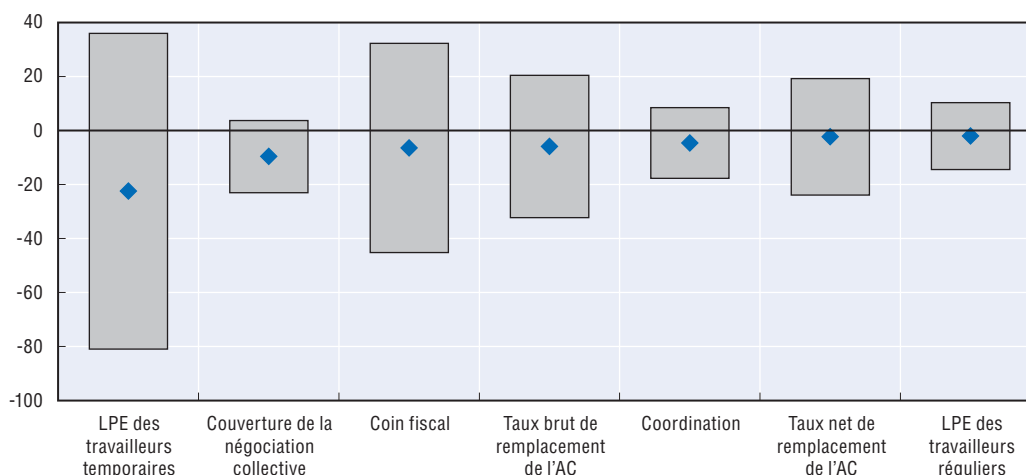
Au cours des 15 années qui ont précédé la crise financière mondiale, de nombreux pays de l'OCDE ont adopté d'importantes réformes structurelles pour favoriser la croissance économique et la création d'emplois. Les réformes du marché du travail ont principalement

consisté en des mesures visant à établir un meilleur équilibre entre la mise en place d'un système de protection sociale efficace et la réduction de la dépendance aux prestations sociales, ainsi qu'en des mesures destinées à renforcer la flexibilité du marché du travail. Ces mesures avaient pour principal objectif de remédier aux faiblesses structurelles du marché du travail, mais pourraient également avoir un impact important sur la transmission des chocs économiques aux marchés du travail.

Le graphique 2.5 donne une indication de l'orientation moyenne des réformes à l'aide d'une sélection d'indicateurs de la politique économique, ainsi que des écarts entre pays en la matière. Les indicateurs sélectionnés concernent : la générosité des indemnités de chômage (nettes et brutes)²⁷ ; la rigueur de la réglementation des contrats permanents et temporaires ; l'importance et la nature de la négociation collective (couverture et degré de coordination) ; et le coin fiscal. Les réformes examinées reflètent les variables utilisées dans l'analyse macroéconomique de la section 2²⁸. Les chiffres fournissent deux indications intéressantes. Premièrement, il semble qu'il existe une tendance à une moindre implication de l'État dans les marchés du travail et à l'assouplissement des institutions du marché du travail à l'aune des critères pris en compte ici. En témoigne l'évolution moyenne négative observée pour les indicateurs figurant sur le graphique. Deuxièmement, on observe que la nature et l'orientation des réformes sont très hétérogènes dans la zone OCDE, ce qui peut être le signe que les caractéristiques que doivent présenter les politiques et institutions du marché du travail pour favoriser des taux d'emploi élevés sont très différentes d'un pays à l'autre ; qu'il existe une incertitude au sujet du rôle des politiques et des institutions ; ou que les réformes sont en partie motivées par des considérations budgétaires et d'économie politique. Les indicateurs choisis fournissent une indication utile de l'orientation globale et de l'hétérogénéité des réformes structurelles au sein de la zone OCDE, mais ne donnent pas une vue d'ensemble complète, faute de séries chronologiques comparables pour tous les

Graphique 2.5. Évolution de certaines institutions du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1995-2007

Moyenne non pondérée de l'évolution en pourcentage dans les pays de l'OCDE, avec 90 % d'intervalle de confiance



Note : Les losanges représentent l'évolution de la moyenne simple des différents pays, alors que les zones grisées représentent la fourchette de la moyenne plus ou moins un écart type. Les institutions sont classées dans l'ordre croissant de leur évolution moyenne. Pour les données nationales utilisées, voir le tableau 2.A1.4 en annexe de OCDE (2012b).

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660319>

types de politiques jouant un rôle. Parmi les principaux types de mesure non pris en compte figurent les mesures d'activation et la réglementation du temps de travail. L'encadré 2.2 présente une description qualitative plus précise de la nature des réformes structurelles du marché du travail engagées entre 1995 et la crise.

Encadré 2.2. **Réformes structurelles engagées avant la crise**

La plupart des pays ont cherché à établir un meilleur équilibre entre les systèmes de protection sociale et la dépendance aux prestations en appliquant des mesures d'activation efficaces. Les mesures d'activation se fondent sur le principe des « obligations mutuelles » selon lequel, en contrepartie des prestations reçues, les bénéficiaires sont tenus de chercher activement un emploi et de participer à des programmes actifs du marché du travail (PAMT), sous peine de sanctions visant les prestations. Les stratégies d'activation représentent une composante essentielle de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et ont apporté la preuve de leur capacité à améliorer les résultats du marché du travail dans les pays qui les appliquent efficacement (OCDE, 2006). L'application progressive de stratégies d'activation dans un certain nombre de pays de l'OCDE a peut-être fortement influencé l'impact de la crise en termes de chômage en permettant aux personnes privées de leur emploi de se réinsérer rapidement sur le marché du travail*. En plus d'appliquer des stratégies d'activation, certains pays dans lesquels les indemnités d'assurance chômage étaient auparavant généreuses ont cherché à réduire la dépendance aux prestations en diminuant les taux de remplacement ou en limitant la durée maximale d'indemnisation (Danemark et Pays-Bas par exemple). En revanche, plusieurs autres pays ont tenté de renforcer l'efficacité de l'assurance chômage en augmentant le montant des indemnités. Le graphique 2.5 montre que le montant brut moyen des indemnités de chômage, mesuré par le taux de remplacement moyen pendant les cinq premières années de chômage, a, en moyenne, légèrement baissé au cours de la période 1995-2007, mais aussi que la stabilité relative du montant des indemnités de chômage cache une hétérogénéité considérable entre les pays.

Les dispositions réglementaires relatives à la protection de l'emploi et au temps de travail ont un impact important sur la demande de main-d'œuvre effective car elles augmentent le coût de l'ajustement à une conjoncture économique en constante évolution. Elles sont par conséquent très intéressantes dans le contexte actuel. S'agissant des mesures de protection de l'emploi visant les contrats permanents, il n'y a pas eu de véritable changement dans le degré moyen de protection, mais la dispersion de la protection a légèrement diminué, un certain nombre de pays dotés d'une protection relativement forte l'ayant réduite (par exemple l'Autriche et l'Espagne), tandis que plusieurs pays dotés d'une protection relativement faible l'ont renforcée (par exemple en Australie et au Royaume-Uni). Quant aux dispositions qui régissent le recours aux contrats temporaires, une tendance à la libéralisation des règles a été observée. Étant donné que ces mesures ne se sont généralement pas accompagnées de réformes analogues applicables aux contrats permanents, elles ont souvent été associées à un renforcement de la segmentation du marché du travail. Dans le contexte de la crise financière mondiale, des questions importantes se posent quant aux effets de ces réformes sur l'ampleur de la réaction du chômage à la contraction de la demande totale et sur la répartition de la charge des ajustements entre les actifs. Depuis 1995, de nombreux pays de l'OCDE ont adopté des réformes qui visent à renforcer la flexibilité du temps de travail pour les employeurs et à répondre aux revendications des travailleurs en permettant un aménagement plus souple du temps de travail, de nature à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale (OCDE, 2006). Parmi les mesures permettant aux employeurs de disposer de plus de flexibilité dans la gestion du temps de travail figurent l'annualisation du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires et les comptes épargne-temps. Ces réformes de la réglementation pourraient expliquer la place relativement importante qu'ont occupée les ajustements du temps de travail pendant la récession et la réaction relativement faible du chômage à la contraction de la demande totale.

Encadré 2.2. Réformes structurelles engagées avant la crise (suite)

De même que les réglementations applicables à l'emploi et au temps de travail, les mécanismes institutionnels de fixation des salaires jouent un rôle important dans la capacité des entreprises à ajuster l'utilisation du facteur travail en réaction aux chocs économiques. L'importance et la nature des négociations collectives jouent un rôle déterminant à cet égard. Dans la grande majorité des pays de l'OCDE, l'importance des négociations collectives, mesurée par leur couverture, a régressé depuis 1995 (voir le chapitre 3). Ce recul est la résultante de divers facteurs, qui diffèrent selon les pays, notamment : le recul du taux de syndicalisation ; le moindre rôle joué par l'extension automatique des conventions collectives aux entreprises non représentées par des syndicats ; et le recours accru à des clauses dérogatoires aux conventions collectives. Par ailleurs, le degré de centralisation des négociations salariales (c'est-à-dire la question de savoir si la négociation a lieu au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou du pays) et de coordination est un indicateur important de la nature des négociations collectives. Même s'il est rare que la nature des négociations collectives ait été profondément modifiée, une tendance a été observée vers plus de décentralisation et moins de coordination, en particulier dans les pays où la centralisation et la coordination sont fortes. Dans la mesure où l'évolution de l'importance et de la nature des négociations collectives a renforcé la flexibilité salariale pour les entreprises, elle a peut-être contribué à limiter la hausse du chômage pendant la crise. À noter cependant que les négociations collectives ne portent pas uniquement sur la fixation des salaires, mais ont aussi une forte incidence sur la flexibilité de l'emploi et du temps de travail. Il peut s'agir là d'un aspect particulièrement intéressant dans le contexte d'une crise économique pendant laquelle les syndicats se préoccupent peut-être plus que d'habitude des niveaux d'emploi.

* Cependant, la récente crise et la reprise anémique qui l'a suivie mettent les stratégies d'activation de nombreux pays de l'OCDE à rude épreuve, la baisse importante du nombre d'offres d'emploi et la hausse du nombre de chômeurs menaçant de compromettre leur efficacité.

... avec des effets potentiellement importants sur la performance structurelle du marché du travail...

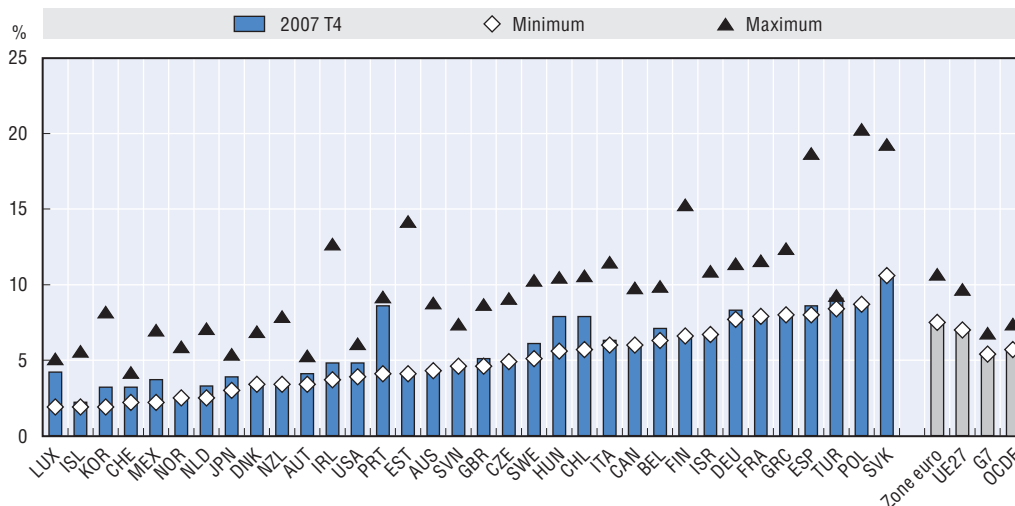
Dans la mesure où les réformes des politiques et des institutions examinées *supra* ont renforcé les incitations à travailler et accru la capacité d'adaptation des entreprises, elles ont probablement permis une amélioration des résultats en matière d'emploi. Afin de donner une première indication de l'incidence potentielle de ces réformes sur la performance structurelle du marché du travail, le graphique 2.6 présente le taux de chômage en 2007, au début de la crise, ainsi que ses valeurs minimales et maximales au cours de la période 1995-2007. On observe que dans la grande majorité des pays, le taux de chômage était à son niveau le plus bas en 2007. Les principales exceptions sont le Luxembourg et le Portugal, où le chômage était à son niveau maximal ou proche de celui-ci durant cette période²⁹. La vigueur du marché du travail au début de la crise ne s'explique probablement pas seulement par une conjoncture économique favorable : elle est aussi due aux réformes structurelles mises en œuvre au cours des 15 années précédentes. En effet, des informations empiriques récentes tirées de données de panel agrégées relatives aux différents pays montrent que la baisse du taux de chômage structurel est en grande partie imputable aux réformes des politiques et des institutions (OCDE, 2006 ; Bassanini et Duval, 2009 ; Murtin et al., 2011). Ce phénomène sera examiné plus précisément dans la section 2.

... et sur la résilience du marché du travail

Dans le contexte du présent chapitre, il est important d'apprécier dans quelle mesure les réformes structurelles examinées *supra* ont également renforcé la capacité des marchés

Graphique 2.6. **Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE, 1^{er} trimestre de 1995-4^e trimestre de 2007**

Pourcentage de la population active totale



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant du niveau minimum de leur taux de chômage harmonisé au cours de la période considérée.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660338>

du travail de l'OCDE à résister au ralentissement économique ou à se redresser plus rapidement. Même s'il n'est pas facile de tirer des conclusions fiables à partir des données dont on dispose sur l'impact des réformes structurelles engagées ces 15 dernières années sur la résilience du marché du travail, les travaux de Bassanini et Duval (2006), Bassanini (2011) et De Serres et Murtin (2011) montrent que l'application de stratégies d'activation et la réduction du montant des indemnités d'assurance chômage ont très probablement limité l'impact global sur le chômage des chocs touchant la demande totale. De plus, les réformes passées, en particulier celles qui ont assoupli les mesures de protection de l'emploi visant les contrats temporaires, ont sans doute modifié la dynamique cyclique parce qu'elles ont entraîné une réaction immédiate plus forte du chômage face aux chocs négatifs mais aussi accru le reflux ultérieur du chômage. Il existe moins de données sur l'incidence des politiques et des institutions relatives à la flexibilité du temps de travail et aux salaires³⁰.

2. Analyse macroéconomique de l'influence des politiques structurelles et des institutions sur la résilience des marchés du travail

Une bonne performance du marché du travail suppose des niveaux d'emploi structurels élevés et des emplois de bonne qualité, ainsi qu'une capacité à limiter l'instabilité au long du cycle conjoncturel. Dans cette section, on présente une analyse détaillée de l'influence des politiques et des institutions à la fois sur la performance structurelle et sur la résilience du marché du travail. L'analyse empirique présentée repose sur un panel non équilibré de données trimestrielles se rapportant à la période comprise entre le premier trimestre de 1982 et le quatrième trimestre de 2007 pour 18 pays de l'OCDE³¹. Pour analyser l'influence des politiques et des institutions, on examine les variables suivantes : protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers, part des travailleurs temporaires dans l'emploi, taux de remplacement moyen des prestations de

chômage, taux de couverture des conventions collectives et un indicateur du degré de coordination des négociations collectives³². Cet ensemble de variables est très similaire à celui inclus dans la spécification de base des travaux empiriques réalisés par Bassanini et Duval (2006, 2009) pour la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 2006. Pour de plus amples informations sur la composition de l'échantillon et la définition des variables, voir le tableau 2.A2.1 en annexe de OCDE (2012b).

L'influence des politiques et des institutions sur la performance structurelle du marché du travail

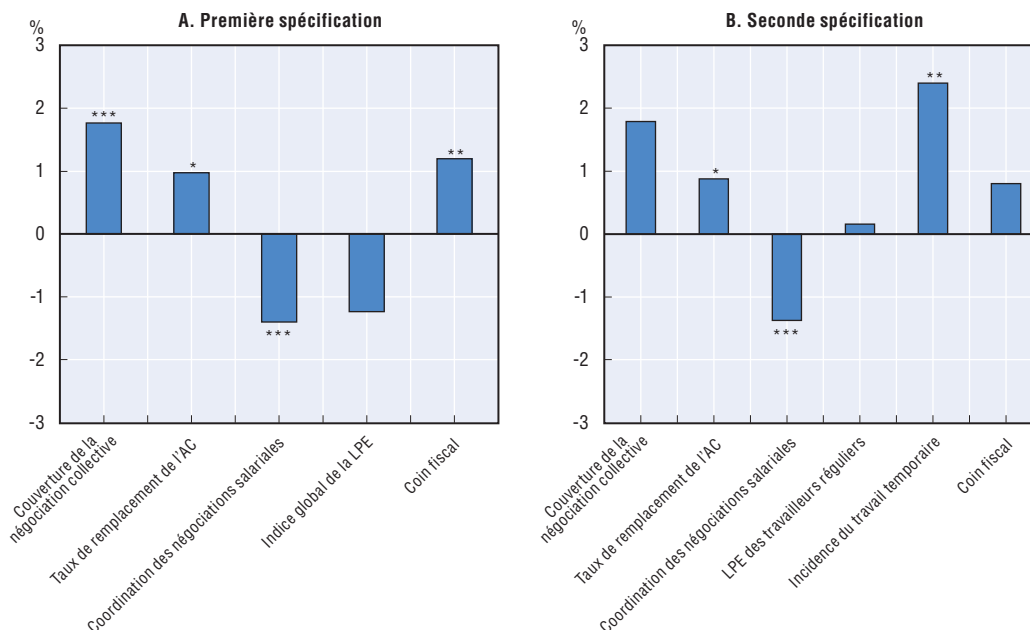
La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 2006 présentait une analyse approfondie du rôle des politiques et institutions de nature à garantir un taux d'emploi structurel élevé et un chômage structurel faible. Cette section présente de nouvelles données obtenues à l'aide de régressions qui modélisent les résultats du marché du travail sous forme d'une fonction faisant intervenir un ensemble de variables relatives aux politiques et aux institutions ainsi que, pour neutraliser les effets du cycle conjoncturel, la variation cyclique de la production³³. Cette analyse améliore de deux manières les données existantes. Premièrement, elle actualise l'analyse de l'emploi et du chômage structurels proposée dans OCDE (2006) et Bassanini et Duval (2006, 2009) au moyen de données plus récentes et permet de déterminer dans quelle mesure les réformes structurelles mises en œuvre au cours des 15 années qui ont précédé la crise financière mondiale ont contribué à la situation favorable de l'emploi observée dans beaucoup de pays de l'OCDE lors du déclenchement de cette crise (voir graphique 2.6). Elle rappelle aussi utilement qu'il est important de tenir compte des institutions et des politiques structurelles à plus long terme quand on évalue l'influence des politiques et institutions sur la sensibilité des résultats du marché du travail aux chocs touchant la demande totale (sous-section suivante). Deuxièmement, outre les taux de chômage et d'emploi structurels, l'analyse examine aussi l'influence des politiques et institutions sur le total des gains et sur les gains par travailleur. Par conséquent, au-delà de l'influence des politiques et institutions sur le nombre d'emplois, elle aborde aussi des questions liées à la qualité de l'emploi. Elle va dans le même sens que l'analyse de la résilience du marché du travail présentée dans ce chapitre, qui accorde une place importante, non seulement au chômage, mais aussi aux gains et à l'inégalité des gains.

Le recours au travail temporaire va de pair avec une dégradation des résultats du marché du travail, tandis que la coordination des négociations salariales est associée à de meilleurs résultats du marché du travail

Le graphique 2.7 résume les principaux résultats relatifs à l'influence des politiques et institutions sur le chômage structurel, sur la base de deux spécifications légèrement différentes. La première spécification (partie A) utilise à peu près les mêmes variables relatives aux politiques et aux institutions que la spécification de base décrite dans OCDE (2006) et dans Bassanini et Duval (2006, 2009)³⁴. Elle permet donc de comparer les résultats actuels aux conclusions de ces études antérieures. L'extension de la période couverte par l'échantillon, désormais comprise entre 2002, fin de la période couverte par l'échantillon employé par Bassanini et Duval (2006, 2009), et 2007, n'ayant qu'un impact limité sur la composition globale de cet échantillon, il n'est pas surprenant que les résultats soient qualitativement similaires. On constate que le coin fiscal, le taux de remplacement moyen et le taux de couverture des conventions collectives sont associés à une hausse du taux de chômage structurel, tandis que le degré de coordination des négociations salariales est associé à une diminution³⁵. La protection de l'emploi n'a pas d'impact statistiquement

Graphique 2.7. L'influence des politiques et institutions sur le chômage structurel

Effet d'une variation d'un écart-type de l'institution considérée sur le taux de chômage structurel, évolution en points de pourcentage



***, **, *: résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE. Pour des informations précises sur les résultats, voir le tableau 2.A2.2 dans l'annexe au présent chapitre accessible en ligne seulement à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660357>

significatif. Dans la spécification présentée dans la partie B, l'indice global de la protection de l'emploi est remplacé par un indice de la protection de l'emploi pour les travailleurs titulaires d'un contrat permanent et par une variable distincte pour le recours au travail temporaire³⁶. Cette différenciation entre contrats permanents et temporaires est utile à l'analyse des questions touchant à la qualité de l'emploi et des conséquences du recours croissant au travail temporaire sur la résilience du marché du travail. Les résultats indiquent que la protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers n'a pas d'impact statistiquement significatif sur le chômage, tandis qu'une augmentation d'un écart-type du recours au travail temporaire se traduit par une hausse de plus de deux points de pourcentage du taux de chômage structurel³⁷. Les résultats pour les autres variables sont qualitativement similaires à ceux présentés dans la partie A, à ceci près que l'influence de la couverture des conventions collectives et du coin fiscal n'est plus statistiquement significative.

Les résultats présentés *supra* concernant l'influence des politiques et des institutions sur le chômage structurel doivent être interprétés avec prudence. Premièrement, certains d'entre eux sont sensibles à la spécification employée. Par exemple, l'effet statistiquement significatif du coin fiscal et de la couverture des conventions collectives observé dans la partie A disparaît quand on adopte une spécification empirique légèrement différente (partie B). Deuxièmement, la spécification linéaire simple utilisée ici ne tient pas compte du fait que l'impact sur le chômage structurel d'une réforme touchant une politique ou institution donnée peut dépendre de son orientation initiale. En fait, il ressort de la spécification linéaire employée ci-dessus qu'en principe, l'orientation optimale d'une politique ou institution donnée ayant un coefficient estimé statistiquement significatif est

soit zéro, soit l'infini, suivant son signe. Il convient donc de considérer que ces résultats ne donnent qu'une indication de l'effet de changements de relativement faible ampleur de l'orientation des politiques. Troisièmement, les spécifications employées ne tiennent pas compte du fait que l'incidence d'une politique ou institution donnée peut dépendre de l'état d'autres politiques ou institutions, y compris extérieures au marché du travail comme le degré de concurrence sur les marchés de produits ou l'investissement en capital humain. De fait, OCDE (2006) met en évidence l'importance potentielle des complémentarités entre les politiques. Par exemple, des prestations de chômage généreuses tendent à accroître le chômage global dans le pays de l'OCDE moyen, mais pas dans les pays qui ont pris de nombreuses mesures actives du marché du travail (Bassinini et Duval, 2009). Il est permis d'en déduire qu'exiger que les chômeurs recherchent activement un emploi ou participent aux programmes actifs du marché du travail peut compenser les effets négatifs des prestations de chômage sur la propension à chercher un emploi ou à accepter une offre d'emploi. De même, la coordination peut compenser les effets négatifs sur l'emploi de la couverture des négociations collectives (OCDE, 1997 ; Layard et Nickell, 1999)³⁸. Ces deux exemples montrent clairement qu'il vaut mieux mettre en œuvre un ensemble de mesures cohérent de nature à favoriser un chômage structurel faible plutôt que miser sur une mesure ou une institution particulière³⁹.

Le graphique 2.8, qui analyse l'impact proportionnel d'une variation d'un écart-type des politiques ou institutions sur la tendance des revenus du travail, de l'emploi et des gains par travailleur, apporte un autre éclairage sur l'influence des politiques et institutions sur la performance structurelle du marché du travail⁴⁰. La somme de la variation implicite en pourcentage de l'emploi et de celle des gains par travailleur étant égale à l'évolution en pourcentage du revenu du travail total, l'analyse porte en grande partie sur les résultats relatifs à l'emploi et aux gains par travailleur⁴¹. La couverture des conventions collectives et le taux de remplacement moyen des prestations de chômage entraînent un recul de l'emploi mais une hausse des gains par travailleur, bien que ce dernier effet ne soit statistiquement significatif que pour la couverture des conventions collectives. Ce résultat pourrait être lié à l'utilisation, par les travailleurs, de leur pouvoir de négociation pour obtenir des salaires plus élevés. L'effet négatif du taux de remplacement sur l'emploi pourrait s'expliquer par le fait que les prestations de chômage réduisent les incitations au travail ou atténuent les contraintes de liquidité, si bien que les travailleurs ne sont plus obligés d'accepter le premier emploi offert⁴². Toutefois, l'absence d'effet positif significatif sur les gains par travailleur indique peut-être que les prestations de chômage n'ont pas d'impact majeur en termes de majoration du salaire de réserve (le salaire auquel les allocataires acceptent de travailler). On constate que le degré de coordination des négociations collectives induit une progression de l'emploi sans réduire les gains par travailleur, ce qui laisse penser que la coordination contribue peut-être à internaliser les effets potentiellement négatifs de la négociation collective sur l'emploi. Le recours au travail temporaire est corrélé négativement à l'emploi, probablement parce qu'il accroît le chômage frictionnel en augmentant la rotation des travailleurs, ainsi qu'aux gains par travailleur, en raison de son impact négatif sur la qualité de l'emploi. Il s'ensuit également que le recours au travail temporaire a une incidence négative sur le total des revenus du travail.

Graphique 2.8. L'influence des politiques et institutions sur la tendance du total des gains, de l'emploi et des gains par travailleur

Effet d'une variation d'un écart-type de la politique ou institution considérée, évolution en pourcentage



***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE. Pour des informations précises sur les résultats, voir le tableau 2.A2.2 dans l'annexe au présent chapitre accessible en ligne seulement à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

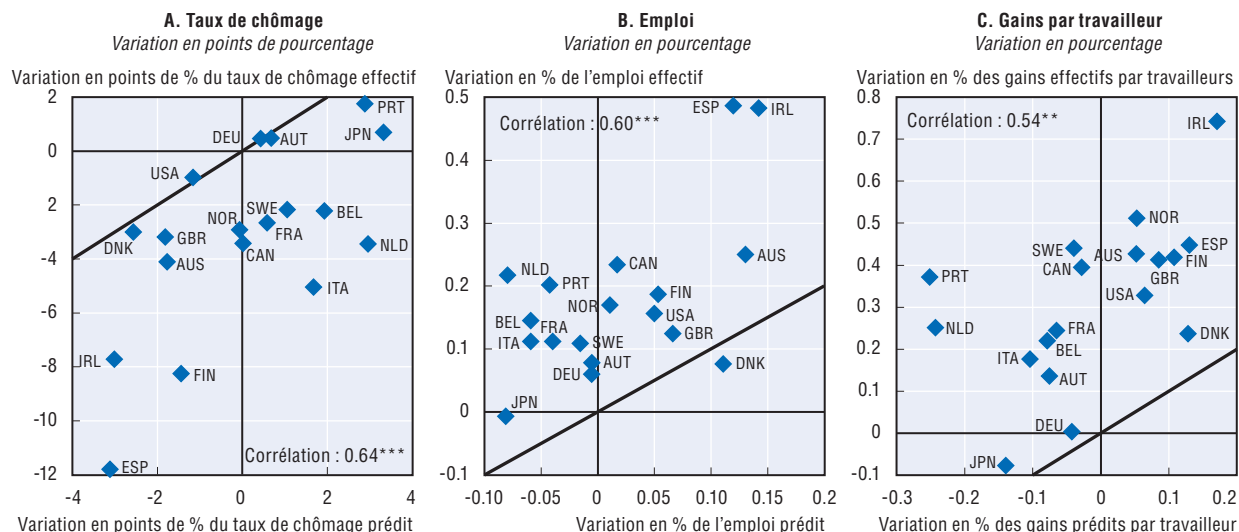
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660376>

Les réformes structurelles expliquent une part importante de l'évolution de la performance structurelle du marché du travail depuis le milieu des années 90

Comme on l'a vu dans la section 1, beaucoup de pays de l'OCDE ont engagé d'importantes réformes structurelles ces 15 dernières années. Des travaux antérieurs de Bassanini et Duval (2009) et Murtin et al. (2011) ont montré que les réformes structurelles peuvent abaisser les taux de chômage. Le graphique 2.9 met en relation, d'après les résultats de régression présentés sur le graphique 2.7, partie B, et le graphique 2.8, l'évolution effective des taux de chômage, de

Graphique 2.9. L'influence des réformes sur les résultats structurels du marché du travail

Évolution entre 1995 et 2007



***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660395>

l'emploi et des gains par travailleur entre 1995 et 2007 et la part de cette évolution imputable aux réformes des politiques et institutions engagées au cours de la même période. On observe une relation positive significative entre les résultats effectifs et prédits, pour les trois variables relatives aux résultats du marché du travail⁴³, ce qui signifie que les réformes des politiques et institutions engagées dans différents pays ces 15 dernières années ont eu un effet significatif sur les résultats du marché du travail. Toutefois, cet effet n'est pas systématiquement positif. Dans environ la moitié des pays de l'échantillon, l'impact prédit des réformes sur les résultats du marché du travail est favorable, alors que dans l'autre moitié ces réformes ont peut-être aggravé la situation. Étant donné l'hétérogénéité des réformes structurelles présentées sur le graphique 2.5, cette constatation n'est guère surprenante. Les pays où les réformes structurelles ont amélioré les résultats du marché du travail à l'aune des trois indicateurs considérés sont l'Australie, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, l'Irlande, la Norvège et le Royaume-Uni.

L'influence des politiques et institutions sur la résilience du marché du travail

Au moyen de la même série de données que celle utilisée pour analyser la performance structurelle du marché du travail, on analyse dans cette section l'influence des politiques et institutions sur la résilience du marché du travail à partir de la sensibilité du taux de chômage, du total des gains et de l'inégalité des gains aux changements affectant la production. À cette fin, on estime une série de modèles dynamiques de données de panel qui spécifient l'évolution d'une variable relative au marché du travail sous la forme d'une fonction de sa première valeur retardée, de la variation de la production, d'un ensemble de politiques et institutions et d'un ensemble de termes d'interaction des variables retardées dépendantes et de la variation de la production avec chaque politique ou institution⁴⁴. L'analyse porte sur trois aspects différents de la résilience du marché du travail, à savoir l'impact à moyen terme d'une diminution de 1 % de la demande totale : i) sur le taux de chômage ; ii) sur le revenu du travail total ; et iii) sur l'inégalité des gains au sein de la population active⁴⁵. Du fait que l'analyse considère la production comme donnée, elle ne s'intéresse pas à l'influence des politiques et institutions sur l'hystérèse. L'encadré 2.3 décrit la méthodologie et le graphique 2.10 présente les principaux résultats. Il en ressort les informations suivantes :

Les politiques et institutions expliquent d'importantes différences entre pays au niveau de la résilience du marché du travail

- L'impact implicite à moyen terme d'une diminution de 1 % du PIB sur le *taux de chômage* donne une indication de l'impact des chocs de production corrigé de la durée sur le taux de chômage parce qu'il tient compte à la fois des effets d'amplification et d'atténuation, c'est-à-dire de la réaction immédiate du chômage aux chocs de production et des effets de persistance, autrement dit de la rapidité de l'ajustement vers sa tendance de long terme (partie A). L'impact à moyen terme moyen estimé d'une diminution de 1 % du PIB sur le chômage est légèrement inférieur à 0.5⁴⁶. Toutefois, il existe des différences considérables d'un pays à l'autre, l'impact sur le chômage étant 3 à 4 fois plus fort dans le pays où le chômage est habituellement le plus élevé (par exemple l'Espagne) que dans celui où il est le plus faible (par exemple le Japon).
- L'impact moyen à moyen terme d'une diminution de 1 % du PIB sur le *total des gains* (partie B) correspond à l'effet conjugué des chocs sur l'emploi et sur les gains par travailleur. Les résultats indiquent que l'impact à moyen terme se situe généralement entre -1 et -0.5, sauf

Encadré 2.3. Analyser la résilience du marché du travail au niveau macro

Pour évaluer le degré de résilience du marché du travail dans les pays de l'OCDE avant la crise, on estime une série de spécifications dynamiques sur données de panel au moyen de données trimestrielles se rapportant à la période antérieure à la crise. On utilise les résultats pour évaluer l'impact des chocs de production sur le taux de chômage, sur le log du total des gains et l'inégalité des gains. Dans chaque cas, on s'intéresse à l'impact à *moyen terme*, défini comme l'impact moyen pendant les quatre années suivant le choc de production, afin de rendre compte de l'impact des chocs de production sur les résultats du marché du travail pendant un cycle conjoncturel « type » (durant habituellement entre trois et cinq ans).

Modèle empirique

Afin d'analyser les différences entre pays au niveau de la part de la sensibilité du résultat du marché du travail considéré (y) à l'évolution de la demande globale (x) qui peut être attribuée aux différences d'institutions et de politiques du marché du travail (z), on estime le modèle dynamique sur données de panel suivant :

$$\Delta y_{it} = \alpha_0 + \gamma_0 \Delta y_{it-1} + \sum_{z=1}^Z \gamma_z \Delta y_{it-1} (z_{it} - z) + \beta_0 \Delta x_{it} + \sum_{z=1}^Z \beta_z \Delta x_{it} (z_{it} - z) + \sum_{z=1}^Z \delta_z (z_{it} - z) + \eta_i + \varepsilon_{it}$$

où les institutions et politiques sont exprimées sous forme d'écart par rapport à la moyenne de l'échantillon, η représente un ensemble complet de variables indicatrices des pays permettant de prendre en compte les facteurs spécifiquement nationaux et ε est un terme d'erreur indépendant. Le coefficient β_0 donne l'effet marginal moyen d'un choc de production sur la variable de résultat considérée quand les politiques et institutions se situent à leur moyenne de l'échantillon, et γ_0 donne le niveau de persistance moyen pour la variable de résultat considérée.

Mesurer l'impact des chocs de demande totale sur le chômage et sur le total des gains

L'impact à moyen terme des chocs de demande totale sur le taux de chômage et sur le total des gains peut se mesurer en termes nets ou bruts. L'impact net, NB_{16} , correspond à l'impact cumulé d'une variation de 1 % de la production sur la variable considérée en termes de *différence* pendant les seize premiers trimestres suivant le choc :

$$NB_{16} = \sum_{s=1}^{S=16} \beta_0 \gamma_0^{s-1} + \sum_{s=1}^{S=16} \sum_{z=1}^Z \beta_z \gamma_z^{s-1} (z_i - z)$$

où s est le nombre de trimestres écoulés depuis le choc de production et z l'ensemble des politiques et institutions. L'impact cumulé de la différence donne l'effet net en termes de niveau entre $t = t$ et $t = t + 16$. Cette mesure ne tient donc pas compte de la dynamique pendant l'intervalle. L'impact brut, GB_{16} , correspond à l'impact moyen d'une variation de 1 % de la production sur la variable considérée en termes de *niveau* au cours des seize premiers trimestres suivant le choc :

$$GB_{16} = \sum_{s=1}^{S=16} \frac{(S-s)}{S} \beta_0 \gamma_0^{s-1} + \sum_{s=1}^{S=16} \sum_{z=1}^Z \frac{(S-s)}{S} \beta_z \gamma_z^{s-1} (z_i - z)$$

L'élasticité brute rend compte non seulement de l'impact sur le niveau de la variable considérée, mais aussi de cet impact durant la totalité de l'intervalle. Cet indicateur tient donc compte des différences de dynamique et constitue par conséquent un outil de mesure utile pour analyser le coût social associé aux chocs de production.

On évalue l'impact à moyen terme : i) au niveau moyen des politiques et institutions à l'intérieur de chaque pays pour obtenir l'impact propre au pays (graphique 2.10) ; et ii) au niveau moyen des politiques et institutions dans l'échantillon pour obtenir l'impact moyen et la variation de cet impact après une augmentation d'un écart-type d'une seule politique ou institution à la fois (graphique 2.11).

Encadré 2.3. Analyser la résilience du marché du travail au niveau macro (suite)**Mesurer la sensibilité de l'inégalité des gains aux chocs de demande totale**

On ne dispose pas de données chronologiques comparables mesurant l'inégalité globale des gains dans la population active. Il n'est donc pas possible d'estimer, pour l'inégalité des gains, le même modèle empirique que celui utilisé pour le taux de chômage ou le log du total des gains. C'est pourquoi on simule les effets des chocs de production sur la répartition des gains à partir de l'élasticité à la production du chômage, de l'emploi et des gains par travailleur, en formulant des hypothèses spécifiques sur le processus d'ajustement. Cet exercice est décrit précisément *infra*.

On construit d'abord un indicateur de référence de l'inégalité globale des gains, ce qui peut être réalisé au moyen de données microéconomiques ou macroéconomiques. Les données microéconomiques produisent des estimations de l'inégalité plus précises, mais elles ne sont disponibles que pour un sous-ensemble des pays considérés ici. Étant donné que le but n'est pas de présenter des chiffres sur l'inégalité, mais simplement d'illustrer comment les différences au niveau du processus d'ajustement peuvent influencer sur la répartition globale des gains, on a construit les indicateurs de l'inégalité sur la base de données agrégées. Plus précisément, on a utilisé des données sur les gains par décile des travailleurs occupés pour calculer des indices de Gini approximatifs de l'inégalité des gains parmi les actifs occupés. Au moyen de données sur les taux de chômage, on a ensuite converti ces indices de Gini en indices globaux mesurant le degré d'inégalité des gains dans l'ensemble de la population active, suivant la méthode d'Atkinson et Brandolini (2006).

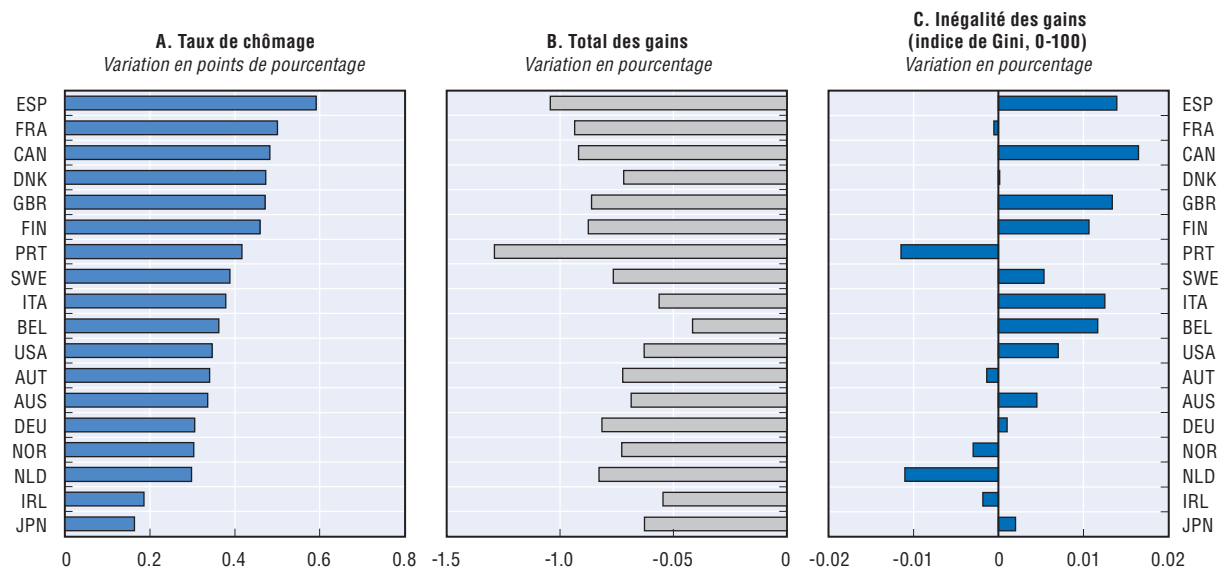
Afin de simuler l'impact des chocs sur l'inégalité des gains dans l'ensemble de la population active en utilisant l'indicateur de référence de l'inégalité globale des gains et des estimations de l'impact à moyen terme des chocs de production sur le chômage, l'emploi et les gains par travailleur, il faut faire un certain nombre d'hypothèses spécifiques sur le processus d'ajustement. Suivant Bargain et al. (2011), on a supposé que les variations des gains par travailleur résultant d'ajustements de la durée moyenne du travail et/ou des salaires horaires, sont réparties de manière égale sur l'échelle des salaires des travailleurs occupés, alors que les variations de l'emploi (du chômage) sont réparties de manière aléatoire sur cette échelle. En outre, on suppose que les chômeurs perçoivent des prestations de chômage égales au taux de remplacement brut des prestations de chômage pour les travailleurs percevant le salaire médian. On suppose que le revenu des travailleurs non occupés est indépendant des chocs de production.

au Portugal, où il est d'environ -1.3, en raison du degré traditionnellement élevé de flexibilité salariale dans ce pays, et en Belgique, où il est d'environ -0.4, ce qui signifie que l'emploi comme les gains par travailleur sont relativement insensibles aux changements du cycle conjoncturel. Les différences de classement des pays par rapport à la partie A s'expliquent par des écarts au niveau de l'ampleur de la sensibilité des gains par travailleur aux chocs de production (durée moyenne du travail et salaires horaires par exemple) et au taux d'activité.

- On simule l'effet d'une diminution de 1 % du PIB sur l'inégalité des gains en faisant un certain nombre d'hypothèses spécifiques sur le processus d'ajustement par rapport à la répartition des gains et en supposant que les chômeurs sont indemnisés (voir l'encadré 2.3). Il en ressort qu'une diminution de la production induit un accroissement de l'inégalité des gains dans les pays où l'impact sur l'emploi prédomine, mais qu'elle entraîne une diminution de cette inégalité dans les pays où l'impact sur les gains par travailleur prédomine. Étant donné les estimations de l'élasticité à la production, l'impact sur l'emploi est d'autant plus fort que la générosité des prestations de chômage est faible⁴⁷.

Graphique 2.10. **Aspects de la résilience du marché du travail, par pays**

Impact implicite moyen d'une diminution de 1 % du PIB réel pendant les seize trimestres suivant cette diminution



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de l'évolution implicite du taux de chômage en pourcentage.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'encadré 2.3 et le tableau 2.A2.3 dans l'annexe au présent chapitre accessible en ligne seulement à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660414>

Un recours fréquent au travail temporaire et des prestations de chômage généreuses ont tendance à réduire la résilience du marché du travail, tandis que la coordination des négociations salariales peut l'améliorer

Les variations d'un pays à l'autre des différents aspects de la résilience du marché du travail mises en évidence par le graphique 2.10 résultent entièrement de différences au niveau des institutions. Le graphique 2.11 donne une indication de l'influence de chaque type de politiques et institutions sur chacun des aspects de la résilience du marché du travail⁴⁸ :

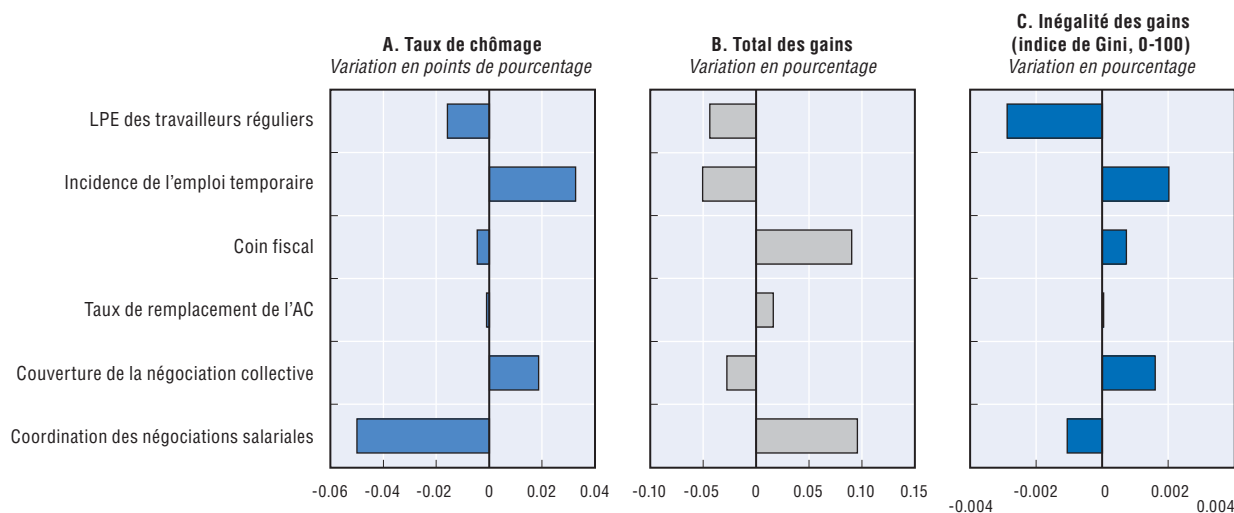
- La protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers ne semble pas avoir d'effets majeurs sur la résilience du marché. Elle atténue tout au plus l'impact négatif à moyen terme d'une diminution de 1 % du PIB sur le chômage et sur l'inégalité des gains et renforce cet impact sur le total des gains. Elle a peut-être une légère tendance (non significative statistiquement) à réduire la sensibilité du chômage et de l'emploi aux chocs de production, mais elle augmente la sensibilité des gains par travailleur à ces chocs, ce qui peut signifier que si le coût des ajustements par l'emploi augmente, les entreprises recourent davantage aux ajustements de la durée du travail et des salaires. Toutefois, l'effet direct de la protection de l'emploi sur la sensibilité des différents résultats du marché du travail ne constitue peut-être pas un indicateur suffisant, étant donné que cette protection pourrait aussi avoir des effets indirects parce qu'elle encourage le recours aux contrats temporaires (voir ci-dessous).
- La part des travailleurs temporaires peut refléter l'influence de la réglementation relative au recours aux contrats temporaires, mais aussi la rigueur de la protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers, cette dernière ayant une incidence sur les incitations au recours aux contrats temporaires (Blanchard et Landier, 2002 ; Boeri, 2011 ; Cahuc et al., 2012)⁴⁹. Une augmentation de la part des travailleurs temporaires renforce l'impact négatif d'une diminution de 1 % du PIB sur le chômage et sur l'inégalité des gains à

moyen terme (ce dernier effet étant dû à l'influence positive du travail temporaire sur l'élasticité de l'emploi à la production). En revanche, cette augmentation n'influe pas sur la sensibilité du revenu du travail total, étant donné que sa tendance à accroître la sensibilité de l'emploi est partiellement compensée par une réduction de la sensibilité des gains par travailleur.

- Le *coin fiscal* n'a d'impact sur aucun des aspects de la résilience du marché du travail considérés ici. Toutefois, il a d'importantes conséquences sur le profil temporel de la réaction du marché du travail aux chocs parce qu'il réduit la sensibilité immédiate des gains et de l'emploi aux chocs de production, tout en augmentant leur persistance (effet non décrit).

Graphique 2.11. Influence des politiques et institutions sur la résilience du marché du travail

Effet implicite d'une variation d'un écart-type d'une politique ou institution donnée sur l'impact moyen d'une contraction de 1 % du PIB sur le résultat du marché du travail considéré durant les seize premiers trimestres



Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'encadré 2.3 et le tableau 2.A2.3 dans l'annexe au présent chapitre accessible en ligne seulement à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660433>

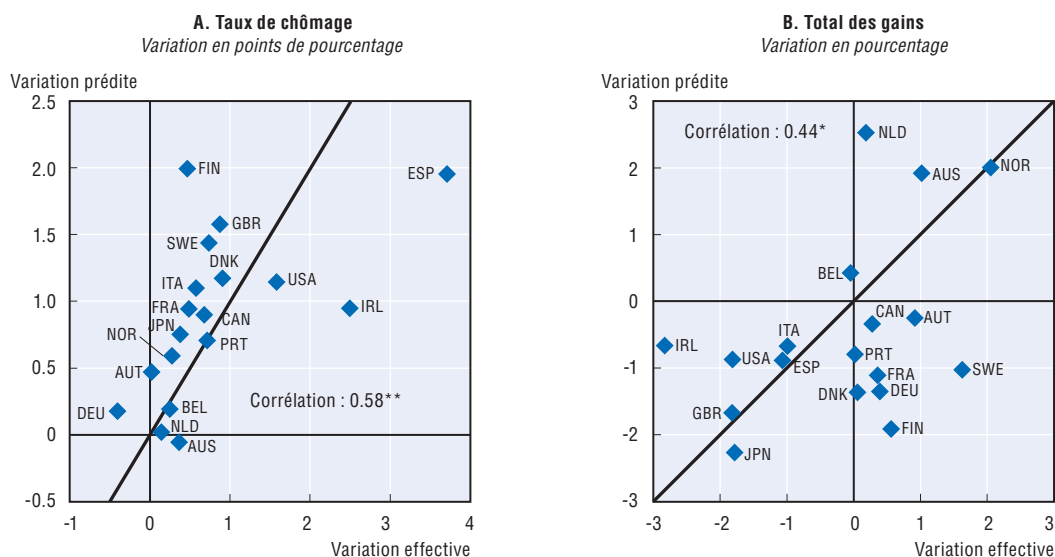
- Le *taux de remplacement moyen des prestations de chômage* réduit la résilience du marché du travail du point de vue du total des gains (en d'autres termes, toutes choses égales par ailleurs, un taux de remplacement plus élevé s'accompagne d'une plus forte baisse des gains en réaction à un choc de production négatif) et de l'inégalité des gains (cet effet est toutefois faible). Cette situation est due à l'impact positif du taux de remplacement moyen sur la persistance de l'emploi (donc sur la persistance du total des gains), qui est probablement lié à l'influence des prestations de chômage sur l'intensité de la recherche d'emploi ou sur le salaire de réserve. Toutefois, ces effets sont faibles.
- La *couverture des conventions collectives* n'a d'impact sur aucun des trois aspects de la résilience du marché du travail. Toutefois, certains signes montrent qu'elle modifie le profil temporel de l'évolution de l'inégalité de gains parce qu'elle augmente la sensibilité immédiate de l'emploi aux chocs et réduit la persistance de l'emploi.
- Le degré de *coordination des négociations salariales* a une incidence positive sur les trois aspects de la résilience du marché du travail⁵⁰. Dans ces trois cas, cette incidence est liée à l'influence de la coordination des négociations salariales sur l'emploi. La coordination

réduit l'impact direct des chocs de production sur l'emploi, mais augmente quelque peu la persistance. L'effet direct l'emportant sur l'effet de persistance, la coordination a un effet positif sur les trois indicateurs de résilience du marché du travail considérés ici. Il est permis d'en déduire que la coordination des négociations salariales peut contribuer à préserver les emplois en cas de chocs de production négatifs, soit à travers l'accroissement de la capacité des entreprises à conserver des effectifs excédentaires, soit à travers l'augmentation de la flexibilité des salaires. Les estimations ne mettant pas en évidence d'impact de la coordination sur la sensibilité des gains par travailleur, c'est probablement le premier facteur d'explication qui est le plus plausible⁵¹.

Dans quelle mesure peut-on utiliser le modèle dynamique de données de panel pour prédire l'évolution du taux de chômage et des gains dans les différents pays au-delà du quatrième trimestre de 2007 ? On peut obtenir une première indication en comparant l'impact moyen effectif pour chaque résultat du marché du travail entre le quatrième trimestre de 2007 et le quatrième trimestre de 2011 à l'impact moyen prédit hors échantillon apprécié à l'aide du modèle empirique reposant sur les données disponibles jusqu'au quatrième trimestre de 2007 (graphique 2.12). Les corrélations entre l'impact effectif et l'impact prédit sont positives et statistiquement significatives pour le taux de chômage et pour le total des gains⁵². Pour la plupart des pays de l'OCDE qui ont enregistré une augmentation de leur taux de chômage moyen au cours des quatre années suivant le quatrième trimestre de 2007, le modèle a tendance à surestimer l'augmentation moyenne effective du taux de chômage, ce qui laisse penser que l'augmentation effective du chômage par rapport à l'évolution de la production a été plus faible que celle à laquelle on aurait pu s'attendre d'après les profils historiques (pour les pays situés au-dessus de la bissectrice). Cependant, le modèle empirique sous-estime fortement les prévisions d'impact sur le chômage en Espagne et en Irlande et dans une moindre mesure aux États-Unis. S'agissant

Graphique 2.12. Comparaison entre l'évolution effective et prédite du chômage et des gains, par pays

Variation moyenne prédite ou effective de la variable considérée entre le T4 2007 et le T4 2011



**, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 5 % et 10 % respectivement.

Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660452>

des gains, la situation est à peu près similaire. L'impact effectif sur les gains au cours des quatre années suivant le quatrième trimestre de 2007 a été généralement plus positif ou moins négatif dans la plupart des pays de l'OCDE, ce qui corrobore encore la thèse selon laquelle les coûts sociaux de la crise financière mondiale ont peut-être été plus faibles que ce que l'on aurait pu attendre d'après les profils historiques. L'Australie, la Belgique, les États-Unis, l'Irlande et les Pays-Bas constituent les principales exceptions, la variation effective des gains étant moins positive que prévu pour l'Australie et les Pays-Bas et plus négative pour les États-Unis et l'Irlande⁵³.

Si les modèles dynamiques de données de panel permettent d'expliquer une part considérable des différences de profil d'ajustement du marché du travail entre les pays, les erreurs de prévision importantes constatées pour certains pays conduisent à rechercher ce qui, en dehors de l'évolution de la production durant la crise et des caractéristiques des politiques structurelles engagées avant la crise, peut expliquer la rupture par rapport à l'expérience historique. On examine ci-dessous trois facteurs essentiels :

- L'analyse ne tient pas compte de toutes les réformes des politiques et institutions mises en œuvre durant la période qui a précédé la crise financière mondiale, alors que certaines d'entre elles ont peut-être eu d'importantes conséquences sur la résilience du marché du travail (voir la section 1). L'analyse ne tient en particulier pas compte de la mise en œuvre progressive de stratégies d'activation dans beaucoup de pays de l'OCDE, qui constitue une évolution importante. Ces stratégies contribuent non seulement à expliquer les taux de chômage historiquement bas observés quand la crise a débuté, mais ont aussi probablement aidé les personnes privées de leur emploi à se réinsérer plus rapidement durant la crise qu'elles ne l'auraient fait en l'absence de ces mesures. Cet élément constitue peut-être un facteur d'explication important des erreurs de prévision pour l'Allemagne, le Royaume-Uni ou la Suède par exemple. Les politiques actives du marché du travail n'ont pas été directement prises en compte dans l'analyse parce que les indicateurs de l'intensité de ces politiques sont généralement très sensibles au cycle conjoncturel. Parmi les autres réformes des politiques et institutions non prises en compte dans la présente analyse mais susceptibles d'influencer la résilience du marché du travail, figurent les mesures mises en œuvre pour accroître la flexibilité de la durée du travail et des salaires.
- L'analyse ne prend pas non plus en compte les mesures prises par les pouvoirs publics depuis le début de la crise. La crise et le besoin d'assainissement budgétaire apparu dans son sillage ont agi comme un catalyseur de réformes structurelles, en particulier dans les pays qui avaient le plus besoin de ces réformes. D'importantes mesures structurelles ont été introduites pour réformer la plupart des aspects du marché du travail. Ainsi, l'Espagne, la Grèce et le Portugal ont réduit la protection de l'emploi visant les travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée. L'Espagne, la Finlande et l'Italie ont décentralisé les négociations collectives en permettant aux entreprises de bénéficier plus facilement de dérogations aux conventions collectives ou de conclure des accords au niveau de l'entreprise. De surcroît, face à la crise, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté au moins une mesure temporaire pour en réduire les coûts sociaux (OCDE, 2009, 2010, 2011). Parmi les mesures communes à de nombreux pays qui ont probablement contribué à la résilience du marché du travail, on peut mentionner l'affectation de ressources supplémentaires à l'aide à la recherche d'emploi ainsi que la création de dispositifs de chômage partiel ou l'extension des dispositifs existants. Le chômage partiel a particulièrement contribué à préserver des emplois en Allemagne, en Italie ou au Japon par exemple (Hijzen et Venn, 2010 ; OCDE, 2012a).

- L'analyse macroéconomique ne prend pas en compte les différences au niveau de la répartition des chocs entre les entreprises et de la composition des entreprises. Les entreprises n'utilisant pas toutes les mêmes moyens pour s'adapter aux chocs, les différences entre pays en matière d'ajustement du marché du travail résultent peut-être, non seulement de différences d'environnement institutionnel, mais aussi d'écarts au niveau de la répartition des chocs entre les entreprises et de la composition des entreprises. Par exemple, en Allemagne et au Japon, la baisse de la demande de production durant la crise a surtout concerné le secteur manufacturier, alors qu'en Espagne, aux États-Unis et en Irlande, par exemple, elle a touché particulièrement durement le secteur de la construction. Le capital humain propre à une entreprise revêtant généralement moins d'importance dans la construction que dans le secteur manufacturier, les entreprises du secteur de la construction ont tendance à ajuster l'utilisation du facteur travail plus rapidement en réponse à la baisse de la demande de production. En conséquence, les différences de répartition des chocs de demande d'un pays à l'autre peuvent expliquer une partie des écarts observés au niveau des profils d'ajustement global du marché du travail⁵⁴. Étant donné le caractère spécifique de la crise dans les trois pays pour lesquels on a observé de fortes erreurs de prévision, ces différences peuvent même jouer un rôle important. On analyse ce point en détail dans la section 3.

L'influence des politiques et institutions sur la bonne performance globale du marché du travail

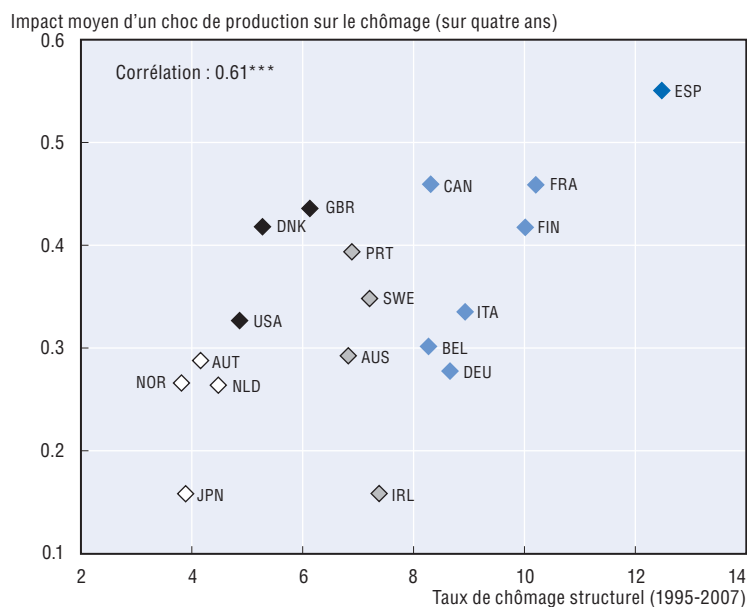
Le taux de chômage a moins augmenté pendant le ralentissement économique dans les pays où il était relativement faible avant la crise

Il est essentiel d'apprécier dans quelle mesure les politiques et institutions propices à une bonne performance structurelle du marché du travail favorisent aussi sa résilience. Bien qu'il s'agisse là d'une question complexe, on peut logiquement, pour tenter d'y répondre, commencer par relier la performance structurelle du marché du travail avant la crise à l'évolution des résultats du marché du travail durant la crise et la reprise économique. C'est ce que fait le graphique 2.13, qui relie le taux de chômage moyen entre 1995 et 2007, c'est-à-dire un indicateur simple du taux de chômage structurel, à la sensibilité (élasticité) du taux de chômage aux chocs de production, c'est-à-dire à l'impact implicite à moyen terme sur le chômage d'une diminution de 1 % du PIB. On utilise ces élasticités à moyen terme de préférence à l'évolution effective du chômage parce qu'elles neutralisent l'effet des différences d'ampleur de la baisse de la demande globale. Le graphique 2.13 montre surtout que les pays qui avaient un taux de chômage structurel faible au cours de la période 1995-2007 sont aussi dotés de marchés du travail relativement résilients en termes de chômage, comme en témoigne la corrélation positive forte et significative entre ces deux indicateurs mise en évidence par le graphique 2.13⁵⁵. Ces résultats pourraient signifier que les politiques et institutions propices à une bonne performance structurelle du marché du travail favorisent aussi la résilience de ce marché.

Outre l'examen de la corrélation entre les résultats structurels et conjoncturels du chômage, le graphique 2.14 permet aussi de distinguer différents groupes de pays⁵⁶. On constitue cinq groupes différents au moyen de l'analyse de regroupement. Le premier groupe, comprenant l'Autriche, le Japon, la Norvège et les Pays-Bas, affiche de bonnes performances aussi bien en termes structurels qu'en termes de résilience du marché du travail. Le deuxième groupe est composé de pays affichant à la fois un chômage structurel faible et une instabilité modérée. Il comprend le Danemark, les États-Unis et le

Graphique 2.13. Obtenir une bonne performance du marché du travail tout au long du cycle conjoncturel

Comparaison de la performance structurelle et de la résilience du marché du travail (mesurées en termes de chômage)



Note : On calcule les taux de chômage structurels en corrigeant le taux de chômage de la situation du cycle. L'impact moyen d'un choc de production sur le chômage est calculé comme dans le graphique 2.10. Voir l'encadré 2.3 pour une description plus précise.

*** : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %.

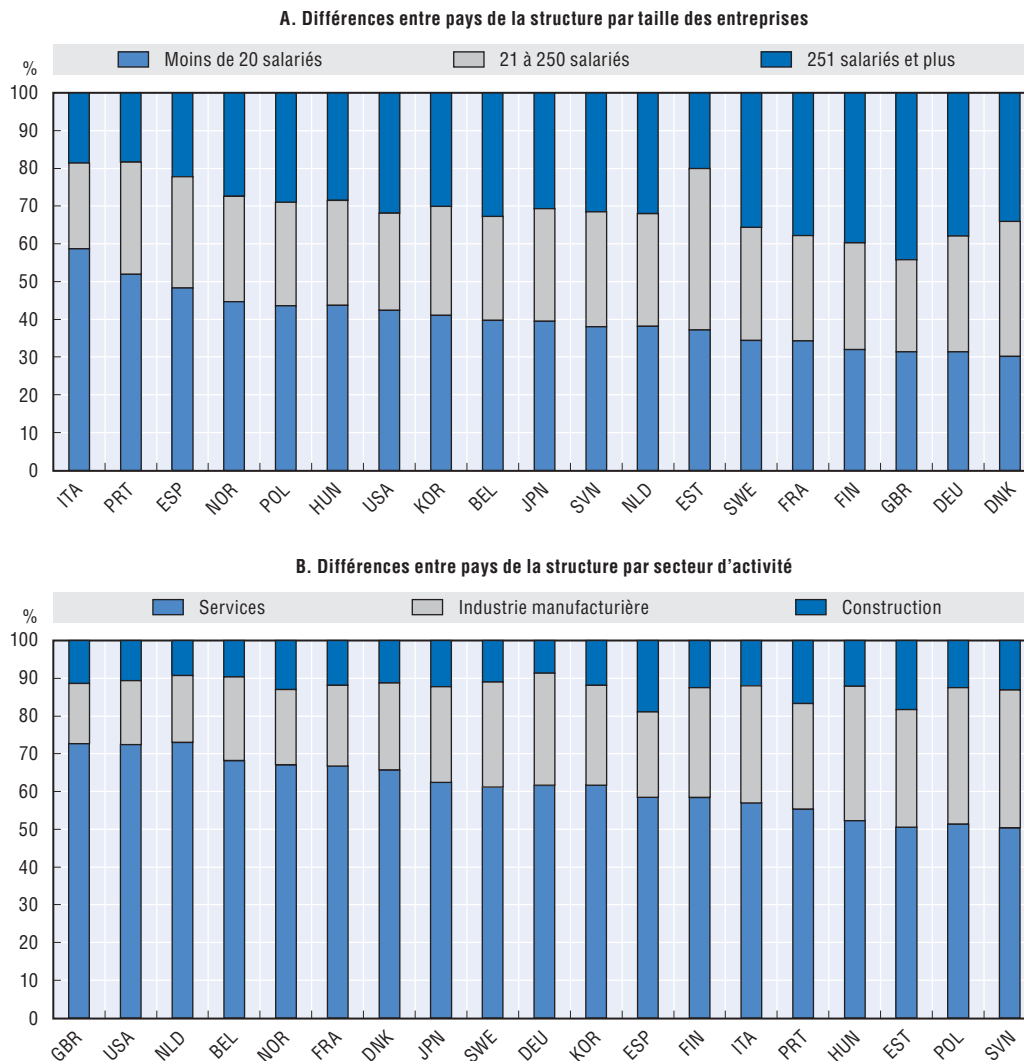
Source : Estimations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660471>

Royaume-Uni, c'est-à-dire des pays dont le marché du travail se caractérise par une forte flexibilité. Le troisième groupe est composé de pays qui allient résilience du marché du travail à performance structurelle moyenne. Ce groupe constitue un ensemble assez hétérogène comprenant l'Australie, l'Irlande, le Portugal et la Suède. Le quatrième groupe se caractérise par un degré de résilience similaire à celui des groupes 2 et 3, mais un niveau de chômage structurel plus élevé. Il comprend l'Allemagne, la Belgique, le Canada, la Finlande, la France et l'Italie. L'Espagne se distingue des autres groupes parce qu'elle se caractérise à la fois par un niveau de chômage structurel relativement élevé et par une faible résilience du marché du travail. Ces regroupements n'ont qu'un caractère indicatif étant donné que la classification est sensible à la définition de la performance structurelle ou conjoncturelle du marché du travail ainsi qu'à la mise en œuvre statistique de l'analyse de regroupement, mais le contraste entre les groupes 2 et 3 laisse penser qu'il peut y avoir des arbitrages potentiellement intéressants entre les politiques qui améliorent la performance structurelle et celles qui renforcent la résilience du marché du travail.

Graphique 2.14. **Différences entre pays au niveau des structures économiques (« hétérogénéité des structures »)**

Pourcentage de salariés, 2008



Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir des Bases de données SDBS, STAN et EFT. Pour plus d'informations, voir Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660490>

3. Analyse microéconomique de l'impact des politiques structurelles et des institutions sur la résilience du marché du travail

La présente section propose une analyse plus détaillée de l'impact des politiques et des institutions sur la résilience du marché du travail, réalisée à partir de données comparables au niveau de l'entreprise pour 19 pays de l'OCDE au cours de la période 1993-2009⁵⁷. Cette analyse vise principalement à apprécier dans quelle mesure les institutions et les politiques atténuent l'impact de la crise sur les résultats du marché du travail et tient compte des différences entre pays au niveau de la répartition des chocs et de la structure économique. Elle comporte trois étapes. Premièrement, elle rend compte précisément des différences de

structure économique entre pays (dénommées « hétérogénéité des structures » et mesurées par les parts du travail) ; de la répartition des chocs de production entre différentes catégories d'entreprises (dénommée « hétérogénéité des chocs » et mesurée par le taux de croissance de la production de chaque catégorie d'entreprise) ; et de la sensibilité du facteur travail aux chocs de production (dénommée « hétérogénéité des réactions » et mesurée par l'élasticité à la production de chaque catégorie d'entreprise). Des méthodes de décomposition de la variance sont utilisées pour évaluer la contribution relative de chaque source d'hétérogénéité aux disparités entre pays au niveau des résultats globaux du marché du travail entre 2008 et 2009. La part de ces disparités imputable à l'hétérogénéité des réactions est interprétée comme une limite supérieure du rôle potentiel des politiques et des institutions⁵⁸. Deuxièmement, on analyse l'influence de certaines politiques et institutions sur l'hétérogénéité des réactions en mettant en relation les écarts entre pays au niveau de la sensibilité de l'utilisation du facteur travail face aux chocs de production et les différences au niveau des cadres institutionnels, tout en neutralisant les effets de l'hétérogénéité des chocs et des structures. L'analyse prend en considération la protection de l'emploi, le recours au travail temporaire et les négociations collectives salariales. Troisièmement, on apprécie, à l'aide de méthodes de microsimulation, les conséquences de la stratégie d'ajustement des entreprises face aux chocs sur différentes dimensions du bien-être des travailleurs, conformément à l'approche retenue dans ce chapitre, qui consiste à analyser la résilience sous l'angle du bien-être. Cette analyse porte sur deux dimensions du bien-être : le revenu disponible moyen des ménages et l'inégalité de revenu. Les effets sur le revenu sont calculés en termes marchands et nets, c'est-à-dire avant et après impôts et prestations.

L'importance relative de l'hétérogénéité des structures, des chocs et des réactions pour l'ajustement de l'utilisation du facteur travail

Pour tenir compte de l'hétérogénéité au sein de chaque pays, on procède à une stratification de la série de données en fonction de deux grands critères : la *taille de l'entreprise* (petite, moyenne et grande) et la *branche d'activité* (construction, industrie manufacturière et services)⁵⁹. Bien que l'utilisation de ces regroupements conduise sans doute à faire abstraction de certaines différences entre les entreprises appartenant à un même groupe au niveau de l'ajustement du facteur travail, le recours à des cellules définies grossièrement permet de mettre plus facilement en évidence les principaux messages de l'analyse descriptive. Pour l'analyse économétrique des politiques et des institutions, présentée dans la prochaine sous-section, on affine la constitution des groupes définis par la taille et la branche d'activité. L'examen des résultats de la décomposition est précédé d'informations sur le degré d'hétérogénéité observé entre les pays en fonction de chacun des trois critères.

Les différences au niveau de l'ajustement du facteur travail s'expliquent par une hétérogénéité des structures, des chocs et des réactions

Le graphique 2.14 fournit un bref aperçu de l'importance des différences de structure économique entre les pays en termes de taille et de branche d'activité des entreprises en 2008 :

- *Taille des entreprises (partie A).* Les petites entreprises de moins de 20 salariés représentaient plus de la moitié de l'emploi total dans des pays comme l'Italie et le Portugal, mais moins d'un tiers au Danemark, en Finlande, en Allemagne et au Royaume-Uni. En revanche, les grandes entreprises, comptant plus de 250 salariés, représentaient moins de 20 % de l'emploi en Italie et au Portugal, contre 40 % environ en Finlande, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni.

- *Branche d'activité (partie B)*. En 2008, la construction représentait plus de 15 % de l'emploi en Espagne, en Estonie et au Portugal, pays où l'impact de la crise sur le chômage a été relativement fort, mais moins de 10 % dans des pays comme l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas, où l'impact de la crise sur le chômage a été relativement faible. L'industrie manufacturière représentait plus d'un tiers de l'emploi dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), environ 30 % en Allemagne, en Finlande et en Italie, et moins de 20 % aux États-Unis, en Norvège, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Les services représentaient plus de 70 % de l'emploi aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, et à peine plus de la moitié dans les PECO.

Le graphique 2.15 met en évidence la contraction de la demande de production entre 2008 et 2009 dans les différents pays en fonction de la taille et de la branche d'activité des entreprises, fournissant ainsi indications sur le degré d'hétérogénéité des chocs. Les différences entre pays au niveau de la baisse du PIB pendant la crise financière mondiale ayant déjà été examinées dans la section 1, on s'intéresse ici aux différences au niveau de la répartition des chocs entre différentes catégories d'entreprises *au sein des pays*⁶⁰ :

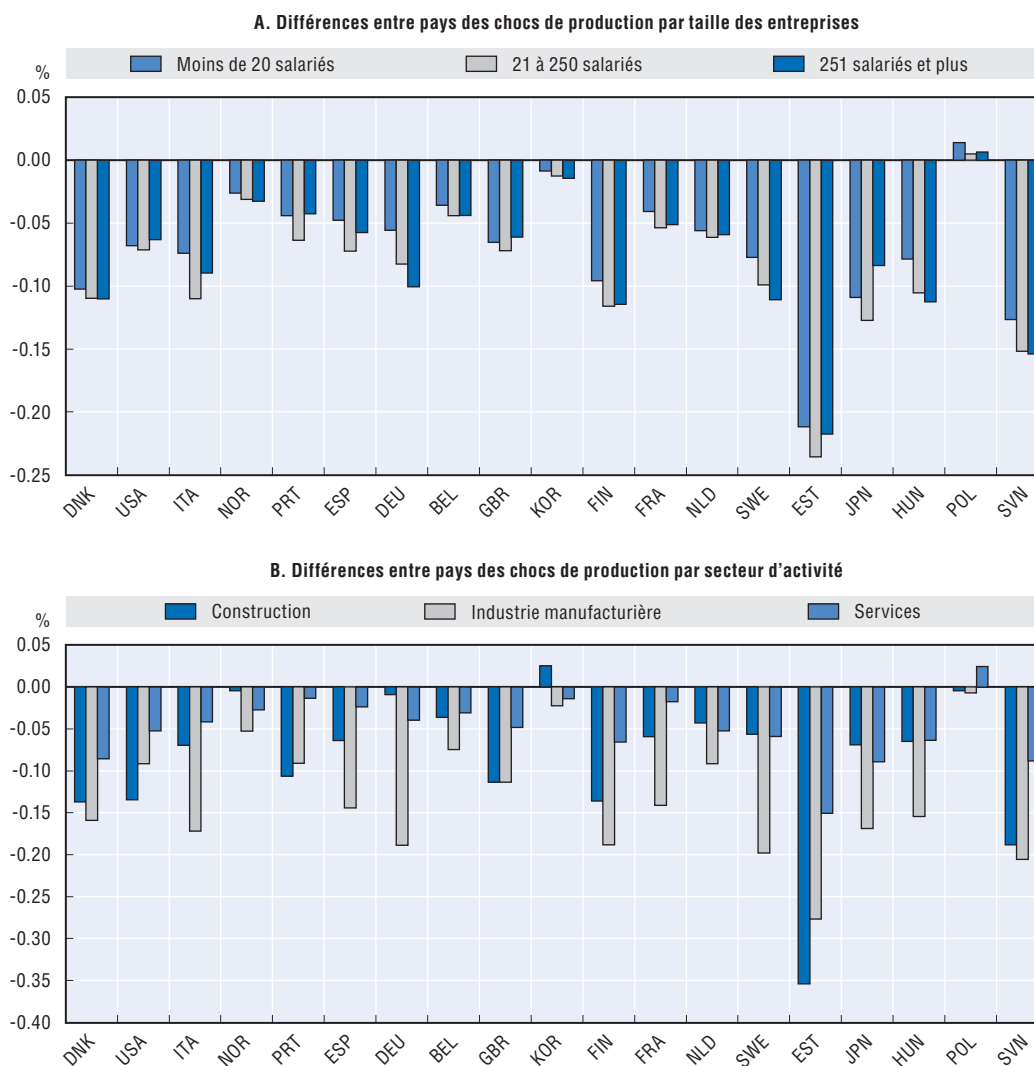
- *Taille des entreprises (partie A)*. Dans la majorité des pays, les entreprises de taille moyenne ont été touchées de manière disproportionnée par la contraction de la production. Dans quelques pays, dont l'Allemagne, la Hongrie et la Suède, cette contraction a surtout concerné les grandes entreprises. Ce constat confirme d'autres données relatives à l'Allemagne selon lesquelles les chocs de production négatifs ont surtout touché les grandes entreprises exportatrices (Möller, 2010). Dans la grande majorité des pays, ce sont les petites entreprises qui ont été le moins touchées.
- *Branche d'activité (partie B)*. Dans la grande majorité des pays, l'industrie manufacturière a été le secteur le plus touché par la crise. Cet impact disproportionné est particulièrement frappant en Allemagne, où la production a baissé de presque 20 % dans ce secteur, mais de moins de 5 % dans les autres. Parmi les autres pays dans lesquels la baisse de la production a été au moins deux fois plus importante dans le secteur manufacturier que dans n'importe quel autre figurent la l'Espagne, France, la Hongrie, l'Italie et la Suède. Dans quelques pays, peu nombreux, la baisse de la production a surtout touché le secteur de la construction, notamment en Estonie, aux États-Unis et au Portugal, où la réaction du chômage face à la crise a été systématiquement supérieure à la moyenne.

Le graphique 2.16 fournit des indications sur la sensibilité du facteur travail aux chocs de production en termes d'élasticité de l'emploi et des gains par travailleur à la production dans les différents pays, selon la branche d'activité et la taille des entreprises⁶¹ :

- *Pays (partie A)*. En moyenne dans les différents pays, les élasticités de l'emploi et des gains par travailleur sont assez analogues, la sensibilité de l'emploi aux chocs de production étant légèrement supérieure à celle des gains par travailleur (première colonne à droite). Par conséquent, à tout le moins en termes de moyennes internationales, les ajustements immédiats à la marge extensive (par exemple au niveau de l'emploi) et intensive (par exemple au niveau du nombre moyen d'heures travaillées et des salaires) face aux chocs de production représentent une part quasiment égale de l'ensemble de l'ajustement des coûts du travail. Toutefois, la sensibilité du facteur travail varie fortement d'un pays à l'autre, et il existe une forte corrélation négative entre l'élasticité à la production de l'emploi et celle des gains par travailleur. On peut en déduire que les entreprises qui ajustent plus facilement par l'emploi ont tendance à moins le faire à la marge intensive. On rencontre l'élasticité immédiate de l'emploi la plus élevée dans des pays comme le

Graphique 2.15. Différences entre pays au niveau des chocs de production dans les groupes définis par la branche d'activité et la taille des entreprises (« hétérogénéité des chocs »)

Évolution, en pourcentage, de la production en termes réels, 2008-09



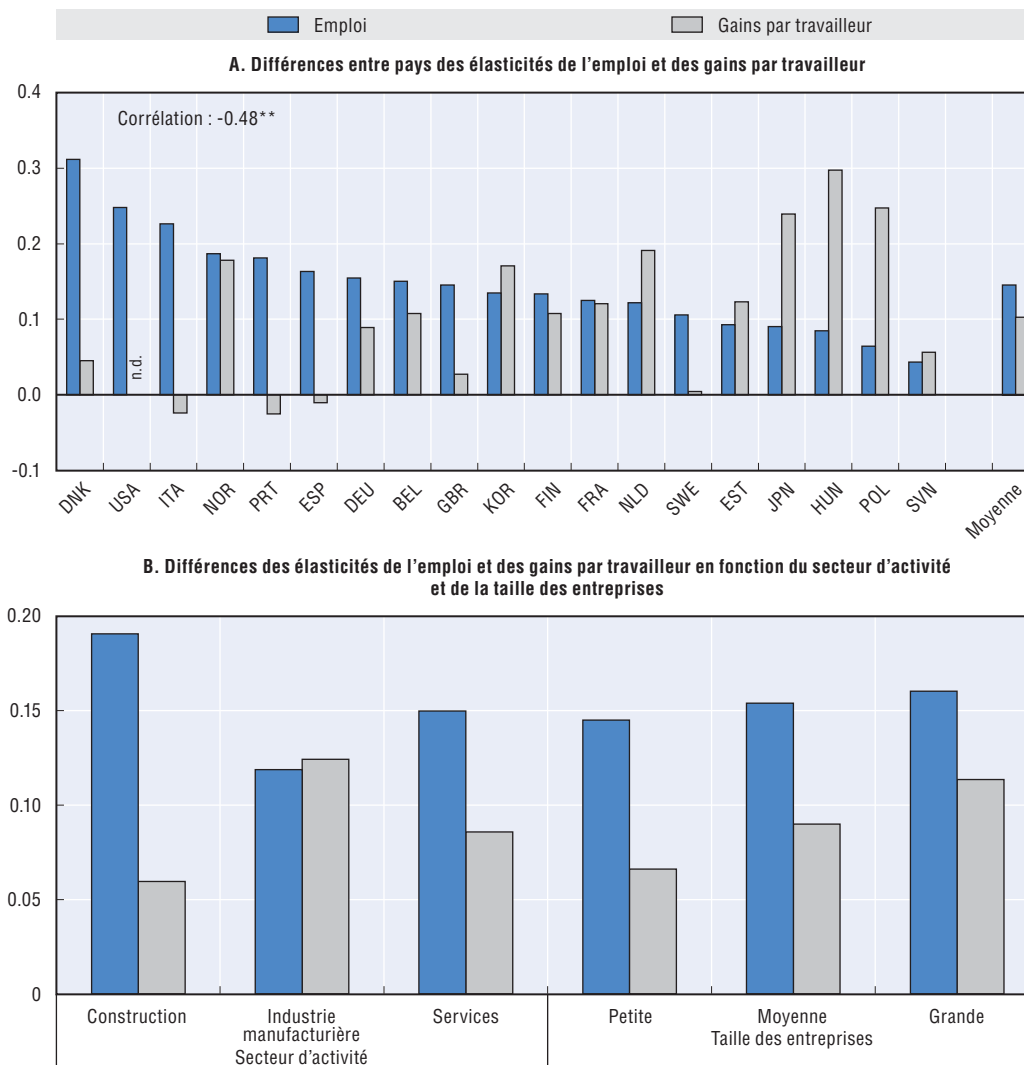
Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir des Bases de données EFT, ORBIS, SDBS et STAN. Pour plus d'informations, voir Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660509>

Danemark et les États-Unis, et la plus faible dans les PECO et au Japon. C'est en Hongrie, au Japon et en Pologne que l'élasticité des gains par travailleur est la plus forte et en Espagne, en Italie et au Portugal qu'elle est la plus faible.

- Branches d'activité (partie B). C'est dans le secteur de la construction que la sensibilité de l'emploi aux chocs de production est la plus forte et dans l'industrie manufacturière qu'elle est la plus faible, tandis que l'inverse est vrai s'agissant de l'élasticité des gains par travailleur. Les différences au niveau de l'élasticité estimée sont quantitativement importantes, l'élasticité de l'emploi (gains par travailleur) étant environ deux fois plus forte (faible) dans la construction que dans l'industrie manufacturière. Ces écarts

Graphique 2.16. **Différences entre pays au niveau de la sensibilité de l'utilisation du facteur travail aux chocs de production, selon la branche d'activité et la taille des entreprises (« hétérogénéité des réactions »)**



n.d. : Non disponible.

** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

Source : Estimations effectuées par l'OCDE à partir de la Base de données ORBIS. Pour plus d'informations, voir Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660528>

s'expliquent probablement par des différences de méthodes de production en termes d'importance du capital humain spécifique à l'entreprise (par exemple l'industrie manufacturière) et de flexibilité saisonnière (construction), qui se traduisent par des différences potentiellement importantes en matière de structure des qualifications de la main-d'œuvre et de recours à des contrats de travail atypiques.

- *Taille des entreprises* (partie B). Les différences de sensibilité du facteur travail selon la taille des entreprises sont moins marquées que les écarts en fonction de la branche d'activité. D'après le graphique, la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur à la production augmente avec la taille de l'entreprise. Ce constat est en contradiction avec l'opinion traditionnelle selon laquelle l'emploi dans les petites entreprises est plus sensible aux chocs de production parce que ces entreprises rencontrent davantage de difficultés pour retenir leurs effectifs pendant les périodes de faible demande en raison de contraintes financières (Sharpe, 1994)⁶². D'après cet argument, la sensibilité à la production de l'emploi et des gains par travailleur devrait diminuer avec la taille⁶³. Cette théorie a cependant récemment été contestée par Moscarini et Postel-Vinay (2011), qui affirment que les grandes entreprises ont moins intérêt à retenir les travailleurs pendant un ralentissement économique puisqu'elles ont tendance à être plus productives et à offrir des salaires plus élevés et, par conséquent, à éprouver moins de difficultés à recruter de nouveaux travailleurs lorsque l'économie redémarre⁶⁴. Cette thèse est, en principe, corroborée par la corrélation positive observée entre la sensibilité de l'emploi et la taille de l'entreprise, mais n'explique pas la corrélation positive entre les gains par travailleur et la taille de l'entreprise⁶⁵.

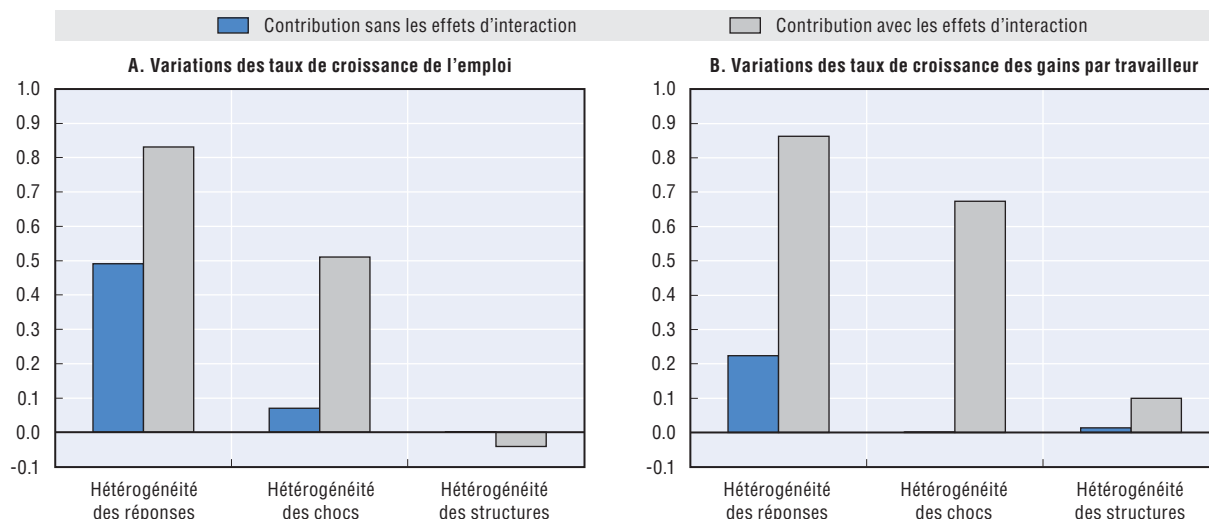
L'analyse ci-dessus montre qu'il existe des écarts importants entre les pays en matière de composition des entreprises, de répartition des chocs et de sensibilité de l'utilisation du facteur travail dans les différentes entreprises. Il est permis d'en déduire qu'il peut être important de tenir compte de l'hétérogénéité des structures et des chocs pour comprendre l'impact global de la crise financière mondiale sur le marché du travail.

Les politiques et institutions peuvent être un facteur d'explication important des différences d'impact de la crise sur les marchés du travail entre les pays

Afin d'examiner le rôle de l'hétérogénéité des structures, des chocs et des réactions dans la façon dont les marchés du travail ont été touchés par la crise financière mondiale, on a décomposé les variations entre les pays au niveau de la dynamique globale du marché du travail entre 2008 et 2009 en plusieurs éléments pouvant être imputés aux différentes sources d'hétérogénéité. La contribution de chacune de ces sources à la variance totale est calculée à la fois avec et sans effets d'interaction. La contribution d'une source d'hétérogénéité *sans* effets d'interaction est évaluée à partir de la variance résiduelle après « neutralisation » des deux autres sources. Par exemple, l'hétérogénéité des réactions explique la fraction de la variance entre pays obtenue une fois que les chocs et les parts de l'emploi sont ramenés à leur valeur internationale moyenne entre les pays. L'intérêt de cette méthode de calcul de la contribution d'une source spécifique d'hétérogénéité est qu'elle permet d'attribuer les effets exclusivement à une source unique. Toutefois, ne pas tenir compte du rôle des effets d'interaction présente l'inconvénient de laisser inexpliquée une part potentiellement importante des variations entre les pays. La contribution d'une source d'hétérogénéité *avec* effets d'interaction est mesurée par sa contribution à la variance totale sans neutralisation des deux autres sources. Par exemple, la contribution de l'hétérogénéité des réactions à la variance totale est calculée à l'aide de valeurs réelles pour les chocs et les parts de l'emploi. L'inconvénient de cette méthode est que les effets d'interaction ne peuvent pas être attribués à une source unique⁶⁶. L'importance des effets d'interaction donne une indication de la valeur ajoutée de l'utilisation d'informations désagrégées pour expliquer la dynamique globale du marché du travail⁶⁷.

Les résultats des décompositions sont présentés sur le graphique 2.17. L'hétérogénéité des réactions semble être le principal facteur d'explication des différences entre pays au niveau de l'évolution de l'emploi et des gains par travailleur pendant la crise. Elle explique environ 50 % des différences au niveau de l'emploi et 20 % des écarts en matière de gains par travailleur quand le rôle des effets d'interaction n'est pas pris en compte. Lorsque ces derniers sont pris en considération, elle explique plus de 80 % des écarts entre pays au niveau de l'évolution de l'emploi et des gains par travailleur. L'hétérogénéité des chocs sans les effets d'interaction explique moins de 10 % des écarts entre pays en matière d'emploi et ne joue quasiment aucun rôle dans les différences en matière de gains par travailleur. Lorsque l'on prend en considération les effets d'interaction, l'hétérogénéité des chocs explique 50 % des différences entre pays en matière d'emploi et près 70 % des écarts au niveau des gains par travailleur. L'hétérogénéité des structures joue un rôle négligeable que les effets d'interaction soient pris en compte ou non. Deux grands enseignements peuvent être tirés de ces résultats. Premièrement, l'importance relative de l'hétérogénéité des réactions montre que les différences de politiques et d'institutions entre pays jouent un rôle potentiellement important dans les différences de dynamique globale du travail observées entre les pays pendant la crise. Deuxièmement, l'utilisation d'informations désagrégées peut considérablement faciliter la compréhension des différences de dynamique globale du marché du travail. La part de la variance entre les pays qui peut être attribuée au rôle des effets d'interaction selon les diverses sources d'hétérogénéité en constitue une parfaite illustration.

Graphique 2.17. **Décomposition des différences entre pays au niveau de l'ajustement du marché du travail durant la crise, 2008-09**



Source : Estimations effectuées par l'OCDE à partir des Bases de données EFT, ORBIS, SDBS et STAN. Pour plus d'informations, voir Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660547>

L'influence des politiques et des institutions sur le comportement d'ajustement du facteur travail adopté par les entreprises

La présente sous-section analyse l'influence de la protection de l'emploi, du recours au travail temporaire et des négociations collectives salariales sur la façon dont les entreprises ajustent leur utilisation du facteur travail pour faire face aux chocs de production. L'appréciation de l'influence des politiques et des institutions sur le comportement d'ajustement du facteur travail adopté par les entreprises se heurte au fait que les institutions sont généralement définies au niveau national et que les différences entre pays au niveau d'une institution sont souvent liées à des écarts au niveau d'autres institutions. Il est par conséquent difficile d'isoler le rôle de telle ou telle institution au moyen des différences de données entre les pays⁶⁸. La présente analyse porte donc au contraire sur les différences au sein des pays. S'agissant de la protection de l'emploi, on analyse le rôle des exemptions qui dispensent les petites entreprises de respecter les règles nationales. S'agissant du recours au travail temporaire et des conventions salariales collectives, on compare le recours au travail temporaire/le taux de couverture entre les différentes catégories d'entreprises. On adopte une approche en deux temps pour évaluer le rôle des politiques et des institutions dans le comportement d'ajustement du facteur travail adopté par les entreprises. Premièrement, on estime l'élasticité à la production de l'emploi et des gains par travailleur à l'aide de données au niveau de l'entreprise pour chaque pays et chaque cellule. La structure des cellules est définie séparément pour chaque ensemble de variables institutionnelles afin d'optimiser les variations des données sur les institutions au sein de chaque pays. Dans un deuxième temps, on cherche à quantifier l'influence de certaines politiques et institutions sur l'élasticité à la production de l'emploi et des gains par travailleur. Voir l'encadré 2.4 pour de plus amples informations⁶⁹.

Encadré 2.4. Évaluer l'influence des politiques et institutions sur la façon dont les entreprises ajustent l'utilisation du facteur travail en réaction aux chocs

Estimations de la première étape de l'élasticité à la production de l'emploi et des gains par travailleur

Pour évaluer l'élasticité à la production de l'utilisation du facteur travail, on a estimé l'équation dynamique suivante :

$$l_{it} = \gamma l_{it-1} + \beta y_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it}$$

où l_{it} est le niveau, exprimé sous forme logarithmique, de l'utilisation du facteur travail (emploi ou gains par travailleur) dans l'entreprise i pour l'année t , y_{it} est le niveau, exprimé sous forme logarithmique, de la production dans l'entreprise i pour l'année t , η_i désigne les effets fixes d'entreprise et ε_{it} est un terme d'erreur. L'utilisation du facteur travail comme la production sont exprimées sous forme logarithmique. Ce modèle empirique correspond à un modèle à coûts d'ajustement quadratiques pour l'emploi. On estime les élasticités β séparément pour chaque combinaison branche d'activité-taille d'entreprise à l'intérieur d'un pays. La classification par branche d'activité et taille d'entreprise est déterminée par la variation de l'institution considérée, ce qui, implicitement, suppose de faire l'hypothèse que les élasticités sont homogènes à l'intérieur des cellules. On effectue les estimations par la méthode des moments généralisés en différence pour tenir compte de l'endogénéité de la production et du niveau retardé de l'utilisation du facteur travail (Arellano et Bond, 1991).

Estimations de la seconde étape de l'influence de la protection de l'emploi (PE) sur l'ajustement du facteur travail

Pour estimer l'effet de la protection de l'emploi sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production, on a calculé la régression suivante :

$$\hat{\beta}_{kjs} = \alpha_1 EPR_{ks} + \alpha_2 EPC_{ks} + \mu_k + \eta_j + \omega_s + \varepsilon_{kjs}$$

Encadré 2.4. Évaluer l'influence des politiques et institutions sur la façon dont les entreprises ajustent l'utilisation du facteur travail en réaction aux chocs (suite)

où $\hat{\beta}_{kjs}$ désigne l'estimation de la première étape de l'élasticité de l'emploi et des gains par travailleur par pays (k), secteur (j) et taille des entreprises (s). EPR_{ks} désigne la rigueur de la protection de l'emploi relative aux licenciements individuels de travailleurs réguliers et EPC_{ks} désigne la rigueur des dispositions relatives aux licenciements collectifs. Les variables μ_k , η_j et ω_s neutralisent les effets fixes pays, secteur et taille de l'entreprise. On mesure l'impact de EPR_{ks} et EPC_{ks} à l'aide de la variation intrapays induite par les exemptions accordées sur la base de la taille de l'entreprise. À cette fin, on suppose que les différences de comportement d'ajustement entre les entreprises situées de part et d'autre du seuil d'exemption sont systématiquement liées à la rigueur de la protection de l'emploi de part et d'autre de ce seuil. Pour neutraliser les effets fixes d'entreprise indépendants non liés à la protection de l'emploi, on a inclus comme variables de contrôle les pays dans lesquels il n'existe pas d'exemptions au titre de la taille. En outre, seules les entreprises dont le niveau d'emploi est toujours au-dessus ou toujours au-dessous du seuil sont prises en compte. Les données sur la protection de l'emploi et les exemptions au titre de la taille sont tirées de Venn (2009). L'analyse couvre 18 pays, dont neuf appliquent des exemptions au titre de la taille. Les écarts-types sont regroupés au niveau des branches d'activité.

Estimations de la seconde étape de l'influence du recours au travail temporaire sur l'ajustement de l'utilisation du facteur travail

On détermine l'effet du travail temporaire sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production au moyen du modèle suivant :

$$\hat{\beta}_{kc} = \alpha_1 TEMP_{kc} + \mu_k + \eta_c + \varepsilon_{kc}$$

où $\hat{\beta}_{kc}$ désigne l'estimation de la première étape de l'élasticité de l'emploi et des gains par travailleur par pays (k) et cellule branche d'activité-taille de l'entreprise (c). $TEMP_{kc}$ désigne le recours au travail temporaire à l'intérieur d'une cellule. L'identification repose sur la variation intrapays induite par l'inclusion d'effets fixes pays, μ_k . En outre, on introduit des effets fixes au niveau de la cellule η_c pour neutraliser les effets des caractéristiques de l'élasticité communes aux cellules entre les pays. On suppose que la variation résiduelle peut être entièrement attribuée aux différences de recours au travail temporaire au niveau des cellules. Les données sur le recours au travail temporaire par cellule branche d'activité-taille de l'entreprise sont tirées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

Estimations de la seconde étape de l'influence des négociations collectives salariales sur l'ajustement du facteur travail

Pour effectuer cette analyse, on différencie les conventions négociées au niveau de l'entreprise de celles négociées à des niveaux supérieurs (branche d'activité ou pays). On détermine l'effet du taux de couverture des conventions salariales par type de négociation sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production au moyen du modèle suivant :

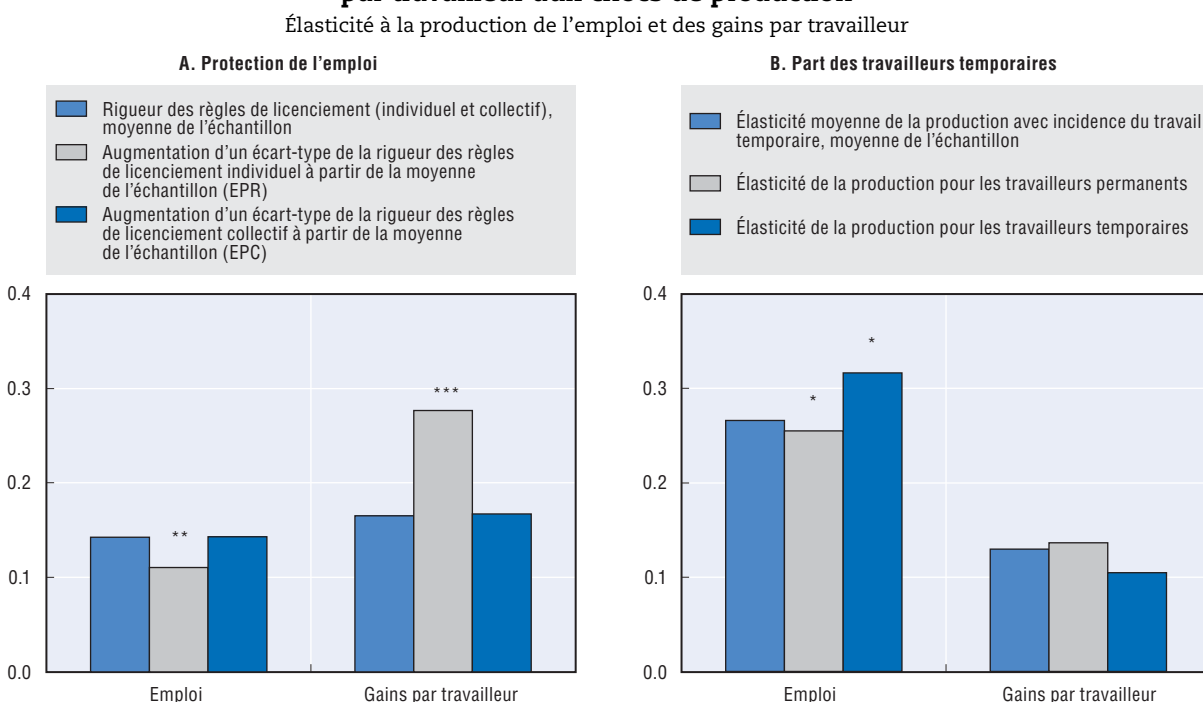
$$\hat{\beta}_{kc} = (\alpha_1 + \alpha_2 D_{\text{Group 1}}) CWB_{kc}^{\text{firm}} + (\alpha_3 + \alpha_4 D_{\text{Group 1}}) CWB_{kc}^{\text{higher}} + \mu_k + \eta_c + \varepsilon_{kc}$$

où $\hat{\beta}_{kc}$ désigne l'estimation de la première étape de l'élasticité de l'emploi et des gains par travailleur par pays (k), cellule branche d'activité-taille de l'entreprise (c). CWB_{kc} désigne le recours aux conventions salariales collectives par les entreprises dans chaque pays et chaque cellule. Les mentions en exposant (*firm*, *higher*) indiquent si les conventions sont négociées au niveau de l'entreprise ou à un niveau supérieur. Pour tenir compte des différences d'influence des négociations collectives entre les pays caractérisés par un marché du travail flexible, un faible taux de couverture des conventions collectives et la prédominance des négociations au niveau de l'entreprise (groupe 1 : Estonie, Pologne et Royaume-Uni) et ceux où les marchés du travail sont moins flexibles, le taux de couverture des négociations plus élevé et où les négociations ont surtout lieu au niveau des branches d'activité ou national (groupe 2 : Belgique, Espagne, France et Italie), on introduit un terme d'interaction entre les variables relatives aux conventions salariales collectives et une variable indicatrice pour le groupe 1. La distinction entre ces deux groupes se justifie surtout par le fait que l'influence des conventions salariales collectives dépend vraisemblablement du contexte institutionnel dans lequel elles s'inscrivent. Comme pour le travail temporaire, le modèle inclut des séries complètes de variables indicatrices des pays et par cellule. Les données semi-agrégées sur les négociations salariales sont tirées de l'Enquête européenne sur la structure des salaires (SES).

La protection de l'emploi réduit la sensibilité de l'emploi aux chocs de production, mais accroît celle des gains par travailleur

Dans la majorité des pays de l'OCDE, les petites entreprises sont exemptées d'une partie ou de l'ensemble des obligations nationales relatives à la protection de l'emploi⁷⁰. La présente analyse s'appuie sur les variations qui en résultent au sein de chaque pays pour examiner l'influence des mesures de protection de l'emploi relatives aux licenciements individuels et collectifs sur la sensibilité du recours au facteur travail aux chocs de production⁷¹. Pour que les résultats ne puissent être attribués qu'aux exemptions et non à d'autres différences de comportement d'ajustement potentiellement liées à la taille de l'entreprise, l'analyse tient compte des pays qui n'accordent pas d'exemptions au titre de la taille, ce qui permet de mesurer l'effet de la taille des entreprises indépendamment⁷². Les résultats, présentés sur le graphique 2.18, montrent que les dispositions relatives aux licenciements individuels tendent à réduire l'élasticité de l'emploi à la production, et à accroître la sensibilité des gains par travailleur aux chocs de production. En outre, les effets des dispositions relatives aux licenciements collectifs sont considérables. Les dispositions relatives aux licenciements collectifs n'ont pas d'effet sensible sur l'ajustement de l'utilisation du facteur travail. Une augmentation d'un écart-type de la rigueur des règles visant les licenciements individuels, ce qui correspond approximativement à la différence entre le niveau de protection de la France et celui du Japon, entraînerait une réduction de 3 points de pourcentage de la sensibilité de l'emploi aux chocs de production et une

Graphique 2.18. Effet de la protection de l'emploi sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production



*, **, *** : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

Source : Estimations effectuées par l'OCDE d'après la Base de données ORBIS ; et Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris. Pour plus d'informations, voir également Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660566>

augmentation de 11 points de pourcentage de celle des gains par travailleur. Il est permis d'en déduire qu'une protection de l'emploi plus forte pour les salariés réguliers incite les entreprises à ajuster moins à la marge extensive et davantage à la marge intensive.

Les mesures de protection de l'emploi peuvent également avoir un impact important sur le recours aux contrats temporaires (Blanchard et Landier, 2002 ; Boeri, 2011; Cahuc et al., 2012). Les mesures qui visent les contrats réguliers renforcent les incitations à recourir à des contrats temporaires, alors que celles relatives aux contrats temporaires réglementent l'utilisation de ces derniers. Pour mettre en évidence la part des effets de la protection de l'emploi sur le comportement d'ajustement des entreprises imputable au recours au travail temporaire, la partie B analyse l'influence du recours au travail temporaire sur le comportement d'ajustement adopté par les entreprises. Comme on pouvait s'y attendre, la sensibilité de l'emploi des travailleurs temporaires face aux chocs de production est nettement supérieure à celle de l'emploi des travailleurs réguliers. Certains éléments indiquent que la sensibilité accrue de l'emploi réduit celle des gains par travailleur face aux chocs. Toutefois, la différence entre travailleurs permanents et travailleurs temporaires en matière de sensibilité des gains par travailleur aux chocs n'est pas statistiquement significative.

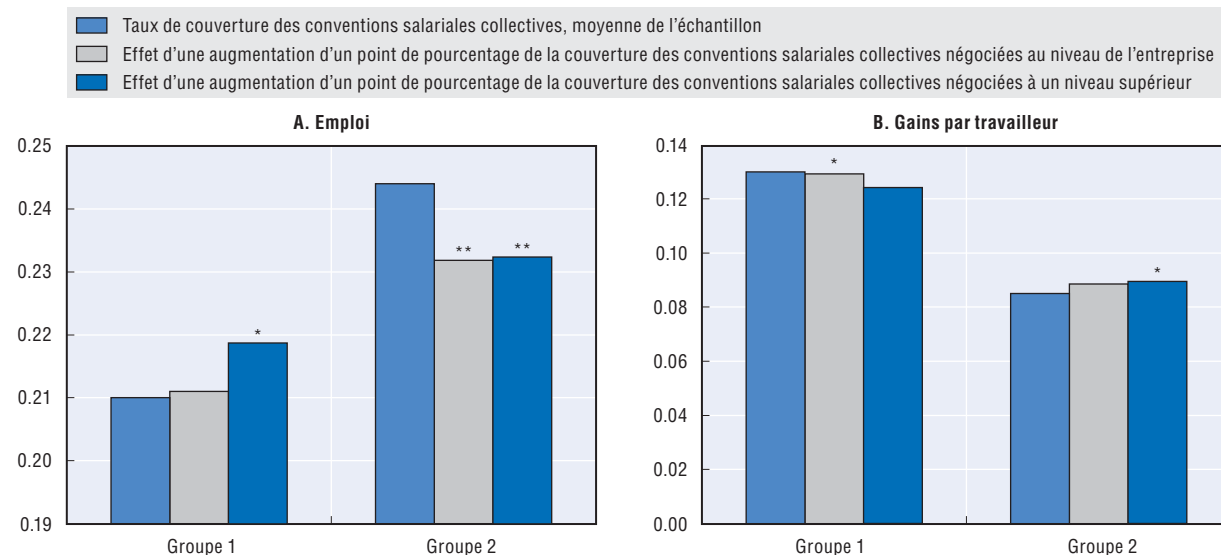
L'impact des conventions collectives salariales sur le comportement des entreprises en matière d'ajustement du facteur travail dépend peut-être de l'environnement institutionnel plus large dans lequel elles s'inscrivent

L'analyse de l'impact des conventions collectives salariales sur le comportement des entreprises en matière d'ajustement du facteur travail prend en compte à la fois leur importance, mesurée par leur taux de couverture dans les différentes entreprises au sein des cellules (définies par la taille et la branche d'activité), ainsi qu'un aspect important de leur nature, à savoir le niveau, central ou décentralisé, auquel elles sont le plus souvent négociées. Plus précisément, l'analyse s'intéresse au rôle des conventions négociées au niveau de l'entreprise d'une part et de celles négociées à des niveaux plus élevés (sectoriel ou national) d'autre part. Elle permet de prendre en compte les différences en matière d'influence de la négociation collective entre plusieurs groupes de pays : un groupe de pays caractérisés par des marchés du travail flexibles, un faible taux de couverture des conventions collectives salariales et une prédominance de la négociation au niveau des entreprises (groupe 1 : Estonie, Pologne et Royaume-Uni) et un groupe de pays caractérisés par des marchés du travail moins flexibles, un taux de couverture des conventions collectives salariales élevé et une prédominance de la négociation au niveau sectoriel ou national (groupe 2 : Belgique, Espagne, France et Italie). La distinction entre ces deux groupes de pays se justifie essentiellement par le fait que l'impact de la couverture des conventions collectives salariales risque de dépendre du cadre institutionnel plus large dans lequel elles s'inscrivent (Aidt et Tzannatos, 2008)⁷³. Pour des informations plus détaillées sur la méthodologie, voir l'encadré 2.4.

Le graphique 2.19 compare l'élasticité moyenne de l'emploi et des gains par travailleur lorsque les taux de couverture des conventions salariales collectives négociées au niveau de l'entreprise et à un niveau supérieur sont fixés à la moyenne de l'échantillon à l'élasticité moyenne observée lorsque l'on augmente les taux de couverture, un par un, d'un point de pourcentage à partir de la moyenne de l'échantillon. Il en ressort globalement qu'un taux de couverture plus élevé atténue l'effet des chocs de production sur l'emploi dans le groupe 2, tandis qu'il n'influence pas, voire qu'il renforce l'impact de ces chocs sur l'emploi dans le groupe 1. Les résultats relatifs aux gains par travailleur sont très faibles. Ils montrent tout au plus que la couverture des conventions salariales collectives augmente la sensibilité des

Graphique 2.19. **Effet de la couverture des conventions collectives salariales sur la sensibilité de l'emploi et des gains par travailleur aux chocs de production**

Élasticités à la production par groupe de pays^a



*, **: résultats statistiquement significatifs aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

a) Groupe 1 : Estonie, Pologne et Royaume-Uni ; groupe 2 : Belgique, France, Italie et Espagne.

Source : Estimations effectuées par l'OCDE d'après la Base de données ORBIS et l'Enquête SES. Pour plus d'informations, voir Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions OCDE, Paris.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660585>

gains par travailleur aux chocs dans le groupe 2 et la réduit dans le groupe 1. Toutefois, les effets sont limités et ne sont pas, d'une manière générale, statistiquement significatifs. Le fait que l'impact estimé de la couverture des conventions collectives salariales sur le comportement des entreprises en matière d'ajustement du facteur travail diffère selon le groupe de pays indique peut-être que le rôle des conventions dépend du cadre institutionnel plus large dans lequel elles sont négociées. Toutefois, ces différences peuvent aussi refléter le rôle de caractéristiques du processus de négociation non prises en considération dans la présente analyse⁷⁴. Le niveau de négociation des conventions collectives salariales, à savoir au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé, semble sans incidence dans les deux groupes de pays⁷⁵.

Conséquences du comportement d'ajustement des entreprises sur le revenu des ménages et sa répartition⁷⁶

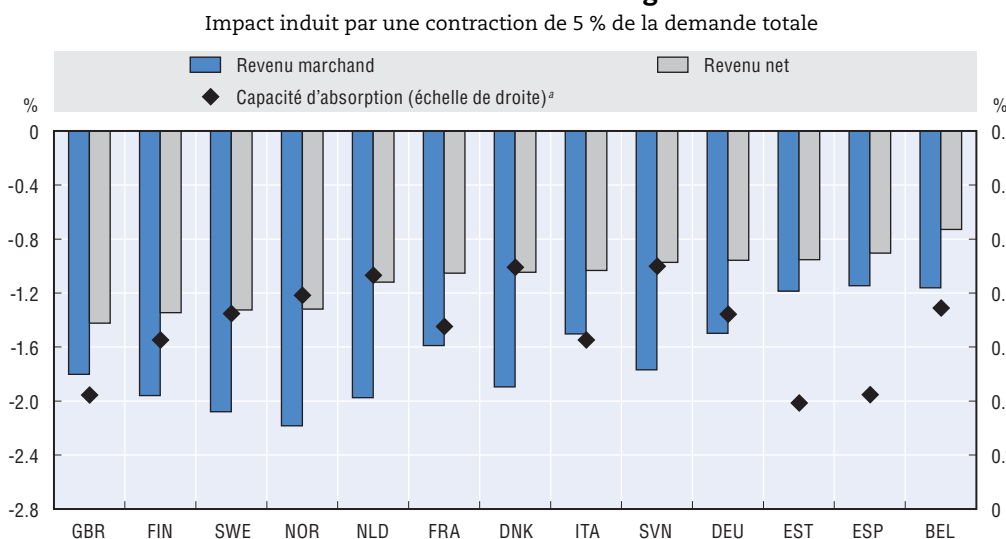
Dans cette section, on utilise des microdonnées sur les travailleurs et les ménages individuels issues des Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour simuler les conséquences du comportement d'ajustement des entreprises en cas de chocs de production sur différentes dimensions du bien-être des travailleurs, conformément à l'approche retenue dans le reste du chapitre, qui consiste à analyser la résilience sous l'angle du bien-être⁷⁷. On décrit le comportement des entreprises en réaction aux chocs au moyen d'estimations des élasticités à la production de l'emploi et des gains par travailleur variables selon les régions, les branches d'activité, la taille des entreprises et la nature du contrat⁷⁸. Pour analyser les conséquences du comportement d'ajustement des entreprises pour les travailleurs, on calcule l'évolution des gains induite par un choc de

production donné pour chaque travailleur couvert par l'EU-SILC et on formule des hypothèses spécifiques sur la manière dont cette évolution de l'emploi et des gains par travailleur est répartie au sein des cellules. Suivant Bargain *et al.* (2011) et selon la même méthode que celle utilisée dans la section 2, on suppose que l'évolution de l'emploi est répartie de façon aléatoire dans les cellules et que l'évolution des gains par travailleur est répartie de façon égale au sein des cellules entre les travailleurs qui conservent leur emploi. Après avoir apprécié les conséquences de l'ajustement opéré par les entreprises sur les gains individuels, on peut aussi évaluer les conséquences de cet ajustement sur le revenu marchand (avant impôts et transferts) et net des ménages (après impôts et transferts), ce qui constitue une démarche plus adaptée pour une analyse sous l'angle du bien-être^{79, 80}. L'analyse porte sur deux dimensions du bien-être des travailleurs : l'évolution moyenne du revenu des ménages d'une part et de l'inégalité des revenus d'autre part. Par souci de simplicité, l'analyse ne tient pas compte des différences entre pays et entreprises au niveau des chocs de demande de production et part du principe que la contraction de la demande de production est la même pour l'ensemble du secteur des entreprises et s'établit à 5 %⁸¹.

Le système d'imposition et de prestations contribue fortement à atténuer les effets négatifs des crises économiques sur le revenu disponible...

Le graphique 2.20 représente l'évolution simulée du revenu des ménages moyen avant et après impôts induite par une contraction uniforme de 5 % de la demande totale. Les différences entre pays au niveau de l'évolution du revenu marchand sont difficiles à interpréter parce qu'elles sont la résultante d'une multitude de facteurs, notamment : l'ajustement opéré par les entreprises en réaction aux chocs ; le taux d'emploi (puisque'il augmente la proportion de ménages exposés à un risque de choc touchant le revenu du travail) ; la taille du secteur public (qui réduit cette proportion, les agents publics étant censés

Graphique 2.20. Simulation de l'incidence des crises économiques sur le revenu des ménages



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de l'évolution du revenu net des ménages en valeur absolue.

a) La capacité d'absorption est définie comme l'évolution du revenu marchand diminuée de celle du revenu net en part de l'évolution du revenu marchand.

Source : Estimations effectuées par l'IZA et l'OCDE à partir de la troisième vague des Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660604>

ne pas être touchés par les fluctuations de la demande totale) ; la composition des ménages. Les écarts au niveau du revenu net s'expliquent également par ces facteurs, mais peuvent aussi résulter de différences entre pays au niveau de l'influence du système d'imposition et de prestations. Il ressort des résultats qu'une contraction de 5 % de la demande totale entraîne une baisse du revenu marchand comprise entre un peu plus de 1 % en Belgique, en Espagne et en Estonie et environ 2 % dans les pays d'Europe du Nord, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, ce qui pourrait s'expliquer par l'impact de taux de chômage élevés. De même, la diminution simulée du revenu net est comprise entre 0.7 % en Belgique et 1.4 % au Royaume-Uni. Dans tous les pays étudiés, le système d'imposition et de prestations joue un rôle de stabilisateur automatique, réduisant ainsi l'impact moyen des chocs de demande totale sur le revenu des ménages. C'est en Espagne, en Estonie et au Royaume-Uni que sa capacité à absorber les chocs est la plus faible (environ 20 %) et au Danemark, en Norvège, aux Pays-Bas et en Slovaquie qu'elle est la plus forte (40 % au moins)⁸².

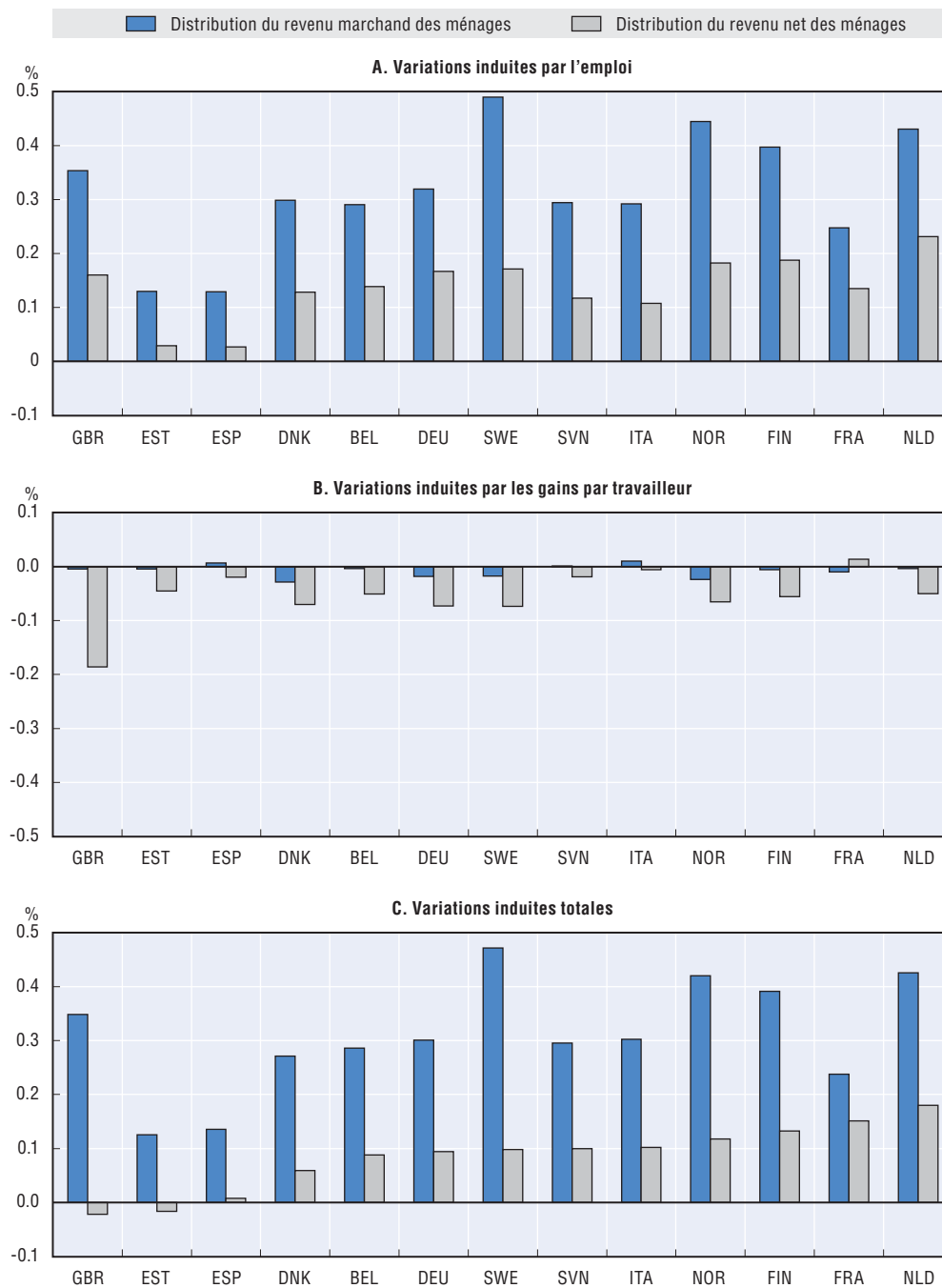
... et sur l'inégalité des revenus

Le graphique 2.21 présente une simulation de l'évolution de l'inégalité de *revenu disponible des ménages*, mesurée par le coefficient de Gini, induite par une contraction de 5 % de la demande totale. On présente séparément les résultats selon que l'évolution de l'inégalité de revenu découle d'un changement de situation dans l'emploi d'au moins un membre du ménage (partie A), d'une modification des gains moyens du ou des membres du ménage continuant à travailler (partie B) et d'une modification du revenu du travail total du ménage (partie C). D'après la partie A, une baisse de l'emploi consécutive à une contraction de la demande totale tend à accroître l'inégalité des revenus marchands, mais le système d'imposition et de prestations atténue en général l'inégalité des revenus. Selon la partie B, un ajustement moyen des gains a une incidence relativement faible sur l'inégalité des revenus marchands et cette incidence peut être positive ou négative. Toutefois, après prise en compte du système d'imposition et de prestations, l'inégalité de revenu due à l'ajustement des gains par travailleur s'estompe. Selon toute vraisemblance, ce phénomène s'explique par la progressivité qui caractérise le système fiscal de nombreux pays de l'OCDE⁸³. Il ressort de la partie C que l'effet conjugué des ajustements de l'emploi et des gains moyens sur l'inégalité de revenu est généralement positif parce que l'évolution de l'emploi a une influence plus importante sur l'inégalité. Ces résultats montrent que la manière dont les entreprises réagissent aux chocs peut être lourde de conséquences pour l'évolution de l'inégalité des revenus et, partant, du bien-être social, en particulier dans les pays où la capacité du système d'imposition et de prestations à compenser l'augmentation de l'inégalité de revenu est relativement limitée. Il n'en reste pas moins que ce système compense une part importante de la hausse des inégalités dans la majorité des pays.

Deux grands enseignements peuvent être tirés de l'analyse présentée. Premièrement la stratégie d'ajustement aux chocs choisie par les entreprises peut être lourde de conséquences pour le revenu moyen et l'inégalité de revenu et, par conséquent, pour le bien-être global des travailleurs⁸⁴. Deuxièmement, l'analyse montre à quel point il est important de tenir compte du système d'imposition et de prestations quand on analyse l'incidence des crises économiques sur le bien-être des travailleurs. Dans les pays examinés ici, ce système absorbe 20 % à 30 % de la diminution proportionnelle du revenu des ménages et compense généralement plus de la moitié de l'augmentation des inégalités de revenu. Il atténue donc fortement le coût social des récessions et joue un rôle important de stabilisateur automatique de la demande totale⁸⁵.

Graphique 2.21. Simulation de l'incidence des crises économiques sur les inégalités de revenu des ménages

Impact induit par une contraction de 5 % de la demande totale sur l'inégalité de revenu (points de pourcentage de l'indice de Gini, 0-100)



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de l'évolution globale de l'inégalité de revenu net induite.

Source : Estimations effectuées par l'IZA et l'OCDE à partir de la troisième vague des Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660623>

Il est important de déterminer dans quelle mesure les conclusions présentées ici, en particulier sur l'incidence de la stratégie d'ajustement aux chocs employée par les entreprises sur les inégalités, correspondent à la réalité ou sont influencées par les hypothèses de modélisation retenues. L'analyse montre que lorsque les suppressions d'emplois sont réparties de façon aléatoire au sein des cellules, elles tendent à accroître l'inégalité des revenus, tandis que la diminution des gains par travailleur produit l'effet inverse lorsqu'elle est répartie de façon égale au sein des cellules. Ce constat conduit à se demander si les hypothèses relatives aux ajustements touchant l'emploi et les gains par travailleur sont réalistes et si des hypothèses plus réalistes conduiraient à des conclusions identiques. Les statistiques descriptives présentées dans la section 1 portent à croire que dans la pratique, les suppressions d'emploi sont généralement très sélectives, y compris en cas de crise économique profonde, tandis que les ajustements touchant la durée du travail sont en principe répartis de façon plus égale. Pour apporter une réponse à ces interrogations, il faudrait, dans l'idéal, estimer les ajustements opérés par les entreprises au niveau du facteur travail pour des catégories plus fines de travailleurs et d'entreprises. Malheureusement, les données disponibles ne le permettent pas. On pourrait également envisager d'évaluer la sensibilité des résultats à d'autres hypothèses sur la répartition des coûts d'ajustement *au sein* des cellules. On pourrait par exemple supposer que les suppressions d'emplois sont strictement sélectives, à savoir que les travailleurs les moins rémunérés sont les premiers à perdre leur emploi en cas de récession. Cette méthode renforcerait cependant vraisemblablement l'impact de l'évolution de l'emploi sur les inégalités et ne modifierait donc pas les résultats qualitatifs présentés ici.

Conclusions

L'un des principaux enseignements du présent chapitre est que les politiques et les institutions qui favorisent une bonne performance structurelle du marché du travail ont généralement aussi un effet positif sur sa résilience. D'une façon générale, il semble que dans les pays dont le niveau de chômage structurel est faible, l'augmentation conjoncturelle du chômage induite par la crise financière mondiale a aussi été plus faible. Par conséquent, bon nombre des recommandations de la *réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* de 2006 visant à obtenir de bons résultats structurels sur le marché du travail sont également susceptibles d'améliorer sa résilience.

En plus de montrer que les mesures propices à une bonne performance structurelle du marché du travail sont également positives pour sa résilience, le présent chapitre apporte un nouvel éclairage sur le rôle de certaines politiques et institutions structurelles. Parmi les institutions qui jouent un rôle positif, les négociations collectives coordonnées peuvent jouer un rôle déterminant dans l'obtention de taux de chômage structurels faibles, tout en atténuant l'impact direct des chocs sur l'emploi et en facilitant l'ajustement des salaires et/ou du temps de travail. Mieux comprendre comment les relations du travail peuvent contribuer à la bonne performance du marché du travail pourrait constituer un axe de recherche important. S'agissant des institutions qui jouent un rôle négatif, les cadres institutionnels qui favorisent implicitement le recours aux contrats temporaires, par exemple les mesures de protection de l'emploi restrictives en faveur des travailleurs réguliers, sont associés à une moins bonne performance structurelle, qui peut s'expliquer par leur impact sur le chômage frictionnel et leur incidence négative sur la qualité globale de l'emploi. Ils vont également de pair avec une diminution de la résilience du marché du travail parce qu'ils accroissent à la fois la sensibilité du chômage aux chocs de production et l'augmentation conjoncturelle de l'inégalité globale des gains. Hormis son incidence sur le travail temporaire, la protection de l'emploi en faveur

des travailleurs réguliers semble avoir peu d'effet direct sur la plupart des indicateurs relatifs à la performance structurelle ou à la résilience du marché du travail examinés dans le présent chapitre. Il est possible qu'elle atténue l'impact négatif des chocs économiques sur le chômage et l'inégalité globale des gains en incitant les entreprises à privilégier les salaires et le temps de travail par rapport à l'emploi comme variables d'ajustement.

Ce chapitre laisse aussi ouvertes un certain nombre de questions importantes nécessitant d'autres travaux. Premièrement, l'analyse ne tient pas compte de l'évolution de l'action publique depuis le début de la crise financière mondiale. Or, la grande majorité des pays de l'OCDE ont mis en œuvre une ou plusieurs mesures temporaires pour tenter d'atténuer le coût social de la crise. En outre, la crise et le besoin d'assainissement budgétaire apparu dans son sillage ont agi comme un catalyseur de réformes structurelles, en particulier dans les pays qui avaient le plus besoin de ces réformes. Il sera important d'évaluer l'effet de ces mesures temporaires sur la résilience du marché du travail, ainsi que l'impact des réformes structurelles du marché du travail sur la performance structurelle de ce marché à plus long terme. Deuxièmement, on ne tient pas compte dans ce chapitre de l'impact potentiel de la crise sur l'hystérèse du marché du travail, en d'autres termes du risque qu'une partie de la hausse conjoncturelle du chômage se transforme en chômage structurel. Si cet aspect a peu de chances de modifier les principales conclusions du chapitre, il constitue néanmoins une question importante dans un contexte où le redressement de la demande totale reste faible dans nombre de pays de l'OCDE, entraînant un risque d'hystérèse. À mesure que des données plus récentes seront disponibles, il deviendra plus facile d'apprécier si la crise financière mondiale a entraîné une augmentation du risque d'hystérèse.

Notes

1. Le présent chapitre s'appuie sur un projet financé par la Commission européenne et intitulé *The role of policies for labour market resilience* (VS2010/0617-SI576449). Ce projet analyse non seulement le rôle des politiques structurelles et des institutions, mais aussi celui des politiques actives et passives, par exemple des dispositifs de chômage partiel, au long du cycle conjoncturel. Voir OCDE (2012a) pour plus d'informations.
2. La définition de la résilience du marché du travail adoptée dans ce chapitre étant axée sur le bien-être, il est possible de faire un certain nombre d'analogies avec des études plus anciennes sur les coûts sociaux de la résilience du marché du travail. Ces études sont examinées dans l'encadré 2.1.
3. Dans la mesure où le bien-être social peut être lié aux gains ou au revenu des individus, la présente analyse est cohérente par rapport à diverses approches du bien-être social. Dans la pure tradition utilitariste, dans laquelle le bien-être social est défini comme la simple addition des utilités individuelles, représentées par les revenus, les conséquences des chocs sur le bien-être social peuvent être évaluées d'après leurs conséquences sur le total des gains. Selon l'approche de Sen, dans laquelle le bien-être social (défini comme le produit du revenu moyen et de un diminué du coefficient de Gini), les conséquences des chocs sur le bien-être social peuvent être analysées d'après leurs retombées sur le total des gains et l'inégalité de ces gains. La façon dont l'inégalité est évaluée dans le présent chapitre ne permet pas d'appliquer une interprétation rawlsienne du bien-être social (reposant sur les plus pauvres), qui supposerait d'analyser les conséquences des chocs sur le revenu des catégories les plus pauvres de la population, ce que nous ne faisons pas ici.
4. Le système d'imposition et de prestations permettant, dans de nombreux pays de l'OCDE, d'assurer les travailleurs contre les pertes négatives de gains, il serait sans doute plus approprié de s'intéresser principalement aux revenus nets, après impôts et prestations, plutôt qu'aux revenus. Toutefois, en l'absence de données pertinentes récentes sur les revenus nets, le présent chapitre repose sur les revenus. Dans la section 3, on analyse cependant les conséquences du comportement d'ajustement des entreprises sur le revenu des ménages avant et après impôts et prestations. Voir Venn (2011) pour une analyse de la capacité du système d'imposition et de prestations à atténuer l'impact de l'évolution des revenus individuels sur le revenu disponible des ménages dans différents pays de l'OCDE.

5. Il s'agit là d'une forme d'aversion à l'inégalité contracyclique, étant donné qu'une l'instabilité accrue des gains parmi les individus situés au bas de l'échelle des revenus donne lieu à une inégalité contracyclique des gains, alors qu'une instabilité accrue en haut de l'échelle des revenus entraîne une instabilité procyclique des gains.
6. La principale difficulté tient au fait qu'il faudrait pouvoir prendre en compte la tendance avant et après un choc économique, ainsi que l'incidence des politiques et institutions sur les effets du choc sur cette tendance.
7. L'analyse microéconomique présentée dans la section 3 ne prend en compte que les effets directs.
8. Seuls les pays pour lesquels on dispose de données trimestrielles relatives au PIB, au revenu du travail et en chômage sont pris en compte dans cette sous-section.
9. Les différences de tendance entre pays ne sont pas prises en considération dans cette section. Elles le sont en revanche dans l'analyse économétrique de la section 2.
10. On ne dispose pas encore de données appropriées et actualisées sur l'inégalité des gains ou des revenus.
11. Les gains étant étroitement liés à la richesse et, par conséquent, à la capacité des individus à faire face aux chocs économiques, la concentration des pertes de gains au bas de l'échelle des revenus peut être lourde de conséquences pour la consommation et le bien-être des travailleurs, et soulève des questions potentiellement importantes sur l'efficacité du système de protection sociale.
12. Dans les pays dans lesquels les taux de chômage historiquement faibles observés lorsque la crise est survenue s'expliquent en partie par des bulles financière et immobilière, il n'est peut-être pas réaliste d'espérer que les taux de chômage retrouvent leur niveau antérieur à la crise. Il n'en reste pas moins que dans la majorité des pays, la reprise économique n'a pour l'instant pas été suffisamment vigoureuse pour enrayer véritablement la hausse conjoncturelle du chômage.
13. Pour des informations par pays sur les données utilisées dans cette section et pour la définition des points haut et bas, voir le tableau 2.A1.2 en annexe de OCDE (2012b).
14. Le coefficient de corrélation est de -0.8 pendant la crise et de -0.4 pendant la reprise.
15. Les écarts par rapport à cette relation moyenne correspondent probablement à des différences entre pays au niveau de l'évolution du taux d'activité et des gains par travailleur.
16. L'expression « productivité du travail corrigée de la qualité » est une formule abrégée qui désigne la productivité horaire du travail divisée par la masse salariale. Le rapport de la productivité horaire du travail à la masse salariale représente une forme de productivité du travail corrigée de la qualité puisqu'il prend en considération les changements de composition de la main-d'œuvre qui influencent la productivité horaire du travail. Il représente également l'inverse de la part des salaires dans le revenu national. Le chapitre 3 analyse l'évolution à long terme de la part des salaires avant la crise et les principaux facteurs qui la déterminent.
17. L'évolution du taux de chômage peut être décomposée comme suit :

$$\Delta \frac{U}{LF} \approx \Delta \log \frac{Y}{EHW} + \Delta \log \frac{EHW}{EH} + \Delta \log \frac{EH}{E} + \Delta \log LF - \Delta \log Y$$
 où U désigne le nombre de personnes au chômage, LF le nombre d'actifs, E le nombre d'actifs occupés, H le nombre moyen d'heures travaillées et W le salaire horaire. Cette décomposition peut être dérivée en notant que :

$$\Delta \frac{U}{LF} \approx -\Delta \log \left(1 - \frac{U}{LF} \right) = -\Delta \log \left(\frac{E}{LF} \right) = -\Delta \log \left(\frac{Y EHW}{1 Y EHW EH LF} \frac{EH}{E} \frac{1}{1} \right) = \Delta \log \left(\frac{1}{Y EHW} \frac{EHW}{EH} \frac{EH}{E} \frac{LF}{1} \right).$$
 Il est facile de développer la décomposition pour prendre en considération les changements démographiques, mais on y a renoncé ici pour des raisons de présentation.
18. La décomposition de la variance utilise le fait que la variance de l'évolution du taux de chômage entre les pays est égale à la somme des termes de covariance de chaque élément et de l'évolution des taux de chômage. La contribution de chaque élément est égale à la covariance de cet élément sur la variance du taux de chômage. La somme des différents éléments ne correspond pas parfaitement à la variance de l'évolution du taux de chômage parce que la décomposition se fonde sur une approximation logarithmique et surtout parce que les données utilisées pour calculer les indicateurs proviennent de sources différentes (par exemple, des comptes nationaux et des données des enquêtes sur la main-d'œuvre). Les parts sont normalisées pour éliminer l'influence du résidu.
19. Voir Daly et al. (2011) pour une analyse du poids relatif des effets de la croissance des salaires et des effets de composition dans l'évolution des gains médians aux États-Unis au cours du cycle conjoncturel.

20. Il correspond aussi probablement à des réductions du temps de travail qui ne se traduisent pas par des réductions de gains.
21. Cette baisse est en partie due à la migration de retour provoquée par la hausse brutale du chômage.
22. Les coûts de rotation de la main-d'œuvre dépendent non seulement des compétences spécifiques à l'entreprise mais aussi du type de contrat. Plus précisément, ces coûts sont généralement beaucoup moins élevés pour les travailleurs temporaires que pour les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée. Il est important de le souligner dans le contexte actuel puisque la proportion des contrats temporaires est élevée parmi les travailleurs faiblement rémunérés.
23. En l'absence de données appropriées sur les salaires par groupe socio-économique, la décomposition porte sur le total des heures plutôt que sur le total des gains.
24. La mesure dans laquelle les ajustements de l'emploi sont concentrés sur les travailleurs temporaires dépend en grande partie du choix de la période pendant laquelle les changements sont évalués. La raison en est que les entreprises commencent en général par licencier les travailleurs temporaires lorsque l'économie ralentit, mais tendent aussi à les réembaucher beaucoup plus tôt lorsqu'elle redémarre. Voir le chapitre 1 pour de plus amples informations sur l'évolution de l'emploi par catégorie socio-économique.
25. Il semble en outre que le nombre d'heures de travail se soit stabilisé ou ait même commencé à augmenter, ce qui donne à penser que les effets des ajustements de l'emploi sur la répartition des revenus pourraient non seulement être plus négatifs, mais aussi plus persistants que ceux associés aux réductions de la durée moyenne du travail.
26. Pour plus d'informations sur l'impact de la crise financière mondiale sur l'inégalité des revenus, voir Jenkins et al. (2010).
27. Le taux de remplacement brut compare le montant des prestations et celui des gains du chômeur avant qu'il ne perde son emploi alors que le taux de remplacement net tient compte des impôts et des autres prestations perçues par les chômeurs. Il est plus judicieux d'utiliser le taux de remplacement brut quand on examine les principaux paramètres des régimes d'indemnisation du chômage, et le taux de remplacement net quand on étudie les comportements. L'analyse économétrique utilise dans la mesure du possible le taux de remplacement net. On utilise l'évolution des taux bruts pour élargir l'échantillon des taux nets en remontant jusqu'en 2001.
28. Comme indiqué dans la section 2, cet ensemble de variables est très proche des variables incluses dans les spécifications de base des travaux empiriques réalisés par Bassanini et Duval (2006, 2009) dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (2006).
29. Dans le cas du Portugal, cette situation pourrait s'expliquer par la baisse progressive de la compétitivité internationale depuis l'entrée du pays dans la zone euro.
30. À noter cependant que les études empiriques de la résilience du marché du travail s'intéressent en général aux effets *temporaires* des chocs conjoncturels sur le marché du travail. Elles portent soit directement sur la composante conjoncturelle des résultats du marché du travail considérés ou partent implicitement du principe que les résultats du marché du travail finissent par retrouver leur tendance à long terme. Par conséquent, ces études n'envisagent pas que des chocs conjoncturels puissent avoir des effets définitifs, ou effets « d'hystérèse », sur le marché du travail. Même s'il existe de bonnes raisons de limiter ces études de la résilience aux effets temporaires des chocs de production, le risque d'hystérèse mérite également d'être envisagé, notamment dans le contexte d'une forte récession. Le chapitre 1 propose une première évaluation de la mesure dans laquelle la hausse conjoncturelle du chômage est devenue structurelle.
31. Dans le cas présent, « panel non équilibré » signifie que la série chronologique ne couvre pas la même période pour tous les pays. Toutefois, elle couvre au moins la période comprise entre le quatrième trimestre de 1995 et le quatrième trimestre de 2007 pour tous les pays.
32. L'analyse est limitée à la période antérieure à la crise notamment parce que, pour la plupart des variables institutionnelles étudiées, les données relatives à la période postérieure à 2007 ne sont pas encore disponibles. On utilise des prévisions hors échantillon pour déterminer comment les variables relatives au marché du travail auraient évolué si les variables institutionnelles n'avaient pas changé par rapport à 2007.
33. En outre, toutes les régressions prennent en compte les caractéristiques non observées qui sont soit constantes dans le temps, soit communes à tous les pays, au moyen d'effets fixes pays ou d'effets fixes temporels.

34. À la différence de Bassanini et Duval (2006, 2009), la présente analyse utilise le taux de couverture des conventions collectives corrigé au lieu du taux de syndicalisation, le taux de remplacement net au lieu du taux de remplacement brut et un indicateur catégoriel de la coordination des négociations salariales à cinq niveaux au lieu d'un indicateur dichotomique.
35. En principe, il pourrait être justifié de prévoir qu'il puisse exister une courbe en cloche entre la coordination des négociations et le chômage, comme le proposent Calmfors et Driffill (1988). Calmfors et Driffill partent de l'hypothèse que les systèmes de négociation salariale coordonnés/centralisés comme les systèmes non coordonnés/décentralisés peuvent aller de pair avec une bonne performance du marché du travail, tandis que les systèmes intermédiaires sont probablement associés à une moins bonne performance. Les systèmes plus coordonnés/centralisés sont susceptibles de conduire à de meilleurs résultats parce qu'ils peuvent faciliter l'internalisation des externalités négatives des négociations sur l'emploi. D'un autre côté, dans le cas de négociations non coordonnées, se déroulant au niveau des entreprises, la concurrence exercée par les autres entreprises du même secteur peut constituer une forte incitation à la modération salariale. L'influence d'une faible coordination des négociations sur les résultats du marché du travail n'est pas évaluée ici parce que la variable correspondante ne change pas suffisamment dans le temps. Voir Aidt et Tzannatos (2008) pour un aperçu des données empiriques sur l'hypothèse de Calmfors-Driffill.
36. On utilise le recours au travail temporaire et non la rigueur des mesures de protection de l'emploi relatives aux contrats temporaires parce que l'application de ces mesures dans la pratique suscite des interrogations. La principale raison pour laquelle la question de l'application pose des problèmes particuliers en matière de contrats temporaires tient au fait que la motivation à assurer l'application de ces mesures est faible parce que les travailleurs comme les employeurs ont souvent mutuellement intérêt à ce qu'elles ne soient pas respectées. De ce fait, il est souvent difficile d'établir l'existence d'une relation négative entre le recours au travail temporaire et la rigueur des mesures de protection de l'emploi relatives aux contrats temporaires. Bassanini et al. (2010) fournissent des éléments empiriques qui montrent que cette difficulté s'explique effectivement par un problème d'application de ces mesures.
37. S'il est possible que la corrélation positive entre travail temporaire et chômage s'explique en partie par l'incidence du chômage sur le recours au travail temporaire, elle ne tient pas compte du fait que certains pays touchés par un chômage élevé ont, pour tenter de réduire le chômage, pu introduire des réformes pour faciliter le recours aux contrats temporaires. Des effets fixes pays étant introduits, l'impact est identifié sur la seule base des variations dans le temps. L'écart-type du recours au travail temporaire dans l'échantillon est d'environ sept points de pourcentage.
38. Fiori et al. (2012) et Murtin et al. (2011) présentent d'autres exemples dans lesquels la complémentarité des politiques peut jouer un rôle important. Fiori et al. (2012) montrent que la déréglementation des marchés de produits est plus efficace à la marge quand le marché du travail est très réglementé, tandis que Murtin et al. (2011) constatent que l'effet négatif du coin fiscal sur le chômage est généralement plus fort dans les pays où les négociations salariales se déroulent au niveau sectoriel.
39. Assouplir l'hypothèse selon laquelle l'effet d'une politique ou institution donnée est non linéaire ou dépend de la nature d'autres politiques ou institutions risque de rendre les résultats assez sensibles à leur spécification précise. Cette démarche dépasse le cadre du présent chapitre.
40. À titre de test de robustesse, on a aussi estimé les mêmes régressions pour le log des gains par travailleur et pour le taux d'emploi. Les résultats sont qualitativement très similaires.
41. L'autre raison pour laquelle on examine directement l'emploi et les gains par travailleur est que, dans de nombreux cas, l'impact attendu des politiques et institutions va dans des directions opposées (sauf dans le cas du recours au travail temporaire), ce qui réduit les chances d'obtenir des résultats statistiquement significatifs quand on s'intéresse au total des gains.
42. Des prestations d'assurance chômage plus généreuses peuvent aussi créer des effets d'aléa moral en réduisant l'incitation des travailleurs et des entreprises à préserver l'adéquation entre les qualifications des travailleurs et les qualifications exigées.
43. La corrélation entre l'évolution effective et prédite du chômage est de 64 % et elle est statistiquement significative (graphique 2.9, partie A). Elle est légèrement inférieure à celle constatée par Bassanini et Duval (2009), qui s'établit à 69 %. La prise en compte des effets de l'évolution des taux de chômage effectifs due aux variations du cycle conjoncturel modifie peu les résultats.
44. On inclut des effets fixes pays afin de prendre en compte les tendances nationales.
45. On définit ici l'impact à moyen terme comme l'impact moyen au cours des seize trimestres suivant le choc, afin de rendre compte de l'impact des chocs de production sur les résultats du marché du travail pendant un cycle conjoncturel « type » (qui dure habituellement de trois à cinq ans). Cette

période de seize trimestres correspond aussi à la période comprise entre le début de la crise et la fin de 2011, que l'on utilise pour comparer les prédictions hors échantillon à l'évolution effective du marché du travail.

46. La semi-élasticité à long terme du taux de chômage par rapport au PIB est d'environ 0.5, ce qui est conforme à la loi d'Okun.
47. On peut simuler l'impact des chocs de production sur les inégalités globales de revenu au moyen de différentes hypothèses sur le degré de sélectivité des ajustements touchant l'emploi et les gains par travailleur. Par exemple, on peut supposer que les pertes d'emplois sont entièrement concentrées au bas de l'échelle des revenus. Cette démarche renforcerait les différences entre pays apparaissant sur le graphique 2.10, mais apporterait peu d'informations nouvelles.
48. Il ressort d'une autre analyse du rôle des réformes structurelles engagées entre 1995 et 2007 que ces réformes n'ont guère eu d'influence sur la réaction du chômage à la crise financière mondiale. Les réformes ont légèrement accru cette réaction dans les deux tiers des pays de l'échantillon environ, tandis qu'elles l'ont atténuée dans les autres pays. Dans tous les pays, la différence quantitative entre l'évolution du chômage prédite sur la base du contexte de 1995 et celle prédite d'après le contexte de 2007 est faible comparativement au total de la hausse globale du chômage prédite. S'agissant des gains, peu de données montrent que les réformes engagées au cours de cette période aient induit une diminution plus forte des revenus à la suite des crises.
49. D'après un graphique de dispersion mettant en relation le recours au travail temporaire et la rigueur des mesures de protection de l'emploi relatives aux contrats à durée indéterminée, il existe une corrélation forte et statistiquement significative (OCDE, 2004 ; Boeri, 2011). Pour des données empiriques plus robustes sur cette corrélation, voir Autor (2003), Kahn (2007) et Centeno et Novo (2011).
50. L'analyse suppose implicitement l'existence d'une relation monotone entre la coordination et l'élasticité considérée. Des régressions complémentaires dans lesquelles la variable relative à la coordination employée ici est remplacée par des variables indicatrices de degrés élevé et faible de coordination semblent valider cette hypothèse.
51. Aidt et Tzannatos (2008) avancent que la coordination va de pair avec une bonne résilience du marché du travail parce que lorsque les régimes de négociation sont plus coordonnés, les salaires réels sont généralement plus sensibles aux chocs économiques. Il est donc possible que l'emploi soit moins sensible aux chocs de production négatifs et que la persistance soit aussi moins forte du fait que les salaires s'ajustent plus rapidement à l'évolution de la situation de l'emploi. Les études empiriques de Blanchard et Wolfers (2000) et Bassanini et Duval (2006) confirment que la coordination tend à réduire l'incidence directe des chocs macroéconomiques, corroborant ainsi les résultats de la présente étude. Cette dernière montre également que la coordination est associée à une plus forte persistance du chômage. L'une des raisons susceptibles d'expliquer cette persistance accrue du chômage malgré une plus grande flexibilité des salaires réels tient peut-être au fait que la coordination va également de pair avec un ajustement plus important au niveau de la productivité du travail et du temps de travail, variables qui se redressent avant l'emploi au début d'une reprise (voir la section 1). Aidt et Tzannatos (2008) proposent en outre une réflexion sur l'influence de caractéristiques particulières de la coordination sur la performance du marché du travail. Ils avancent qu'une coordination informelle peut conduire aux mêmes résultats qu'une coordination formelle, mais aussi que le risque d'échec de la coordination informelle en période de difficultés économiques est plus grand. De surcroît, la coordination organisée par les employeurs pourrait être plus positive pour la performance du marché du travail que celle organisée par les salariés, peut-être parce que les organisations patronales, plus centralisées, sont davantage en mesure d'éviter les dérapages salariaux que les organisations représentant les salariés.
52. Les coefficients de corrélation sont respectivement de 0.6 et 0.4. La corrélation entre les gains effectifs et les gains prédits est nettement inférieure à celle relative au chômage, ce qui s'explique en partie par la capacité relativement faible du modèle à prédire l'évolution des gains par travailleur.
53. L'Espagne ne constitue pas une exception s'agissant du total des gains étant donné que, dans le cas de ce pays, le modèle sous-estime l'évolution prédite de l'emploi et surestime l'ajustement des gains par travailleur.
54. De même, le resserrement du crédit qui a accompagné la crise a peut-être touché certaines entreprises plus que d'autres. Par exemple, il a peut-être particulièrement touché les entreprises très dépendantes du financement externe ou des entreprises qui se démarquent des autres en matière d'accès au crédit (qui dépend généralement de leur taille).
55. Le coefficient de corrélation s'établit à 0.61 et est statistiquement significatif au seuil de 1 %. Il n'est pas très sensible au concept de chômage structurel (NAIRU, taux de chômage corrigé du cycle) ni à la période sur laquelle la moyenne du taux de chômage est calculée.

56. Pour l'analyse par regroupement, on utilise une méthode hiérarchique à liens complets.
57. La principale source de données utilisée pour les besoins de l'analyse est ORBIS, une série de données recueillies par le Bureau van Dijk et fournissant des informations comparables tirées des bilans et comptes de résultat des entreprises de nombreux pays, membres de l'OCDE ou non. La Direction des statistiques de l'OCDE (STD) a nettoyé les données et les a soumises à de nombreux tests de cohérence (voir Ragoussis et Gonnard, 2012, pour de plus amples informations). Pour les besoins du présent projet, on a complété la série de données ORBIS-OCDE par d'anciennes données d'ORBIS et d'Amadeus (« version européenne » d'ORBIS) pour élargir la période couverte. La procédure de nettoyage élaborée par la direction des statistiques a été appliquée à ces séries de données antérieures et a été élargie pour que des questions spécifiques relatives à la présente analyse puissent être prises en compte. Les données ne permettent pas d'étudier l'entrée et la sortie. Les données au niveau des entreprises sont (presque) exclusivement utilisées pour estimer l'élasticité à la production de la demande de main-d'œuvre dans différentes catégories d'entreprises. À des fins d'agrégation, les données ont été associées à d'autres séries de données représentatives à l'échelle nationale, contenant des informations sur la valeur de la production, les déflateurs de la production, l'emploi et le nombre d'entreprises. Ces données sont tirées des Bases de données SDBS, STAN et de l'EFT. Pour de plus amples informations, voir Gal et al. (2012).
58. Ce qui suppose, entre autres, de considérer que les politiques et les institutions n'influencent pas l'instabilité de la production ni la taille et la structure sectorielle de l'économie.
59. Ce qui suppose implicitement de considérer que les méthodes d'ajustement sont homogènes dans chacune de ces cellules définies par la taille et la branche d'activité.
60. Il est possible que l'évolution annuelle de la demande de production entre 2008 et 2009 ne donne pas toujours une image exacte de l'impact de la crise dans les divers pays et secteurs. Il s'agit là d'un aspect particulièrement important pour les pays dans lesquels la crise a commencé fin 2007, où l'on observait en général aussi d'importantes bulles immobilières.
61. Cette élasticité est mesurée séparément pour chaque cellule (taille des entreprises, branche d'activité et pays) à l'aide de modèles dynamiques de données de panel tenant compte de l'endogénéité potentielle des chocs touchant la production et l'emploi. Les élasticités présentées sur le graphique 2.17 sont des moyennes simples pour l'ensemble des cellules. Les coefficients de la variable dépendante retardée sont également intéressants, mais ne sont pas examinés ici, l'objectif principal étant d'expliquer l'impact à court terme de la crise sur les marchés du travail. Pour de plus amples informations sur le modèle économétrique, voir l'encadré 2.3.
62. En général, les petites entreprises ont des antécédents plus limités en tant qu'emprunteurs, sont exposées à un niveau plus élevé de risque non systématique et sont moins susceptibles de pouvoir apporter des garanties suffisantes (Gertler et Gilchrist, 1994).
63. Les études ont surtout porté sur les ajustements à la marge extensive, mais le même argument devrait également être valable pour les ajustements touchant les gains par travailleur.
64. Des statistiques descriptives établies à partir de données recueillies au niveau de l'entreprise dans un grand nombre de pays européens de l'OCDE (2010) confirment les résultats présentés ici.
65. L'analyse ne porte que sur les entreprises en activité et ne tient donc pas compte de l'influence des chocs de production sur l'entrée et la sortie. L'entrée et la sortie pouvant être particulièrement importantes pour les petites entreprises, il est possible que les estimations sous-estiment l'impact total des chocs sur l'emploi.
66. Par conséquent, les trois éléments attribués à chaque source d'hétérogénéité peuvent être supérieurs à un.
67. Pour de plus amples informations sur la méthodologie, voir Gal et al. (2012).
68. Par exemple, dans les pays qui ont une forte tradition de protection des droits des travailleurs, la protection de l'emploi peut être restrictive et le rôle des syndicats plus important.
69. Les politiques des entreprises en matière de durée du travail peuvent aussi avoir un impact sur la façon dont elles ajustent leur utilisation du facteur travail pour faire face aux chocs de production. Toutefois, les régressions qui mettent en rapport la variation du recours aux heures supplémentaires et aux comptes épargne-temps de longue durée en fonction des pays, des secteurs d'activité et de la taille des entreprises, et la variation de l'élasticité du facteur travail semblent indiquer que ces variables n'ont pas d'impact sensible sur le comportement des entreprises en matière d'ajustement du facteur travail.

70. Le plus souvent, les petites entreprises sont dispensées des obligations supplémentaires applicables aux licenciements collectifs en matière de préavis ou de procédure. De plus, dans plusieurs pays, les petites entreprises sont totalement ou partiellement dispensées des obligations relatives au paiement d'indemnités de licenciement et aux préavis de licenciement ou sont à l'abri du risque d'accusation de licenciement abusif. D'autres pays appliquent également des exemptions générales (Venn, 2009).
71. Plusieurs études nationales antérieures se sont appuyées sur les exemptions accordées aux entreprises en raison de leur taille pour examiner les conséquences économiques des mesures de protection de l'emploi (voir Venn, 2010, et les références citées). Toutefois, cette étude est apparemment la première de ce type qui porte sur plusieurs pays.
72. On peut avancer à l'encontre de la méthode consistant à apprécier l'incidence de la protection de l'emploi à partir des exemptions accordées aux entreprises au titre de leur taille, que les entreprises caractérisées par une forte instabilité et une utilisation du facteur travail très sensible aux chocs de production ont intérêt à ne pas dépasser la taille au-delà de laquelle l'exemption n'est pas accordée, ce qui influe peut-être à la hausse sur l'estimation des effets de la protection de l'emploi. Toutefois, la répartition des entreprises par taille décrite par Gal et al. (2012) ne révèle pas clairement un comportement de sélection autour de ces seuils d'exemption. De surcroît, on a, à titre de test de robustesse, procédé à une nouvelle estimation du modèle empirique en incluant une variable qui représente l'instabilité moyenne de l'emploi au sein d'une cellule afin de neutraliser d'éventuels changements de composition induits par un phénomène d'autosélection (pour calculer l'instabilité moyenne de l'emploi, on mesure l'écart-type de l'emploi dans le temps pour chaque entreprise et on fait la moyenne pour l'ensemble des entreprises d'une cellule). Les résultats obtenus sont très proches, ce qui porte à croire qu'il est peu vraisemblable que les effets de sélection modifient les résultats présentés ici.
73. Une autre spécification analyse précisément le rôle de la couverture des conventions collectives salariales et l'influence du mode de négociation sur ce rôle. Cette spécification distingue explicitement le rôle de la couverture des conventions collectives salariales de la nature de la négociation. Bien que les résultats ne mettent pas en évidence un effet indépendant fort de la couverture de ces conventions en moyenne, ils semblent indiquer que lorsque la centralisation des négociations prédomine, cette couverture réduit la sensibilité à la production de l'emploi et augmente celle des gains par travailleur.
74. Les modèles théoriques de négociation salariale se concentrent sur l'efficacité de l'emploi et des salaires réels d'équilibre. Les modèles fondés sur le droit à la gestion partent du principe que les travailleurs négocient les salaires et que les décisions relatives au niveau d'emploi sont prises par les entreprises. L'équilibre est inefficace selon le principe de Pareto et le niveau d'emploi est plus faible qu'en l'absence de négociations collectives salariales (Nickell et Andrews, 1983). Dans les modèles de négociation efficace, les syndicats et les entreprises négocient *simultanément* les salaires et les niveaux d'emploi, parvenant ainsi à un résultat efficace avec disparition du sous-emploi (McDonald-Solow, 1981). Les résultats du groupe 2 ne correspondent pas aux prédictions des modèles dits du « droit à la gestion », selon lesquels les syndicats ne s'intéressent qu'aux salaires et non à l'emploi, mais peuvent être cohérents par rapport aux modèles de négociation efficace, dans lesquels les syndicats tiennent compte des effets potentiellement négatifs de la négociation des salaires sur l'emploi et modèrent leurs revendications salariales pour sauver des emplois.
75. Une nouvelle estimation du modèle sur la base d'un ensemble plus large de pays, incluant l'Allemagne et le Portugal, aboutit à des résultats qualitatifs similaires. Ces résultats ne sont cependant pas présentés ici parce que la prise en compte de l'Allemagne et du Portugal a nécessité l'imputation de certaines données, ce qui conduit à s'interroger sur la fiabilité des données utilisées pour ces deux pays.
76. L'analyse présentée dans les paragraphes suivants a été réalisée par le Secrétariat de l'OCDE en coopération avec Andreas Peichl et Sebastian Sieglösch (IZA).
77. Plus précisément, on utilise les données de la vague 2009 des *Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie* (EU-SILC), dont l'objectif est de recueillir des données d'enquête multidimensionnelles harmonisées et comparables sur la pauvreté monétaire et l'exclusion sociale dans les États membres de l'Union européenne ainsi qu'en Islande et en Norvège. Les coefficients de pondération en fonction de la taille de la population étant contruits au niveau des ménages et au niveau individuel, l'enquête est représentative de l'ensemble de la population de chaque pays.
78. À cette fin, on commence par estimer les élasticités à la production par région, secteur et taille de l'entreprise à l'aide de la méthode décrite dans l'encadré 2.4. Dans un second temps, ces élasticités par région, secteur et taille sont mises en rapport avec le recours au travail temporaire à l'aide de données

issues de l'EFT-UE. On utilise les corrélations estimées pour construire des élasticités à la production variables selon la région, la branche d'activité, la taille de l'entreprise et le type de contrat.

79. Le revenu des ménages équivalent est calculé au moyen de l'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE.
80. Les revenus nets des ménages sont calculés à l'aide de régressions fiscales par pays. Comme on utilise des courbes budgétaires individuelles pour chaque ménage de chaque pays, il faut régresser le revenu net observé sur un polynôme du revenu marchand, un vecteur de facteurs non liés au revenu (par exemple situation matrimoniale, nombre d'enfants et âge des enfants) et les interactions entre revenu marchand et facteurs non liés au revenu. Ces facteurs et leurs interactions avec les variables relatives au revenu marchand rendent compte des non-linéarités spécifiquement nationales du système fiscal. L'adéquation de la régression fiscale est excellente, les valeurs R^2 étant comprises entre 0.89 et 0.96 pour l'ensemble des pays.
81. Cette contraction correspond approximativement à la chute moyenne du PIB réel de la zone OCDE observée durant la crise.
82. Cette capacité correspond à la différence entre l'évolution du revenu marchand et celle du revenu net, exprimée en pourcentage de l'évolution du revenu marchand. Certains auteurs la dénomme également « changement fiscal normalisé » (« *normalised tax change* ») (Auerbach et Feenberg, 2000) ou « coefficient de stabilisation du revenu » (« *income stabilisation coefficient* ») (Dolls et al., 2012).
83. Ces résultats confirment ceux de Bargain et al. (2011), qui ont effectué des microsimulations similaires pour l'Allemagne et réalisé l'analyse macroéconomique présentée dans la section 2 du présent chapitre. Les pertes d'emplois aggravent les inégalités parce qu'elles augmentent la fraction de la population active qui ne perçoit pas de revenu du travail. La diminution des gains par travailleur tend à réduire les inégalités parce qu'elle ne touche que les individus qui ont des revenus du travail positifs.
84. À noter que ces résultats sous-estiment peut-être les conséquences des chocs de production en termes d'inégalité lorsque la perte d'emploi, en plus d'entraîner une perte de revenu, a aussi une incidence négative sur l'aptitude au travail future, la santé et le bonheur.
85. Les effets mis en évidence par les simulations sont nettement positifs parce que l'analyse ne tient pas compte de l'influence du système d'imposition et de prestations sur la stratégie d'ajustement aux chocs des entreprises (demande de main-d'œuvre) et sur les incitations à travailler (offre de main-d'œuvre). L'analyse macroéconomique présentée dans la section 2 laisse néanmoins penser que si le coin fiscal a probablement un impact limité sur la résilience du marché du travail, la générosité des prestations de chômage pourrait réduire cette résilience en augmentant la persistance de l'emploi. Par conséquent, seule une analyse plus complète, tenant compte non seulement des conséquences sociales du système d'imposition et de prestations, mais aussi de son incidence sur le marché du travail, permettrait d'apprécier pleinement l'impact de ce système sur la résilience du marché du travail.

Bibliographie

- Aidt, T.S. et Z. Tzannatos (2008), « Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review », *Industrial Relations Journal*, vol. 39, n° 4, pp. 258-295.
- Arellano, M. et S. Bond (1991), « Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations », *Review of Economic Studies*, vol. 58, n° 2, pp. 277-297.
- Atkinson, A.B. et A. Brandolini (2006), « From Earnings Dispersion to Income Inequality », in F. Farina et E. Savaglio (dir. pub.), *Inequality and Economic Integration*, Routledge, Londres.
- Auerbach, A. et D. Feenberg (2000), « The Significance of Federal Taxes as Automatic Stabilizers », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, pp. 37-56.
- Autor, D. (2003), « Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 1-42.
- Bargain, O., H. Immervoll, A. Peichl et S. Siegloch (2011), « Distributional Consequences of Labour-Demand Shocks: The 2008-2009 Recession in Germany », *International Tax and Public Finance*, vol. 19, n° 1, pp. 118-138.
- Barlevy, G. (2005), « The Cost of Business Cycles and the Benefits of Stabilization », *FRBC Economic Perspectives*, vol. 29.

- Bassanini, A. (2011), « Aggregate Earnings and Macroeconomic Shocks: The Role of Labour Market Policies and Institutions », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 123, Éditions OCDE, Paris.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 35, Éditions OCDE, Paris.
- Bassanini, A. et R. Duval (2009), « Unemployment, Institutions, and Reform Complementarities: Re-assessing the Aggregate Evidence for OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, pp. 40-59.
- Bassanini, A., A. Garnero, P. Marianna et S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-country/Cross-industry Approach », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 107, Éditions OCDE, Paris.
- Blanchard, O.J. et A. Landier (2002), « The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, pp. 214-244.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, pp. C1-C33.
- Boeri, T. (2011), « Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, pp. 1173-1236.
- Cahuc, P., O. Charlot et F. Malherbet (2012), « Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover », *CEPR Discussion Papers*, n° 8864.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, pp. 13-62.
- Centeno, M. et A. Novo (2011), « Excess Worker Turnover and Fixed-term Contracts: Causal Evidence in a Two-tier System », *IZA Discussion Paper*, n° 6239, Bonn.
- Daly, M., B. Hobijn et T.H. Wiles (2011), « Aggregate Real Wages: Macro Fluctuations and Micro Drivers », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper Series*, n° 2011-23.
- De Santis, M. (2007), « Individual Consumption Risk and the Welfare Cost of Business Cycles », *American Economic Review*, vol. 97, n° 4, pp. 1488-1506.
- De Serres, A. et F. Murtin (2011), « Do Policies That Reduce Unemployment Raise Its Volatility? », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, à paraître.
- Dolls, M., C. Fuest et A. Peichl (2012), « Automatic Stabilizers and Economic Crisis: US vs. Europe », *Journal of Public Economics*, vol. 96, n° 3-4, pp. 279-294.
- Figari, F., A. Salvatori et H. Sutherland (2011), « Economic Downturn and Stress Testing European Welfare Systems », in H. Immervoll, A. Peichl et K. Tatsiramos (dir. pub.), *Who Loses in the Downturn? Economic Crisis, Employment and Income Distribution*, Research in Labor Economics, vol. 32, Emerald Group Publishing Limited, pp. 257-286.
- Fiori, G., G. Nicoletti, S. Scarpetta et F. Schiantarelli (2012), « Employment Effects of Product and Labour Market Reforms: Are There Synergies? », *Economic Journal*, vol. 122, n° 558, pp. 79-104.
- Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-country Firm-level Evidence », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Gertler, M. et S. Gilchrist (1994), « Monetary Policy, Business Cycles and the Behavior of Small Manufacturing Firms », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, mai 1994, pp. 309-340.
- Hijzen, A. et D. Venn (2010), « The Role of Short-time Work Schemes during the 2008-09 Recession », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 2010/15, Éditions OCDE, Paris.
- Jenkins, S., A. Brandolini, J. Micklewright et B. Nolan (2010), « The Global Financial Crisis and the Distribution of Household Income », document interne.
- Kahn, L.M. (2007), « The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. 333-356.
- Krebs, T. (2007), « Job Displacement Risk and the Cost of Business Cycles », *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, pp. 664-686.

- Layard, R. et S. Nickell (1999), « Labour Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C (Amsterdam, North-Holland), pp. 3029-3084.
- Lucas, R.E. Jr. (1987), *Models of Business Cycles*, Blackwell, Oxford.
- McDonald, M. et R.M. Solow (1981), « Wage Bargaining and Employment », *American Economic Review*, vol. 71, n° 5, pp. 896-908.
- Möller, J. (2010), « The German Labor Market Response in the World Recession: De-mystifying a Miracle », *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, vol. 42, n° 4, pp. 325-336.
- Moscarini, G. et F. Postel-Vinay (2011), « The Contribution of Large and Small Employers to Job Creation in Times of High and Low Unemployment », *American Economic Review*, à paraître.
- Murtin, F., A. De Serres et A. Hijzen (2011), « The Ins and Outs of Unemployment: The Role of Labour Market Institutions », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Nickell, S.J. et M. Andrews (1983), « Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79 », *Oxford Economic Papers*, vol. 35, pp. 183-206.
- Nickell, S. et L. Richard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, ch. 46, pp. 3029-3084.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012a), « The Role of Policies for Labour Market Resilience », *Rapport final pour la Commission européenne*, à paraître.
- OCDE (2012b), « Qu'est-ce qui rend les marchés du travail résilients pendant les récessions ? », annexes 2.A1 et 2.A2, documentation complémentaire sur le chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2012c), *Objectif croissance : Réformes économiques*, Éditions OCDE, Paris.
- Ragoussis, A. et E. Gonnard (2012), « The OECD-ORBIS Database Treatment and Benchmarking Procedures », document interne, Éditions OCDE, Paris.
- Sharpe, S.A. (1994), « Financial Market Imperfections, Firm Leverage, and the Cyclicalities of Employment », *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, pp. 1060-1074.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris.
- Venn, D. (2010), « The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection », document interne, Éditions OCDE, Paris.
- Venn, D. (2011), « Earnings Volatility and its Consequences for Households », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 125, Éditions OCDE, Paris.

Chapitre 3

Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ?

Ces trois dernières décennies, la part du revenu national constituée des salaires et avantages accessoires au salaire – la part du travail – a diminué dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Ce chapitre, consacré à l'explication de cette baisse, met en évidence le rôle de facteurs tels que la hausse de la productivité et l'accroissement de l'intensité capitaliste, l'intensification de la concurrence nationale et internationale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs et l'évolution des institutions de la négociation collective. Le recul de la part du travail est allé de pair avec une augmentation des inégalités de revenu marchand, de nature à mettre en péril la cohésion sociale et à ralentir le rythme de la reprise en cours. L'augmentation des investissements dans l'éducation et un recours accru au système d'imposition et de prestations permettraient de réduire ces risques.

Résultats clés

Ces dernières décennies, la part du travail, c'est-à-dire la part de la rémunération du travail (traitements et salaires, avantages accessoires au salaire) dans le revenu national total, a diminué dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Sa valeur médiane est passée de 66.1 % au début des années 90 à 61.7 % à la fin des années 2000, et dans certains pays ce fléchissement s'était amorcé plus de 30 ans plus tôt.

Un recul de la part du travail n'implique cependant pas nécessairement une dégradation du niveau de vie des travailleurs. En effet, même si les revenus réels moyens du travail ont crû moins vite que ceux du capital, la situation des travailleurs a quand même pu s'améliorer dans la mesure où la baisse de la part du travail s'est accompagnée d'une accélération de la croissance économique. Toutefois, le recul de la part globale du travail masque des différences significatives entre les différentes tranches de revenu du travail. En moyenne, la part salariale des 1 % les mieux rémunérés s'est accrue de 20 % ces deux dernières décennies dans les pays pour lesquels on dispose de données. En revanche, malgré la hausse de l'emploi au bas de l'échelle des qualifications, la part salariale des moins qualifiés s'est effondrée. Autrement dit, certains travailleurs, en particulier les moins qualifiés, ont vu leur position dans la distribution des revenus se détériorer au cours de la période considérée. Les individus les moins aisés ayant généralement une plus forte propension à consommer, cette diminution de la part salariale pourrait avoir une incidence négative sur la demande totale et sur la rapidité du redressement des économies après la récente crise. Plus généralement, la répartition inégale de la croissance des revenus du travail et du capital qui a accompagné la contraction de la part du travail donne à penser que ces tendances risquent de nuire à la cohésion sociale.

Comment expliquer le recul de la part du travail ? On estime que la croissance de la *productivité totale des facteurs (PTF)* et *l'accroissement de l'intensité capitaliste* – principaux déterminants de la croissance économique – ont représenté ensemble pas moins de 80 % de la diminution intrasectorielle moyenne de la part du travail dans les pays de l'OCDE entre 1990 et 2007. Ce résultat confirme l'idée, avancée dans de nombreuses études, selon laquelle la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) a permis des avancées sans précédent dans les domaines de l'innovation et de l'invention de nouveaux biens d'équipement et processus de production, ce qui a accru la productivité, mais a aussi favorisé le remplacement des travailleurs par des machines dans certains types d'emploi, notamment ceux caractérisés par des tâches répétitives.

Il apparaît également qu'un autre déterminant de la croissance économique, *l'intensification de la concurrence nationale et internationale*, a eu un impact sur l'évolution de la part du travail. Dans les économies avancées, le recul de la part du travail résulte pour au moins 10 % de l'accélération de la mondialisation – en particulier du fait de la pression engendrée par la délocalisation de certains segments de la chaîne de production et par la concurrence des importations en provenance de pays à bas coûts de main-d'œuvre. La tendance marquée des États à se désengager financièrement des entreprises du secteur

marchand semble également avoir joué un rôle non négligeable dans la diminution de la part du travail, sans doute en raison de l'impact des privatisations sur les incitations à la maximisation des profits. C'est ce que l'on a observé en particulier dans les industries de réseau, telles que l'énergie, les transports et les communications, où ce processus a joué un rôle décisif. En réalité, les privatisations à grande échelle opérées depuis le début des années 90 dans ces secteurs ont certes permis d'importants gains de productivité, mais expliquent environ 33 % de la baisse de la part du travail. Rien n'indique en revanche que la déréglementation des investissements directs de l'étranger (IDE) ait eu un quelconque impact négatif sur la part du travail.

La réduction de la part du travail imputable à l'intensification de la concurrence nationale et internationale ainsi qu'au désengagement capitaliste de l'État peut s'expliquer en partie par l'effet de ces deux facteurs sur le *pouvoir de négociation des salariés*. Certaines études montrent qu'en plus de réduire la rente que se partagent employeurs et salariés, l'accroissement de la concurrence limite le pouvoir de négociation des travailleurs, surtout des travailleurs peu qualifiés, et par conséquent la possibilité qu'ils ont de s'approprier leur part de la rente. Par ailleurs, l'augmentation des flux d'importations favorise la substitution entre travailleurs nationaux et étrangers, tandis que la possibilité de délocaliser renforce la position des employeurs dans le processus de négociation. L'élimination des barrières à l'entrée permet l'arrivée sur le marché de nouveaux salariés, généralement moins syndiqués et dotés d'un pouvoir de négociation plus faible que les travailleurs employés de longue date dans les entreprises en place.

Parce qu'elle incite les employeurs à réduire les coûts et diminue le pouvoir de négociation des travailleurs, l'intensification de la concurrence nationale et internationale a aussi eu une influence sur *l'évolution de la couverture et de la structure des institutions de la négociation collective*. Les taux de syndicalisation ont diminué presque partout et la couverture des négociations collectives est, elle aussi, en net recul dans beaucoup de pays, ce qui signifie qu'une part croissante des travailleurs négocient individuellement leur salaire. Dans les pays dotés de systèmes de négociation multipatronaux, en cas de concertation insuffisante entre les partenaires sociaux, on a souvent eu recours à des accords centralisés pour obtenir la modération nécessaire à la préservation de la compétitivité. Dans le même temps, la plupart des pays ont connu une importante décentralisation des négociations, les employeurs ayant pris conscience à la fois qu'ils devaient s'adapter plus rapidement à la concurrence salariale nationale ou internationale et qu'ils avaient moins besoin de protection collective contre la pression des syndicats lors des négociations. Comparativement à des systèmes plus centralisés, la négociation salariale au niveau local tend à accentuer la dispersion des salaires, de sorte que la décentralisation et la diminution de la couverture des négociations expliquent probablement en partie la dégradation de la situation des travailleurs peu qualifiés sur le marché de l'emploi.

Le rôle des *politiques du marché du travail* qui ont une forte incidence sur la croissance de la productivité, comme l'institution d'un *salaire minimum légal* et les *mesures de protection de l'emploi*, est aussi évoqué dans le présent chapitre. Si l'impact de la protection de l'emploi sur la part du travail se révèle négligeable, on estime en revanche que l'existence d'un salaire minimum a un effet négatif sur cette part à long terme. Selon toute vraisemblance, le relèvement du salaire minimum incite généralement les entreprises à investir dans des innovations permettant des économies de main-d'œuvre ainsi que dans la formation de leurs salariés, alors que ceux-ci, sur des marchés du travail imparfaits, ne

sont pas en mesure d'en tirer pleinement parti sous la forme de hausses de rémunération. Cela étant, la contribution des variations du salaire minimum au déclin observé de la part du travail dans le revenu national semble minime.

Les pouvoirs publics doivent-ils réagir face au recul de la part du travail et, si oui, comment ? Ralentir certaines des forces à l'œuvre – le progrès technique et la mondialisation – n'est pas une option viable puisque ce sont ces mêmes facteurs qui alimentent la croissance économique et déterminent en fin de compte la taille du gâteau à partager entre travail et capital. Les pouvoirs publics peuvent, dans certains cas, modifier l'orientation du changement technologique en privilégiant les technologies qui augmentent la productivité du travail par le biais d'incitations fiscales et de subventions. Ces mesures ne sont cependant pas dépourvues de risques car elles peuvent fausser le rythme et l'efficacité de l'allocation des ressources et affaiblir ainsi la croissance à long terme. Une autre solution, plus prometteuse, consiste à donner aux travailleurs les moyens de gagner « la course contre la machine ». Investir encore dans le capital humain, en particulier pour lutter contre le décrochage scolaire et assurer une meilleure adéquation entre les compétences acquises à l'école et celles demandées sur le marché du travail, peut fortement contribuer à enrayer l'érosion de la part du travail. Enfin, le système d'imposition et de prestations peut être utile pour limiter l'impact des inégalités de revenu marchand croissantes sur le revenu disponible des ménages.

Introduction

Ces dernières décennies, la part globale du travail – la rémunération de la main-d'œuvre rapportée à la production intérieure – a baissé dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Ce mouvement s'est généralement interrompu en période de récession, mais il a ensuite repris durant la phase de redressement. La crise économique et financière récente et la reprise anémique qui a suivi n'ont pas modifié ce schéma. Autrement dit, la part du revenu national qui revient aux travailleurs est de plus en plus réduite¹.

Les pouvoirs publics doivent-ils se préoccuper de ces évolutions ? Dans presque tous les pays de l'OCDE, la fraction du revenu national revenant au travail a certes diminué, mais la croissance économique était encore assez rapide pour que la rémunération du travail augmente en termes réels, de sorte qu'aujourd'hui – selon certains² –, la situation du travailleur moyen s'est améliorée. Les données montrent toutefois que tous les salariés n'ont pas été logés à la même enseigne. D'après des travaux récents, si le salaire des travailleurs les mieux rémunérés a considérablement augmenté dans le secteur privé comme dans les entreprises et organismes publics (voir Saez et Veall, 2005 ; Atkinson et al., 2011), la situation s'est en revanche détériorée en bas de l'échelle des revenus, si bien que la répartition des revenus avant impôts est devenue plus inégale dans la plupart des pays de l'OCDE (voir, par exemple, OCDE, 2008a et 2011a). Cette tendance, couplée à l'évolution divergente de la part moyenne du travail et de la part moyenne du capital, risque de mettre en danger la cohésion sociale. De plus, la réorientation du revenu qui s'opère ainsi du travail (et en particulier des travailleurs à bas salaires) vers le capital (et les travailleurs les mieux payés), a peut-être aussi un effet négatif sur la demande totale dans la mesure où les travailleurs percevant une rémunération inférieure à la moyenne ont généralement une plus grande propension à consommer que les salariés les mieux payés et les détenteurs de capital, ce qui pourrait être très pénalisant pour le rythme de la reprise.

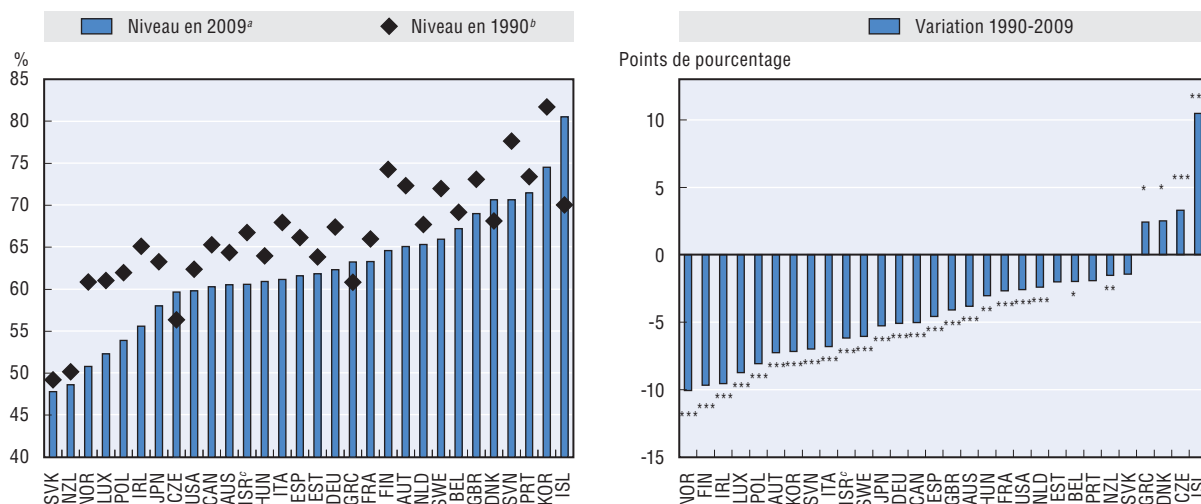
Le présent chapitre examine l'évolution récente de la part du travail dans l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, et formule des hypothèses quant aux causes du recul observé. Plusieurs explications ont déjà été avancées dans diverses études, parmi lesquelles les transformations structurelles qui ont affecté les économies des pays de l'OCDE et entraîné un redéploiement des ressources au détriment des secteurs où la part du travail est élevée, la mondialisation et l'externalisation, l'accumulation de plus en plus rapide de capital permettant d'économiser la main-d'œuvre, des changements technologiques qui privilégient les travailleurs qualifiés, la privatisation d'entreprises publiques, la modification des systèmes de négociation collective et la diminution du pouvoir de négociation des salariés. Nous passerons en revue tous ces éléments afin de distinguer les principaux facteurs à l'origine de la diminution de la part du travail dans le revenu national, et nous verrons ensuite quelles conclusions en tirer pour l'action publique. L'analyse s'appuiera sur des séries chronologiques de données par secteur comparables au niveau international, ce qui permettra d'apprécier l'impact de différents facteurs sur l'évolution de la part du travail tout en traitant d'éventuels problèmes d'endogénéité.

Le chapitre est organisé comme suit. La section 1 retrace l'évolution de la part du travail au niveau de l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, et étudie le rôle respectif des variations intrasectorielles et des redéploiements entre secteurs. Elle décrit également cette évolution pour différentes catégories de travailleurs, en fonction notamment du niveau d'instruction. La section 2 s'attache aux déterminants des changements intrasectoriels de la part du travail qui ne sont qu'indirectement liés aux institutions du marché du travail, à savoir l'accumulation de capital et la technologie, la mondialisation, les privatisations et la libéralisation des marchés de produits. Le rôle de la négociation collective et de la diminution du pouvoir de négociation des salariés sont examinés en détail dans la section 3, tandis que la section 4 s'intéresse aux effets de la protection de l'emploi et du salaire minimum. Le chapitre se referme sur un résumé des principales conclusions et de leurs conséquences pour l'action des pouvoirs publics.

1. Tendances de la part du travail

L'évolution de la part du travail ces vingt dernières années

La part du travail dans le revenu national a globalement baissé dans la plupart des pays de l'OCDE³, sa valeur médiane étant passée de 66.1 % au début des années 90 à 61.7 % à la fin des années 2000 (graphique 3.1)⁴. On observe toutefois des différences notables entre les pays : la part du travail a chuté d'environ dix points de pourcentage en Finlande, en Irlande et en Norvège, mais elle s'est fortement accrue en République tchèque et en Islande. Ces écarts seraient encore plus marqués si la crise récente n'était pas survenue, sachant que la réaction de l'emploi à la contraction du PIB a été particulièrement modérée et la rétention de main-d'œuvre substantielle dans plusieurs pays (voir, par exemple, OCDE, 2010, 2011b et chapitres 1 et 2), ce qui a fait temporairement augmenter la part du travail⁵. À noter que dans de nombreux pays, la baisse tendancielle de la part du travail s'est amorcée bien avant le début des années 90 : dans la moitié des pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques longues, la part du travail a reculé de dix points de pourcentage ou plus depuis le milieu des années 70, tandis qu'ailleurs elle s'est accrue ou a fluctué sans révéler de tendance claire au cours des années 70 et 80 (Bassanini et Manfredi, 2012).

Graphique 3.1. Le recul de la part du travail dans les pays de l'OCDE, 1990^a-2009^b

Note : Moyennes triennales commençant et terminant respectivement la première et la dernière années indiquées.

***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %. La significativité statistique correspond au coefficient de la tendance temporelle d'une régression à deux variables sur des données annuelles dans laquelle la part du travail est la variable dépendante. La rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire moyen de l'ensemble des salariés dans l'économie.

a) Allemagne et Islande : 1991 ; Estonie : 1993 ; Pologne : 1994 ; République tchèque, Grèce, Hongrie, République slovaque et Slovaquie : 1995 ; Israël : 2000.

b) Portugal : 2005 ; Canada et Nouvelle-Zélande : 2006 ; Australie, Belgique, Irlande, Norvège et Suède : 2007 ; France, Islande, Israël, Pologne et Royaume-Uni : 2008.

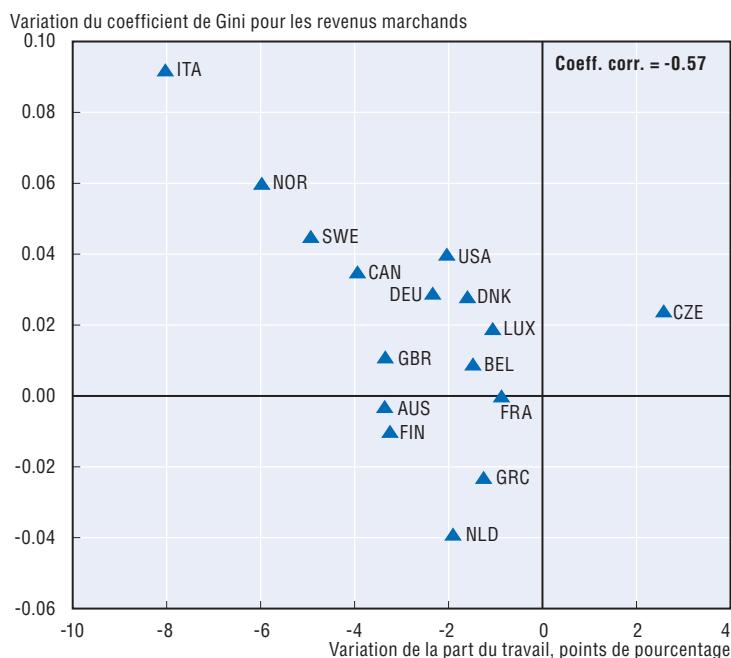
c) Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660642>

Comme évoqué dans OCDE (2008a et 2011a), l'éventail des revenus avant impôts et transferts (revenu marchand), s'est considérablement élargi dans nombre de pays de l'OCDE ces dernières années. La diminution de la part du travail a-t-elle joué un rôle important dans cette aggravation des inégalités ? Il est difficile d'établir avec certitude un lien de cause à effet entre l'évolution de la part du travail et celle de la dispersion du revenu marchand, faute de séries chronologiques continues sur le revenu marchand. Il apparaît néanmoins que dans beaucoup de pays, le revenu du détenteur de capital moyen est généralement supérieur à celui du travailleur moyen. La diminution de la part du travail va donc en général de pair avec l'aggravation des inégalités de revenu marchand (graphique 3.2).

De surcroît, les statistiques courantes sous-estiment généralement la contraction de la part du revenu national reçue par le travailleur moyen. Des travaux récents (OCDE, 2011a ; Atkinson et al., 2011, par exemple) montrent en effet que les travailleurs les mieux rémunérés ont vu leur part du revenu national augmenter. En outre, la rémunération des très hauts salaires a enregistré une progression considérable dans un certain nombre de pays, particulièrement en Amérique du Nord, essentiellement imputable aux rémunérations versées aux cadres supérieurs et dirigeants d'entreprise (Fernandes et al., 2009, Frydman et Jenker, 2010 ; et Frydman et Saks, 2010). La rémunération des 1 % des travailleurs les mieux rémunérés, mesurée en part du revenu national, a fortement augmenté dans presque tous les pays pour lesquels on dispose de données, tandis que celle des autres travailleurs a diminué de façon beaucoup plus marquée que ne l'indique le graphique 3.1 (encadré 3.1). Au Canada et aux États-Unis, en particulier, ces vingt dernières

Graphique 3.2. **Évolution de la part du travail et des inégalités de revenu, des années 90 au milieu des années 2000^a**

Note : Part du travail : moyennes triennales commençant et terminant respectivement la première et la dernière années indiquées. La rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire moyen de l'ensemble des salariés dans l'économie. Le coefficient de Gini est calculé sur la base du revenu avant impôts et transferts de la population âgée de 18 à 65 ans.

a) Canada : 1990-2004 ; Danemark, Pays-Bas et États-Unis : 1990-2005 ; Italie, Suède et Royaume-Uni : 1991-2004 ; Australie, Belgique, Allemagne et Norvège : 1995-2004 ; Finlande : 1995-2005 ; République tchèque, France et Luxembourg : 1996-2004 ; Grèce : 1999-2004.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données sur la distribution du revenu et STAN de l'OCDE et la Base de données EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660661>

Encadré 3.1. **Évolution de la part du travail, hors salariés les mieux rémunérés**

Ces dernières années, on a établi des séries chronologiques longues sur les salariés les mieux rémunérés de nombreux pays (voir par exemple Atkinson et al., 2011). Ces données montrent que la part de ces salariés dans le revenu total tend à augmenter. Par exemple, dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, la part des 1 % des salariés les mieux payés a progressé, passant de 6.7 % à 10.3 % en moyenne entre le milieu des années 70 et le milieu des années 2000, ce qui a largement contribué à alimenter le débat récent sur les inégalités (voir OCDE, 2011a).

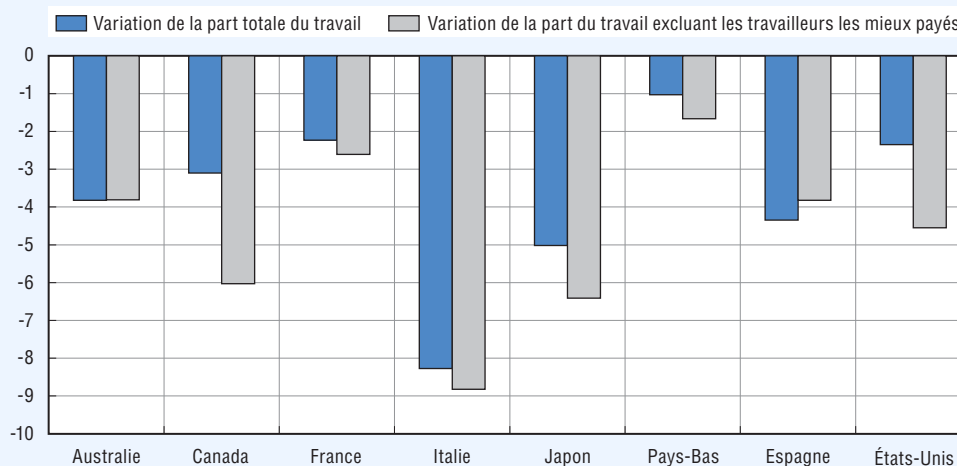
Alors que, de manière générale, le débat sur les inégalités de revenu se concentre sur l'évolution de la part globale du revenu des salariés les mieux payés, il importe d'étudier séparément l'évolution du revenu du capital et du revenu du travail de ces salariés pour mieux comprendre comment le revenu national se répartit entre le capital, les salariés les mieux payés et les autres travailleurs. Dans l'idéal, pour disposer de statistiques exploitables sur la part du revenu national revenant au salarié moyen, il serait utile de corriger l'évolution de la part globale du travail en retranchant la contribution des salariés les mieux payés. Malheureusement, rares sont les pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques longues de données comparables et détaillées sur la part des salariés les mieux rémunérés

Encadré 3.1. Évolution de la part du travail, hors salariés les mieux rémunérés (suite)

dans le revenu du travail total. Pour quelques pays ces données peuvent être obtenues à partir de la base de données *World Top Incomes Database* (Atkinson et al., 2011), qui contient, pour certains pays, dont beaucoup de membres de l'OCDE, des informations sur la part des 1 % des salariés les mieux rémunérés dans le revenu total et sur la part des revenus du travail dans le revenu total de ces salariés. Le produit de ces deux parts donne la part du travail des 1 % des salariés les mieux rémunérés (hors écart entre le revenu national et le PIB). Retrancher cette valeur de la part globale du travail permet d'obtenir une estimation de la part du travail des 99 % des salariés restants (voir OCDE, 2012 pour davantage de détails). Les résultats de cet exercice sont résumés dans le graphique ci-après.

Baisse de la part du travail, compte non tenu des 1 % des salariés les mieux rémunérés, dans certains pays de l'OCDE, de 1990 au milieu des années 2000

Évolution en points de pourcentage



Note : Moyennes triennales commençant et finissant respectivement avec la première et la dernière années indiquées. La période commence en 1990 pour tous les pays, à l'exception du Japon (1991). Le milieu des années 2000 renvoie à 2007 pour l'Australie, 2000 pour le Canada, 2005 pour la France et le Japon, 2004 pour l'Italie, 1999 pour les Pays-Bas et 2008 pour l'Espagne et les États-Unis.

Source : OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660927>

Après exclusion du revenu des salariés les mieux payés du calcul de la masse salariale, la chute de la part du travail est légèrement plus marquée, notamment au Canada et aux États-Unis. Dans les années 90 et 2000, dans ces deux pays, l'érosion de la part du travail corrigée (de respectivement 6 et 4.5 points de pourcentage) a été nettement supérieure à celle de la part du travail non corrigée, en raison de l'augmentation de la part du revenu d'origine salariale dans le revenu total des salariés les mieux payés (2.9 points de pourcentage au Canada et 2.2 points aux États-Unis ; voir OCDE, 2012). Dans la plupart des autres pays, la différence est plus faible : en moyenne, les revenus du travail cumulés des 99 % des salariés les moins rémunérés, exprimés en pourcentage du revenu national, ont reculé de 0,9 point de pourcentage de plus que la part globale du travail non corrigée. À l'inverse, les 1 % de salariés les mieux rémunérés ont vu leur part du travail croître dans les mêmes proportions*. La seule exception est l'Espagne, où la part du travail corrigée a moins reculé que la part non corrigée, essentiellement en raison d'une légère diminution de la part du revenu salarial dans le revenu des salariés les mieux rémunérés.

* À noter que, la part du travail des 1 % des salariés les mieux rémunérés étant de 5 % en moyenne, le revenu du travail de ces salariés en pourcentage du revenu national a augmenté de quelque 20 % en moyenne.

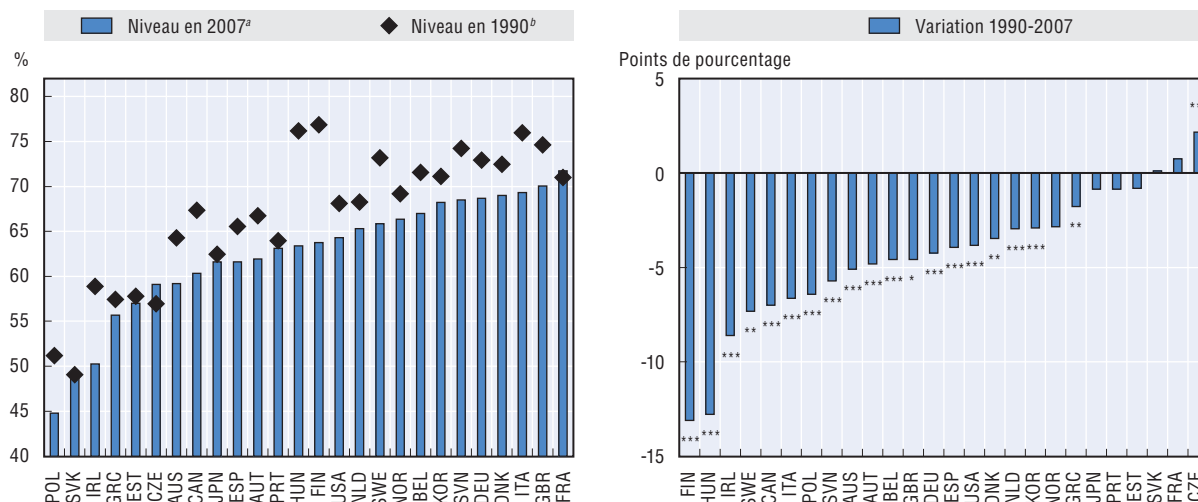
années, la part du travail des 99 % des travailleurs les moins bien rémunérés a connu une diminution supérieure de respectivement 2.9 et 2.2 points de pourcentage à la diminution de la part globale du travail.

Une certaine prudence s'impose en outre dans l'interprétation de cette évolution de la part globale du travail en raison de problèmes de mesure (voir encadré 3.2). En outre, selon toute vraisemblance, l'évolution de la part du travail n'est pas influencée par les mêmes forces dans le *secteur des entreprises* et dans le *secteur public*, où la mesure de la production et du partage des revenus entre les facteurs soulève des difficultés plus grandes encore⁶. C'est pourquoi l'analyse présentée dans la suite du chapitre se limitera à l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises, qui constitue un agrégat plus cohérent et pose moins de problèmes de mesure. L'image qui s'en dégage est néanmoins assez semblable aux résultats obtenus pour l'ensemble de l'économie (graphique 3.3). Ainsi, la part du travail médiane dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE, hors agriculture, industries extractives, produits pétroliers et immobilier, est passée de 68.2 % en 1990 à 63.6 % en 2007. Parmi les pays pour lesquels on dispose de données, seule la République tchèque affiche une évolution tendancielle nettement positive (avec un accroissement de 1.3 point de

Encadré 3.2. Problèmes de mesure de la part globale du travail

En principe, on calcule la part du travail en divisant la rémunération brute par la valeur ajoutée brute aux prix de base courants. La mesure de la valeur ajoutée se révèle cependant problématique dans de nombreuses branches extérieures au secteur des entreprises. Par exemple, la valeur ajoutée des administrations publiques, telle que mesurée dans les comptes nationaux, est souvent égale à la somme des coûts du travail. En conséquence, la part du travail est souvent considérablement gonflée dans le secteur public. À l'inverse, dans les secteurs des industries extractives et des produits pétroliers par exemple, la valeur ajoutée fluctue beaucoup en fonction des variations de la demande mondiale de matières premières, ce qui n'est pas le cas des salaires. Il s'ensuit donc d'importantes fluctuations de la part du travail. L'imputation d'un loyer fictif aux propriétaires occupants dans les comptes nationaux, qui correspond à une part significative de la valeur ajoutée du secteur immobilier mais n'est enregistrée qu'en tant que revenu du capital (voir par exemple OCDE, 2009), constitue une autre source d'erreur de mesure. Enfin, le revenu des travailleurs non salariés est composé de revenus du travail et du capital, qui ne sont généralement pas identifiés séparément dans la comptabilité nationale. Il est largement admis que la rémunération du travail des entrepreneurs individuels doit être supposée égale à la rémunération moyenne des salariés (Gollin, 2002, Arpaia *et al.*, 2009). En général, pour des raisons de disponibilité des données, ce sont les salaires annuels moyens dans l'ensemble de l'économie qui servent à effectuer ce calcul. Toutefois, la part des travailleurs non salariés varie considérablement d'un secteur à l'autre, tout comme la rémunération moyenne des salariés, ce qui signifie que des règles d'imputation fondées sur la rémunération moyenne dans l'ensemble de l'économie peuvent être trompeuses, tant en termes de valeur que d'évolution.

Compte tenu de ces problèmes, le reste du présent chapitre s'intéresse principalement à la part du travail dans le secteur des entreprises hors agriculture, mines, produits pétroliers et immobilier – qui représente environ les deux tiers de l'économie totale –, où la plupart de ces problèmes sont moins importants. En outre, le revenu des travailleurs non salariés est évalué sur la base du salaire horaire moyen de chaque secteur. En d'autres termes, la part du travail dans le secteur des entreprises est calculée en deux temps : premièrement, on calcule la rémunération du travail de chaque secteur en supposant que la rémunération horaire du travail des entrepreneurs individuels est la même que celle des salariés de ce secteur ; on additionne ensuite les rémunérations horaires sectorielles pour calculer la rémunération dans l'ensemble du secteur des entreprises, et on divise ce total par la valeur ajoutée du secteur des entreprises pour obtenir la part du travail.

Graphique 3.3. **Le recul de la part du travail dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE, 1990^a-2007^b**

Note : Moyennes triennales entre la première et la dernière années indiquées.

***, **, * : résultats statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %. La significativité statistique correspond au coefficient de la tendance temporelle d'une régression à deux variables sur des données annuelles, dans laquelle la part du travail est la variable dépendante. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les estimations pour la Norvège ne tiennent pas compte de l'industrie chimique et sont fondées sur les moyennes horaires par personne occupée et non par salarié.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovénie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovénie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660680>

pourcentage). En revanche, la part du travail s'est sensiblement contractée dans près des trois quarts des pays, plus particulièrement dans certains pays scandinaves (Finlande et Suède) et d'Europe orientale (Hongrie, Pologne et Slovénie), ainsi que dans de nombreux pays anglophones (Australie, Canada et Irlande) et en Italie⁷. Dans tous ces pays, le recul de la part du travail observé dans le secteur des entreprises est supérieur à 5 points de pourcentage, ce qui signifie que le travail représente une part de plus en plus faible du revenu avant impôts du secteur des entreprises.

Un certain nombre d'études montrent que l'évolution de la part globale du travail masque généralement d'importants facteurs de composition (voir, par exemple, De Serres *et al.*, 2002). Ainsi, depuis les années 60, certaines activités du secteur des services caractérisées par une faible part du travail, comme l'intermédiation financière, ont pris de l'importance dans la plupart des pays⁸, tandis que des activités à forte intensité de main-d'œuvre, par exemple le textile, ont régressé, induisant de ce fait une baisse de la part globale du travail. Il convient donc de se demander si la baisse de la part globale du travail résulte d'une modification structurelle de la production dans le sens d'une réduction des activités à forte intensité de main-d'œuvre ou d'une diminution de la part du travail dans chaque secteur. On peut, pour répondre à cette question, recourir à une analyse classique de la variation des parts relatives (encadré 3.3). À partir de données comparables pour 20 branches d'activité, on peut en effet analyser l'évolution de la part du travail dans le secteur marchand en distinguant ce qui est imputable aux variations *intrasectorielles* et ce qui résulte des modifications du poids relatif des différents secteurs dans la *valeur ajoutée*, selon qu'ils sont ou non intensifs en travail.

Encadré 3.3. Analyse de la variation des parts relatives

La méthode de la variation des parts relatives permet de décomposer les variations globales d'une variable économique pour faire apparaître le rôle des évolutions intrasectorielles de cette variable et celui des changements structurels de la composition sectorielle. Formellement, dans le cas de la part du travail, cette décomposition peut s'écrire comme suit :

$$F_t - F_{t-1} = \sum_i \bar{s}_i (f_{it} - f_{it-1}) + \sum_i (s_{it} - s_{it-1}) \bar{f}_i \quad [1]$$

F et f représentant respectivement les parts du travail globale et sectorielle, s la part du secteur i dans la valeur ajoutée nominale et la barre représentant les moyennes entre les dates de début et de fin. Le premier terme du membre de droite correspond à une moyenne pondérée de l'évolution intrasectorielle de la part du travail, tandis que le dernier terme représente la contribution des redéploiements entre des secteurs présentant des parts du travail différentes (ou composante intersectorielle).

L'évolution de la part du travail au sein de chaque secteur peut également être reliée à l'évolution différente des salaires réels, de la productivité du travail et des prix relatifs (voir par exemple De Serres et al., 2002 ; Torrini, 2005). Pour ce faire, on peut en particulier recourir à des approximations logarithmiques :

$$\log \frac{F_t}{F_{t-1}} = \log \frac{W_t}{W_{t-1}} - \log \frac{Y_t}{Y_{t-1}} + \log \frac{(P_t / D_t)}{(P_{t-1} / D_{t-1})}$$

à savoir que la variation en pourcentage de la part globale du travail F peut être décomposée selon les éléments suivants : croissance en pourcentage du salaire horaire brut réel total W (corrigée du déflateur de la consommation P) moins la croissance en pourcentage de la productivité horaire Y (en volume, c'est-à-dire corrigée du déflateur de la valeur ajoutée totale D) et la variation en pourcentage des prix relatifs de la consommation par rapport à la production nationale. Suivant Böckerman et Maliranta (2012) on peut utiliser la formule qui précède pour étendre la décomposition de la variation des parts relatives de manière à faire ressortir les contributions relatives des salaires, de la productivité et des prix dans les variations intra- et intersectorielles de la part du travail. Comme le montre OCDE (2012), la variation en pourcentage de la part globale du travail peut être calculée au moyen de la formule suivante :

$$\begin{aligned} \log \frac{F_t}{F_{t-1}} \cong & \left[\sum_i \bar{h}_i \left(\log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} - \log \frac{y_{it}}{y_{it-1}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{w_{it}}{w_{it-1}} \left(\frac{\bar{w}_i - \bar{W}}{\bar{W}} \right) - \sum_i \bar{h}_i \log \frac{y_{it}}{y_{it-1}} \left(\frac{\bar{y}_i - \bar{Y}}{\bar{Y}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i \bar{h}_i \log \frac{(P_t / d_{it})}{(P_{t-1} / d_{it-1})} + \sum_i \bar{h}_i \log \frac{(P_t / d_{it})}{(P_{t-1} / d_{it-1})} \left(\frac{\bar{p}_i - \bar{P}}{\bar{P}} \right) \right] + \\ & \left[\sum_i (h_{it} - h_{it-1}) \left(\frac{\bar{w}_i}{\bar{W}} - \frac{\bar{y}_i}{\bar{Y}} \right) \right] \end{aligned} \quad [2]$$

Encadré 3.3. Analyse de la variation des parts relatives (suite)

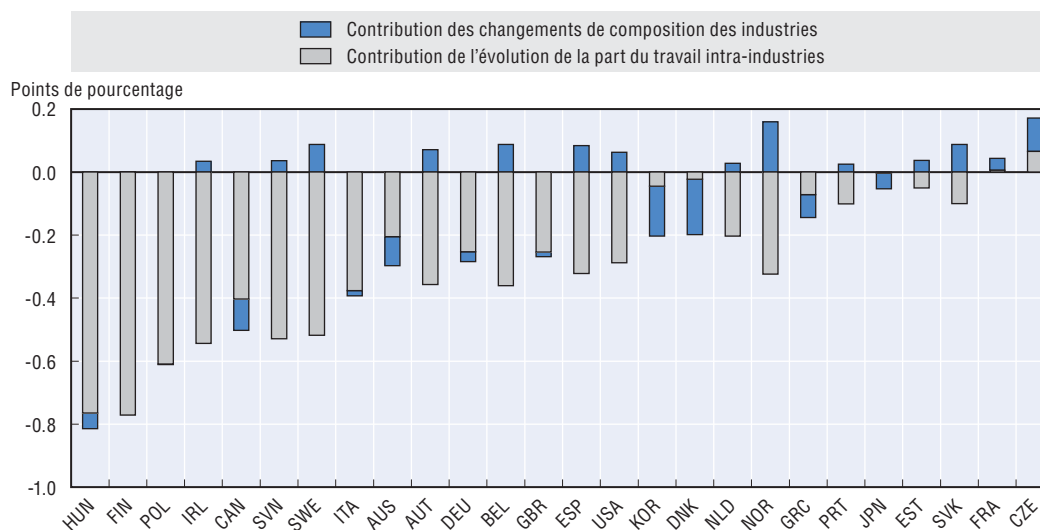
V représentant la valeur ajoutée nominale (totale) par heure travaillée, h_i la part du secteur i dans le total des heures travaillées, les lettres en minuscules désignant des variables sectorielles, la barre représentant les moyennes entre les périodes de début et de fin et ρ un résidu, généralement très faible. Le terme inscrit dans la première parenthèse représente la contribution à l'évolution de la part du travail totale de la croissance moyenne relative intrasectorielle des salaires réels par rapport à la productivité. Les termes de la deuxième parenthèse correspondent à la contribution des trajectoires de convergence/divergence des salaires réels et de la productivité : les salaires réels contribuent davantage à la variation en pourcentage de la part du travail lorsqu'ils croissent plus vite dans les secteurs où les rémunérations sont élevées ; à l'inverse, lorsque la productivité augmente plus vite dans des secteurs où elle est déjà très élevée, la part du travail diminue. Les termes de la troisième parenthèse représentent un effet de prix relatif, lequel est positif si, en moyenne, le déflateur de la consommation croît plus vite que les déflateurs de la production. Il est possible de décomposer davantage cet effet de prix relatif en distinguant en effet intrasectoriel, un effet de convergence et un résidu peu élevé. En pratique toutefois, l'essentiel de l'action a lieu au sein des secteurs, si bien que pour simplifier, nous présentons les trois termes ensemble dans ce chapitre. Enfin, les termes de la quatrième parenthèse (qui correspondent à peu près à la composante intersectorielle de l'équation [1]) rendent compte de la réallocation de la main-d'œuvre depuis/vers les secteurs affichant des salaires ou une productivité plus élevés que les autres. Cette valeur est positive si la différence entre les secteurs en croissance et le secteur moyen en termes de salaires est plus importante que la différence de productivité – en d'autres termes, si les secteurs en croissance tendent à se caractériser davantage par leurs salaires élevés que par leur forte productivité.

En pratique, les termes des trois premières parenthèses de l'équation [2] décomposent l'évolution intrasectorielle de la part du travail – calculée comme dans l'équation [1], à ceci près qu'elle est exprimée en pourcentage, et non en points de pourcentage – en distinguant la croissance moyenne intrasectorielle du ratio qui rapporte les salaires réels à la productivité, les trajectoires de divergence/convergence et la croissance relative des prix. Cette décomposition est précise – la somme des termes de l'équation [2], hors quatrième parenthèse, correspond presque parfaitement à la composante intrasectorielle de l'équation [1] – si h et s sont suffisamment proches, ce qui est le cas pour les données étudiées dans le présent chapitre. L'intérêt de cette décomposition réside dans le fait qu'elle permet de distinguer simultanément trois facteurs qui, dans une mesure variable selon les pays, jouent un rôle clé dans l'évolution intrasectorielle de la part du travail dans le secteur des entreprises, à savoir : le fait qu'en moyenne la croissance des salaires réels au sein d'un secteur n'ait pas suivi la progression de la productivité, le rôle des effets prix relatifs et la corrélation entre la croissance des salaires et de la productivité et leur niveau. Ce dernier facteur représente un autre type de changement structurel, plus dynamique, au sein d'une économie : si le taux de croissance des salaires réels est relativement homogène dans les différents secteurs, alors que la productivité croît plus vite dans les secteurs où elle est déjà élevée, la part du travail s'en trouve inévitablement réduite.

Les baisses intrasectorielles de la part du travail expliquent dans une très large mesure la diminution globale observée entre 1990 et 2007 (graphique 3.4). Au sein des secteurs d'activité, la part du travail a décru de pas moins de 0.7 point par an en Finlande, en Hongrie et en Pologne. En outre, dans la plupart des pays où la part globale du travail a

Graphique 3.4. Variations intrasectorielles et intersectorielles de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990^a-2007^b

Contributions annuelles moyennes en points de pourcentage



Note : Décomposition des variations en points de pourcentage de la part du travail dans le secteur des entreprises, décomposé en 20 branches d'activité, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les estimations pour la Norvège ne tiennent pas compte de l'industrie chimique et sont fondées sur les moyennes horaires par personne occupée et non par salarié.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovénie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovaquie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS.

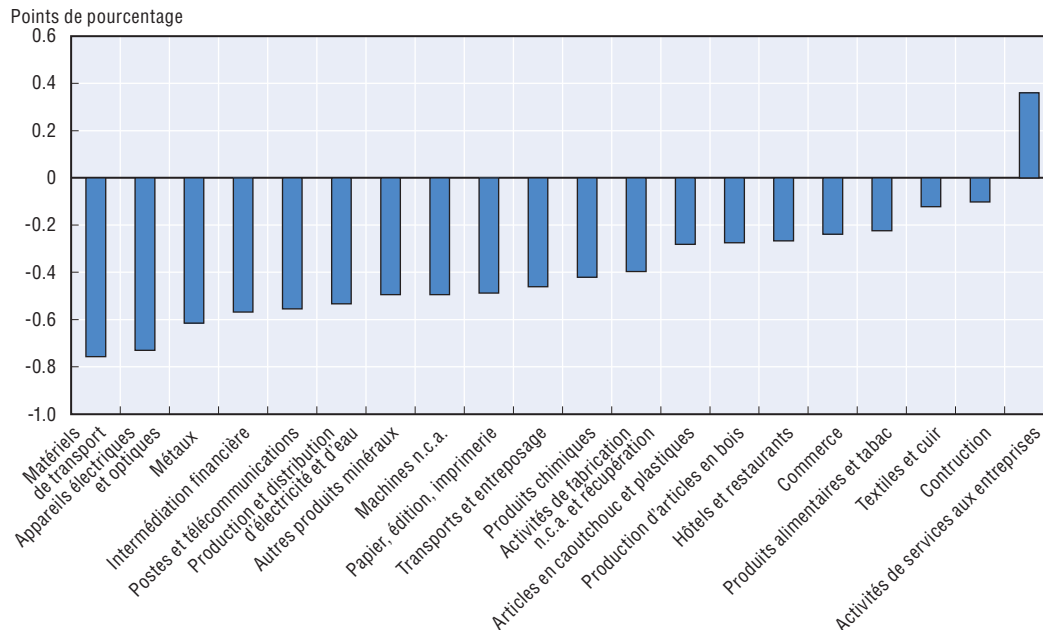
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660699>

connu une forte baisse, les variations intrasectorielles ont représenté près de 100 % de cette évolution, sauf, dans une certaine mesure, en Australie, où cette proportion n'est que des deux tiers. La composante intersectorielle, c'est-à-dire le redéploiement aux dépens des secteurs où la part du travail est élevée, ne joue un rôle important qu'au Danemark et en Corée⁹. Dans ces deux pays, les redéploiements structurels entre secteurs ont entraîné une diminution de la part du travail dans le secteur des entreprises supérieure à 0.1 point de pourcentage par an. À l'inverse, dans quelques autres pays, notamment en Autriche, en Belgique, en Espagne, aux États-Unis, en Norvège et en Suède, le redéploiement vers des secteurs à forte part salariale a un peu atténué l'effet global des baisses notables de la part du travail au sein des secteurs. Enfin, en République tchèque, une modification similaire de la composition sectorielle explique la majeure partie de la hausse sensible de la part du travail observée. Dans tous les autres pays où la part du travail a marqué un net recul, le redéploiement entre secteurs n'a joué qu'un rôle mineur¹⁰.

Une autre question importante est celle de savoir si la baisse de la part du travail a été homogène ou si elle a été plus marquée dans certains secteurs. Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, les variations intrasectorielles de la part du travail ont globalement été orientées à la baisse dans l'ensemble du secteur des entreprises, sauf dans la branche des services aux entreprises où la part du travail a fortement augmenté, à raison de près de 0.4 point de pourcentage par an (graphique 3.5). Cela dit, les services aux entreprises forment une branche composite qui regroupe à la fois des activités employant une main-d'œuvre moyennement qualifiée et faisant une utilisation très intensive de capital

Graphique 3.5. **Variations intrasectorielles moyennes de la part du travail, par branche, 1990-2007**

Moyenne internationale des variations intrasectorielles annuelles



Note : Variation annuelle intrasectorielle moyenne en points de pourcentage. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité. Les pays sont les mêmes que ceux du graphique 3.4, Norvège exceptée.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

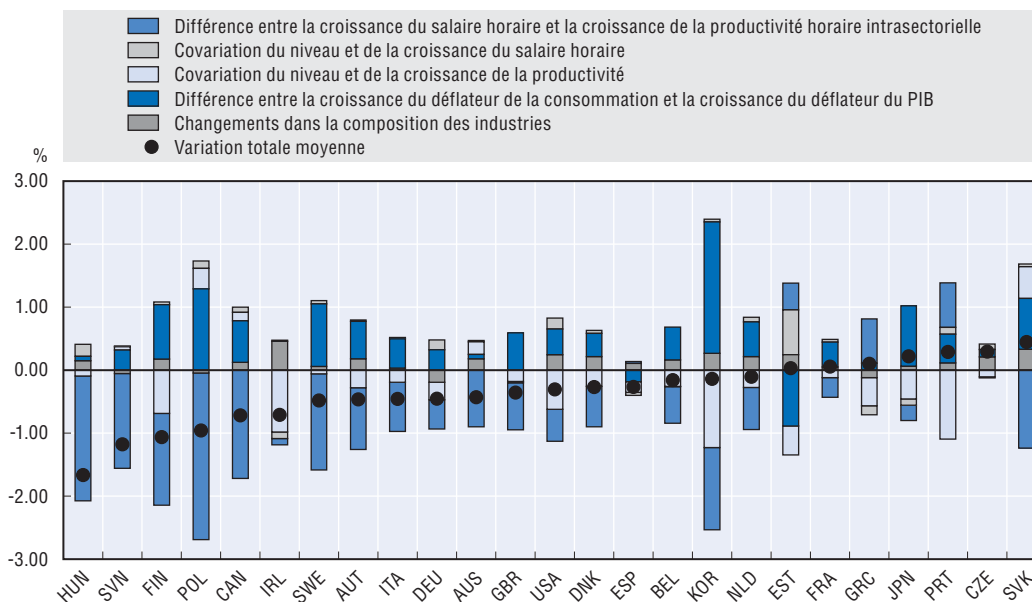
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660718>

physique (comme la location de machines et d'équipements) et des activités extrêmement intensives en main-d'œuvre très qualifiée, comme la recherche-développement, l'informatique et activités connexes, et les services juridiques, techniques et de publicité, qui ont connu un essor considérable ces vingt dernières années¹¹. L'augmentation de la part du travail dans cette branche reflète donc probablement dans une large mesure les changements de composition qui s'y sont produits¹². On observe en revanche une forte contraction de la part du travail (supérieure à 0.4 point par an en moyenne) dans le secteur de l'intermédiation financière, les industries de réseau et les activités manufacturières de haute et moyenne technologie, et des baisses généralement modérées dans les autres activités de service, dans la construction et dans les activités manufacturières de faible technologie¹³.

Les variations de la part du travail résultent des différences d'évolution entre les salaires réels, la productivité et les prix relatifs, corrigés de la qualité, de la production et de la consommation. Plus précisément, le taux de croissance de la part du travail peut s'écrire comme la somme de la croissance relative du salaire horaire réel par rapport à la productivité horaire et de leurs déflateurs respectifs (voir encadré 3.3). Sur le graphique 3.6, les variations de la part du travail sont décomposées en quatre éléments : i) l'écart de croissance moyen au sein de chaque secteur entre le salaire réel et la productivité ; ii) l'écart de croissance entre les déflateurs de la consommation et de la valeur ajoutée ; iii) les redéploiements entre secteurs (au profit ou au détriment des secteurs où la part du travail est élevée)¹⁴ ; et iv) les corrélations entre *taux de croissance* et *niveau* du salaire réel et de la productivité. Ce dernier terme rend compte des évolutions convergentes ou divergentes des salaires et de la

Graphique 3.6. Contribution du salaire réel, de la productivité et des prix à l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises, 1990^a-2007^b

Contributions annuelles moyennes



Note : Décomposition étendue des variations en pourcentage de la part du travail dans le secteur des entreprises, décomposé en 20 branches d'activité, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier. La rémunération des non-salariés est supposée égale au salaire horaire moyen observé dans leur branche d'activité.

a) Allemagne et Hongrie : 1992 ; Estonie, Grèce, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovaquie : 1995.

b) Canada : 2004 ; Corée et Portugal : 2005 ; Japon, Pologne et Slovaquie : 2006.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660737>

productivité selon les secteurs. En fait, si les salaires divergent – c'est-à-dire si leur croissance est plus rapide dans les secteurs où ils sont élevés –, la croissance globale des salaires est plus rapide et, toutes choses égales par ailleurs, la part du travail s'accroît. C'est au contraire l'inverse qui se produit pour la productivité.

Dans la quasi-totalité des pays, la productivité horaire intrasectorielle a progressé plus vite que le salaire horaire entre 1990 et 2007. Pourtant, dans la plupart des cas, le prix de la production intérieure – déduction faite du coût des consommations intermédiaires – a moins augmenté que le prix de la consommation de biens et de services, la qualité des biens et services produits par le secteur des entreprises national s'étant davantage accrue, en moyenne, que celle des services non marchands, des produits pétroliers et des produits importés¹⁵. Il n'en reste pas moins que dans presque tous les pays où des baisses sensibles de la part du travail ont été observées au niveau intrasectoriel au cours de la période, la croissance des salaires réels a été beaucoup moins forte que celle de la productivité, même en tenant compte de la dynamique des prix relatifs (voir graphique 3.4 *supra*).

Dans quelques-uns des nombreux pays où la part du travail a baissé (par exemple, l'Allemagne, le Royaume-Uni et, surtout, les États-Unis), la moindre progression du salaire réel par rapport à la productivité s'est accompagnée d'une progression plus rapide du déflateur de la consommation que des déflateurs de la valeur ajoutée. En d'autres termes, si on les mesure en utilisant le même déflateur, les salaires et la productivité ont en fait crû en moyenne au même rythme dans ces pays. C'est à cause de l'accélération de la productivité du travail dans les secteurs à forte productivité, alors que la croissance des salaires réels était

à peu près uniforme dans l'ensemble des secteurs, que la part du travail a baissé (voir encadré 3.3). Ainsi, dans le cas des États-Unis, la productivité a fortement augmenté dans le secteur de l'intermédiation financière et dans celui des équipements électriques et électroniques, où la production nominale par heure travaillée est élevée, alors qu'elle s'est très peu accrue dans la construction. Dans l'ensemble, toutefois, les profils d'évolution des salaires ont été moins contrastés. Fait encore plus remarquable, cette évolution divergente de la productivité au sein des secteurs explique dans sa totalité la chute de la part globale du travail en Irlande, où l'écart moyen entre les taux de croissance intrasectoriels de la productivité et des salaires était globalement faible, mais où la répartition des gains de productivité était nettement favorable aux secteurs qui affichaient déjà une productivité supérieure à la moyenne.

La détérioration de la situation des moins qualifiés

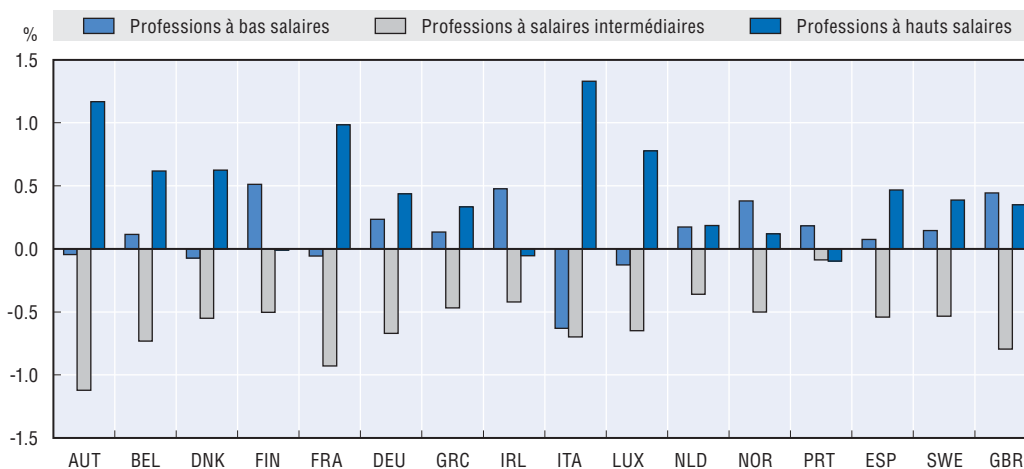
De nombreux travaux (à commencer par Berman et al., 1994) donnent à penser que le progrès technologique privilégiant les travailleurs qualifiés exerce une pression à la baisse sur la part des moins qualifiés dans la rémunération du travail depuis trente ou quarante ans. Des études récentes viennent toutefois nuancer ce constat et montrent que certains pays connaissent depuis longtemps une polarisation de la demande de main-d'œuvre en termes de niveau de qualification des emplois (voir Autor et al., 2003 ; Spitz-Oener, 2006 ; Goos et Manning, 2007, pour des données détaillées concernant respectivement les États-Unis, l'Allemagne et le Royaume-Uni). Certes, la part des personnes très qualifiées dans la rémunération du travail, notamment celle des dirigeants et administrateurs ainsi que des ingénieurs en TIC, a considérablement augmenté, mais au bas de l'échelle des salaires, on note aussi dans de nombreux pays une hausse significative de l'emploi dans des professions de base, généralement mal rémunérées et caractérisées par des contrats précaires. La part de ces emplois peu qualifiés a donc elle aussi augmenté, alors que la demande de main-d'œuvre moyennement qualifiée a reculé presque partout.

Cette tendance à la polarisation de l'emploi semble être devenue la règle dans la plupart des pays de l'OCDE depuis au moins 1990. Le graphique 3.7 montre, à partir de données internationales comparables, que dans la majorité des pays européens, l'emploi dans des métiers caractérisés par un niveau de rémunération intermédiaire a considérablement baissé entre le début des années 90 et le milieu des années 2000, alors que dans d'autres professions, le nombre de postes a augmenté ou n'a connu qu'une baisse légère¹⁶. L'une des explications plausibles de la polarisation de l'emploi avancées dans les travaux susmentionnés est que le progrès technique a surtout privilégié les tâches non répétitives, tandis que les machines ont de plus en plus remplacé l'homme pour l'accomplissement de tâches répétitives, qu'elles soient manuelles ou intellectuelles. Pour d'autres auteurs, la hausse de l'emploi faiblement qualifié est plutôt à rattacher à la progression de l'activité féminine et à la substitution de la production familiale par des emplois de services non qualifiés qui en découle (Mazzolari et Ragusa, 2012).

Ce qui frappe dans le graphique 3.7, c'est que le taux de croissance des emplois à bas salaire est positif dans la plupart des pays, et même supérieur à celui des emplois à haut salaire dans près d'un tiers d'entre eux (Finlande, Irlande, Norvège, Portugal et Royaume-Uni). Peut-on en déduire que la position relative des moins qualifiés sur le marché du travail s'est améliorée, au moins dans ces pays ? Ce serait une conclusion hâtive. Comme le montrent Goos et Manning (2007), le niveau de qualification exigé dans le secteur en expansion des emplois à bas salaire a augmenté beaucoup plus vite que dans toutes les

Graphique 3.7. Variations de la part de différentes catégories d'emploi dans le total des heures travaillées, 1993-2006

Taux annuel en pourcentage



Note : Croissance annuelle du nombre total d'heures travaillées dans différentes catégories d'emploi définies d'après leur classement en termes de salaire moyen dans chaque pays au cours de la période.

Source : Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 58-63.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660756>

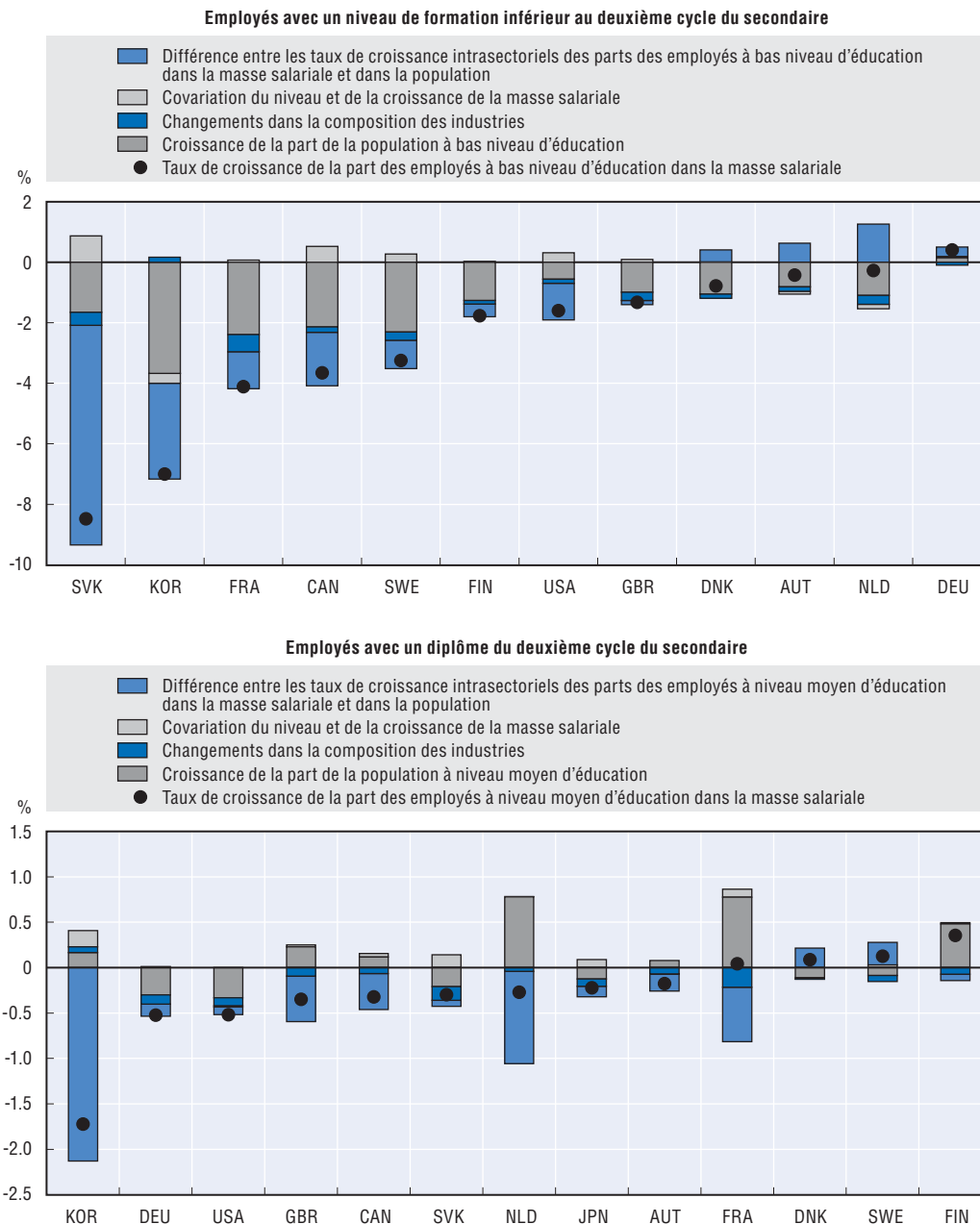
autres professions. Les travailleurs qui occupent ces emplois sont donc de plus en plus souvent surqualifiés et il est de plus en plus fréquent que des travailleurs moyennement qualifiés finissent par prendre la place de travailleurs moins qualifiés qu'eux.

Dans les 13 pays pour lesquels des données comparables sont disponibles, la part des personnes ayant un faible niveau d'instruction¹⁷ dans la masse salariale totale s'est effondrée entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000 (graphique 3.8). Au cours de cette période, la part des personnes ayant un niveau d'instruction faible s'est contractée de 2.7 % par an, alors que celle des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est restée à peu près stable (baissant en moyenne de 0.3 % par an)¹⁸. Ces variations ne correspondent que partiellement à l'évolution du niveau de formation de la population d'âge actif¹⁹. En moyenne, la part des personnes ayant un faible niveau d'instruction dans la population d'âge actif a baissé de 1.5 % par an, tandis que celle des personnes qui ont un niveau moyen est restée à peu près stable. En République slovaque et en Corée, la part des personnes peu instruites dans la masse salariale a marqué un recul particulièrement important, dépassant respectivement de 6.5 % et de 3 % par an la contraction de la part de ce même groupe au sein de la population. En revanche, dans les pays doté d'un système dual d'enseignement professionnel (Allemagne, Autriche, Danemark et Pays-Bas sur le graphique 3.8 ; voir Mühlemann et al., 2009), la part dans la masse salariale des travailleurs ayant un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire a baissé dans une moindre proportion que leur part dans la population d'âge actif, ce qui montre qu'à ce niveau de formation, le système d'enseignement professionnel de ces pays semble mieux préparer les travailleurs, en termes d'acquisition de qualifications, à tirer parti des évolutions de la demande de main-d'œuvre.

Une décomposition analogue à celle exposée dans l'encadré 3.3 (voir OCDE, 2012 pour une description précise de la méthodologie) révèle que la dégradation de la situation des personnes peu instruites tient à la dynamique intrasectorielle de leur part dans la rémunération du travail (graphique 3.8)²⁰. Il en va ainsi même si l'on tient compte de l'évolution de la part de chaque

Graphique 3.8. **Décomposition des variations du partage de la rémunération totale selon le niveau d'instruction, 1997^a-2004^b**

Contributions annuelles



Note : Décomposition étendue de la variation, en pourcentage, de la part d'individus ayant différents niveaux d'instruction dans la rémunération totale dans le secteur des entreprises, hors agriculture, activités extractives, produits pétroliers et immobilier.

a) République slovaque : 1999.

b) Japon : 2001 ; France et Pays-Bas : 2002 ; Autriche, Danemark et Royaume-Uni : 2003 ; Corée : 2005.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660775>

groupe dans la population, sauf pour les pays à système dual et le Royaume-Uni. Les redéploiements entre secteurs sont un autre facteur d'explication, mais ne jouent pas un rôle très important sauf en France, où les redéploiements aux dépens d'activités caractérisées par une forte proportion de travailleurs faiblement instruits représentent environ 30 % de la contraction qui ne peut être attribuée aux changements de composition de la population. Ensemble, ces divers éléments tendent à démontrer que la situation des travailleurs peu ou non instruits s'est sensiblement détériorée sur le marché du travail des pays de l'OCDE ces vingt dernières années. La polarisation de l'emploi n'a pas enrayé cette évolution en raison de la concurrence croissante des travailleurs moyennement qualifiés pour l'accès aux emplois peu qualifiés en expansion.

Dans l'ensemble, les données présentées dans cette section conduisent à penser que les redéploiements entre secteurs observés depuis quelques décennies n'ont joué qu'un rôle mineur tant dans l'évolution de la part du travail que dans sa distribution. C'est plutôt la dynamique intrasectorielle de la part du travail qui semble être le principal facteur à l'origine des tendances générales de ces vingt dernières années. Si l'on veut appréhender l'évolution de la part globale du travail, il est donc essentiel d'identifier les déterminants des variations intrasectorielles. C'est ce que nous nous proposons de faire ci-après.

2. Comment expliquer le recul de la part du travail au niveau sectoriel ?

Les travaux théoriques ont avancé de nombreuses hypothèses pour expliquer le recul de la part du travail dans les pays de l'OCDE, entre autres une augmentation de l'intensité capitaliste, un progrès technique améliorant la productivité du capital et privilégiant le travail qualifié, la déréglementation et les privatisations, notamment dans les industries de réseau, la mondialisation accrue et la diminution du pouvoir de négociation des salariés, liée ou non à l'évolution des institutions de la négociation collective et aux politiques et réglementations relatives au marché du travail. Ces différents facteurs sont analysés ici dans un cadre unifié et selon une approche sectorielle (voir encadré 3.4)²¹. Dans cette section, on mesure la contribution d'un certain nombre de facteurs qui ont déjà été étudiés par les chercheurs mais ne sont qu'indirectement liés aux institutions du marché du travail. On examinera les principales conséquences économiques et quantitatives des estimations économétriques relatives à ces facteurs (le détail des calculs, la définition de l'échantillon et les tests de robustesse sont présentés dans Bassanini et Manfredi, 2012), tandis que l'impact des institutions et des politiques, en particulier sur l'évolution des systèmes de négociation collective et du pouvoir de négociation des salariés, sera plus directement traité dans les sections suivantes.

Le rôle de l'intensité capitaliste et du progrès technique

Des travaux théoriques récents consacrés au recul de la part du travail ont pointé le rôle de deux facteurs : l'accumulation de capital et le progrès technique qui améliore la productivité du capital (voir, par exemple, Bentolila et Saint-Paul, 2003 ; Arpaia *et al.*, 2009 ; Driver et Muñoz-Bugarin, 2010 ; Raurich *et al.*, 2012 ; Hutchinson et Persyn, 2012). Sur la base d'hypothèses standard, toute augmentation de l'intensité capitaliste – c'est-à-dire de la quantité de services tirés du capital rapportée à la valeur ajoutée – s'accompagne d'une augmentation simultanée du ratio capital-travail et de la productivité marginale du travail, ce qui se traduit par une hausse des salaires. Si le capital et le travail sont complémentaires²², la hausse plus que proportionnelle des salaires compensera la baisse de la part du travail dans la valeur ajoutée et la part des salaires augmentera. Par contre, si le capital et le travail sont dans

Encadré 3.4. Expliquer l'évolution intrasectorielle de la part du travail : méthode économétrique

Dans un modèle global classique de l'économie, c'est-à-dire un modèle comportant une fonction de production totale, avec le travail et le capital comme facteurs de production, et permettant une décomposition du progrès technique entre : 1) progrès technique neutre ; 2) progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du travail ; et 3) progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du capital, si les marchés du travail et de produits sont concurrentiels, la part du travail dépend uniquement de l'intensité capitaliste, du progrès technique entraînant une augmentation de la productivité du capital et de l'élasticité de la substitution entre travail et capital (voir, par exemple, Acemoglu, 2003 ; Bentolila et Saint-Paul, 2003). Par exemple, dans le cas d'une fonction de production à élasticité de substitution constante, nous pouvons, dans une économie fermée, exprimer la part globale du travail F de la manière suivante :

$$F_t = 1 - \alpha(B_t k_t)^\theta$$

B représentant le progrès technique qui induit une augmentation de la productivité du capital, k l'intensité capitaliste – ratio du volume des services tirés du capital sur la valeur ajoutée – et θ une fonction de l'élasticité de substitution ρ ($\rho = 1 - 1/\theta$), négative lorsque capital et travail sont des substituts bruts. À l'aide d'un développement de Taylor de premier ordre de $\log(1 - x)$, on voit aisément que :

$$F_t \cong \text{Const} + \theta \log B_t + \theta \log k_t \quad [1]$$

cette formule pouvant servir de base pour estimer les déterminants de la part du travail au niveau global ou sectoriel*. À noter que selon l'équation [1], plus le capital est un substitut brut du travail, plus l'accroissement de son intensité et des progrès techniques qui augmentent sa productivité affecte la part du travail. Si les marchés du travail et de produits ne sont pas concurrentiels, la concurrence nationale et internationale sur les marchés de produits et les institutions du marché du travail (dont le pouvoir de négociation des travailleurs) vont modifier cette relation. En outre, les fluctuations cycliques du pouvoir de négociation des syndicats, dues par exemple aux variations du taux de chômage, pourraient induire des écarts supplémentaires par rapport à cette relation. Il s'ensuit que le rôle de ces facteurs peut en principe être étudié en intégrant des covariables supplémentaires.

L'analyse réalisée dans le présent chapitre s'appuie sur l'équation [1], complétée par d'autres facteurs explicatifs et de confusion et estimée à partir de données sectorielles. Cependant, alors que k est observable dans l'équation [1], quoiqu'avec une certaine marge d'erreur, B ne l'est pas. Toutefois, comme le proposent Bentolila et Saint-Paul (2003), il est possible de calculer B à l'aide d'un indicateur de la productivité totale des facteurs ou productivité multifactorielle (PTF), censé rendre compte à la fois du progrès technique ayant pour effet d'augmenter la productivité du capital et du progrès technique qui augmente la productivité du travail. De fait, dans la mesure où cette dernière n'a pas d'impact théorique sur F conditionnée à k , le coefficient de PTF estimé devrait donner une indication de l'orientation et de l'intensité de l'impact de B . À l'évidence, plus la proportion de progrès technique neutre ou augmentant la productivité du travail est forte, moins la PTF constitue un indicateur valable du progrès technique augmentant la productivité du capital, et donc plus son coefficient est bas dans les estimations de l'équation [1]. La principale difficulté posée par cette approche réside toutefois dans le fait que k et B sont endogènes. Par exemple, dans le modèle de progrès technique dirigé décrit par Acemoglu (2003), les incitations à innover dépendent de la part de revenu payée à chacun des facteurs, de sorte qu'une diminution de la part du travail encourage le changement technologique augmentant la productivité du capital. Étant donné que, comme dans un

Encadré 3.4. Expliquer l'évolution intrasectorielle de la part du travail : méthode économétrique (suite)

modèle de croissance classique, il n'existe aucun instrument évident pour k et pour B , la solution logique, adoptée dans ce chapitre dans la mesure du possible, consiste à utiliser les estimateurs de la méthode des moments généralisée (estimateurs GMM) (ou les différences retardées lorsque les GMM ne peuvent pas être calculés). Cependant, les estimateurs GMM dynamiques pouvant se révéler très inefficients (et, par conséquent, présenter un biais très marqué pour les échantillons de petite taille et de taille moyenne), il est indispensable d'effectuer des comparaisons avec des modèles classiques à effets fixes, et il convient de préférer les estimations à effets fixes pour l'inférence lorsque les biais d'endogénéité semblent négligeables. De fait, la cohérence des différentes estimations rassure sur leur fiabilité. Enfin, pour que le modèle reste maniable avec les estimateurs GMM, pour pouvoir neutraliser l'effet de toutes les variables globales, on prend systématiquement en compte les effets pays-période en renonçant à la moyenne de toutes les variables, ce qui permet d'éviter d'inclure un grand nombre de covariables dans la spécification. Il s'ensuit que les spécifications estimées prennent la forme suivante (voir Bassanini et Mandredi, 2012 pour davantage de détails) :

$$F_{ijt} = \beta \log TFP_{ijt} + \gamma \log k_{ijt} + X_{ijt} \delta + \eta_{ij} + \eta_{it} + \varepsilon \quad [2]$$

TFP représentant une mesure de la PTF dont les changements peuvent jouer le rôle de variables indicatives bruitées du progrès technique qui augmente la productivité du capital, X un vecteur d'autres déterminants de la part du travail, qui varient selon le pays i , le secteur j et le temps t , η représentant les effets pays-période et pays-secteur, ε étant un terme d'erreur et les autres lettres grecques les paramètres à estimer. L'inconvénient de cette approche réside dans le fait qu'elle ne permet pas d'identifier l'effet des variables globales telles que les institutions de la négociation collective, que nous abordons donc dans la section 3 sous un angle plus qualitatif. À l'inverse, dans la lignée d'OCDE (2007), l'impact de certaines politiques et institutions du marché du travail, telles que la réglementation des licenciements ou le niveau du salaire minimum, peut être analysé à travers une comparaison de leurs effets entre les secteurs dans lesquels elles sont plus susceptibles d'être contraignantes et les autres. Par exemple, les secteurs dans lesquels la législation sur la protection de l'emploi relative aux contrats à durée indéterminée est le plus susceptible d'être contraignante sont ceux dans lesquels les entreprises ont généralement besoin de licencier pour restructurer leurs activités face à l'évolution des techniques ou de la demande et dans lesquels, par conséquent, un coût de licenciement élevé ralentira probablement le rythme de la réallocation des ressources. Dans ces secteurs, on peut s'attendre à ce que la réglementation des licenciements ait un fort impact sur la productivité et les salaires et, par conséquent, sur la part salariale. En revanche, dans les secteurs où les entreprises peuvent procéder à des restructurations via des ajustements internes ou en comptant sur le taux d'attrition naturel des effectifs, une réforme des règles de protection de l'emploi applicables aux contrats à durée indéterminée ne devrait avoir qu'un effet limité. De même, pour étudier l'effet de l'existence d'un salaire minimum, on peut supposer que la variation de ce dernier aurait un effet plus grand sur les salaires et sur la productivité des secteurs qui font le plus appel à une main-d'œuvre bon marché.

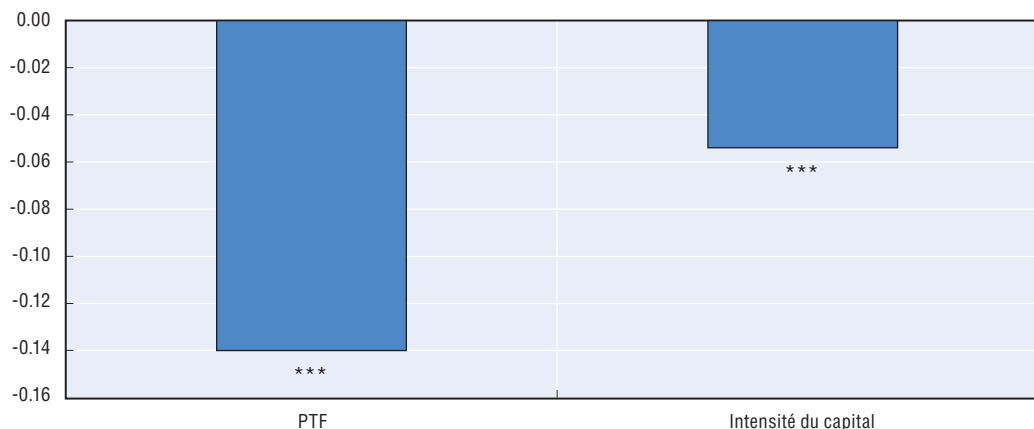
* L'équation [1] peut être considérée comme une équation de forme réduite si la fonction de production totale n'est pas à élasticité de substitution constante.

l'ensemble substituables, la baisse relative de la part du travail dans la valeur ajoutée ne sera pas compensée par une hausse suffisante du taux de salaire. Si, à partir d'hypothèses standard et en fonction de l'intensité capitaliste, un progrès technique qui améliore la productivité du travail n'a pas d'impact sur la part du travail²³, un progrès technique qui améliore la productivité du capital devrait avoir le même effet qu'un accroissement de l'accumulation de capital, et renforcer ainsi l'effet de l'intensité capitaliste (voir encadré 3.4). En conséquence, si l'on considère que le capital et le travail sont des substituts bruts et que le progrès technique est, au moins en partie, de nature à augmenter la productivité du capital, tant le progrès technique qu'un usage plus intensif de capital entraîneront une baisse de la part du travail. Bentolila et Saint-Paul (2003) confirment cette hypothèse théorique en estimant une spécification tirée d'une fonction de production classique à laquelle s'ajoute une mesure résiduelle de l'efficacité – la productivité totale des facteurs (PTF) – sous la forme d'une variable (bruitée) représentative du progrès technique²⁴. Ils constatent que l'accroissement de l'intensité capitaliste et celui de la PTF ont tous deux un impact négatif sur la part du travail²⁵ et surestiment la baisse de celle-ci dans les pays de l'OCDE entre 1972 et 1993.

L'estimation d'un modèle analogue réalisée pour les besoins du présent chapitre (voir encadré 3.4) en choisissant une période différente (1980-2007) donne des résultats qualitativement similaires, à ceci près que les effets sont plus limités (graphique 3.9). Elle montre qu'un accroissement de 1 % de l'intensité capitaliste induirait une réduction intrasectorielle de la part du travail d'environ 0.05 point de pourcentage, tandis qu'un accroissement de 1 % de la PTF entraînerait une contraction de la part du travail de 0.14 point de pourcentage. À première vue, il y a lieu d'en déduire qu'entre 1990 et 2007, la croissance de l'intensité capitaliste et de la PTF a été à l'origine de pas moins de 80 % de l'évolution intrasectorielle de la part du travail dans les pays de l'OCDE²⁶.

Graphique 3.9. Croissance de la PTF, accumulation de capital et baisse intrasectorielle de la part du travail

Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'une augmentation de 1 point de pourcentage de certaines variables



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel d'un accroissement de 1 % de la PTF et du rapport des services tirés du capital à la valeur ajoutée (intensité capitaliste).

*** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660794>

Comment expliquer ce fort effet négatif du progrès technique et de l'accumulation de capital sur la part du travail ? L'une des réponses possibles à cette question a trait à la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) en tant que nouvelle technologie générique, qui a permis des avancées sans précédent en matière d'innovation et d'invention de nouveaux biens d'équipement et processus de production (de moins en moins coûteux). Ces progrès ont accru la productivité mais aussi ouvert à la voie à une automatisation à grande échelle de la production et facilité la substitution entre le capital et le travail (voir, par exemple, Greenwood et Jovanovic, 1999 ; Brynjolfsson et McAfee, 2011). Cette conclusion est confirmée par Arpaia *et al.* (2009) qui, à l'aide d'un modèle structurel, montrent qu'au cours des vingt dernières années, le progrès technique a en fait *augmenté la productivité du capital*²⁷. Pour ces auteurs, en revanche, le fort degré de substitution entre capital et travail serait en fait dû à une forte substitution entre capital et travail peu qualifié et à une complémentarité entre capital et travail très qualifié. D'autres chercheurs ont avancé que dans ce contexte, le progrès technique pourrait être de nature à induire un *remplacement du travail*, dans le sens où il permettrait de remplacer les travailleurs par des machines pour l'exécution de certaines tâches, ce qui serait particulièrement pénalisant pour les travailleurs peu qualifiés et, dans la pratique, pour la productivité globale du travail peu qualifié (voir Zeira, 1998 ; Arthur, 2011 ; et l'étude sur la substitution machine-travail induite par le progrès technique dans Acemoglu, 2011).

Ces deux interprétations semblent concorder avec deux autres constats empiriques. Premièrement, la croissance de la productivité du travail est allée de pair avec une augmentation du poids relatif des diplômés de l'enseignement supérieur dans la rémunération du travail et une contraction de la part des travailleurs moins qualifiés, en particulier ceux ayant un niveau scolaire inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Deuxièmement, si l'on examine cette relation plus en détail, l'accumulation de capital TIC semble avoir eu un effet particulièrement négatif sur les moins instruits, tandis que la croissance de la PTF a surtout affecté la part des personnes ayant un niveau d'instruction moyen (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Ensemble, ces deux résultats donnent à penser qu'au cours de la période considérée, le progrès technique incorporé dans le capital TIC a été fortement biaisé *contre* le travail non qualifié, tandis que le progrès technique non incorporé a été fortement biaisé *en faveur* du travail qualifié. Si le premier résultat est tout à fait conforme aux conclusions des études sur le progrès technique favorable au travail qualifié, le second pourrait s'expliquer par le fait que le progrès technique non incorporé est en fait incorporé au capital immatériel (entrepreneuriat, résultats des activités de R-D, meilleure gestion, pratiques performantes en matière de ressources humaines), autrement dit que les améliorations sont essentiellement incorporées dans le personnel très qualifié.

D'un point de vue pratique cependant, les données disponibles ne permettent pas de déterminer si la relation négative entre progrès technique et variation de la part du travail est appelée à perdurer ou si elle est spécifique aux vingt dernières années et s'estompera progressivement lorsque la diffusion des TIC ralentira. D'une part, selon la théorie de la croissance économique, à long terme, capital et travail sont complémentaires et le progrès technique augmente la productivité du facteur qui ne peut pas s'accumuler (c'est-à-dire le travail ; voir, par exemple, Acemoglu, 2002). Par conséquent, le progrès technique qui accroît la productivité du capital et la substituabilité entre capital et travail sont probablement des phénomènes temporaires liés à la diffusion rapide des TIC et des innovations qui en découlent. Par contre, selon cette conception, dans la mesure où l'offre de main-d'œuvre qualifiée

augmente plus vite et accroît par là même les incitations à créer des biens d'équipement à même de compléter le travail qualifié, le progrès technique reste défavorable à la main-d'œuvre non qualifiée. D'autre part, selon une analyse plus pessimiste, les TIC ont changé la nature du progrès technique, qui est plus rapide mais est désormais incorporé dans des machines dont la principale raison d'être est de remplacer les emplois auparavant occupés par certaines catégories de travailleurs (Brynjolfsson et McAfee, 2011 ; Acemoglu, 2011). Si tel est le cas, la plupart des travailleurs, surtout les moins qualifiés, se trouveraient alors engagés dans une « course contre la machine » et leur position relative tendrait à se dégrader.

L'impact de la concurrence internationale, des délocalisations et de l'investissement direct étranger

L'intégration croissante des marchés du travail et des marchés de produits est un autre facteur qui a exercé une influence déterminante sur les évolutions économiques observées dans les pays de l'OCDE ces dernières décennies. Le progrès technologique et la suppression progressive des restrictions internationales aux flux d'échanges et de capitaux ont permis d'éloigner physiquement la production des biens et des services des marchés finals, tandis que dans le même temps, les migrations internationales se sont traduites par une mondialisation de l'offre de main-d'œuvre. En permettant aux entreprises de mieux tirer parti des économies d'échelle et de leur avantage comparatif en exportant davantage, ce processus d'expansion des échanges a stimulé la croissance économique dans les pays de l'OCDE (voir, par exemple, Felbermayr et al., 2011). Néanmoins, l'intensification de la concurrence internationale a aussi accru les pressions concurrentielles auxquelles sont soumises les entreprises implantées dans les pays les plus riches, les obligeant ainsi à contenir leurs coûts salariaux. Les entreprises et activités qui ne sont pas en mesure de rester compétitives réduisent leurs effectifs et finissent par disparaître ou délocalisent leur production dans des pays où le coût de la main-d'œuvre semble plus favorable. Dans ce contexte, les travailleurs peuvent accepter de modérer leurs revendications salariales pour sauver leurs emplois, tandis que les entreprises sont tentées d'accroître le degré d'automatisation de leur processus de production pour rester compétitives. De très nombreuses études montrent que la pénétration accrue des importations en provenance des pays en développement, couplée aux délocalisations de la production vers ces pays, rend la demande de main-d'œuvre locale plus sensible au coût du travail (voir, par exemple, OCDE, 2007 ; Hijzen et Swaim, 2010 ; Bloom et al., 2011)²⁸.

Les rares données agrégées dont on dispose semblent indiquer que la baisse des prix à l'importation a pesé sur la part du travail dans les pays à haut revenu, du fait que les produits importés viennent de plus en plus souvent de pays en développement et sont en général des biens à forte intensité de main-d'œuvre (voir Harrison, 2002 ; FMI, 2007)²⁹. Dans la mesure où les obstacles à la sortie de capitaux sont limités et ont diminué au fil du temps, la pénétration accrue des importations peut aussi être le signe de la délocalisation à l'étranger d'une production qui continue de répondre à la demande intérieure. Ainsi, l'Organisation internationale du travail (2011) observe une relation négative entre le ratio des avoirs et engagements étrangers sur le PIB et la part du travail dans les régressions sur données internationales agrégées. Les analyses au niveau agrégé ne permettent toutefois pas de prendre en compte l'endogénéité potentielle et de neutraliser les effets de divers facteurs de confusion³⁰. Dans ce contexte, les estimations sectorielles réalisées pour les besoins du présent chapitre ne révèlent aucun lien entre l'intensification de la concurrence sur les marchés intérieurs du fait de la pénétration accrue de biens produits à l'étranger et la baisse

intrasectorielle de la part du travail. En fait, cette baisse n'est corrélée ni aux variations du prix relatif des produits importés par rapport aux produits locaux, ni à la pénétration des importations et au degré d'exposition à la concurrence internationale – somme de la pénétration des importations et de l'orientation de la production vers l'exportation³¹ –, même lorsque l'on tient compte de l'endogénéité possible de cette dernière variable (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées)³².

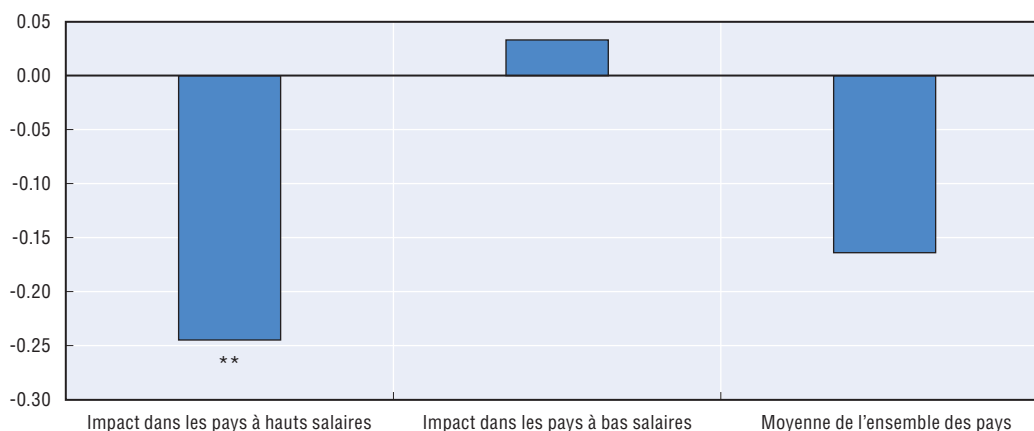
Il faut toutefois rester prudent quant aux conclusions à tirer de ces résultats. En réalité, ces estimations constituent probablement la limite inférieure du véritable effet de l'intensification de la concurrence des importations, si cet effet est négatif. En fait, sur les marchés des pays riches, la concurrence des entreprises qui produisent dans des pays à faible coût de main-d'œuvre est sans doute particulièrement forte pour les entreprises nationales à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée. Si la concurrence des producteurs étrangers à faible coût conduit ces entreprises à disparaître ou à délocaliser leur activité, le secteur d'activité concerné deviendra relativement plus intensif en main-d'œuvre qualifiée. Selon son degré d'intensité capitalistique, ce secteur verra probablement sa part du travail progresser puisque les travailleurs qualifiés disposent en général d'un plus grand pouvoir de négociation – ainsi qu'il ressort des données empiriques (cf. Cahuc *et al.*, 2006)³³. Parallèlement, une partie des travailleurs non qualifiés retrouvera un emploi dans d'autres secteurs – moins touchés par la concurrence des importations –, dont la part du travail, au contraire, baissera. En conséquence, dans la mesure où on les appréhende à travers une comparaison entre secteurs des différences intrasectorielles, les effets estimés seront généralement biaisés vers le haut. Malheureusement, on ne dispose pas de données fiables par niveau de qualification ou d'instruction suffisamment désagrégées pour tester la validité de cette hypothèse. Néanmoins, les estimations calculées pour les besoins du présent chapitre montrent que, dans les économies avancées, une pénétration accrue des importations entraîne une réaffectation des ressources des secteurs touchés vers d'autres branches d'activité nationales ou vers des pays dont les coûts de main-d'œuvre sont plus faibles (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Le constat selon lequel les réductions d'effectifs sont plus importantes dans les secteurs où le taux de pénétration des importations croît le plus corrobore l'argument exposé précédemment et confirme donc d'une certaine façon le probable biais vers le haut des estimations intrasectorielles de l'impact de la concurrence des importations sur la part du travail.

En outre, la pénétration des importations semble progresser plus vite dans les secteurs où la part du travail est élevée (voir Bassanini et Manfredi, 2012). Dès lors, les redéploiements plus importants que subissent ces secteurs du fait de leur exposition aux échanges se traduisent par une contraction de leur poids relatif dans la valeur ajoutée globale, qui entraîne à son tour une baisse de la part globale du travail. À titre d'exemple, entre 1990 et 2007, on estime que la pénétration accrue des importations de produits manufacturés et les redéploiements entre secteurs qui en ont résulté expliquent à hauteur de 0.1 point de pourcentage, en moyenne, la baisse de la part du travail dans le secteur manufacturier des pays ayant un niveau de salaire réel supérieur à la moitié de celui des États-Unis (ci-après dénommés pays à hauts salaires), ce qui correspond à environ 3 % de la contraction totale de la part du travail manufacturier dans les pays à hauts salaires. Cet effet, bien que faible, est statistiquement significatif.

La concurrence internationale qui s'exerce sur le marché des produits finis n'est pas le seul canal par lequel la mondialisation peut avoir une influence sur la part du travail. Ainsi, les entreprises nationales peuvent externaliser à l'étranger une partie de la chaîne de production ou menacer de le faire – en particulier la production de biens intermédiaires à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée – afin d'atténuer la pression exercée par les coûts de main-d'œuvre. Les données agrégées montrent que la délocalisation des étapes intermédiaires de la production influe négativement sur la part du travail (Jaumotte et Tytell, 2007). Au niveau sectoriel, l'OCDE (2007) et Hijzen et Swaim (2010) observent que les délocalisations intrasectorielles (mesurées par le ratio des consommations intermédiaires importées sur la production intérieure au sein d'un même secteur) sont associées négativement à la demande de main-d'œuvre et positivement à son élasticité par rapport aux salaires. D'après les estimations sectorielles effectuées pour les besoins de ce chapitre, la délocalisation des étapes intermédiaires du processus de production, ou délocalisation intrasectorielle (telle que définie dans OCDE, 2007), exerce une pression à la baisse faible mais significative sur la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée (graphique 3.10). Entre 1995 et 2005, les délocalisations intrasectorielles d'activités manufacturières se sont accrues de 0.8 point de pourcentage en moyenne dans les pays à salaires élevés pour lesquels on dispose de données, et l'on estime que cette variation a engendré une baisse d'environ 0.2 point de pourcentage de la part du travail. Sachant que la baisse moyenne de la part du travail dans ces secteurs a été d'environ 3 points au cours de la même période, on peut imputer à l'accélération des délocalisations intrasectorielles environ 7 % de cette réduction³⁴.

Graphique 3.10. Délocalisations et baisse intrasectorielles de la part du travail

Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'un accroissement de 1 point de pourcentage des délocalisations intrasectorielles



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel d'une hausse d'un point de pourcentage du ratio des consommations intermédiaires importées sur le produit intérieur au sein d'un même secteur d'activité. Les pays à hauts salaires sont ceux où le salaire horaire brut moyen, en parités de pouvoir d'achat, était égal ou supérieur à 50 % du niveau observé aux États-Unis en 1997.

** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660813>

Si la délocalisation des activités de production entraîne les salaires et la demande de main-d'œuvre à la baisse, on pourrait penser que l'investissement direct étranger (IDE), en revanche, a un impact plus positif sur les travailleurs. En effet, on estime généralement que

les rachats d'entreprises par des investisseurs étrangers se traduisent par une accélération de la croissance des salaires dans les entreprises rachetées. De plus, des études ont mis en évidence l'existence de retombées salariales de l'IDE, certes plus réduites dans le cas des travailleurs non qualifiés des pays riches, sur les autres entreprises locales. Cela dit, dans ces pays, l'impact des rachats d'entreprises sur le niveau de l'emploi dans les entreprises rachetées est en général négatif et l'on constate que les destructions d'emplois sont plus nombreuses dans les filiales géographiquement éloignées de leur siège (voir, par exemple, Driffield et Girma, 2003 ; OCDE, 2008b ; Landier et al., 2009 ; Hijzen et al., 2010). Les estimations effectuées pour les besoins du présent chapitre donnent à penser que les réglementations qui rendent plus difficile l'investissement direct de l'étranger sont de nature à faire baisser la part du travail, même si la significativité statistique de cet effet dépend des pays compris dans l'échantillon (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées)³⁵. Il est donc possible que la déréglementation de l'investissement direct de l'étranger ait aidé à freiner le recul de la part du travail, mais cette question mériterait des études complémentaires³⁶.

Dans l'ensemble, la mondialisation contribue à la contraction de la part du travail. Il semble bien que l'augmentation des délocalisations intrasectorielles fasse baisser la part du travail, alors que la concurrence étrangère sur les marchés nationaux tend à induire des modifications structurelles qui ont un effet défavorable sur la part globale du travail³⁷. Ensemble, ces deux effets représentent au moins 10 % du recul observé de la fraction du revenu national qui revient aux travailleurs.

L'influence des privatisations et de l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits

Les réformes de la réglementation favorisant la concurrence, notamment la privatisation des entreprises publiques et la réduction des obstacles à l'entrée, constituent l'un des changements institutionnels les plus importants menés à bien par les gouvernements des pays de l'OCDE ces dernières décennies. Ces réformes ayant eu un impact positif sur la croissance et négatif sur les prix (voir, par exemple, Nicoletti et Scarpetta, 2003), elles ont profité aux travailleurs sous la forme de salaires réels plus élevés.

Pourtant, d'après la théorie économique, la part des salaires est généralement plus élevée dans les entreprises contrôlées par l'État. Il est en effet démontré que des dirigeants qui bénéficient d'une sécurité de l'emploi et dont la rémunération est peu sensible aux bénéfices (et qui ne sont pas soumis à de fortes contraintes budgétaires) veillent à préserver le niveau de leurs effectifs soit par crainte des conflits, soit pour accroître leur influence sur la société (voir, par exemple, Bertrand et Mullainathan, 2003 ; Atanassov et Kim, 2009). De plus, il n'est pas rare que les dirigeants d'entreprises publiques subissent des pressions politiques pour conserver des effectifs en surnombre (voir Bertrand et al., 2005). Dans un cas comme dans l'autre, le résultat est le même : les salaires pèsent plus lourd dans les entreprises publiques, si bien qu'en cas de privatisation, la part du travail risque de baisser (Azmat et al., 2012)³⁸.

À l'inverse, dans un modèle théorique standard où les entreprises et les salariés sont homogènes, la diminution des obstacles à l'entrée est censée entraîner une hausse de la part du travail (voir, par exemple, Blanchard et Giavazzi, 2003). En effet, l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits réduit la rente perçue par l'entreprise et, partant, le surplus partagé avec les salariés. Cependant, comme les marges sur les prix

sont généralement supérieures aux marges sur les salaires – c'est-à-dire à la différence entre le salaire négocié et le salaire de réserve –, la masse salariale nominale devrait diminuer moins que la valeur ajoutée nominale, faisant ainsi remonter la part des salaires.

L'analyse empirique de l'impact des obstacles à l'entrée et de la présence de l'État dans le capital des entreprises sur la part du travail proposée dans ce chapitre repose sur l'examen de la relation entre ces trois variables sur la base d'un échantillon d'industries de réseau (dans les secteurs de l'énergie, des transports et des communications par exemple) dans 25 pays de l'OCDE entre 1980 et 2007 (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour des estimations détaillées). Il a fallu restreindre l'analyse à ces industries car ce sont les seules pour lesquelles on dispose de séries chronologiques longues correspondant aux indicateurs de l'OCDE relatifs aux réglementations sectorielles et à la présence capitalistique de l'État. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'industries qui étaient strictement réglementées et fortement contrôlées par l'État dans les années 80 et au début des années 90, mais qui ont ensuite fait l'objet d'un vaste mouvement de libéralisation favorable à la concurrence (voir Wölfl *et al.*, 2009). Elles figurent aussi parmi celles où la part du travail a le plus baissé (graphique 3.5). Elles constituent donc un « laboratoire » intéressant pour étudier l'effet de la déréglementation et des privatisations sur la part du travail.

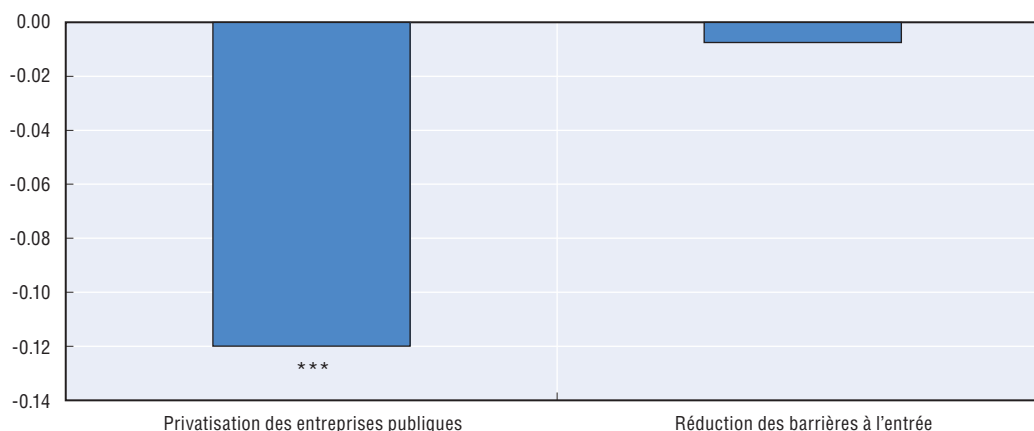
L'analyse empirique réalisée pour les besoins du présent chapitre confirme ce que dit la théorie, à savoir qu'il existe une corrélation positive entre la présence capitalistique de l'État et la part du travail (graphique 3.11)³⁹. Si l'on en juge par les estimations les plus fiables, les résultats montrent que la réduction moyenne des participations publiques observée dans les industries de réseau entre 1990 et 2007 dans les pays de l'OCDE (environ 0.1 point par an de l'indicateur correspondant de l'OCDE) a entraîné une baisse intrasectorielle de la part du travail d'environ 0.12 point de pourcentage par an⁴⁰. Autrement dit, les privatisations à grande échelle qu'ont connues les industries de réseau expliqueraient quelque 33 % de la baisse de la part du travail au sein de ce secteur.

Quel a été l'impact des privatisations sur l'évolution de la part du travail dans l'ensemble du secteur des entreprises ? Au cours de la période considérée, les industries de réseau représentaient en moyenne 15 % de la valeur ajoutée du secteur des entreprises. Par conséquent, même si l'on suppose que les privatisations n'ont pas contribué au recul de la part du travail dans les autres secteurs d'activité, le désengagement de l'État de ces industries explique déjà environ 5 % de la contraction de la part du travail dans l'ensemble du secteur des entreprises. Or, dans de nombreux pays, la vente de participations publiques ne s'est pas limitée aux industries de réseau⁴¹. Par conséquent, même s'il faut rester prudent lorsque l'on cherche à extrapoler des résultats d'un secteur à l'autre, l'impact des privatisations sur la baisse de la part du travail dans le secteur des entreprises a sans doute été beaucoup plus important, en réalité, que ne le laissent penser les chiffres susmentionnés. Cela dit, comme la marge de réduction possible de la présence de l'État est à présent limitée du fait de l'ampleur des privatisations qui ont déjà eu lieu, on peut s'attendre à un certain ralentissement de la baisse de la part globale du travail passant par ce canal.

En revanche, les estimations empiriques ne font apparaître aucun impact de la réduction des obstacles à l'entrée sur la part du travail (graphique 3.11). Peut-être est-ce là le signe que l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits a été contrebalancée dans ses effets par une diminution du pouvoir de négociation du salarié moyen. C'est ce que nous verrons dans la prochaine section.

Graphique 3.11. Privatisations, réduction des obstacles à l'entrée et baisse intrasectorielle de la part du travail

Estimation en points de pourcentage de l'impact sur la part du travail d'une réduction de 0.1 point de certains indicateurs de la réglementation



Note : Estimation de l'impact intrasectoriel des privatisations et de la réduction des obstacles à l'entrée dans les industries de réseau sur la part du travail, à partir de coefficients calculés pour la période 1990-2007. La réforme de la réglementation est mesurée par les variations des indicateurs de l'OCDE relatifs à la présence capitaliste de l'État et aux réglementations anticoncurrentielles. Ces indicateurs varient entre 0 (pas de présence capitaliste de l'État ou de réglementation anticoncurrentielle) et 6 (réglementation maximale). La présence capitaliste de l'État et les obstacles à l'entrée ont respectivement diminué de 0.10 et 0.22 point par an en moyenne entre 1990 et 2007.

*** : résultats statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Source : Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660832>

3. Conventions collectives, pouvoir de négociation des salariés et part du travail

En raison du manque de données sur les négociations collectives par branche, il n'est pas possible, pour déterminer le rôle des institutions de la négociation collective dans l'érosion de la part du travail, de recourir au type d'analyse quantitative menée dans les sections qui précèdent. C'est pourquoi cet aspect est évalué sous un angle plus qualitatif. Premièrement, ces institutions ont-elles connu une évolution de nature à entraîner une diminution du pouvoir de négociation des salariés, et, par conséquent, de leur part dans le partage de la rente économique avec les employeurs ? La création des syndicats est justifiée par l'asymétrie de la relation entre les salariés, pris individuellement, et les employeurs en matière d'accès à l'information et de pouvoir de négociation. La législation du travail fournit un cadre pour que la négociation collective rééquilibre ce pouvoir entre les deux parties. Il s'ensuit que, toutes choses égales par ailleurs, et par rapport à une situation dans laquelle les contrats individuels prédominent, plus les négociations collectives sont développées, plus le pouvoir de négociation des salariés peut être important⁴². Deuxièmement, d'autres facteurs, non directement liés aux institutions de la négociation collective, ont-ils affecté le pouvoir de négociation des salariés, et, partant, le partage final de la rente économique ?

Évolution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives

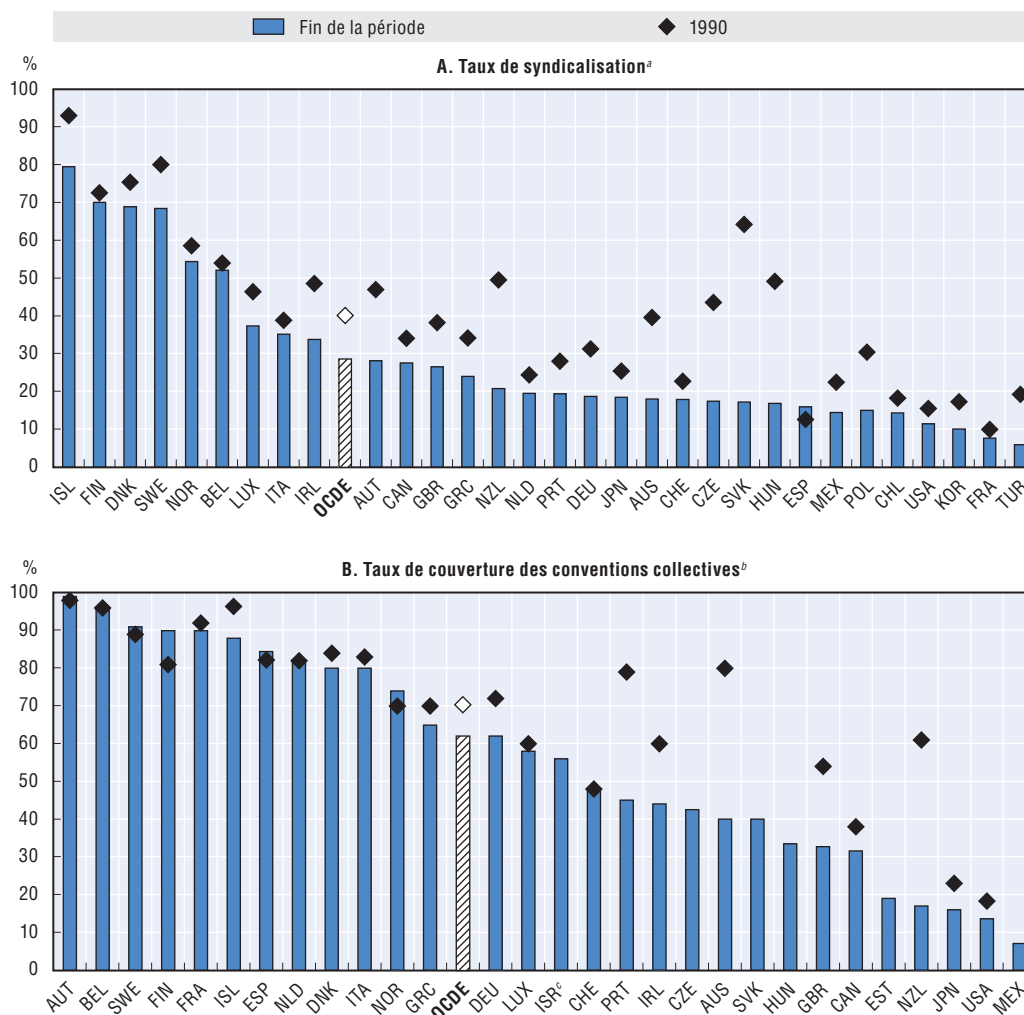
Les taux de syndicalisation et de couverture des conventions collectives sont deux indicateurs traditionnellement utilisés pour évaluer le pouvoir de négociation des salariés

et la portée des conventions collectives. L'évolution des taux de syndicalisation des pays de l'OCDE depuis 1990 est assez claire, puisqu'une baisse est observée dans tous ces pays à l'exception de l'Espagne (graphique 3.12, partie A). Cependant, l'ampleur de cette diminution varie fortement d'un pays à l'autre. Ainsi, la baisse a été relativement limitée en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Norvège. De manière générale toutefois, elle a été forte dans la majeure partie des pays, en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale, qui ont dû mettre sur pied de nouvelles structures de relations professionnelles au sein de l'entreprise en peu de temps après leur passage à l'économie de marché. Elle l'a aussi été en Australie et en Nouvelle-Zélande, du fait d'une déréglementation marquée des relations collectives dans l'entreprise, d'ailleurs partiellement remise en cause par les pouvoirs publics récemment (Hayter *et al.*, 2011). Les pays d'Europe du Nord et la Belgique sont les seuls pays qui affichaient un taux de syndicalisation supérieur à 50 % à la fin des années 2000.

Outre d'éventuelles réformes institutionnelles, un certain nombre de facteurs structurels pourraient avoir contribué, de façon plus ou moins importante selon les pays, à l'érosion du taux de syndicalisation. Un taux de chômage élevé, relativement persistant dans certains pays, rend plus difficile pour les syndicats à la fois de recruter de nouveaux membres et de mener à bien des actions collectives. Les changements structurels caractérisés par une réduction de la part de l'industrie manufacturière et la hausse de celle des services dans l'emploi total ont également affaibli la base traditionnelle des syndicats dans de nombreux pays (Hayter *et al.*, 2011). La privatisation des infrastructures et entreprises fournissant des services d'intérêt public et des services publics a généralement eu le même effet, le taux de syndicalisation étant généralement beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé⁴³. Le recours croissant à des travailleurs à temps partiel, temporaires ou contractuels dans la plupart des pays a également induit une modification de la nature des relations du travail qui a rendu plus difficile le recrutement d'adhérents par les syndicats. Les travailleurs temporaires sont beaucoup moins susceptibles d'être syndiqués que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, et il leur est difficile de s'organiser et d'être représentés dans les négociations collectives. Les travailleurs employés par des sous-traitants n'ont aucune possibilité d'interaction avec ceux dont dépend réellement le processus de négociation, et n'ont donc aucun intérêt à adhérer aux syndicats de l'entreprise pour laquelle ils travaillent (Wills, 2009).

S'agissant de la couverture des conventions collectives, l'évolution depuis 1990 est plus contrastée selon les pays (graphique 3.12, partie B) et, bien souvent, elle ne reflète pas l'érosion relativement importante du taux de syndicalisation (graphique 3.13). La raison en est que le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives dépend lui-même de l'interaction entre différents facteurs : le taux de syndicalisation, la structure de négociation – en particulier l'importance des négociations multipatronales et, lorsqu'elles sont importantes, la densité des organisations patronales – et la mesure dans laquelle l'État favorise les négociations collectives et l'extension des conventions collectives aux employeurs et salariés non affiliés aux partenaires sociaux parties à la négociation. Les pays où les négociations multipatronales sont la règle et/ou la loi prévoit des dispositifs d'extension des conventions collectives, tels que l'Autriche, la Belgique, la France, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, ont tous des taux de couverture des conventions collectives élevés, nettement supérieurs aux taux de syndicalisation. L'évolution de ces différents facteurs institutionnels expliquent également celle des taux de couverture des conventions collectives.

Graphique 3.12. **Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année pour laquelle des données sont disponibles**



Note : Le taux de syndicalisation correspond au nombre de travailleurs syndiqués en pourcentage du salaire et des salariés. Le taux de couverture des conventions collectives désigne le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, en pourcentage du total de la masse salariale totale et des effectifs (les salariés ne disposant pas d'un droit à la négociation collective ont été exclus du numérateur comme du dénominateur).

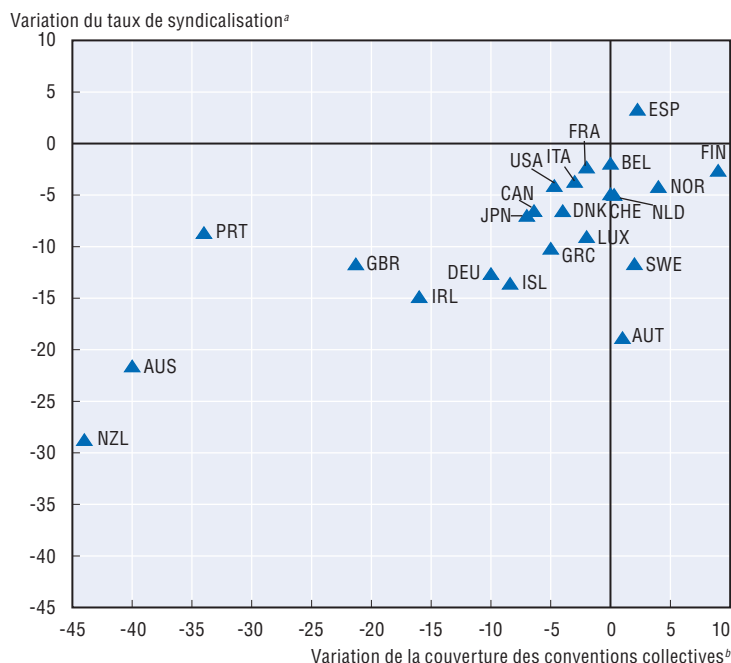
- a) La dernière année pour laquelle des données sont disponibles correspond à 2010 pour l'Australie, l'Autriche, le Canada, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis ; à 2009 pour la Belgique, le Chili, la République tchèque, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, l'Espagne, la Suisse et la Turquie ; et à 2008 pour la France, la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg et la République slovaque. Les données se rapportent à 1995 au lieu de 1990 pour la République tchèque et la Hongrie, à 1992 pour le Mexique et à 1994 pour la République slovaque.
- b) La dernière année pour laquelle des données sont disponibles correspond à 2009 pour l'Autriche, le Canada, la République tchèque, l'Estonie, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, la République slovaque, le Royaume-Uni et les États-Unis ; à 2008 pour la Belgique, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, les Pays-Bas, la Norvège, l'Espagne, la Suède et la Suisse ; et à 2007 pour l'Australie, le Danemark, la Finlande et la Nouvelle-Zélande. Les données se rapportent à 1991 au lieu de 1990 pour la Suède et la Suisse, et à 1989 pour l'Islande. La République tchèque, la Hongrie, Israël, le Mexique et la République slovaque ont été exclus de la moyenne de l'OCDE, les données se rapportant à 1990 n'étant pas disponibles.
- c) Informations sur les données relatives à Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Base de données de l'OCDE sur les syndicats ; Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660851>

Graphique 3.13. Évolution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives, 1990 et dernière année disponible^a

Points de pourcentage



a) Voir le graphique 3.12 pour des précisions sur les dates.

Source : Base de données de l'OCDE sur les syndicats ; Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660870>

Depuis 1990, la couverture des conventions collectives est en hausse dans deux pays d'Europe du Nord, en l'occurrence la Finlande et la Norvège ; elle est relativement stable en Suède et dans une majorité de pays d'Europe continentale (graphique 3.12, partie B). En Autriche et en Suède, cette hausse forme un contraste saisissant avec la chute du taux de syndicalisation enregistrée dans le même temps (graphique 3.13). Dans tous ces pays, les négociations collectives multipatronales occupent une place prépondérante et les droits de négociation des syndicats et/ou des salariés sont clairement établis, et ces deux facteurs institutionnels n'ont connu aucun changement significatif durant la période considérée.

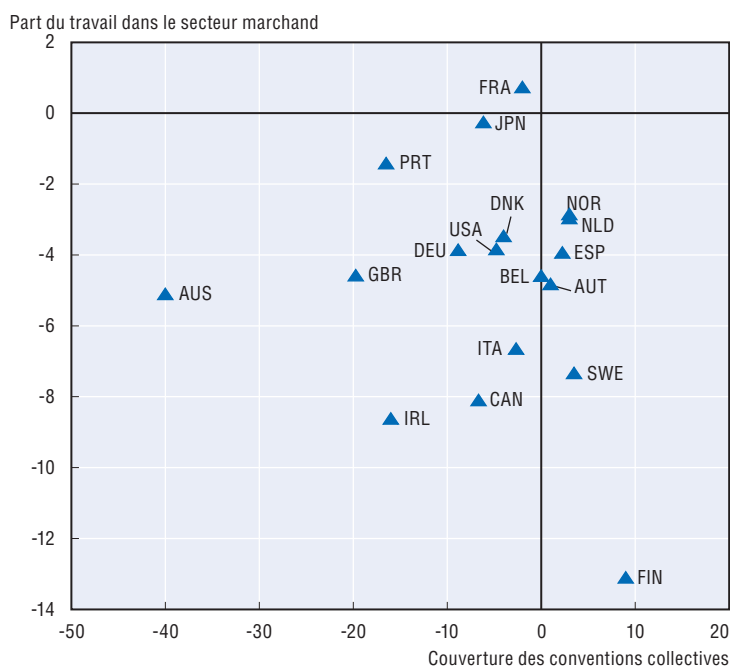
En revanche, de nombreux pays ont enregistré une nette diminution de la couverture des conventions collectives durant la même période. Les plus fortes baisses ont été observées dans des pays qui ont radicalement réformé leur cadre de négociation collective, tels que la Nouvelle-Zélande et l'Australie, qui sont passées d'un système dans lequel les accords ou « sentences » (*awards*) – dans le cas de l'Australie – de branche occupaient une place prépondérante et où l'extension des conventions à d'autres secteurs était courante à un système où les négociations se déroulent essentiellement à l'échelon de chaque entreprise. La forte baisse du taux de couverture des conventions collectives au Royaume-Uni est également la résultante d'une série de réformes engagées des années 80 au début des années 90⁴⁴. Au Portugal, l'effondrement du taux de couverture s'explique par l'entrée en vigueur, en 2009, d'un nouveau code du travail, qui a considérablement accru le pouvoir de négociation des employeurs et leur a permis de se désengager plus facilement des conventions collectives existantes (EIRO, 2011). Par ailleurs, les négociations collectives

ont également vu leur couverture diminuer dans les pays où elles se déroulent le plus souvent au niveau de l'entreprise et ne s'appliquent qu'aux entreprises où les syndicats ont une forte représentativité. En toute logique, ce recul a suivi celui du taux de syndicalisation, relativement faible aux États-Unis, au Canada et au Japon, et plus important en Irlande⁴⁵. La couverture des conventions collectives a également fortement diminué en Allemagne, où dominent les négociations multipatronales et où les institutions de la négociation collective n'ont pas été réformées. Cette diminution s'explique à la fois par la part croissante de salariés embauchés dans le cadre de contrats de travail atypiques, tels que les « mini-jobs », par une moindre participation des employeurs aux organisations patronales et par une érosion continue de l'extension des accords de branche⁴⁶.

En somme, bien que la couverture des conventions collectives reste élevée dans les pays d'Europe du Nord et dans certains pays d'Europe continentale, le nombre de salariés couverts a eu tendance à diminuer au sein de la zone OCDE, ce qui signifie qu'une part croissante des salaires sont déterminés au niveau individuel. Quoi qu'il en soit, une comparaison simple de l'évolution de la part du travail dans le secteur des entreprises et de celle de la couverture des conventions collectives ne révèle aucune corrélation évidente (graphique 3.14). Notons que certaines des plus fortes baisses de la part du travail dans le secteur des entreprises concernent des pays où la couverture des conventions collectives a progressé ou n'a que peu diminué, comme la Finlande, la Suède ou l'Italie.

Graphique 3.14. **Évolution de la part du travail et de la couverture des conventions collectives**

Évolution entre 1990-92 et 2005-07, en points de pourcentage



Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les Bases de données STAN de l'OCDE et EUKLEMS et Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aiaa.net/208.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660889>

Évolution des structures de négociation collective

L'une des raisons de l'absence de corrélation entre la part du travail et la couverture des conventions collectives, qui peut être considérée comme un indicateur de la « quantité » de négociations collectives, réside peut-être dans la « qualité » de la négociation et la manière dont elle a évolué. La structure des institutions de la négociation collective a-t-elle évolué de telle manière qu'elle a contribué à l'érosion de la part de valeur ajoutée qui est revenue aux salariés entre 1990 et les années précédant la crise financière mondiale ?

Comme nous l'avons noté plus haut, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont les seuls pays dont le système de négociations collectives ait connu un changement radical depuis 1990. En conséquence, ces deux pays font dorénavant partie du groupe de pays dotés de systèmes de négociations collectives très *décentralisés*, fonctionnant principalement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, et où il existe peu ou pas de tentatives ou de possibilités de coordination des négociations salariales entre les différents acteurs. Ce groupe comprend aussi le Canada, le Japon, la Corée, la Pologne, le Royaume-Uni et les États-Unis (tableau 3.1). Des accords de branche existent certes dans ces pays, mais principalement dans le secteur public ou dans quelques branches bien spécifiques du secteur des entreprises. Dans les autres pays de l'OCDE, la transformation des systèmes de négociations collectives a principalement eu lieu au sein des institutions existantes et a résulté de réformes ou de changements progressifs, dans lesquels l'État s'est impliqué à des degrés variables.

Des conventions centralisées pour pallier les défauts de coordination

Dans un certain nombre de pays européens où les négociations sectorielles jouaient un rôle majeur, les pouvoirs publics ont encouragé, dans les années 90, le passage (ou le retour) à l'adoption d'accords à l'échelle nationale. La mise en œuvre de tels accords est étroitement liée au processus d'intégration économique européenne. La mondialisation économique et la libéralisation financière étaient certes en cours dans de nombreux pays et régions, mais le processus d'intégration des marchés a été particulièrement marqué au sein de l'Union européenne et a introduit une concurrence entre les salariés des différents pays. De plus, l'intégration monétaire a exclu tout ajustement externe par les taux de change pour compenser la perte de compétitivité nationale et, à compter de 1999 pour les pays de l'Union économique et monétaire (UEM), tout recours aux instruments de politique monétaire pour faire face aux chocs asymétriques. En conséquence, l'ajustement aux déséquilibres et aux chocs économiques a été de plus en plus supporté par le marché du travail⁴⁷. Certains pays européens disposaient de systèmes de conventions collectives centralisés et/ou coordonnés permettant une forte réactivité des salaires aux chocs. Par exemple, en Autriche, au Danemark et en Allemagne, les négociations salariales conduites dans les secteurs exportateurs servent de référence pour le reste de l'économie – cette forme de coordination est dénommée « négociations pilotes » (*pattern bargaining*). En revanche, dans d'autres pays européens, la coordination des négociations collectives n'était pas suffisante pour que les salaires puissent s'adapter à une inflation élevée, à d'importants déficits commerciaux ou à un fort taux de chômage, ce qui a incité les pouvoirs publics à intervenir pour conclure des accords centralisés (Hassel, 2006 ; Traxler et Brandl, 2010).

Depuis 1990, neuf pays européens ont mis en œuvre des conventions collectives centralisées comportant des dispositions relatives aux salaires⁴⁸. Ces conventions prévoyaient parfois des restrictions salariales en échange de baisses d'impôt (en Finlande

Tableau 3.1. **Structure des systèmes de négociation collective : niveaux de négociation et coordination**

Deuxième moitié des années 2000, avant la crise

Niveau dominant*		Central (1)	Sectoriel (2)	Extension	Dérogations	Local (3)	Changement de niveau dominant depuis les années 90	Type de coordination
Central	BEL	xxx	xx	xxx	x	x		xxx Imposée par l'État
	IRL ^b	xxx	x	x	xx	xx		xxx Tripartite
Sectoriel	AUT		xxx	x		x		xxx Négociations pilotes
	DEU		xxx	x	xxx	xx		xxx Négociations pilotes
	ESP	x	xxx	xx	x	x		xxx Inter-organisations
	FIN		xxx	xx	x	x	2 → 1, 1 → 2, 3	xx Intra-organisations
	GRC ^b	x**	xxx	xx		x		xx Inter-organisations
	ITA ^b		xxx		x	x		xxx Inter-organisations
	NLD		xxx	xx	xx	x		xxx Négociations pilotes
	NOR	x	xxx	x	x	x		xxx Négociations pilotes
	PRT		xxx	xx		x		Xx Intra-organisations
Entreprise/établissement	AUS ^a		x			xxx	2 → 3	
	CAN		x			xxx		
	CZE		xx	xx		xxx		x Intra-organisations
	DNK		xx			xxx	2 → 3	xx Négociations pilotes
	FRA	x	xx	xxx	x	xxx	2 → 3	x Intra-organisations
	GBR		x			xxx		
	HUN	x	x	x	x	xxx		x Tripartite
	JPN					xxx		x Intra-organisations
	KOR		x			xxx		
	POL	x**	x		x	xxx		
	SVK		xx	x		xxx	1, 2 → 3	x Intra-organisations
	SWE		xx			xxx	2 → 3	xx Négociations pilotes
	USA		x			xxx		

Note : x = faible ; xx = moyen ; xxx = fort, désignent le poids relatif des niveaux de négociation et le degré de coordination. Le tableau se lit horizontalement, puisqu'il décrit le poids relatif des différents niveaux de négociation et de l'extension des accords de branche (ou de la dérogation à ces accords) au sein de chaque pays. Il n'a pas vocation à permettre de comparer le poids relatif d'un niveau de négociation donné entre les pays.

* 1 : négociations centralisées, 2 : négociations sectorielles ; 3 : négociations locales.

** En Grèce et en Pologne, seule la définition du salaire minimum est négociée au niveau central.

a) Les systèmes de négociations collectives ont connu des changements significatifs en Grèce, en Irlande et en Italie à la suite du déclenchement de la crise financière mondiale. Ces systèmes ne sont pas inclus dans l'étude parce qu'ils ne sont pas pertinents pour la période étudiée dans le présent chapitre.

b) En Australie, les « sentences » rendues par Fair Work Australia occupent une place prépondérante au niveau sectoriel. Elles ne constituent pas des « accords » collectifs *stricto sensu* parce que les organisations syndicales et patronales n'ont qu'une voix consultative. Elles s'appliquent à un secteur dans son ensemble. Les accords négociés au niveau de l'entreprise ne peuvent pas être globalement moins favorables que les accords sectoriels, mais leurs différentes composantes peuvent faire l'objet d'arbitrages (par exemple salaire contre temps de travail).

Source : Secrétariat de l'OCDE, à partir de différentes sources présentées à l'annexe 3.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661212>

et en Irlande) et/ou d'une amélioration des avantages consentis aux salariés (Finlande). En Belgique, aux Pays-Bas et en Suède, des accords ont été signés après que le gouvernement a menacé de geler les salaires en cas d'échec des négociations. Par rapport aux conventions centralisées antérieures, ces nouveaux accords ont pris de moins en moins la forme de contrats officiels ayant force de loi et se sont appuyés davantage sur des directives et objectifs. De manière générale, ils ont atteint leur but, qui consistait à modifier les attentes salariales des travailleurs et à induire une modération des salaires⁴⁹.

Davantage de décentralisation pour accroître la flexibilité

Dans le même temps, dans la plupart des pays de l'OCDE, le rôle joué par les négociations collectives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement s'est accru, ce qui s'est traduit par une forte décentralisation des systèmes de négociation collective depuis 1990. Ce processus s'est souvent amorcé dans les années 80 pour les négociations sur le temps de travail, mais s'est ensuite étendu aux questions de rémunération. Ce mouvement de décentralisation peut s'expliquer par trois facteurs principaux (Visser, 2004). Premièrement, sous l'effet de l'intensification de la concurrence internationale, les accords de branche ont perdu leur capacité à favoriser l'instauration de conditions égales pour tous et à prévenir la concurrence à la baisse sur les salaires – ce qui est traditionnellement considéré par les organisations syndicales et patronales comme leur principal avantage. Deuxièmement, des changements dans la nature des activités des entreprises, tels que l'importance croissante des facteurs hors-prix, encouragent une gestion des ressources humaines propre à chaque établissement, tandis que la diversification des activités des sociétés a donné naissance à un décalage de plus en plus grand entre les accords de branche et les activités de l'entreprise. Enfin, le durcissement de la concurrence internationale contraint les entreprises à réagir rapidement à la concurrence salariale de leurs concurrentes étrangères, ce qui exige une flexibilité que permettent les conventions négociées au niveau de l'entreprise (voir la section 2 *supra*).

La décentralisation a été plus ou moins forte selon les pays et a suivi différentes voies. Les diverses institutions ont évolué vers davantage de flexibilité et d'autonomie dans la définition des salaires et des conditions de travail à l'échelon de l'entreprise, ce qui n'a toutefois pas toujours été synonyme de convergence institutionnelle (Howell et Colins Givan, 2011). Le degré de décentralisation dépend de la couverture des conventions conclues au niveau de l'entreprise, ainsi que de leur poids dans la procédure de détermination des salaires par rapport aux conventions collectives négociées à un niveau supérieur. Au Danemark, en France et en Suède, on peut aujourd'hui considérer que ce sont les conventions négociées au niveau de l'entreprise qui comptent le plus en matière de fixation des salaires (tableau 3.1)⁵⁰. Au Danemark et en Suède, le processus de décentralisation a été organisé par les partenaires sociaux, alors qu'en France, il a été orchestré par l'État⁵¹. Dans les autres pays européens, sans aller jusqu'à inverser le poids relatif des différents niveaux de négociation, les accords négociés à l'échelon de l'entreprise jouent également un plus grand rôle dans la fixation des salaires.

La décentralisation a principalement suivi trois voies : i) les accords de branche incluent de plus en plus souvent des clauses dérogatoires, qui permettent de négocier, au niveau de l'entreprise, des accords s'écartant de ces accords de branche dans certains cas spécifiques ; ii) au lieu de fixer les hausses de salaires à appliquer dans les entreprises, les accords de branche prévoient de plus en plus un cadre pour la conduite des négociations au sein de l'entreprise ; et iii) la part variable du salaire, négociée par définition au niveau de l'entreprise, a augmenté.

De manière générale, les entreprises couvertes par une convention multipatronale doivent respecter le principe de faveur, qui veut que les accords négociés au niveau de l'entreprise soient obligatoirement plus favorables aux salariés que ceux négociés à l'échelon supérieur. En 2009, alors que ce principe était encore respecté en République tchèque, en Finlande, en Grèce, au Portugal et en République slovaque, l'intégration, dans les conventions collectives résultant de négociations sectorielles ou centrales, de clauses dérogatoires était

devenue de plus en plus fréquente dans les autres pays européens, en particulier en Allemagne, en Irlande et en Espagne. Ces clauses dérogatoires sont de deux types : les clauses de « difficulté » ou « d'incapacité financière » autorisent les entreprises confrontées à des problèmes économiques à s'écarter temporairement de ces conventions, tandis que les clauses plus générales d'« ouverture » ou de « sortie » peuvent être invoquées soit par des entreprises qui n'ont pas les moyens de respecter la règle générale, en particulier de petites et moyennes entreprises, soit par des sociétés dont la compétitivité est menacée et qui sont exposées à un risque de délocalisation des investissements et des sites de production (Visser, 2004). Le recours à ces clauses a fortement augmenté en Allemagne⁵². Depuis 2003, l'Irlande a aussi régulièrement eu recours, quoique dans une moindre mesure, à l'intégration d'une clause « d'incapacité financière » dans les conventions négociées au niveau central (van Klaveren, 2011). Dans d'autres pays, le recours aux clauses dérogatoires semble plus limité (tableau 3.1).

Outre les clauses dérogatoires, le contenu des conventions sectorielles a souvent évolué, accordant beaucoup plus de place aux entreprises dans la négociation des salaires. Dans certains cas, les hausses de salaire moyennes sont encore décidées au niveau sectoriel, mais leur répartition entre les salariés est négociée au niveau de l'entreprise. Cette pratique est très répandue au Danemark et en Suède, et existe aussi en Autriche, en Belgique, en Allemagne et en Italie. Aux Pays-Bas, une forte proportion des salariés sont couverts par des accords de branche qui laissent la possibilité de faire, au niveau de l'entreprise, des choix entre rémunération et temps de travail. En République tchèque, au Danemark et en République slovaque, les accords de branche tendent à fixer des minimas, tandis que les hausses de salaire effectives pour les autres niveaux de l'échelle de rémunération sont négociées au niveau de l'entreprise. C'est également parfois le cas en Espagne.

De quelles données dispose-t-on sur les effets potentiels de la décentralisation des négociations sur la part du travail ? Quelques études empiriques ont examiné les conséquences des différents systèmes de négociation sur les salaires, sur leur dispersion et sur le partage de la rente à l'aide de séries de données appariées employeurs/salariés. L'analyse des transitions d'un régime de négociation à l'autre révèle qu'au Danemark, les salaires négociés au niveau de l'entreprise sont plus élevés que ceux fixés par des accords de branche, mais également beaucoup plus dispersés, et que le rendement de la formation est nettement plus élevé (Dahl et al., 2011). Ainsi, la décentralisation des négociations salariales pourrait concourir à expliquer la dégradation de la situation des travailleurs faiblement qualifiés signalée plus haut. Gürtzgen (2010) pour l'Allemagne et Rusinek et Rycx (2008) pour la Belgique ont constaté que les salaires étaient beaucoup plus réactifs aux bénéfices de l'entreprise lorsque les négociations avaient lieu au sein de celle-ci, et que la part de la rente économique revenant aux salariés était donc supérieure.

Au total, d'un côté la centralisation et la coordination des négociations salariales semblent avoir contribué à limiter les hausses de salaires lorsque cela était nécessaire, alors que d'un autre côté, la décentralisation a apparemment renforcé le lien entre salaires et performance de l'entreprise. Cependant, les rapports entre les régimes de négociation salariale et leur évolution et la variation de la part du travail dans les pays ne sont pas simples à appréhender. Par exemple, les pays où la part du travail a fortement baissé avaient des systèmes de négociation différents (centralisés en Finlande et en Irlande, déjà pleinement décentralisés au Canada, de plus en plus décentralisés en Suède, centralisés et intermédiaires, mais coordonnés, en Italie).

La réduction du pouvoir de négociation des travailleurs

Une des raisons pour lesquelles l'évolution de la part du travail ne peut être strictement associée au type de structures de négociations collectives et à leurs évolutions pourrait résider dans le fait que d'autres facteurs, en particulier l'intensification de la concurrence nationale et internationale (voir plus haut la section « L'impact de la concurrence internationale, des délocalisations et de l'investissement direct étranger »), la libéralisation financière nationale et internationale et ses conséquences sur la gestion des entreprises – souvent appelée « financiarisation » – ont non seulement entraîné, comme décrit *supra*, la transformation des institutions de la négociation collective, mais aussi affaibli le pouvoir de négociation des travailleurs en général (c'est-à-dire quel que soit le régime de négociation collective dont ils dépendent). D'un point de vue théorique, toutes choses égales par ailleurs, cet affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés implique une réduction de la part du travail (voir par exemple Bentolila et Saint-Paul, 2003).

La mondialisation et l'intensification de la concurrence ne réduisent pas seulement la taille de la rente économique que se partagent salariés et employeurs : en augmentant la substituabilité des salariés, elles influent également sur les négociations sur le lieu de travail, et, partant, sur le partage de cette rente entre salariés et employeurs (voir, par exemple, Rodrik, 1997). En effet, les importations favorisent la substitution entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers, affaiblissant ainsi le pouvoir de négociation de la main-d'œuvre, tandis que la menace de délocalisation, de plus en plus crédible, renforce la position des employeurs dans les négociations. En d'autres termes, la mobilité croissante des biens et des capitaux a déplacé les points de menace dans le jeu que constituent les négociations pour le partage de rentes économiques de plus en plus faibles. Un certain nombre d'études empiriques s'appuyant sur des données recueillies au niveau de l'entreprise confirment que les importations et les délocalisations ont généralement affaibli le pouvoir de négociation des salariés ces vingt dernières années (encadré 3.5).

La déréglementation des marchés de produits et de services, qui, dans la pratique, va souvent de pair avec la privatisation, a également une incidence sur le pouvoir de négociation des salariés. En effet, la privatisation implique une évolution du rôle des dirigeants, dont l'objectif n'inclut plus l'emploi mais se concentre exclusivement sur les profits. Couplée à une concurrence accrue sur les marchés de produits, la privatisation a pour effet de réduire la rente économique, mais aussi le pouvoir de négociation des salariés du secteur d'activité concerné. Il en résulte généralement un système à deux vitesses, composé d'une structure de négociation relativement stable pour les entreprises établies de longue date et d'un régime de négociation relativement décentralisé et fragmenté, caractérisé par une faible couverture des négociations, pour les nouveaux entrants sur le marché (Schulten *et al.*, 2008 ; voir l'encadré 3.5 pour des données empiriques).

Bien que moins étudié, le rôle joué par la financiarisation dans l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés ne doit pas non plus être sous-estimé. En plus de stimuler la secteur financier, la déréglementation de marchés autrefois étroitement encadrés a également été lourde de conséquences pour l'économie non financière, essentiellement parce qu'elle a érigé la doctrine de la maximisation de la valeur pour l'actionnaire en principe de gouvernance d'entreprise. Fondée sur la théorie de l'agence, la diffusion de la thèse de la valeur pour l'actionnaire dans les années 70 et 80 aux États-Unis, puis dans les années 90 dans la plupart des pays de l'OCDE, a, dans la pratique, été encouragée par la montée en puissance des

Encadré 3.5. **Constats empiriques concernant les effets de la mondialisation et de l'intensification de la concurrence sur le pouvoir de négociation des salariés**

Mondialisation

S'intéressant à la Belgique, à la France et à l'Allemagne dans les années 90, Dumont *et al.* (2005) constatent que la mondialisation croissante qui touche les pays à hauts comme à bas salaires, mesurée par les importations et l'importance des filiales étrangères, a réduit le pouvoir de négociation des salariés. Boulhol *et al.* (2009) constatent que les importations en provenance des pays développés ont contribué de manière significative à la diminution estimée des marges et du pouvoir de négociation des salariés au Royaume-Uni. Abraham *et al.* (2009) observent également que la concurrence des importations exerce une pression non négligeable sur les marges et sur le pouvoir de négociation en Belgique, mais qu'il en va surtout ainsi lorsque les importations proviennent de pays à bas salaires. Cependant, considérer les travailleurs comme un groupe homogène peut induire en erreur, puisque, comme le montrent les conclusions de la section intitulée « La détérioration de la situation des moins qualifiés », les travailleurs peu qualifiés sont généralement les plus touchés par la mondialisation. De fait, Dumont *et al.* (2012) constatent que le pouvoir de négociation de ces salariés a décliné en Belgique dans les années 2000, alors que celui des travailleurs qualifiés a augmenté. Ils montrent que la concurrence des importations en provenance de pays à bas salaires et des délocalisations a un fort effet négatif sur le pouvoir de négociation des travailleurs peu qualifiés.

Accroissement de la concurrence et des privatisations

Brown *et al.* (2008) constatent qu'au Royaume-Uni, le taux de syndicalisation et la couverture des conventions collectives ont chuté plus rapidement dans les secteurs privatisés que dans le reste du secteur privé au cours des deux décennies qui ont suivi les privatisations. Ils montrent également que lorsque les entreprises sont plus nombreuses à entrer sur le marché grâce à la suppression des barrières à l'entrée, les salariés de ces nouveaux entrants sont généralement moins syndiqués et disposent de moins de pouvoir de négociation que leurs homologues employés depuis longtemps par les entreprises déjà présentes sur le marché (voir par exemple Hirsch, 1988, Bamber *et al.*, 2009). En conséquence, le redéploiement de la main-d'œuvre des entreprises déjà en place vers celles nouvellement arrivées risque d'entraîner un affaiblissement du pouvoir de négociation moyen. Ce constat est confirmé de manière empirique par Böckerman et Maliranta (2012). Ce mécanisme pourrait expliquer l'absence de corrélation entre la réduction des barrières à l'entrée et la part du travail dans les industries de réseau (voir plus haut la section « L'influence des privatisations et de l'intensification de la concurrence sur les marchés de produits ») : l'érosion du pouvoir de négociation compenserait l'effet positif de la réduction des marges.

investisseurs institutionnels⁵³, qui ont tiré parti de la suppression des restrictions légales qui limitaient leurs possibilités d'investissement dans le capital des entreprises (Duenhaupt, 2011). Les menaces de rachat, ajoutées au développement des stock-options, ont rapproché les intérêts des dirigeants de ceux des actionnaires. L'horizon temporel des investisseurs étant généralement court⁵⁴, celui des dirigeants d'entreprises s'est raccourci lui aussi. Les acquisitions, par exemple les rachats avec effet de levier⁵⁵, étant de surcroît souvent financées dans une forte proportion par l'emprunt, les entreprises sont contraintes de baisser leurs coûts et de céder ou d'externaliser des activités pour réduire leur endettement tout en dégageant des bénéfices substantiels à court terme. Elles passent donc d'une philosophie fondée sur la

« conservation et l'investissement » – conserver les bénéfices réalisés et les salariés et réinvestir dans le capital humain et physique – à une stratégie reposant sur la « réduction et la distribution », qui affaiblit sensiblement le pouvoir de négociation des salariés (Lazonick et O'Sullivan, 2000)⁵⁶.

Les réformes sociales et du marché du travail, parfois adoptées sans le consentement ou sans consultation des partenaires sociaux, pourraient également avoir contribué à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés. Les contraintes de compétitivité accrues ont également incité un certain nombre de pays à faciliter le recours aux agences de travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée, et à autoriser la création de contrats atypiques tels que les « mini-jobs » en Allemagne. Lorsqu'il accroît le dualisme du marché du travail, le développement de ces contrats atypiques est susceptible d'affaiblir le pouvoir de négociation des salariés. Dans le même temps, les réformes des systèmes de protection sociale qui se sont traduites par un durcissement des conditions d'ouverture des droits aux prestations destinées aux personnes privées d'emploi et par une diminution du montant de ces prestations (indemnités de chômage, prestations d'invalidité, allocations d'assistance sociale, etc.) ont sans doute abaissé le salaire de réserve des travailleurs.

Toutes ces pressions qui s'exercent sur le pouvoir de négociation des salariés ont vraisemblablement contribué à la diminution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives, et semblent avoir incité les syndicats à changer d'objectif. Au lieu de négocier des hausses de salaires reflétant l'évolution de la productivité ou permettant de préserver le salaire réel ou l'égalité salariale, les syndicats pourraient internaliser de plus en plus les contraintes concurrentielles et les effets possibles des revendications salariales sur l'emploi⁵⁷. Il en va probablement ainsi dans les négociations sectorielles ou nationales, et peut-être plus encore au niveau de l'entreprise, où les négociations avec concession sont devenues fréquentes⁵⁸.

L'intensification de la concurrence et l'érosion du pouvoir de négociation des salariés qui en résulte pourraient également contribuer à expliquer la tendance à la décentralisation. L'évolution du contexte économique et politique a peut-être fait perdre leur attrait à nombre des avantages que les employeurs associaient jusqu'à présent aux négociations multipatronales. Les employeurs ressentent moins le besoin de se protéger des pressions exercées par les syndicats pour influencer le rapport effort-rémunération. Par ailleurs, la diminution du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives réduit la possibilité que des négociations centralisées se révèlent bénéfiques en termes d'internalisation des coûts salariaux externes, ce qui réduit probablement leur intérêt pour les partenaires sociaux (Visser, 2005). En outre, une décentralisation accrue pourrait à son tour affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats s'il devient plus difficile pour ces derniers d'assurer la cohésion des structures syndicales centralisées⁵⁹. Le fait que les travailleurs faiblement qualifiés ont vu leur pouvoir de négociation s'affaiblir tandis que les salariés très qualifiés voyaient le leur se renforcer accentue également la difficulté pour les syndicats de préserver la cohésion des travailleurs et de continuer à promouvoir la compression des salaires (Acemoglu et al., 2001).

Le rôle des institutions de la négociation collective et leur degré de protection des salariés diminuant, les dispositifs légaux de protection des travailleurs ont gagné en importance. Dans beaucoup de pays, par exemple en Irlande, au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, l'autoréglementation volontaire collective, qui était la principale forme de réglementation, cède la place à des droits individuels officiels, qu'il est possible de faire

valoir en justice (Visser, 2005). La conjugaison des pressions concurrentielles de plus en plus fortes – s'exerçant en particulier sur les travailleurs peu qualifiés et de la diminution du rôle des institutions de la négociation collective pourrait également expliquer l'instauration d'un salaire minimum légal ou son relèvement dans certains pays de l'OCDE, tels que l'Australie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande ou le Royaume-Uni. Cependant, bien que les droits légaux puissent avoir une utilité pour les syndicats parce qu'ils constituent une base sur laquelle les négociations collectives peuvent s'appuyer, leur capacité à concilier protection des salariés et préservation de l'efficience a probablement des limites (voir *infra*).

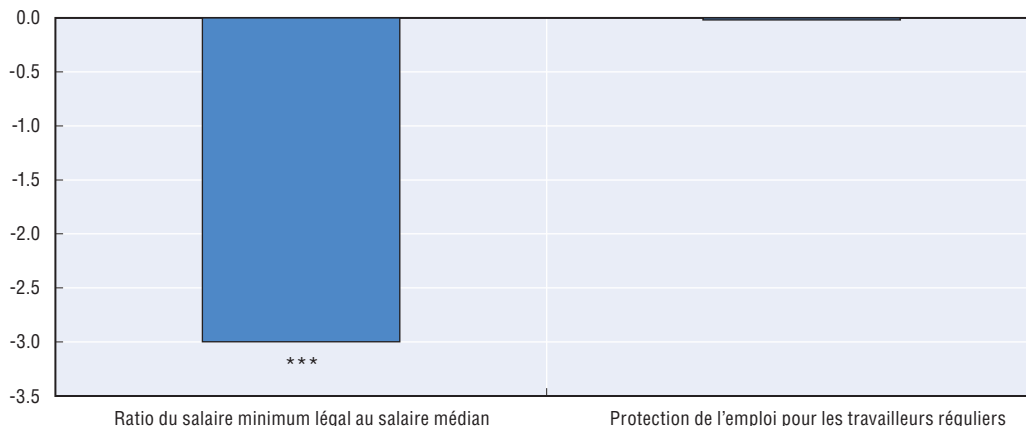
4. Salaire minimum, protection de l'emploi et part du travail

Les informations présentées dans les sections qui précèdent laissent penser qu'au cours des deux décennies qui ont précédé la crise, la croissance rapide de la PTF et l'augmentation de l'intensité capitaliste, imputables au progrès technique qui permet une augmentation de la productivité du capital, ont fait partie des principaux facteurs à l'origine de l'érosion intrasectorielle de la part du travail. Outre les institutions de la négociation collective, évoquées dans la section précédente, d'autres politiques du marché du travail ont affecté le prix relatif du travail et du capital, et ont donc probablement aussi joué un rôle dans ce processus d'érosion. Par exemple, au cours des dix dernières années, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian a augmenté d'environ deux points de pourcentage dans les pays qui ont instauré un salaire minimum légal. De plus, dans plusieurs pays ayant connu une diminution de la couverture des conventions collectives, des salaires minimum légaux ont été mis en place ou ont été fortement revalorisés, en vue de lutter contre la pauvreté parmi les travailleurs (Australie, Irlande, Nouvelle-Zélande ou Royaume-Uni par exemple, voir section précédente). Néanmoins, il est possible qu'en retour les entreprises aient été incitées à surinvestir dans des innovations permettant d'économiser la main-d'œuvre (voir, par exemple, Boone, 2000), ce qui a abaissé la part du travail.

À partir des différences probables entre secteurs en matière d'impact du salaire minimum sur la productivité et sur les salaires, il est possible d'identifier l'effet de l'existence d'un salaire minimum légal sur la part du travail en utilisant le même cadre méthodologique que dans la section 2 (voir encadré 3.4). Les estimations réalisées pour les besoins de ce chapitre semblent montrer qu'à court terme, une hausse du salaire minimum légal par rapport au salaire médian se traduit par une hausse sensible des prix, des salaires et de la valeur ajoutée nominale, ce qui ne fait donc ressortir aucune conséquence à court terme sur la part du travail. À plus longue échéance cependant, l'analyse montre que les entreprises réagissent en réalisant des gains d'efficience et de productivité supérieurs aux hausses de salaires, ce qui entraîne une diminution de la part du travail (voir graphique 3.15 et OCDE, 2012 pour une présentation détaillée de la méthodologie et des estimations). Ces résultats pourraient provenir du fait qu'une hausse du salaire minimum tend à encourager l'investissement dans des innovations qui augmentent la productivité du capital – pour compenser la hausse du coût du travail, comme le montre Boone (2000) – ainsi que dans la formation organisée par l'entreprise – dont les salariés, dans des marchés du travail imparfaits, ne tirent pas facilement parti. De fait, parce qu'il resserre le bas de l'échelle des salaires sans nécessairement influencer sur la productivité individuelle avant formation, il est possible que le salaire minimum incite les employeurs à investir dans la formation dans la mesure où ils peuvent ainsi récupérer la différence entre la croissance de la productivité et celle du salaire après formation (voir, par exemple, Acemoglu et Pischke, 1999 et 2003 ; Arulampalam et al., 2004). Une fois que les

Graphique 3.15. Salaire minimum, protection de l'emploi et part du travail

Estimation en pourcentage de l'effet d'une augmentation d'un écart type de certains indicateurs sur la part du travail d'un secteur moyen, effet cumulé sur les dix années suivantes



Note : Effet estimé d'une augmentation de 10 points de pourcentage du salaire minimum exprimé en pourcentage du salaire médian et d'une hausse d'un point de l'indicateur de la restrictivité de la protection de l'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Ces deux effets sont cumulés sur la période de dix ans suivant le changement de politique. Les effets sont obtenus à partir d'estimations de la différence des différences et sont calculés, dans le cas du salaire minimum, en référence à un secteur où l'importance du travail non qualifié correspond à la moyenne (au Royaume-Uni avant la création du salaire minimum légal) et, dans le cas de la protection de l'emploi, en référence à un secteur affichant un taux de licenciement conforme à la moyenne (aux États-Unis).

*** : significatif au seuil de 1 %.

Source : OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660908>

infrastructures de formation sont en place – c'est-à-dire que les coûts fixes ont été payés – elles seront vraisemblablement aussi utilisées pour les travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire minimum légal, en particulier si la qualité de la formation ne peut être qu'imparfaitement montrée et appréciée sur le marché du travail externe, de sorte que l'essentiel des gains de productivité découlant de la formation revient à l'entreprise.

L'impact quantitatif global des hausses du salaire minimum sur la part du travail est toutefois faible. À première vue, d'après les estimations, le relèvement de dix points de pourcentage du rapport du salaire minimum légal au salaire médian – ce qui équivaut à peu près à un écart type de la distribution pour l'ensemble des pays – se traduirait par une contraction de 3 % de la part du travail dans un secteur moyen durant les dix années suivantes (graphique 3.15). À noter toutefois qu'une augmentation de dix points de pourcentage de ce ratio représente une hausse très importante par rapport à ce qui a été observé par le passé. Ainsi, entre 2000 et 2010, ce rapport n'a progressé que de deux points de pourcentage à peine en moyenne dans les pays dotés d'un salaire minimum légal. Si l'on se fonde sur les estimations, ces hausses auraient entraîné une contraction moyenne de la part du travail de 0.2 point de pourcentage⁶⁰. Ces résultats portent néanmoins à croire que de fortes hausses du salaire minimum pourraient avoir pour effet inattendu de réduire la fraction du revenu national qui revient au *travailleur moyen*, même s'il est possible que la situation des salariés les moins bien rémunérés s'améliore.

La réglementation relative à la protection de l'emploi peut également influencer sur la part du travail. En effet, il est possible qu'une réglementation restrictive en matière de licenciements affaiblisse le pouvoir de négociation de l'employeur et améliore ainsi l'issue

des négociations pour les salariés en poste. Dans les études publiées sur ce sujet, il ne fait aucun doute que la protection des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée a un effet négatif sur la croissance de la productivité (voir, par exemple, Autor *et al.*, 2007 ; Bassanini *et al.*, 2009). En revanche, les constatations relatives à l'impact sur les salaires sont plus contrastées⁶¹. La différence éventuelle entre les effets de la réglementation applicable aux licenciements sur la productivité et sur les salaires porte à croire qu'une réforme de cette réglementation pourrait avoir un effet négatif sur la part du travail. Peu de travaux ont toutefois été réalisés à ce sujet. La principale exception est l'étude de Checchi et Garcia-Peñalosa (2008), qui ont estimé un modèle classique de séries chronologiques/agrégées internationales pour les pays de l'OCDE et ont constaté que la protection de l'emploi n'avait aucun impact sur la part du travail, une fois l'effet des autres institutions neutralisé.

Conformément aux approches communément employées dans les études, les probables différences d'impact de la réglementation limitant les licenciements observées entre des secteurs qui n'ont pas la même propension à s'adapter sur le marché du travail externe, peuvent servir à identifier les effets des restrictions au licenciement à l'aide de l'approche sectorielle utilisée dans l'ensemble de ce chapitre (voir l'encadré 3.4). D'après les estimations, les réformes visant à assouplir les règles relatives au licenciement accélèrent effectivement la croissance de la PTF et de la productivité (voir OCDE, 2012 pour les résultats détaillés). Il apparaît également que l'impact sur les salaires réels est limité. Toutefois, l'effet sur la productivité d'un assouplissement de la réglementation sur les licenciements se traduit en général par un ralentissement de la hausse des prix des biens produits, après ajustements au titre de la qualité. Cette situation s'explique probablement par le fait que les secteurs dans lesquels cette réglementation est susceptible d'être la plus contraignante sont précisément les secteurs manufacturiers en phase de réduction de leurs effectifs, généralement confrontés à une forte concurrence sur les marchés de produits, qui annule la rente économique issue des gains d'efficacité. En revanche, l'impact sur la croissance de la valeur ajoutée nominale est faible, si bien que l'effet sur la part du travail est quasi nul (graphique 3.15).

Conclusions

Nous avons étudié, dans ce chapitre, l'évolution de la part du travail dans l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel, en particulier ces vingt dernières années. Dans la majorité des pays de l'OCDE, la part du travail a baissé tout au long de cette période, même si cette tendance a marqué une pause temporaire pendant la crise économique récente. Cette contraction est observée dans la plupart des branches d'activité du secteur des entreprises et ne semble pas s'expliquer par des modifications de la composition sectorielle de l'économie. Cela étant, en proportion du revenu national, la rémunération du travail n'a pas baissé de la même façon pour tous les salariés. La part des revenus salariaux des travailleurs les mieux rémunérés s'est en effet accrue dans de nombreux pays pour lesquels on dispose de données, alors que dans le même temps, les personnes les moins instruites ont vu leur situation se détériorer malgré une hausse de l'emploi au bas de l'échelle des qualifications. En outre, il est très peu probable que les individus qui se situent au bas de l'échelle des salaires disposent de revenus du capital importants, ce qui renforce l'impact de cette tendance sur la dispersion croissante de la distribution des revenus (voir OCDE, 2008a et 2011a).

Comment expliquer ces différences et, de façon plus générale, la baisse de la part du travail ? Nous avons vu que la pression engendrée par les délocalisations et par la concurrence croissante des entreprises produisant dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre représente

au moins 10 % de la baisse globale de la part du travail. La privatisation des entreprises publiques, malgré l'amélioration notable de la productivité dont elle s'est accompagnée, est un autre facteur qui a joué un rôle, tout comme l'affaiblissement des institutions de la négociation collective et du pouvoir de négociation des salariés.

Le progrès technique, lorsqu'il permet d'économiser la main-d'œuvre – voire remplace les travailleurs – grâce aux innovations continues des technologies basées sur les TIC, est l'une des principales forces à l'origine du recul de la part du travail. Bien que celle-ci ait souvent été associée à l'accumulation de capital et à l'accélération de la croissance de la productivité, le salarié moyen a bénéficié de l'accélération de la croissance économique induite par ce processus, qui a fait progresser les revenus du travail, quoique moins rapidement que les revenus du capital, en termes réels. Cependant, la répartition inégale de la croissance des revenus du travail et du capital qui a accompagné la baisse de la part du travail donne à penser que ces tendances risquent de nuire à la cohésion sociale. Dans la mesure où les personnes moins aisées ont généralement une plus forte propension à consommer, le déplacement du revenu au détriment des bas salaires pourrait aussi avoir un effet négatif sur la demande globale et nuire ainsi à la vigueur de la reprise.

Vouloir ralentir le rythme du progrès technique et de la mondialisation pour parvenir à un partage plus équilibré entre les facteurs ne serait toutefois pas un bon choix. Les pouvoirs publics peuvent parfois mener une politique industrielle efficace pour infléchir l'orientation du progrès technique au moyen d'incitations fiscales et de subventions. Ainsi, dans l'évaluation qu'ils font du Regional Selective Assistance Programme, au Royaume-Uni – un programme d'aide sélective destiné à cofinancer des projets à forte intensité de main-d'œuvre dans les régions en difficulté –, Criscuolo et al. (2012) estiment, en tenant compte des problèmes d'endogénéité potentielle, que cette initiative a créé de nombreux emplois non qualifiés, avec un bon rapport coût-efficacité et peu de pertes de bien-être. Toutefois, à plus grande échelle, ces interventions ont une portée limitée puisqu'elles risquent de fausser le redéploiement des ressources et de freiner la croissance à long terme. Une autre stratégie, bien plus prometteuse à grande échelle, consiste à aider les travailleurs à se doter des compétences nécessaires pour gagner « la course contre la machine ». Dans cette optique, les pays pourraient notamment investir davantage dans l'éducation, en particulier pour lutter contre le décrochage scolaire et mieux faire correspondre les compétences acquises avec celles que demandent les entreprises.

Enfin, le système d'imposition et de prestations a un important rôle de redistribution à jouer. Il peut limiter l'impact des inégalités de revenu marchand croissantes sur le revenu disponible des ménages, sans nécessairement interférer avec la croissance économique (OCDE, 2011a et 2011b). La part croissante de la richesse qui revient aux titulaires des plus hauts revenus donne à penser que ce groupe a désormais la capacité de payer plus d'impôts. Dans ce contexte, les pouvoirs publics auraient donc peut-être intérêt à réexaminer le rôle redistributif de la fiscalité afin de s'assurer que les contribuables les plus aisés supportent une juste part des prélèvements fiscaux. Comme suggéré dans OCDE (2011a), cette remise à plat ne doit pas nécessairement se limiter à une hausse des taux marginaux d'imposition, qui ne constitue peut-être pas le meilleur moyen d'augmenter les recettes. Il faudrait aussi prendre des mesures pour renforcer la discipline fiscale, rationaliser les exonérations qui profitent de façon disproportionnée aux ménages à revenu élevé et revoir le rôle des impôts sur les différentes formes de propriété et de patrimoine, y compris les droits de mutation.

Notes

1. Ou, comme l'ont expliqué certains grands médias : « Le gâteau économique grossit, mais [...] la part du revenu produit dans le pays qui alimente les comptes en banque des travailleurs est en diminution constante » (*New York Times*, édition en ligne, 2 février 2012) ; « la rémunération des travailleurs ordinaires n'a pas suivi le rythme de la croissance économique ou de la hausse des profits des entreprises » (*BBC4, Analysis*, 20 février 2012), d'où l'impression générale que « les détenteurs du capital s'approprient une part croissante du revenu national au détriment des travailleurs » (*The Economist*, 10 février 2005).
2. Ainsi pouvait-on lire dans la revue *The Economist* juste avant le déclenchement de la crise : « Bien que recevant une moindre part de la valeur ajoutée, les travailleurs sont-ils plus riches ? La réponse est oui » (*Economic Focus*, 4 avril 2007).
3. La part du travail est la part du revenu national que reçoivent les travailleurs, salariés ou non, à titre de rémunération de leur travail.
4. On utilise des moyennes mobiles sur trois ans au début et à la fin de la période considérée pour éliminer les fluctuations de court terme.
5. Voir Bassanini et Manfredi (2012). Cette interruption dans le recul de la part du travail observée en 2008-09 sera sans doute temporaire : si l'on en croit les données, la part du travail aurait en effet repris sa tendance baissière dès 2010 dans le secteur des entreprises non financières, au moins dans les pays européens (Eurostat, 2011) et une diminution a également été observée aux États-Unis la même année (Bureau of Economic Analysis, 2011).
6. Il est difficile de mesurer la part des facteurs dans le secteur public en raison de l'estimation souvent imprécise de la valeur ajoutée des administrations publiques dans les comptes nationaux.
7. La forte contraction de la part du travail dans l'ensemble de l'économie observée en Norvège (voir graphique 3.1) s'explique en grande partie par l'expansion des activités en mer du secteur pétrolier. En fait, si l'on exclut les industries extractives et les produits pétroliers, il n'y a pas de variation significative (graphique 3.3).
8. L'exemple le plus frappant d'expansion d'un secteur à faible part salariale est celui de l'immobilier, mais il a été exclu du champ retenu pour la présente analyse.
9. Dans ces deux pays l'ampleur de cette composante est toutefois sensible au choix des pondérations (voir encadré 3.3 et graphique 3.5 *infra*).
10. On obtient des résultats analogues à ceux présentés ici si l'on répète l'analyse sur une période comprise entre le début des années 70 et la fin des années 2000 en choisissant des pays pour lesquels des séries chronologiques longues sont disponibles.
11. Cet essor s'est traduit par une forte croissance – d'environ un quart de point de pourcentage par an au cours de la période considérée – de la part des services dans la production du secteur des entreprises.
12. Il faut néanmoins faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces chiffres car la valeur ajoutée est particulièrement difficile à mesurer dans cette branche d'activité.
13. La relative stabilité de la part du travail dans les activités manufacturières de faible technologie semble due à la forte contraction de leur valeur ajoutée et ne doit donc pas être interprétée comme un signe de stabilité de la demande de main-d'œuvre. En fait, il semble que ces activités, qui sont en majeure partie des activités à forte intensité de main-d'œuvre, aient contribué de manière significative à la composante intersectorielle de l'analyse des variations de parts relatives (voir également la section 2 *infra*).
14. Les disparités entre les graphiques 3.6 et 3.3 tiennent essentiellement au fait que l'on a utilisé, dans le premier cas, le nombre d'heures travaillées, et dans le second, les parts de valeur ajoutée, pour effectuer la décomposition, faisant ainsi disparaître au passage l'importante composante intersectorielle observée dans le cas de la Corée et du Danemark.
15. Cela étant, les déflateurs corrigés de la qualité qui sont utilisés pour de nombreux services non marchands (comme ceux des administrations publiques) manquent souvent de précision, de sorte que l'écart de croissance entre les indices de prix est peut-être en réalité plus faible dans de nombreux pays.
16. Ces statistiques reposent sur un classement des emplois selon leur niveau moyen de rémunération dans les pays indiqués dans le graphique 3.7. Voir Goos et al. (2009) pour plus de détails.

17. Dans ce chapitre, un faible niveau d'instruction correspond à un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, un niveau moyen au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, tandis qu'un niveau élevé renvoie à un niveau supérieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
18. Ces chiffres sous-estiment vraisemblablement la réalité car, dans la base EUKLEMS – source de ces données –, la répartition de la rémunération par niveau d'instruction ne repose pas sur les comptes nationaux mais sur des enquêtes, par exemple des enquêtes sur la population active, dans lesquelles les données salariales sont en général soumises à des limites supérieures. Dans la mesure où l'utilisation de valeurs limites a sans doute plus d'incidence pour les diplômés de l'enseignement supérieur, la part des personnes qui n'ont pas accédé à l'enseignement supérieur est probablement surestimée.
19. Plus le degré de substituabilité entre différents types de travailleurs est grand, plus leur poids relatif dans la population a un effet déterminant sur leur part dans la masse salariale. À titre d'exemple, si l'élasticité de substitution entre différentes catégories de travailleurs possédant des niveaux de qualification différents est proche de 1, l'évolution de leur part respective dans la masse salariale est indépendante de l'offre des différents types de main-d'œuvre. Par contre, si des travailleurs possédant des qualifications différentes sont parfaitement substituables et que la productivité relative est constante (les travailleurs très qualifiés étant plus productifs que les travailleurs peu qualifiés à facteur constant), l'évolution des parts salariales par niveau de qualification reflète simplement celle de la taille relative de chaque sous-population. L'ajustement de la part du travail par niveau de qualification en fonction de l'offre relative de main-d'œuvre appartenant à différentes catégories fournit donc une information intéressante : si la part d'un groupe diminue dans une proportion plus importante que son poids relatif dans la population, cela signifie que la position de ce groupe s'est détériorée, quelle que soit l'hypothèse retenue quant à la substituabilité entre les groupes.
20. Faute de données suffisantes, l'analyse repose sur une décomposition plus rudimentaire du secteur des entreprises.
21. L'évolution de la structure démographique de la population peut aussi avoir une incidence sur la part du travail dans la mesure où les travailleurs jeunes perçoivent souvent une rémunération inférieure à leur productivité. Ce facteur n'a pas été pris en compte dans l'analyse, faute de données fiables. Toutefois, la population active vieillissant dans beaucoup de pays de l'OCDE, le facteur démographique contribue sans doute plutôt à ralentir la diminution de la part du travail.
22. Dans la fonction de production agrégée décrite dans l'encadré 3.4, le capital et le travail sont des compléments bruts si leur élasticité de substitution est inférieure à 1 et des substituts bruts si elle est supérieure à 1.
23. Par exemple, si les rendements d'échelle sont constants et que les facteurs sont rémunérés à leur productivité marginale, la part du travail peut être exprimée comme le produit de la productivité marginale du travail et de la quantité de travail divisé par la production. Cette relation vaut aussi lorsque le travail est exprimé en unités d'efficacité (en multipliant l'emploi par le paramètre représentant le progrès technique porteur d'une amélioration de la productivité du travail). Mais si le travail est exprimé en unités d'efficacité, on peut écrire le ratio travail-production et le produit marginal du travail sous la forme d'une seule fonction d'intensité capitaliste. En d'autres termes, le progrès technique qui améliore la productivité du travail ne peut pas déplacer la relation entre intensité capitaliste et part du travail. On peut démontrer qu'une concurrence imparfaite sur le marché du travail ne change pas cette conclusion (cf. Bentolila et Saint-Paul, 2003).
24. La spécification de ces auteurs est proche de celle présentée dans l'encadré 3.4, à ceci près qu'elle ne tient pas du tout compte des effets temporels ni des effets pays-période.
25. Ce résultat est conforme à l'analyse présentée dans un certain nombre de travaux réalisés à partir de données agrégées, selon laquelle le capital et le travail sont des substituts bruts (voir, par exemple, Masanjala et Papageorgiou, 2004). Dans un article qui a fait date, Berndt (1976) trouve lui aussi des élasticités de substitution supérieures à 1, quoique dans une proportion non significative. De façon plus générale cependant, les élasticités de substitution estimées dans les analyses économétriques peuvent varier entre des valeurs sensiblement inférieures ou supérieures à 1 (voir, par exemple, Antras, 2004).
26. En moyenne, les taux de croissance de la PTF et de l'intensité capitaliste ont atteint respectivement 1.3 % et 0.8 % par an entre 1990 et 2007 dans les pays pour lesquels on dispose de données.
27. Guscina (2006) et Hutchinson et Persyn (2012) parviennent à des résultats analogues à partir d'estimations réalisées sur la base de séries internationales/chronologiques.

28. En revanche, l'impact sur le chômage structurel est plus ambigu (voir, par exemple, Treffer, 2004 ; Felbermayr et al., 2011).
29. Les études montrent que les flux migratoires entrants et les chocs négatifs sur les prix à l'exportation ont un effet similaire sur la part du travail (voir par exemple FMI, 2007 ; Jaumotte et Tytell, 2007). Toutefois, la méthode d'identification adoptée dans le présent rapport ne permet d'estimer la contribution de ces deux facteurs.
30. Le FMI (2007) et Jaumotte et Tytell (2007) utilisent comme instruments les niveaux retardés de variables explicatives endogènes. Cependant, dans la mesure où l'effet des variables explicatives risque de se produire avec un certain retard, on peut penser que la condition d'orthogonalité requise pour que l'instrument soit valide ne se vérifiera pas avec des niveaux retardés.
31. Plus précisément, la pénétration des importations mesure le rapport entre les importations et la demande apparente et l'orientation vers l'exportation correspond au rapport entre les exportations et le produit intérieur.
32. Ce résultat concorde avec les conclusions exposées dans OCDE (2011a), où il est montré, à partir de données agrégées, que ni l'intégration commerciale croissante ni l'ouverture financière n'ont eu d'effet significatif sur les inégalités salariales ou sur les tendances de l'emploi dans les pays de l'OCDE. Cela étant, cette étude ne tient pas compte des problèmes d'endogénéité potentielle.
33. Certaines données montrent aussi que le pouvoir de négociation des travailleurs très qualifiés pourrait s'accroître avec la pénétration des importations, alors que celui des travailleurs peu qualifiés diminuerait (voir section sur « La réduction du pouvoir de négociation des travailleurs »).
34. Qui plus est, contrairement aux études antérieures, ces estimations tiennent compte de la possibilité de causalité inverse et sont validées par divers tests de robustesse (voir Bassanini et Manfredi, 2012 pour plus de détails). Là encore cependant, comme les entreprises sont plus enclines à délocaliser des segments non qualifiés de la chaîne de production (voir Jaumotte et Tytell, 2007 et Antonietti et Antonioli, 2011 pour des données), ces estimations doivent être considérées comme des limites inférieures du véritable effet.
35. L'effet de la réglementation de l'IDE entrant est non significatif pour l'ensemble des pays considérés, mais il devient significatif au seuil de 1 % lorsqu'on enlève la France de l'échantillon.
36. En outre, comme les avantages de l'IDE dans les économies avancées sont en général captés par les travailleurs qualifiés (voir Driffeld et Girma, 2003 ; OCDE, 2008b), la déréglementation de l'IDE entrant pourrait expliquer la part croissante des plus qualifiés dans la masse salariale totale. Faute de données, il n'est toutefois pas possible d'explorer davantage cette hypothèse ici.
37. Même si l'effet de l'exposition au commerce international et, plus généralement, de la mondialisation peut être indirect (s'exerçant par le biais de la productivité), les résultats obtenus pour les variables des échanges, les délocalisations ou l'IDE entrant ne sont pas sensibles à l'introduction, dans les régressions, de la PTF, de l'intensité capitaliste ou de la productivité du travail, ce qui conduit à penser que les effets indirects sont négligeables.
38. Le fait que la fonction de valeur de l'entreprise soit positivement liée aussi bien aux bénéfices qu'à l'emploi entraîne un déplacement vers l'extérieur de la courbe de demande : quel que soit le niveau de salaire, l'emploi est plus important. Au niveau de l'entreprise, il s'ensuit une part salariale plus grande et, à l'équilibre, des salaires plus faibles et un niveau d'emploi plus élevé que ce qui serait optimal pour maximiser les profits.
39. L'impact estimé des privatisations n'étant pas affecté par l'inclusion de la PTF, de l'intensité capitaliste ou de la productivité du travail dans les régressions, on peut en conclure que les effets indirects (s'exerçant par le biais du changement technologique et de l'accumulation de capital) sont réduits.
40. D'après les estimations, la baisse due à la réduction de la participation publique atteint pratiquement le double de ce chiffre dans les années 80. Toutefois, avant de tirer des conclusions concernant les tendances de l'évolution de la part du travail au cours de cette période, il faut tenir compte du fait que le rythme des privatisations était trois fois moins rapide. La différence entre les deux périodes est probablement due à l'évolution des règles de gouvernance applicables aux entreprises publiques. En effet, s'il est vrai que dans les années 80 les dirigeants de ces entreprises poursuivaient d'autres objectifs que la maximisation du profit, cela était sans doute beaucoup moins vrai pour les entreprises qui étaient encore sous le contrôle de l'État dans les années 2000, souvent tenues de se comporter davantage comme les entreprises privées à but lucratif.

41. Par exemple, en Italie la privatisation de l'IRI – la plus grande société holding italienne – et de ses filiales dans les années 90 a entraîné une réduction de la présence capitalistique de l'État dans plusieurs secteurs, dont l'intermédiation financière, la construction, l'immobilier et l'agroalimentaire.
42. Dans les travaux théoriques classiques sur le sujet, les négociations entre les employeurs et les salariés sont généralement représentées comme la maximisation d'une fonction de surplus, définie par la valeur ajoutée de l'entreprise, les options extérieures ou points de menace des deux parties, et un coefficient de partage de la rente. Ce dernier définit la part de la rente économique qui reviendra au salarié. Si les salariés négocient individuellement avec l'employeur, la concurrence entre eux tirera le coefficient de partage vers zéro, l'employeur devenant ainsi le bénéficiaire résiduel, tandis que les employés toucheront simplement le salaire de réserve (Farber, 1986).
43. Il n'existe pas de données internationales sur le taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans l'administration. Blanchflower (2006) a constaté qu'au milieu de la décennie 2000, le taux de syndicalisation au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis était trois à quatre fois plus élevé dans le secteur public que dans le privé. En France, ce rapport était de trois pour un durant la première moitié des années 2000 (DARES, 2008).
44. Ces réformes ont fortement restreint et encadré l'activité des syndicats et, par conséquent, leur capacité à conduire des négociations collectives efficaces (Davies et Freedland, 2005).
45. Les conventions collectives centralisées ont également joué un rôle important dans la détermination des salaires en Irlande, mais le taux de couverture des conventions collectives se rapporte aux accords conclus au niveau de l'entreprise. La baisse du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives est en partie liée à des stratégies d'évitement syndical mises en œuvre par les multinationales sur les nouveaux sites, dans un pays où attirer l'IDE a constitué une priorité au cours de la période étudiée (Lamare et al., 2009).
46. Contrairement à la pratique observée dans d'autres pays, toute extension doit être approuvée par une commission au sein de laquelle syndicats et employeurs sont représentés paritairement (Bispinck et al., 2010).
47. Cette évolution a été accentuée par l'adoption, par la Banque centrale européenne, d'une politique monétaire restrictive, axée sur la maîtrise de l'inflation, inspirée du modèle allemand. Voir Hassel (2006) et Keune (2008).
48. En l'occurrence, la Belgique, la Finlande et l'Irlande au cours des vingt dernières années, l'Italie, le Portugal, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède essentiellement dans les années 90 et l'Espagne dans les années 2000 seulement.
49. Ce but a été atteint de différentes manières selon les pays : suppression des mécanismes d'indexation automatique (Finlande et Italie), gel des salaires (Finlande et Suède), plafonnement des hausses de salaire en fonction de la compétitivité des coûts par rapport aux principaux partenaires commerciaux (Belgique et Norvège), parfois au moyen d'une formule prévue par la loi et reposant sur l'évolution des salaires du principal partenaire commercial (Belgique), hausses de salaires calculées à partir des prévisions d'inflation (Italie et Espagne) et/ou recommandation de négocier des hausses de salaires faibles, en fonction de l'évolution de la productivité (Irlande, Italie, Pays-Bas et Espagne).
50. Dans le secteur privé suédois, en 2010, les salaires étaient uniquement déterminés au niveau de l'entreprise pour 15 % des salariés, la répartition des hausses de salaires arrêtées à l'échelon national était négociée au sein de l'entreprise pour 55 % des salariés, et le salaire était fixé aux deux niveaux pour 18 % des salariés, si bien qu'in fine, seulement 11 % des salariés voyaient leur salaire totalement fixé par des accords de branche (*Rapport annuel 2010* de l'Office national de la médiation). Au Danemark, en 2004 (dans l'attente de chiffres plus récents), la rémunération de 22 % des salariés du secteur privé était totalement déterminée à l'échelle de l'entreprise, tandis que pour 62 % des salariés, un salaire minimum était fixé au niveau sectoriel et les salaires individuels étaient négociés dans l'entreprise (Dahl et al., 2011). En France, en 2008, 64 % des salariés d'entreprises de plus de dix salariés étaient couverts par des conventions négociées au niveau de l'entreprise (DARES, information citée dans <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>).
51. Au Danemark et en Suède, où le taux de syndicalisation est élevé, les accords de branche ont fixé les règles applicables à la négociation au niveau de l'entreprise, de manière à créer un système de négociation salariale transparent, fondé sur des critères objectifs (Alberg et Bruun, 2005 ; Andersen et Navrjberg, 2008). En revanche, en France, où le taux de syndicalisation est faible, les pouvoirs publics ont lancé le processus de décentralisation des négociations collectives dans les années 80, en obligeant les employeurs et les syndicats à conduire des négociations sur les salaires et sur le temps de travail au niveau de l'entreprise. En 2004, une loi a permis que les conventions négociées au niveau de l'entreprise s'écartent davantage des accords de branche ou de la législation du

travail. La coordination entre les deux niveaux de négociation est très limitée, mais les accords de branche restent influents parce qu'ils fournissent encore souvent, quoique de moins en moins, la classification des emplois utilisée pour les négociations salariales au sein de l'entreprise (Barrat et al., 2007). Par ailleurs, le salaire minimum légal, fixé par l'État, définit une rémunération minimale pour l'ensemble du marché du travail, ce qui limite la marge effective de négociation aux deux niveaux.

52. Le recours accru aux clauses dérogatoires s'est traduit par des baisses du salaire de base, par une réduction des hausses de salaire négociées, par des salaires plus bas pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail et par une diminution ou une suspension des primes (Keune, 2010 ; Haipeter et Lehndorff, 2009).
53. Parmi les principaux investisseurs institutionnels figurent les fonds communs de placement, les fonds de pension, les fonds spéculatifs, les compagnies d'assurance-vie et les sociétés d'investissement, par exemple les sociétés de capital-investissement.
54. Les gérants de fonds visent généralement une revente de leurs acquisitions dans les cinq ans (Clark, 2009).
55. Les rachats avec effet de levier (ou « LBO ») connaissent une croissance phénoménale depuis le début des années 2000 (OIT, 2009).
56. Amess et Wright (2007) constatent que les rachats avec effet de levier ont eu des retombées négatives sur les salaires au Royaume-Uni au cours de la période 1999-2004. Dans ce pays, les conventions collectives ont souvent été révisées dans un sens défavorable aux salariés dans le sillage d'acquisitions ; en revanche, la non-reconnaissance des syndicats et conventions collectives a été plus rare (Clark, 2009). Chambost et al. (2008) soulignent qu'en France, l'individualisation des rémunérations et l'augmentation des pressions liées au travail tendent à fragmenter le personnel des entreprises rachetées dans le cadre d'opérations avec effet de levier, si bien que le rôle des syndicats diminue.
57. Dumont et al. (2005) constatent que, dans les cinq pays européens qu'ils ont étudiés, l'emploi fait de plus en plus partie de la fonction objective des syndicats.
58. Voir Freyssinet et Seifert (2001), Raess et Burgoon (2006), Haipeter et Lehndorff (2009).
59. Dans des systèmes de négociation plus décentralisés, la couverture des conventions dépend beaucoup plus du pouvoir d'organisation des syndicats (Bispinck et al., 2010).
60. Ces estimations tiennent compte du fait que les hausses du salaire minimum ont été réparties dans le temps. Estimer cet effet dans les années 90 serait plus délicat parce qu'il faudrait formuler des hypothèses arbitraires pour tenir compte du changement du plancher au-dessous duquel les salaires ne peuvent pas descendre, induit par la mise en place d'un salaire minimum en Irlande et au Royaume-Uni. Sans ces deux pays, les variations du rapport salaire minimum/salaire médian étaient négatives, en moyenne, durant cette décennie.
61. Leonardi et Pica (2010) analysent les effets de l'indemnisation financière d'un licenciement abusif sur les salaires des effectifs masculins en se fondant sur une réforme italienne qui a mis en place ce type d'indemnisation dans les entreprises de moins de 15 salariés. Ils constatent que la réforme n'a eu aucun impact sur les salaires à l'embauche, mais que le rendement de l'ancienneté a diminué, comme le montre Lazear (1990). L'OCDE (2010) montre que la prime salariale au changement de poste volontaire est plus faible lorsque la législation sur les licenciements est plus restrictive. Cette étude montre toutefois que les pertes d'emploi involontaires sont aussi moins fréquentes dans ce cas, d'où un effet global ambigu de cette réglementation sur les primes salariales au changement de poste. En revanche, van der Wiel (2010) examine les effets de la protection de l'emploi au sein de l'entreprise à partir d'une réforme qui a été mise en œuvre aux Pays-Bas en 1999 et qui a supprimé les règles de préavis en fonction de l'âge mais s'est traduite par la coexistence, au sein d'une même entreprise, de travailleurs soumis à des règles différentes pendant la période de transition. L'auteur constate que les salariés visés par une réglementation plus restrictive ont reçu des rémunérations plus élevées.

Bibliographie

- Abraham, F., J. Konings et S. Vanormelingen (2009), « The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms », *Review of World Economics*, vol. 145, n° 1, pp. 13-63.
- Acemoglu, D. (2002), « Directed Technical Change », *Review of Economic Studies*, vol. 69, pp. 781-810.

- Acemoglu, D. (2003), « Labor- and Capital-Augmenting Technical Change », *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, n° 1, pp. 1-37.
- Acemoglu, D. (2011), « When Does Labor Scarcity Encourage Innovation? », *Journal of Political Economy*, vol. 118, n° 6, pp. 1037-1078.
- Acemoglu, D. et J.S. Pischke (1999), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *Economic Journal*, vol. 109, n° 453, pp. F112-F142.
- Acemoglu, D. et J.S. Pischke (2003), « Minimum Wages and On-The-Job Training », *Research in Labor Economics*, vol. 22, pp. 159-202.
- Acemoglu, D., P. Aghion et G.L. Violante (2001), « Deunionization, Technical Change and Inequality », *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 55, n° 1, pp. 229-264, Elsevier, décembre.
- Ahlberg, K. et N. Bruun (2005), « Sweden: Transition through collective bargaining », in T. Blanke et E. Rose (dir. pub.), *Collective Bargaining Wages in Comparative Perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*, Kluwer Law International, La Haye.
- Amess, K. et M. Wright (2007), « The Wage and Employment Effects of Leveraged Buyouts in the UK », *International Journal of the Economics of Business*, vol. 14, n° 2, pp. 179-195.
- Andersen, S.K. et S.E. Navrjberg (2008), « Collective Bargaining on Wages in Denmark », in M. Keune et B. Galgóczi (dir. pub.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Antonietti, R. et D. Antonioli (2011), « The Impact of Production Offshoring on the Skill Composition of Manufacturing Firms: Evidence from Italy », *International Review of Applied Economics*, vol. 25, n° 1, pp. 87-105.
- Antràs, P. (2004), « Is the US Aggregate Production Function Cobb-Douglas? New Estimates of the Elasticity of Substitution », *Contributions to Macroeconomics*, vol. 4, n° 1.
- Arpaia, A., E. Prez et K. Pichelmann (2009), « Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe », *European Economy Economic Papers*, n° 379, Commission européenne, Bruxelles, mai.
- Arthur, W.B. (2011), « The Second Economy », *McKinsey Quarterly*, octobre.
- Arulampalam, W., A.L. Booth et M.L. Bryan (2004), « Training and the New Minimum Wage », *Economic Journal*, vol. 114, n° 494, pp. C87-C94.
- Atanassov, J. et E. Kim (2009), « Labor and Corporate Governance: International Evidence from Restructuring Decisions », *Journal of Finance*, vol. 64, n° 1, pp. 341-374.
- Atkinson, A.B., T. Piketty et E. Saez (2011), « Top Incomes in the Long Run of History », *Journal of Economic Literature*, vol. 49, n° 1, pp. 3-71.
- Autor, D., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.
- Autor, D.H., F. Levy et R.J. Murnane (2003), « The Skill-Content of Recent Technological Change: An Empirical Investigation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1333.
- Azmat, G., A. Manning et J. van Reenen (2012), « Privatization and the Decline of Labour's Share: International Evidence from Network Industries », *Economica*, à paraître.
- Bamber, G., J.H. Gittel, T.A. Kochan et A. von Nordenflycht (2009), *Up In The Air: How Airlines Can Improve Performance by Engaging Their Employees*, Cornell University Press, Ithaca, N.Y.
- Barrat, O., H. Chaput, A. Naboulet et L. Wolff (2007), « Wage Bargaining and Compensation Practices in France: An Overview », www.banque-france.fr/fileadmin/user_upload/banque_de_france/Economie-et-Statistiques/La_recherche/Wage-Bargaining-and-Compensation-Practices-in-France-wolff.pdf.
- Bassanini, A. et A. Garnero (2012), « Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data », *IZA Discussion Paper*, n° 6535, Bonn, mai.
- Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.
- Bentolila, S. et G. Saint-Paul (2003), « Explaining Movements in the Labor Share », *Contributions to Macroeconomics*, vol. 3, n° 1.

- Berman, E., J. Bound et Z. Griliches (1994), « Changes in the Demand for Skilled Labor within US Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, pp 367-397.
- Berndt, E. (1976), « Reconciling Alternative Estimates of the Elasticity of Substitution », *Review of Economics and Statistics*, vol. 58, n° 1, pp. 59-68.
- Bertrand, M. et S. Mullainathan (2003), « Enjoying the Quiet Life? Corporate Governance and Managerial Preferences », *Journal of Political Economy*, vol. 111, n° 5, pp. 1043-1075.
- Bertrand, M., F. Kramarz, A. Schoar et D. Thesmar (2005), « Politically Connected CEOs and Corporate Outcomes: Evidence from France », *Série des Documents de travail du Crest*.
- Bispinck, R., H. Dribbusch et T. Schulten (2010), « German Collective Bargaining in a European Perspective, Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements », *WSI Discussion Paper*, n° 171, Hans Böckler Stiftung, Dusseldorf, août.
- Blanchard, O. et F. Giavazzi (2003), « Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, pp. 879-907.
- Blanchflower, D.G. (2006), « A Cross-Country Study of Union Membership », *IZA Discussion Paper*, n° 2016, mars.
- Bloom, N., M. Draca et J. van Reenen (2011), « Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation and Information Technology », *CEP Discussion Paper*, n° 1000.
- Böckerman, P. et M. Maliranta (2012), « Globalization, Creative Destruction, and Labour Share Change: Evidence on the Determinants and Mechanisms from Longitudinal Plant-Level Data », *Oxford Economic Papers*, à paraître.
- Boone, J. (2000), « Technological Progress, Downsizing and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 110, n° 465, pp. 581-590.
- Boulhol, H., S. Dobbelaere et S. Maioli (2011), « Import as Product and Labour Market Discipline », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 2, pp. 331-361.
- Brown, W., A. Bryson et J. Forth (2008), « Competition and Retreat from Collective Bargaining », *NIESR Discussion Paper*, n° 318, août.
- Brynjolfsson, E. et A. McAfee (2011), *Race Against the Machine*, Digital Frontier Press, Lexington, Mass.
- Bureau of Economic Analysis (2011), *National Income and Product Accounts Tables*, version révisée au 8 août 2011, Washington, DC.
- Cahuc, P., F. Postel-Vinay et J.M. Robin (2006), « Wage Bargaining with On-The-Job Search: A Structural Econometric Model », *Econometrica*, vol. 74, n° 2, pp. 323-64.
- Calmfors, L. et A. Larsson (2011), « Pattern Bargaining and Wage Leadership in a Small Open Economy », *CESIFO Working Paper*, n° 3510, July.
- Chambost, I., C. Hoarau, P. Pons, P. Roturier et E. Tarrière (2008), « Financiarisation des entreprises et dialogue social », *Syndex*, novembre.
- Checchi, D. et C. García-Peñalosa (2008), « Labour Market Institutions and Income Inequality », *Economic Policy*, vol. 56, pp. 601-649.
- Clark, I. (2009), « Private Equity in the UK: Job Regulation and Trade Unions », *Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 4, pp. 489-500.
- Commission européenne (2011), « Wage Setting: Institutional Features », *Commission Note*, ADHOC/11/030511/EN, European Commission, Bruxelles, <http://gesd.free.fr/wagescom11.pdf>.
- Criscuolo, C., R. Martin, H. Overman et J. van Reenen (2012), « The Causal Effects of an Industrial Policy », *IZA Discussion Paper*, n° 6323, Bonn.
- Dahl, C.M., D. le Maire et J.R. Munch (2011), « Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 6176, novembre.
- DARES (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières informations et premières synthèses*, n° 16.1, avril, www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.04-16.1.pdf.

- Davies, P. et M. Freedland (2005), *The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, National Report for the United Kingdom*, rapport établi dans le cadre d'un projet de recherche cofinancé par la Commission européenne et l'Université de Florence, http://eprints.unifi.it/archive/00001178/01/Regno_Unito.pdf.
- De Serres, A., S. Scarpetta et C. de la Maisonneuve (2002), « Sectoral Shifts in Europe and the United States: How they Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 326, Éditions OCDE, Paris.
- Dølvik, J.E. (2008), « The Negotiated Nordic Labor Markets: From Bust to Boom », *Center for European Studies Working Paper Series*, n° 162.
- Driffield, N. et S. Girma (2003), « Regional Foreign Direct Investment and Wage Spillovers: Plant Level Evidence from the Electronics Industry », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 65, n° 4, pp. 453-474.
- Driver, C. et J. Muñoz-Bugarín (2010), « Capital Investment and Unemployment in Europe: Neutrality or not? », *Journal of Macroeconomics*, vol. 32, pp. 492-496.
- Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou et M. Ward-Warmedinger (2008), « Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan », *National Bank of Belgium Working Paper*, n° 154, décembre.
- Duenhaupt, P. (2011), « Financialization and the Rentier Income Share – Evidence from the USA and Germany », *International Review of Applied Economics*, doi : <http://dx.doi.org/10.1080/02692171.2011.595705>.
- Dumont, M., G. Rayp et P. Willemé (2005), « Does Internationalization Affect Union Bargaining Power? An Empirical Study for Five EU Countries », *Oxford Economic Papers*, vol. 58, pp. 77-102.
- Dumont, M., G. Rayp et P. Willemé (2012), « The Bargaining Position of Low-skilled and High-skilled Workers in a Globalizing World », *Labour Economics*, vol. 19, pp. 312-319.
- Dynan, K.E., J. Skinner et S. Zeldes (2004), « Do the Rich Save More? », *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 2, pp. 397-444.
- EIRO (2011), « Portugal: EIRO Annual Review – 2009 », www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/pt1004019q.htm.
- Eurofound (2005), « Changes in National Collective Bargaining Systems Since 1990 », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/TN0503102S.htm.
- Eurofound (2010), « Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/en/1/EF1087EN.pdf.
- Eurofound (2011), « Extension of Collective Bargaining in the EU », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf.
- Eurostat (2011), *GDP – Statistics Explained*, Eurostat, Luxembourg.
- Farber, H.S. (1986), « Analysis of Union Behaviour », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam.
- Felbermayr, G., J. Prat et H.J. Schmerer (2011), « Trade and Unemployment: What do the Data Say? », *European Economic Review*, vol. 55, n° 6, pp. 741-758.
- Fernandes, N., M.A. Ferreira, P. Matos et K.J. Jenter (2009), « The Pay Divide: (Why) Are US Top Executives Paid More? », *ECGI Working Paper*, n° 255/2009.
- FMI (2007), *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, Washington, DC.
- Freyssinet, J. et H. Seifert (2001), « Negotiating Collective Agreements on Employment and Competitiveness », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/01/ef0124en.pdf.
- Frydman, C. et D. Jenter (2010), « CEO Compensation », *Annual Review of Financial Economics*, vol. 2, n° 1, pp. 75-102.
- Frydman, C. et R.E. Saks (2010), « Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936-2005 », *Review of Financial Studies*, vol. 23, n° 5, pp. 2099-2138.
- Gollin, D. (2002), « Getting Income Shares Right », *Journal of Political Economy*, vol. 110, n° 2, pp. 458-474.

- Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 1, pp. 118-133.
- Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 58-63.
- Greenwood, J. et B.J. Jovanovic (1999), « Accounting for Growth », in C. Hulten (dir. pub.), *Studies in Income and Wealth: New Directions in Productivity Analysis*, University of Chicago Press for NBER, Chicago.
- Gürtzgen, N. (2010), « Rent-Sharing and Collective Wage Contracts – Evidence from German Establishment-Level Data », *Applied Economics*, vol. 42, n° 22, pp. 2835-2854.
- Guscina, A. (2006), « Effects of Globalization on Labor's Share in National Income », *Document de travail du FMI*, n° 06/294.
- Haipeter, T. et S. Lehdorff (2009), « Collective Bargaining on Employment », *Industrial and Employment Relations Department Working Paper*, n° 3, OIT, mai.
- Hijzen, A. et P. Swaim (2010), « Offshoring, Labour Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 54, n° 8, pp. 1016-1034.
- Hijzen, A., P. Martins, T. Schank et R. Upward (2010), « Do Foreign-Owned Firms Provide better Working Conditions than their Domestic Counterparts? A Comparative Analysis », *IZA Discussion Papers*, n° 5259, Bonn.
- Hirsch, B. (1988), « Trucking Regulation, Unionization, and Labor Earnings: 1973-85 », *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 3, pp. 296-319.
- Howell, C. (2009), « The Transformation of French Industrial Relations: Labor Representation and the State in a Post-Dirigiste Era », *Politics and Society*, vol. 37, n° 2, pp. 229-256.
- Howell, C. et R. Koilns Givan (2011), « Rethinking Institutions and Industrial Change in European Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 2, pp. 231-255.
- Hutchinson, J. et D. Persyn (2012), « Globalisation, Concentration and Footloose Firms: In Search of the Main Cause of the Declining Labour Share », *Review of World Economics*, à paraître.
- Jaumotte, F. et I. Tytell (2007), « How Has The Globalization of Labor Affected the Labor Income Share in Advanced Countries? », *Document de travail du FMI*, n° 07/298.
- Kalinova, B., A. Palerm et S. Thomsen (2010), « OECD's FDI Restrictiveness Index: 2010 Update », *Document de travail de l'OCDE sur l'investissement international*, n° 2010/03, Éditions OCDE, Paris.
- Keune, M. (2008), « Wage Moderation, Decentralisation of Collective Bargaining and Low Pay », in M. Keune et B. Galgóczi (dir. pub.), *Wages and Wage Bargaining in Europe – Developments Since the Mid-1990s*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Keune, M. (2010), « Clauses dérogatoires sur les salaires dans les conventions collectives sectorielles dans sept pays de l'UE », Eurofound, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087_fr.htm.
- Lamare, J.R., P. Gunnigle, P. Marginson et G. Murray (2009), « Multinationals' Union Avoidance Practices at New Sites: Transatlantic Variations », communication présentée au Colloque des entreprises multinationales, Congrès mondial de l'IIRA, Sydney, août.
- Landier, A., V. Nair et J. Wulf (2009), « Trade-offs in Staying Close: Corporate Decision Making and Geographic Dispersion », *Review of Financial Studies*, vol. 22, n° 3, pp. 1119-1148.
- Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55, pp. 699-726.
- Lazonick, W. et M. O'Sullivan (2000), « Maximising Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance », *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, pp. 13-35.
- Leonardi, M. et G. Pica (2010), « Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation », *IZA Discussion Paper*, n° 5335, Bonn.
- Masanjala, W. et C. Papageorgiou (2004), « The Solow Model with CES Technology: Nonlinearities and Parameter Heterogeneity », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, pp. 171-201.
- Mazzolari, F. et G. Ragusa (2012), « Spillovers from High-Skill Consumption to Low-Skill Labor Markets », *Review of Economics and Statistics*, à paraître.
- Mühlemann, S., S. Wolter et A. Wüest (2009), « Apprenticeship Training and the Business Cycle », *Empirical Research in Vocational Education and Training*, vol. 1, n° 2.

- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2003), « Regulation, Productivity and Growth: OECD Evidence », *Economic Policy*, vol. 18, n° 36, pp. 9-72.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Croissance et inégalités*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), « Real Wages, Productivity and the Determinants of the Labour Share: A Structural Approach », *Document officiel du Département des affaires économiques de l'OCDE*, ECO/CPE/WP1(2009)6, Paris.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), *Toujours plus d'inégalité*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », documentation complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OIT (2009), *World of Work Report 2009*, Institut international d'études sociales, Genève.
- OIT (2011), *World of Work Report 2011*, Institut international d'études sociales, Genève.
- Raess, D. et B. Burgoon (2006), « The Dogs that Sometimes Bark: Globalization and Works Council Bargaining in Germany », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n° 3, pp. 287-309.
- Raurich, X., H. Sala et V. Sorolla (2012), « Factor Shares, the Price Markup, and the Elasticity of Substitution between Capital and Labor », *Journal of Macroeconomics*, à paraître.
- Rodrik, D. (1997), *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington, DC.
- Romo, O.M. (2008), « Wages and Wage Bargaining in Ireland », in M. Keune et B. Galgóczi (éd.), *Wages and Wage Bargaining in Europe*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- Rusinek, M. et F. Rycx (2008), « Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data », *IZA Discussion Paper*, n° 3406, Bonn, mars.
- Saez, E. et M.R. Veall (2005), « The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence », *American Economic Review*, vol. 95, n° 3, pp. 831-849.
- Schulten, T., T. Brandt et C. Hermann (2008), « Liberalisation and Privatisation of Public Services and Strategic Options for European Trade Unions », *European Review of Labour and Research*, vol. 14, n° 285, pp. 295-311.
- Spitz-Oener, A. (2006), « Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demand: Looking Outside the Wage Structure », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 2, pp. 235-270.
- Torrini, R. (2005), « Profit Share and the Returns on Capital Stock in Italy: The Role of Privatization behind the Rise in the 1990s », *CEP Discussion Paper*, n° 671.
- Traxler, F. et B. Brandl (2010), « Preconditions for Pacts on Incomes Policy: Bringing Structures Back In », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 16, n° 1, pp. 73-90.
- Trefler, D. (2004), « The Long and Short of Canada US Free Trade Agreement », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, pp. 870-895.
- van der Wiel, K. (2010), « Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.
- van Klaveren, M. (2011), « Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level – Ireland », Eurofound, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/875/en/1/EF10875EN.pdf.
- Visser, J. (2004), « Recent Trends and Persistent Variations in Europe's Industrial Relations », www.csmb.unimore.it/on-line/Home/Prova/documento36007711.html.
- Visser, J. (2005), « Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, pp. 287-306.
- Visser, J. (2011), « Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts », 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0, mai, www.uva-aias.net/208.
- Wills, J. (2009), « Subcontracted Employment and its Challenge to Labor », *Labor Studies Journal*, vol. 34, n° 4, décembre.

Wölfl, A., I. Wanner, T. Kozluk et G. Nicoletti (2009), « Ten Years of Product Market Reforms in OECD Countries, Insights From a Revised PMR Indicator », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 695, Éditions OCDE, Paris.

Zeira, J. (1998), « Workers, Machines and Economic Growth », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 4, pp. 1091-1113.

ANNEXE 3.A1

*Construction et sources des données***Données sectorielles**

Les données relatives aux gains et au salaire horaire renvoient respectivement aux gains annuels bruts totaux et au salaire horaire moyen des salariés. L'emploi et le nombre d'heures travaillées renvoient aux moyennes annuelles pour les salariés. On obtient la valeur ajoutée réelle en déflatant la valeur ajoutée nominale dans chaque branche à l'aide du double déflateur spécifique à la branche. Les données proviennent de la *Base de données EUKLEMS*, sauf pour la Norvège, pour laquelle elles proviennent de la *Base de données STAN de l'OCDE* et renvoient à l'emploi total. Les données relatives aux services tirés du capital et à la PTF proviennent aussi de la *Base de données EUKLEMS* et ont été construites à l'aide de la valeur ajoutée déflatée à l'aide du double déflateur. Les données de la base *EUKLEMS* obtenues par interpolation et/ou estimées sur la base d'hypothèses ont été retirées de l'échantillon selon les critères décrits dans l'édition 2011 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Pour calculer la part du travail dans chaque branche, on a supposé que la rémunération horaire des travailleurs non salariés était égale au salaire horaire moyen de la branche.

Les distributions des gains, des salaires et des heures travaillées totales selon le niveau d'instruction sont également issues de la *Base de données EUKLEMS*. On distingue trois niveaux d'instruction : faible (inférieur au deuxième cycle du secondaire), moyen (deuxième cycle du secondaire) et élevé (supérieur au deuxième cycle du secondaire). Le secteur des entreprises est fractionné en neuf branches, pour des raisons de fiabilité des données (comme dans l'édition 2011 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*).

Le taux de licenciement par branche aux États-Unis est tiré de Bassanini et Garnero (2012). Il a été obtenu à partir de diverses vagues du supplément de la CPS relatif aux travailleurs victimes de suppressions d'emploi (2000-06, années paires). Un individu est réputé avoir été victime d'une suppression d'emploi s'il a perdu son emploi au cours de l'année la plus récente couverte par chaque enquête pour cause de fermeture ou de transfert de l'établissement ou d'activité insuffisante ou parce que son poste ou son équipe de travail ont été supprimés. Seuls sont pris en compte les salariés du secteur privé à but lucratif.

Pour le Royaume-Uni, pour la période antérieure à l'introduction du salaire minimum, en 1999, la part des travailleurs ayant un niveau d'instruction inférieur au secondaire correspond à la part moyenne dans chaque branche d'activité calculée sur l'ensemble des trimestres pour lesquels des données sont disponibles entre 1994 et 1998. La source est l'Enquête sur les forces de travail du Royaume-Uni.

Les indicateurs de réglementation anticoncurrentielle des marchés de produits proviennent de la *Base de données* de l'OCDE des indicateurs de réglementation des marchés de produits (www.oecd.org/document/1/0,3746,fr_2649_37421_2367306_1_1_1_37421,00.html). Ils varient de 0 à 6, du moins restrictif au plus restrictif. On dispose de données agrégées variant dans le temps pour trois secteurs (énergie, transport et communication), de 1975 à 2008.

Les taux de change réels pondérés des exportations sont définis comme suit :

$$x_{ikt} = \sum_{l=1}^I \sum_{l=1}^L m_{iklt_0} e_{klt} p_{lt} / p_{kt}$$

où x représente le taux de change réel pondéré des importations, m la part des importations provenant du pays l dans le secteur i du pays k à une période donnée t_0 (début des années 80 dans cette série de données) – les coefficients de pondération en fonction des importations varient donc selon les secteurs et les pays mais restent constants dans le temps –, e le taux de change nominal bilatéral entre les pays k et l au moment t – il varie selon les pays partenaires et la période mais pas selon les secteurs – et les variables p les prix, estimés à l'aide du déflateur du PIB, dans les pays l et k respectivement. Toute augmentation du taux de change dans un secteur se traduit par une dépréciation réelle du prix de la production dans le secteur i du pays k par rapport au partenaire commercial (pondéré par les parts d'importations). En d'autres termes, toute augmentation du taux de change propre au secteur reflète une amélioration des termes de l'échange du secteur i pour le pays k . La source est l'édition 2007 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE.

La pénétration des importations est définie comme le rapport entre les importations et la demande apparente (importations plus production moins exportations). Le degré d'exposition à la concurrence internationale correspond à la somme de la pénétration des importations et de la propension à exporter, mesurée par le rapport des exportations à la production nationale. La source des deux variables est la *Base de données STAN* de l'OCDE. Pour le secteur i dans le pays k , les délocalisations intrasectorielles correspondent aux importations de consommations intermédiaires provenant de ce secteur, rapportées à la production nationale dudit secteur :

$$o_{ikt} = \frac{M_{ikt}}{Y_{ikt}}$$

où M correspond aux importations de consommations intermédiaires en provenance du secteur i et à destination du secteur i , et Y à la production nationale dans le secteur i . Cet indicateur est calculé sur la base des tableaux d'entrées-sorties de l'OCDE pour 1995, 2000 et 2005.

Les indicateurs sectoriels de l'OCDE sur les obstacles réglementaires à l'IDE entrant se rapportent à la limitation des participations étrangères, aux procédures de filtrage et d'autorisation, aux restrictions à l'affectation de personnel étranger aux postes de direction et à d'autres restrictions telles que les règles de réciprocité et les restrictions en matière de rapatriement des bénéfices/capitaux. Pour chacune de ces composantes, l'indicateur est compris entre 0 et 1, du moins restrictif au plus restrictif. Les indicateurs sont disponibles pour la période comprise entre 1997 et 2006 et sont calculés tous les cinq ans environ. Les données manquantes ont été calculées par interpolation. Dans les régressions, lorsque les données relatives à 2007 n'étaient pas disponibles, elles ont été remplacées par celles relatives à 2006. Toutes les composantes, à l'exception des restrictions à l'affectation de personnel étranger aux postes de direction, ont été regroupées par simple addition. La source est : Kalinova et al. (2010).

Variables agrégées

Les données relatives aux gains et aux salaires ont été déflatées à l'aide du déflateur de la consommation privée, tiré de la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*. Lorsque l'on compare des déflateurs, on élimine la différence entre les déflateurs de la valeur ajoutée agrégés issus de la *Base de données des Perspectives économiques* et de la *Base de données EUKLEMS* pour que la comparaison ne soit pas affectée par les différences entre déflateurs au niveau de l'ajustement en fonction de la qualité. Pour le calcul de la part globale du travail, la rémunération annuelle des non-salariés est supposée égale au salaire annuel moyen du secteur d'activité. Les données en parités de pouvoir d'achat se rapportant aux États-Unis en 1997, utilisées pour définir les pays à hauts salaires, sont issues de la *Base de données EUKLEMS*. Les données sur les inégalités de revenu proviennent de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* (www.oecd.org/document/51/0,3746,fr_2649_33933_49147850_1_1_1_1,00.html).

Les indicateurs sur la protection de l'emploi proviennent des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (www.oecd.org/document/11/0,3746,fr_2649_37457_42764428_1_1_1_37457,00.html). Tous les indicateurs varient de 0 à 6, du moins restrictif au plus restrictif.

Le salaire minimum correspond au rapport du salaire minimum légal au salaire médian pour un travailleur à plein-temps. On utilise comme instrument l'écart du logarithme du salaire minimum réel en dollars de 2000 en parités de pouvoir d'achat par rapport à la moyenne de l'OCDE de chaque année. La source de toutes ces variables est la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (www.oecd.org/els/employment/database).

La couverture des négociations collectives correspond à la proportion de travailleurs couverts par une convention collective, en pourcentage. La source est la *Base de données ICTWSS* sur les caractéristiques institutionnelles des syndicats, la fixation des salaires, les interventions de l'État et les conventions sociales (www.uva-aiaa.net/207). Lorsque les données n'étaient pas disponibles sur une base annuelle, on a calculé des moyennes ou procédé par interpolation.

Le degré de « corporatisme » est mesuré par l'indicateur ICTWSS, qui varie de 1 à 5, du degré de coordination le plus faible au degré de coordination le plus fort. La source est la *Base de données ICTWSS* (www.uva-aiaa.net/207).

La générosité des allocations chômage est mesurée sur la base du taux de remplacement brut moyen (en pourcentage du salaire avant perte d'emploi), défini comme le taux moyen de remplacement garanti par les allocations chômage pour deux situations de revenu (100 % et 67 % des gains du travailleur moyen), trois situations familiales (personne seule, personne avec un conjoint à charge, personne avec un conjoint en activité) et trois durées de chômage (première année de chômage, deuxième et troisième années de chômage, et quatrième et cinquième années de chômage). La source est la *Base de données de l'OCDE sur les prestations et salaires* (www.oecd.org/document/3/0,3746,fr_2649_33729_39789565_1_1_1_1,00.html).

Le coin fiscal moyen pris en compte dans ce chapitre correspond à la marge entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net perçu par le salarié pour un couple à un seul revenu ayant deux enfants et percevant une rémunération égale à 100 % des gains du travailleur moyen. Il correspond à la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de toutes les cotisations de sécurité sociale, exprimée en pourcentage du coût total du travail. La source est la *Base de données de l'OCDE sur les impôts et les salaires* (www.oecd.org/ctp/taxingwages).

Sources du tableau 3.1

Le tableau a été en construit à partir de diverses sources.

Importance des divers niveaux de négociation

Eurofound (2005) ; Commission européenne (2011) ; les notes relatives aux relations du travail dans les différents pays ont été rédigées à partir du site Internet « Worker participation » de l'ETUI, <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> ; des profils par pays sur les relations du travail établis par l'EIRO, www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm ; de divers documents consacrés à différents pays : Dølvik (2008) pour le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède ; Howell (2009) et Barrat et al. (2007) pour la France ; Romo (2008) ; Ahlberg et Bruun (2005) pour la Suède.

Extension des accords de branche

Eurofound (2011) ; ETUI, note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles consacrée à l'Irlande et aux Pays-Bas ; Bispinck et al. (2010) pour l'Espagne.

Recours aux clauses dérogatoires

Eurofound (2010) pour l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et l'Espagne ; Haipeter et Lehndorf (2009) pour le Danemark et la Hongrie ; Eurofound (2005) pour la Suède.

Changement de niveau de négociation dominant depuis 1990

Pour le Danemark : Andersen et Navrbjerg (2008) et Dølvik (2008) ; pour la Finlande et la Suède : Dølvik (2008) ; pour la France : note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) et Barrat et al. (2007) ; pour la République slovaque : note sur les systèmes nationaux de relations professionnelles (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations).

Type et degré de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les négociations et les différents niveaux de négociation

Du Caju et al. (2008) ; notes sur les systèmes nationaux de relations du travail (www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations) ; Traxler et Brandl (2010) ; profils nationaux sur les relations professionnelles établis par l'ETUI ; Calmfors et Larsson (2011) ; Barrat et al. (2007).

Chapitre 4

Que signifie la croissance verte pour les travailleurs et les politiques du marché du travail ? Une première analyse*

Une transition réussie vers une économie sobre en carbone et préservant les ressources aura pour corollaire une transformation du marché du travail qui offrira de nouvelles perspectives aux travailleurs tout en les exposant à de nouveaux risques. Le défi, pour les responsables de l'action publique, consiste à faire en sorte que les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences maximisent les effets positifs de cette transition pour les travailleurs et favorisent une juste répartition des coûts d'ajustement inévitables, tout en soutenant les politiques plus largement destinées à favoriser une croissance verte. Le présent chapitre apporte un éclairage sur ce défi et formule des orientations sur les moyens de le relever.

* L'OCDE tient à remercier la Commission européenne et les gouvernements autrichien, canadien, coréen, danois et japonais pour leur soutien financier dans la réalisation de travaux présentés dans ce chapitre. Les opinions et interprétations avancées ne reflètent pas nécessairement les vues de la Commission européenne ou de ces pays.

Principaux résultats¹

Il est désormais largement reconnu que la croissance économique doit être dissociée des pressions dangereuses qui s'exercent sur l'environnement, comme celles qui conduisent au changement climatique mondial, et qu'une transition réussie vers une économie sobre en carbone aura nécessairement pour corollaire une transformation du marché du travail. Le présent chapitre a vocation à donner des orientations sur l'approche à adopter pour que les politiques conduites en matière de marché du travail et de développement des compétences contribuent le plus possible à une transition rapide, efficiente et équitable vers une économie qui soit sobre en carbone et préserve les ressources, en particulier dans les pays développés. Il commence par une analyse des principales conséquences sur le marché du travail des politiques destinées à favoriser une croissance verte, en particulier des mesures d'atténuation du changement climatique. Il examine ensuite les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour que les politiques menées dans les domaines du marché du travail et de l'éducation/de la formation favorisent la transition vers une économie sobre en carbone.

Les principales conclusions à retenir de ce chapitre sont les suivantes :

- *Le passage à une croissance verte est avant tout un facteur de transformation économique structurelle.* De nouvelles simulations au moyen du modèle d'équilibre général calculable ENV-Linkages de l'OCDE montrent l'influence que des mesures ambitieuses d'atténuation du changement climatique peuvent avoir sur la situation du marché du travail, et également le fait que les rigidités du marché du travail pourraient élever le coût global de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Il ressort de ces simulations que ces mesures entraîneraient notamment une modification de la composition sectorielle de l'emploi ; à cet égard, c'est dans les secteurs liés aux énergies fossiles que l'emploi reculerait le plus et dans ceux liés aux énergies renouvelables qu'il progresserait le plus. Toutefois, ce redéploiement supplémentaire de l'emploi imputable aux mesures d'atténuation sera vraisemblablement modeste comparativement à la tendance de fond généralement observée en matière de redéploiement de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE durant les dernières décennies et aura une incidence limitée sur le niveau global de la demande de compétences professionnelles. Le fonctionnement du marché du travail aura une influence non négligeable sur les résultats globaux des mesures d'atténuation : alors que ces mesures ont un effet limité sur la croissance lorsque le marché du travail est totalement flexible, elles ont des conséquences plus importantes et l'emploi recule lorsqu'il comporte des rigidités qui freinent les ajustements structurels nécessaires. Lorsque le marché du travail est partiellement rigide, introduire un système d'échange de droits d'émission et recycler les recettes issues du carbone de façon à réduire le coin fiscal sur le revenu du travail peut créer un « double dividende » en permettant à la fois une réduction des émissions de GES et une progression de l'emploi.
- *Il convient aussi d'éclairer les options des politiques du marché du travail par des études de cas détaillées sur les secteurs les plus concernés, en particulier les secteurs « verts », susceptibles de connaître une croissance rapide, et les secteurs à forte intensité d'émission de CO₂, qui*

devront, sous l'effet de la transition vers une croissance verte, modifier radicalement leurs technologies ou supprimer des emplois. Bien que certains secteurs verts, comme celui des énergies renouvelables, soient appelés à connaître une croissance rapide, l'incidence globale sur le marché du travail sera vraisemblablement modeste parce qu'ils ne représentent qu'une faible proportion de l'emploi total. Les secteurs les plus polluants représentent 14 % de l'emploi en moyenne dans la zone OCDE, mais ce pourcentage est très variable d'un pays à l'autre (compris entre 11 % au Danemark et 27 % en Pologne). Si les travailleurs de ces secteurs sont nombreux à perdre leur emploi sous l'effet de la transition vers une croissance verte, ils risquent d'avoir à supporter des coûts d'ajustement supérieurs à la moyenne du fait que beaucoup de ces secteurs emploient une main-d'œuvre relativement peu qualifiée et peu mobile et que certains d'entre eux se caractérisent de surcroît par une forte concentration géographique.

- *Bien que l'adoption de méthodes de production moins polluantes entraîne également des changements au niveau des qualifications nécessaires, il existe relativement peu de compétences spécifiquement vertes.* Il est probablement possible de répondre à l'essentiel des nouveaux besoins en la matière en enrichissant le contenu des programmes de formation professionnelle existants et en offrant un complément de formation à la main-d'œuvre déjà en poste. La forte augmentation tendancielle du nombre de brevets déposés dans le domaine environnemental durant ces dernières décennies souligne l'importance de préparer la main-d'œuvre à une période de forte éco-innovation, notamment en élevant les connaissances en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).
- *Les politiques conduites en matière de marché du travail et de développement des compétences devraient contribuer à aider les travailleurs et les employeurs à réussir la transition vers une croissance verte.* Les politiques existantes, comme celles décrites dans la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, offrent un cadre de base de nature à permettre la mise en œuvre des restructurations nécessaires pour opérer une dissociation entre la production et les effets préjudiciables à l'environnement. L'adaptation de ces politiques générales à la transition vers une croissance verte comporte les priorités suivantes :
 - ❖ Faciliter un redéploiement sans heurts des travailleurs des entreprises en perte de vitesse vers les entreprises en croissance tout en réduisant les coûts d'ajustement supportés par les travailleurs dont l'emploi a été supprimé.
 - ❖ Soutenir l'éco-innovation et la diffusion des technologies vertes en renforçant la formation initiale et professionnelle et en évitant qu'une réglementation de protection de l'emploi ou une réglementation des marchés de produits trop restrictives ne réduisent l'incitation à innover.
 - ❖ Réformer les systèmes d'imposition et de prestations visant les travailleurs pour que les contraintes de coûts engendrées par la politique de l'environnement ne deviennent pas un obstacle à l'emploi.
- *Les mesures spécifiquement vertes en matière de marché du travail et de développement des compétences ont aussi un rôle à jouer, notamment pour pourvoir aux besoins de compétences nouvelles.* Un questionnaire adressé par l'OCDE aux ministères chargés du Travail et de l'Emploi montre qu'environ 60 % des pays qui ont répondu ont adopté au moins une mesure du marché du travail spécifiquement axée sur la croissance verte, le plus souvent dans le domaine de la formation. Toutefois, la plupart de ces mesures sont à petite échelle et n'ont été instaurées que récemment. D'après leur expérience limitée de l'application de ces mesures, il semble que les pays soient confrontés à deux défis

particulièrement difficiles à relever : comprendre comment la croissance verte fait évoluer la demande de main-d'œuvre et les besoins de compétences, et coordonner les politiques conduites dans le domaine du marché du travail et du développement des compétences et celles mises en œuvre en matière d'environnement. Cela donne à penser que le rôle des mesures spécifiquement vertes ne se dégagera probablement que de manière progressive, avec le développement du cadre d'action environnementale nécessaire à la croissance verte et avec l'accumulation de l'expérience pour la gestion des aspects relatifs au marché du travail dans la transition vers la croissance verte.

Introduction

Il est désormais largement reconnu que la croissance économique et le progrès social doivent être dissociés des pressions dangereuses qui s'exercent sur l'environnement, comme celles qui conduisent au changement climatique mondial. Dans ce contexte, l'OCDE a proposé une vaste stratégie pour promouvoir une croissance verte (OCDE, 2011a). Une transition réussie vers une économie sobre en carbone et préservant les ressources aura pour corollaire une transformation du marché du travail qui offrira de nouvelles perspectives aux travailleurs tout en les exposant à de nouveaux risques. Le défi, pour les responsables de l'action publique, consiste à faire en sorte que les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences maximisent les effets positifs de cette transition pour les travailleurs et favorisent une juste répartition des coûts d'ajustement inévitables, tout en soutenant les politiques plus largement destinées à favoriser une croissance verte (par exemple en réduisant les pénuries de personnel qualifié). Le présent chapitre examine ce défi et donne des orientations sur les moyens de le relever. Pour mieux définir le problème, on commence par présenter une analyse de l'influence que la transition vers une croissance verte exercera sur les marchés du travail. Dans une dernière section, on présente les mesures que pourraient prendre les pouvoirs publics.

Il n'est pas aisé d'analyser l'incidence sur l'emploi des politiques en faveur de la croissance verte et il reste beaucoup à faire dans ce domaine. L'une des difficultés de l'exercice tient à la nécessité d'adopter une approche en équilibre général pour prendre en compte toutes les voies directes et indirectes par lesquelles ces politiques influent sur le marché du travail et rendent nécessaires des ajustements structurels. La première section fait appel à cette approche, connue pour apporter un précieux éclairage sur la manière dont les marchés du travail doivent se restructurer pour que la production et la consommation soient dissociées des pressions dangereuses qui s'exercent sur l'environnement. Elle montre également les limites de cette approche et par conséquent la nécessité de compléter le modèle d'équilibre général par des analyses détaillées de certains secteurs et professions qui seront fortement touchés par la transition vers une croissance sobre en carbone. La deuxième section fait appel à cette approche d'équilibre partiel. Après une présentation des principales conclusions des nombreuses études conduites récemment sur les métiers verts et les compétences vertes, le chapitre présente de nouveaux éléments empiriques sur un sujet nettement moins exploré par les chercheurs, en l'occurrence celui des ajustements structurels nécessaires dans les secteurs qui ont une forte empreinte écologique.

La deuxième section du chapitre étudie les moyens à adopter pour que les politiques mises en œuvre en matière de marché du travail et de développement des compétences contribuent à une transition efficiente et équitable vers une économie qui soit sobre en carbone et préserve les ressources. La troisième section est consacrée aux politiques de portée générale conduites dans les domaines de l'emploi et du développement des

compétences et avance que les orientations stratégiques présentées dans la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 2006a) et la *Stratégie de l'OCDE pour l'innovation* (OCDE, 2010a) offrent un cadre de base pour gérer la transition vers la croissance verte. Plus précisément, cette section identifie des politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences de nature à :

- Faire en sorte que les travailleurs qui ont perdu leur emploi bénéficient d'une assistance pour le retour à l'emploi et d'une aide au revenu adéquates.
- Contribuer à accélérer la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Recycler les recettes provenant des écotaxes ou des systèmes d'échange de droits d'émission de manière à ce que les contraintes de coûts engendrées par la politique de l'environnement ne deviennent pas un obstacle à l'emploi.

La quatrième section porte sur le rôle des politiques spécifiquement vertes dans le domaine de l'emploi et du développement des compétences. Les données sur ce sujet étant rares, cette section repose sur les réponses à un nouveau questionnaire adressé par l'OCDE aux ministères chargés de l'Emploi et du Travail à la fin de 2010. Les informations recueillies donnent, pour la première fois, une idée générale de la mesure dans laquelle les pays de l'OCDE ont mis en œuvre des politiques du marché du travail spécifiquement vertes et du type de politiques ciblées le plus utilisé. Autant qu'il est possible à ce stade précoce de mise en œuvre, on évalue l'efficacité de différents types de politiques, ainsi que les différences de priorités entre pays.

Il convient de signaler que le champ de cette étude comporte plusieurs limites importantes. Premièrement, l'étude n'analyse pas l'adaptation du marché du travail à la dégradation de l'environnement, associée au changement climatique par exemple, se concentrant quasi exclusivement sur les conséquences des politiques d'atténuation – essentiellement celles qui visent à réduire les émissions de GES – sur le fonctionnement des marchés du travail. Deuxièmement, l'analyse est, dans une large mesure, cantonnée aux pays membres de l'OCDE. Certains aspects des marchés du travail particulièrement importants pour la gestion de la transition vers la croissance verte dans les pays émergents et en développement, par exemple l'ampleur du travail informel et l'émigration massive des travailleurs du milieu rural vers les villes, ne sont pas examinés².

1. Conséquences sur le marché du travail de la transition vers une croissance verte : enseignements de la modélisation en équilibre général

Cette section commence par présenter une analyse succincte (et très sélective) d'études déjà réalisées qui utilisent des modèles d'équilibre général pour examiner les conséquences des politiques d'atténuation du changement climatique sur le marché du travail. Elle décrit ensuite de nouveaux travaux de simulation effectués à l'aide du modèle ENV-Linkages de l'OCDE pour apprécier plus précisément certains des effets d'équilibre général associés à la mise en œuvre de mesures d'atténuation telles que les systèmes d'échange de droits d'émission.

Ajustements structurels imposés par les politiques destinées à permettre une transition vers une croissance verte : enseignements des études en équilibre général déjà réalisées

De plus en plus d'équipes chargées de modélisation économique élaborent et utilisent des modèles d'équilibre général calculable (EGC) ou des modèles hybrides conçus pour analyser les incidences économiques, y compris l'impact sur les marchés du travail, des politiques relatives au changement climatique. Les estimations des conséquences de ces politiques sur la croissance économique et sur l'emploi varient légèrement selon les études et les pays (voir tableau 4.1). Ces variations s'expliquent dans une très large mesure par le fait que toutes les études n'examinent pas les mêmes politiques d'atténuation et que, pour un scénario d'atténuation donné, le niveau initial des émissions de GES et, par conséquent, l'ampleur des efforts d'atténuation nécessaires diffèrent selon les pays. Les hypothèses retenues au sujet du mode de redistribution des recettes provenant des taxes carbone (ou des droits d'émission) influent aussi sur les estimations relatives aux incidences des politiques sur le marché du travail. Par exemple, Boeters et van Leeuwen (2010) estiment qu'une réduction de 20 % de la consommation d'énergie dans certains pays européens entraînerait une légère progression du chômage lorsque les recettes des taxes sur l'énergie sont redistribuées sous forme de transferts forfaitaires uniformes en faveur des ménages, tandis qu'elle entraînerait une légère diminution du chômage dans plusieurs pays lorsque ces recettes servent à réduire la fiscalité du travail – il s'agit là d'une illustration de l'hypothèse du « double dividende », selon laquelle il est parfois possible de « recycler » les recettes provenant d'une nouvelle écotaxe pour obtenir à la fois des effets positifs sur l'environnement et une hausse de l'emploi ou de la production (voir Bovenberg, 1999, et d'autres études citées dans OCDE, 2012a).

Malgré ces différences, les estimations montrent que les effets des mesures d'atténuation sur le produit intérieur brut (PIB) et sur la situation de l'emploi sont relativement faibles. Ainsi, d'après une évaluation réalisée par la Commission européenne, en supposant que les pays concernés atteignent les objectifs fixés par l'Union européenne pour 2020 en matière de changement climatique et d'énergie renouvelable, le rythme de la croissance de l'emploi en Europe ne ralentirait que légèrement (CE, 2008). Montgomery *et al.* (2009) obtiennent les mêmes résultats qualitatifs pour les États-Unis, en montrant aussi que les imperfections du marché du travail auraient pour corollaire une hausse des coûts d'atténuation.

Les hypothèses de modélisation influent aussi sur les estimations. Ainsi, CBO (2010) compare les estimations des effets économiques obtenues en utilisant trois grands modèles d'équilibre général calculable pour les États-Unis pour un scénario *standard* d'atténuation du changement climatique et montre que les résultats varient sensiblement d'un modèle à l'autre. Néanmoins, bon nombre des conclusions qualitatives découlant des différents modèles étaient comparables. Parmi ces conclusions figure le fait que l'impact net sur l'emploi est limité tandis qu'on observe une très forte réallocation des travailleurs des secteurs en perte de vitesse vers les secteurs en croissance³. L'analyse du CBO fournit également des éléments robustes montrant que les salaires réels tendent à diminuer par rapport au scénario de *statu quo* (pas de réforme), parce que le niveau plus élevé des prix de l'énergie entraîne une hausse du coût de la vie. L'étude révèle que la transition vers une croissance sobre en carbone nécessite à la fois une réallocation sectorielle de la main-d'œuvre et une flexibilité à la baisse des salaires, ce qui tend à prouver qu'une forte flexibilité du marché du travail est une condition nécessaire pour que la transition vers une croissance verte se fasse sans heurts. Paroussos et Capros (2009) le montrent à l'aide du modèle GEM-3 pour les pays de l'Union européenne. À noter en particulier qu'ils analysent

Tableau 4.1. Quelques évaluations de l'impact économique des politiques d'atténuation

Scénario/pays			Impact estimé (écart par rapport au scénario de <i>statu quo</i>)						Modélisation du marché du travail
Boeters et van Leuwen (2010) Modèle WorldScan	Objectif : Réduire la consommation énergétique de 20 %. Mesure : Taxe uniforme sur la consommation d'énergie. Taux de la taxe (taxe calculée en fonction du prix de l'énergie hors autres taxes) : 50 % environ. Période de mise en œuvre : 2001 (simulation statique).	France Allemagne Royaume-Uni Italie Espagne France Allemagne Royaume-Uni Italie Espagne	Chômage (points de %)	Taux d'activité (%)		Salaire réel (%)		Négociation collective des salaires ; offre de main-d'œuvre endogène. Faiblesses empiriques du modèle : absence de marge pour calibrer l'équation de négociation salariale en fonction des estimations empiriques de l'élasticité de la courbe des salaires, parce que l'on a besoin du seul paramètre libre restant, à savoir le pouvoir de négociation relatif des syndicats, pour calibrer le modèle de façon à atteindre les taux de chômage empiriques.	
			Qualification des travailleurs :						
			Élevée	Faible	Élevée	Faible	Élevée		Faible
			Recyclage : transferts forfaitaires						
			0.15	0.27	-0.58	-0.81	-3.5		-3.5
			0.10	0.22	-0.33	-0.47	-3.5		-3.7
			0.04	0.15	-0.35	-0.40	-2.7		-2.8
			0.09	0.27	-0.54	-0.49	-3.4		-3.5
			0.05	0.17	-0.42	-0.47	-3.4		-3.9
			Recyclage : diminution de la fiscalité du travail						
			0.00	0.13	-0.31	-0.65	-3.7		-3.7
			-0.12	-0.05	0.03	-0.23	-3.5		-3.9
			0.00	0.07	-0.19	-0.32	-2.7		-2.8
			-0.14	-0.16	-0.02	-0.14	-3.8		-4.0
			-0.26	-0.23	0.11	-0.12	-3.8		-4.2
Montgomery <i>et al.</i> (2009) Modèles MNR-NEEM et MS-MRT	Objectif : Réduire les émissions de GES de 83 % par rapport à leur niveau de 2005 à l'horizon 2050. Mesure : Dispositif national de plafonnement et d'échange, plus un minimum de 20 % d'énergies renouvelables pour la production d'électricité. Recyclage : transferts forfaitaires en faveur des ménages. Période de mise en œuvre : 2010-50.	États-Unis	PIB (%)	Emploi (milliers d'emplois)		Salaire réel (USD par an)		L'ajustement des salaires correspond à 50 % de ce qui serait nécessaire pour atteindre le plein emploi.	
			-1.0 en 2030	-2 200 en 2030		-510 en 2030			
			-1.5 en 2050	-3 600 en 2050		-1 250 en 2050			
International Council for Capital Formation (2005a, d) Modèle DRI-WEFA	Objectif : Réduire les émissions de 60 % par rapport à leur niveau de 2000 à l'horizon 2050. Mesure : Système international d'échange de droits d'émission de CO ₂ . Recyclage : transferts forfaitaires en faveur des consommateurs. Période de mise en œuvre : 2005-25.	États-Unis	PIB (%)		Emploi (%)		Ajustement retardé des salaires bruts réels en fonction de l'inflation attendue et du taux de chômage. L'offre de main-d'œuvre est exogène.		
		Italie	-2.0 en 2020		-0.1 en 2020				
		Espagne	-1.6 en 2025		-1.25 en 2025				
		Allemagne	-4.1 en 2025		-2.9 en 2025				
		Royaume-Uni	-1.4 en 2025		-1.6 en 2025				
			-1.1 en 2025		-1.25 en 2025				
CE (2008) Modèle GEM-E3	Objectif : Réduire les émissions de GES d'au moins 20 % par rapport à leur niveau de 1990 à l'horizon 2020 et porter à 20 % la part de l'énergie renouvelable à l'horizon 2020. Mesure : Système européen d'échange de quotas d'émission. Recyclage : transferts forfaitaires. Période de mise en œuvre : 2005-20.	Europe	PIB (%)		Emploi (%)		L'offre de main-d'œuvre n'est pas totalement élastique. Système de négociation salariale dans lequel les syndicats ont un pouvoir de négociation moyen.		
			-0.35 en 2020		-0.04 en 2020				

un même scénario de croissance des secteurs des énergies renouvelables sous trois hypothèses différentes au sujet du degré de flexibilité du marché du travail. Les résultats obtenus confirment que l'impact des politiques d'atténuation sur l'emploi total et sur sa composition sectorielle varie sensiblement selon le degré de flexibilité du marché du travail.

Les modèles EGC utilisés dans ces études présentent plusieurs limites méthodologiques qui les rendent probablement trop pessimistes au sujet de l'impact à long terme des politiques d'atténuation sur la croissance économique⁴. Alors que ces modèles rendent correctement compte des coûts d'ajustement à court et moyen terme associés à la réduction des émissions de GES, ils occultent tout ou partie des retombées économiques positives des nouvelles technologies vertes dont l'essor serait stimulé par les politiques d'atténuation⁵. De surcroît, ils aident de ce fait peu à identifier les pays susceptibles de se placer à la pointe de l'exportation et de la technologie dans les secteurs verts en croissance rapide (par exemple, en créant une Silicon Valley verte). Par ailleurs, en général, ces modèles ne tiennent pas compte du fait que les politiques d'atténuation permettent d'éviter des dommages environnementaux qui se seraient produits en leur absence. Il s'agit là d'une lacune importante parce que les dommages causés par le changement climatique peuvent être substantiels, pouvant prendre la forme, entre autres, d'une destruction massive de capital physique en raison de l'intensification et de la multiplication des tempêtes, des sécheresses et des inondations. Par exemple, de vastes inondations pourraient se produire dans des zones côtières densément peuplées du fait de l'élévation du niveau des mers et des tempêtes (Nicholls et al., 2008 ; OCDE, 2012c). Les estimations sont très variables selon les sites et les régions, mais le coût de ces phénomènes pourrait atteindre l'équivalent de 14,4 % de la consommation par habitant en tenant compte de l'ensemble des effets marchands et non marchands (Stern, 2006)⁶.

Éclairage complémentaire apporté par de nouveaux travaux de simulation⁷

De nouveaux travaux de simulation visant à apprécier plus précisément les conséquences sur les marchés du travail d'une transition vers la croissance verte ont été réalisés à l'aide du modèle ENV-Linkages de l'OCDE. ENV-Linkages est un modèle mondial EGC qui a été beaucoup utilisé pour évaluer l'impact de la politique de l'environnement sur les émissions de GES et sur la croissance économique (voir encadré 4.1). Dans la version de base du modèle, le marché du travail est supposé totalement flexible, comme dans beaucoup de modèles de croissance de long terme. Il s'ensuit que la réallocation des emplois entre secteurs économiques induite par l'introduction des politiques d'atténuation n'entraîne pas de coûts et se produit instantanément. En outre, les politiques d'atténuation n'ont pas d'incidence sur l'emploi total du fait que l'offre de main-d'œuvre est supposée exogène et que les salaires réels s'ajustent systématiquement pour que l'offre et la demande de main-d'œuvre s'équilibrent sur le marché du travail. Bien que cette hypothèse de flexibilité totale soit en contradiction avec les nombreuses données qui démontrent l'existence de rigidités dans les marchés du travail des pays de l'OCDE, cette version de base du modèle donne une indication utile sur l'ampleur des ajustements structurels du marché du travail imposés par les politiques d'atténuation. Dans les premières simulations présentées ci-après, la version de base a été utilisée à cette fin. Une version plus complète du modèle ENV-Linkages, intégrant une rigidité partielle des salaires réels, a ensuite été employée pour étudier dans quelle mesure les difficultés d'ajustement créées par les politiques d'atténuation varient en présence de différents degrés d'imperfection du marché du travail⁸.

Encadré 4.1. Principales caractéristiques du modèle ENV-Linkages de l'OCDE

Le modèle ENV-Linkages est un modèle récursif néoclassique d'équilibre général dynamique, décrit en détail par Burniaux et al. (2010). Il a été beaucoup utilisé pour plusieurs publications de l'OCDE, notamment les *Perspectives de l'environnement de l'OCDE à l'horizon 2030* (OCDE, 2008a) et *L'économie de la lutte contre le changement climatique* (OCDE, 2009a). Il représente l'économie mondiale en 15 pays/régions, comportant chacun 26 secteurs économiques, et permet ainsi d'étudier précisément les changements structurels au sein des pays et régions et globalement. Ces secteurs comprennent cinq secteurs de production d'électricité, cinq secteurs liés à l'agriculture (dont la pêche et la sylviculture), cinq secteurs à forte intensité énergétique, trois secteurs liés à l'extraction de pétrole et de gaz, au raffinage et à la distribution de produits pétroliers, auxquels s'ajoutent les secteurs des transports, d'autres services et de la construction ainsi que quatre autres secteurs manufacturiers. Le progrès technologique est exogène, mais les techniques de production non conventionnelles existantes sont modélisées de façon très précise dans le secteur de l'énergie, et le poids relatif des différentes technologies utilisées varie en fonction de l'évolution des prix relatifs. Une équation d'équilibre du marché du travail établit une égalité entre la demande totale de main-d'œuvre et un niveau d'emploi exogène, déterminant ainsi les salaires.

Les niveaux d'emploi exogènes ont été établis d'après des projections de population active jusqu'à 2050 et des estimations des taux de chômage nationaux fournies par le Département des affaires économiques de l'OCDE (voir Duval et De la Maisonneuve, 2010). Le modèle est essentiellement construit à partir d'une base de données sur les économies nationales. L'équilibre statique repose sur un ensemble de matrices de comptabilité sociale qui décrivent les liens entre les secteurs économiques ; ces matrices sont construites à partir de la *Base de données GTAP*. Beaucoup de paramètres fondamentaux ont été fixés en fonction d'informations issues de diverses sources de données et études empiriques (voir Burniaux et al., 2010). La projection de *statu quo* utilisée comme support des scénarios de politique économique est décrite précisément dans OCDE (2011b). Il faut souligner que le scénario de *statu quo* ne vise pas à être une prédiction de l'évolution probable de l'économie mondiale, mais à offrir une base de référence représentant les événements économiques essentiels auxquels on pourrait s'attendre en l'absence de nouvelles mesures d'atténuation. On notera que cette base de référence de *statu quo* ne constitue pas une option viable pour l'action gouvernementale, étant donné qu'un tel scénario impliquerait une détérioration prononcée de la situation environnementale mondiale qui aurait de sérieuses conséquences pour les niveaux de vie (OCDE, 2012c).

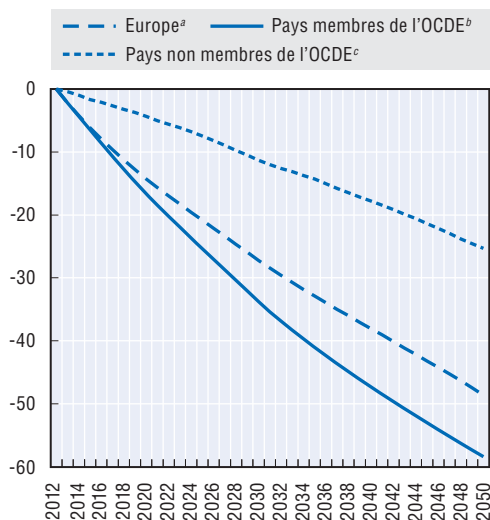
Comme la plupart des modèles EGC mis au point à des fins d'analyse économique des coûts d'atténuation, ENV-Linkages présente deux limites qui tendent à entraîner une surestimation du coût à long terme des politiques d'atténuation : i) le progrès technologique est supposé exogène, si bien que le modèle rend imparfaitement compte des effets potentiels de la politique de l'environnement en termes de stimulation de l'innovation dans le domaine des nouvelles technologies vertes ; et ii) le modèle ne tient pas compte des préjudices économiques que peut causer le changement climatique, si bien qu'il occulte les effets économiques positifs des politiques d'atténuation tendant à réduire le dérèglement environnemental. Pour ces deux raisons, à long terme, les retombées positives des politiques d'atténuation sur la croissance potentielle et l'emploi ne sont pas entièrement prises en compte dans le cadre de modélisation. Ces limites perdent toutefois de leur importance dès lors que l'on ne s'intéresse qu'aux quelques décennies à venir, l'innovation et le changement climatique étant des processus lents. On met ici l'accent sur cet horizon à moyenne échéance parce que l'on peut penser qu'il est le plus pertinent pour comprendre les défis que la croissance verte pose pour les politiques du marché du travail et de développement des compétences.

Incidence économique d'un exemple de scénario d'atténuation combiné avec différents modes de recyclage des recettes liées au carbone

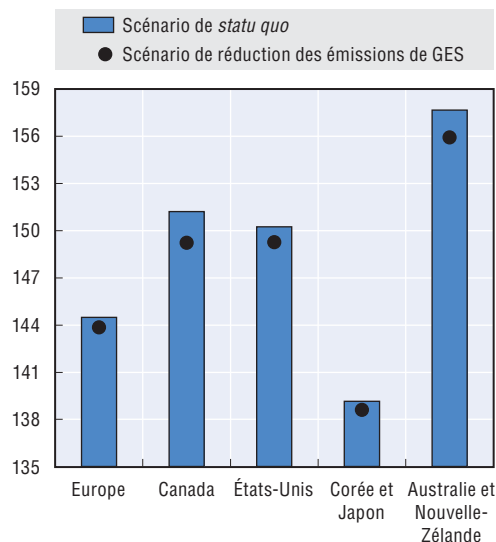
Le scénario utilisé à titre d'illustration dans cette modélisation présente une situation dans laquelle un système d'échange de droits d'émission entraîne, au cours de la période 2013-50, une réduction progressive des émissions de GES dans la zone OCDE pour les ramener, à l'horizon 2050, à un niveau inférieur de 50 % à celui de 1990 (graphique 4.1, partie A)⁹. Un objectif moins ambitieux est fixé pour les pays non membres de l'OCDE, où les émissions doivent, à l'horizon 2050, être réduites de 25 % par rapport au niveau qui serait observé dans ces pays en l'absence de mesures d'atténuation, c'est-à-dire dans un scénario de *statu quo*. On suppose qu'il existe un système d'échange de droits d'émission applicable à la zone OCDE dans son ensemble, mais que chaque pays non membre dispose de son propre système d'échange de droits d'émission¹⁰.

Graphique 4.1. Exemple de mesure d'atténuation destinée à réduire les émissions de GES et impact de cette mesure sur la croissance du PIB dans les pays de l'OCDE

A. Réduction des émissions dans le scénario d'atténuation
Écart en pourcentage par rapport au scénario de *statu quo*



B. PIB réel en 2030
Indice 100 = 2012



Note : Les impacts simulés de la mesure d'atténuation des GES sont présentés sous la forme d'écarts par rapport au scénario de base de *statu quo* qui suppose qu'aucune mesure d'atténuation nouvelle n'est mise en œuvre et qui ne tient pas compte de l'effet des dommages environnementaux qui en résulterait pour l'activité économique et le bien-être.

- a) La **moyenne européenne** couvre : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède et la Suisse.
- b) La **moyenne de l'OCDE** couvre les pays d'Europe énumérés ci-dessus et l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande.
- c) La moyenne pour les **pays non membres de l'OCDE** couvre le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie.

Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932660946>

La première série de travaux de simulation a été réalisée à l'aide de la version de base du modèle ENV-Linkages de l'OCDE avec une flexibilité totale du marché du travail. Dans ce cadre, les tensions d'ajustement structurel découlant de la politique d'atténuation peuvent être observées à travers l'impact de cette politique sur le PIB réel, le salaire net réel (revenu disponible des ménages qui travaillent) et un indicateur de bien-être (la « variation

équivalente » du revenu réel de l'ensemble des ménages¹¹). Les dommages causés par le changement climatique et, par conséquent, les effets positifs des mesures d'atténuation n'étant pas pris en compte dans l'analyse, ces pertes de bien-être rendent compte uniquement du coût des mesures, non de leurs effets positifs.

La mise en œuvre d'une politique d'atténuation tend à ralentir le rythme de la croissance économique comparativement au scénario de *statu quo*, quoique dans une faible mesure. Lorsque l'on retient l'hypothèse standard, à savoir que les recettes du système d'échange de droits sont redistribuées aux ménages sous forme de transferts forfaitaires d'un montant égal, les simulations montrent qu'en 2030, le PIB réel de la zone OCDE est inférieur de moins de 0.6 % à celui du scénario de *statu quo* (tableau 4.2). La différence est un peu plus faible en Europe, où une moindre réduction des émissions est nécessaire. Les coûts estimés sont faibles comparativement à la croissance appréciable prévue pour la période 2012-30 (graphique 4.1, partie B). Dans le scénario de *statu quo*, la croissance cumulée pour cette période est comprise entre 39 % au Japon et en Corée et 57 % en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Tableau 4.2. Impact économique d'une politique d'atténuation pour différents modes de recyclage

Écart en pourcentage par rapport au scénario de *statu quo* pour un système d'échange de droits d'émission à l'échelle de l'OCDE

	Recettes du système d'échange de droits d'émission ^a		Transferts forfaitaires			Fiscalité du travail			Impôt sur le revenu des ménages			Fiscalité du capital et du travail		
			PIB réel	Salaire net réel ^b	Indicateur de bien-être ^c	PIB réel	Salaire net réel ^b	Indicateur de bien-être ^c	PIB réel	Salaire net réel ^b	Indicateur de bien-être ^c	PIB réel	Salaire net réel ^b	Indicateur de bien-être ^c
Europe	2015	0.12	-0.02	-0.13	-0.02	-0.02	0.18	-0.02	-0.02	0.01	-0.02	-0.02	0.16	-0.02
	2020	0.51	-0.12	-0.59	-0.08	-0.12	0.68	-0.08	-0.12	-0.02	-0.08	-0.12	0.56	-0.08
	2030	0.92	-0.43	-1.27	-0.36	-0.43	0.74	-0.36	-0.43	-0.34	-0.36	-0.43	0.54	-0.36
OCDE	2015	0.15	-0.02	-0.13	-0.02	-0.02	0.16	-0.02	-0.02	0.03	-0.02	-0.02	0.12	-0.02
	2020	0.60	-0.13	-0.61	-0.12	-0.13	0.54	-0.12	-0.13	0.02	-0.12	-0.13	0.38	-0.11
	2030	1.04	-0.55	-1.41	-0.51	-0.55	0.36	-0.51	-0.55	-0.41	-0.51	-0.55	0.11	-0.50

Note : Pour les pays couverts dans le cas de l'Europe et de l'OCDE, voir le graphique 4.1, notes a) et b).

a) Les recettes du système d'échange de droits d'émission sont exprimées en pourcentage du PIB et correspondent au scénario d'atténuation dans lequel les recettes sont recyclées sous forme de transferts forfaitaires.

b) Le salaire net réel correspond au salaire net d'impôts perçu par les ménages, divisé par l'indice des prix à la consommation. Il est donc directement touché par tout changement des prix du carbone.

c) L'indicateur de bien-être correspond à la différence entre le revenu réel simulé lorsque des mesures d'atténuation sont appliquées et le revenu réel qui assurerait aux consommateurs le même niveau d'utilité que celui dont ils bénéficieraient en l'absence de ces mesures, c'est-à-dire dans le scénario de référence (*statu quo*). Il ne tient pas compte des effets positifs des mesures d'atténuation sur l'environnement.

Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661231>

En cas de flexibilité totale des marchés du travail, on observe également une baisse des salaires réels dans le scénario d'atténuation illustratif par rapport au scénario de *statu quo* (tableau 4.2)¹². La raison en est que le système d'échange de droits d'émission entraîne une augmentation des coûts marginaux de production, qui influe elle-même à la baisse sur la demande de main-d'œuvre et, par conséquent, sur les salaires. Ces coûts augmentent au fil du temps, sous l'effet de l'introduction progressive de réductions des émissions plus importantes que dans le scénario de référence. En 2030, les salaires réels seraient inférieurs d'environ 1.4 % au niveau de référence dans la zone OCDE, avec une différence légèrement moindre en Europe. Cet effet de freinage des politiques d'atténuation se fait toujours davantage sentir sur les salaires nets réels que sur le PIB ou le bien-être total. Par conséquent,

ces politiques peuvent poser des problèmes en termes de redistribution, si bien que la compensation des pertes de revenu qu'elles entraînent pour les travailleurs pourrait constituer l'un des aspects à prendre en compte lors du choix du mode de redistribution des recettes des systèmes d'échange de droits d'émission.

En plus des simulations où les recettes du système d'échange de droits d'émission sont redistribuées aux ménages sous forme de *transferts forfaitaires uniformes*, le tableau 4.2 montre aussi les résultats de simulation pour trois autres modes de recyclage, dans lesquels les recettes sont utilisées pour : i) abaisser la fiscalité du travail supportée par les ménages ; ii) abaisser l'impôt sur le revenu global payé par les ménages ; iii) réduire à la fois la fiscalité du capital et la fiscalité du travail pour les entreprises¹³. Les résultats montrent que la mesure d'atténuation permet potentiellement de dégager assez de recettes publiques nettes supplémentaires pour compenser son influence à la baisse sur le revenu disponible des travailleurs. Lorsque toutes les recettes provenant des droits d'émission sont utilisées pour réduire la fiscalité qui pèse sur les salaires, les salaires nets réels augmentent, ce qui montre que cette politique d'atténuation pourrait en réalité avoir des avantages pour les ménages qui travaillent (voir le scénario « fiscalité du travail »). En cas de flexibilité totale des marchés du travail, cet autre mode de recyclage n'a que des conséquences redistributives, une partie des coûts d'ajustement n'étant alors plus supportée par les ménages qui travaillent¹⁴. Comme les ménages perçoivent des revenus du capital, on observe le même phénomène redistributif lorsque les recettes du système d'échange de droits d'émission sont utilisées pour réduire à la fois la fiscalité du travail et la fiscalité du capital. En revanche, l'utilisation de ces recettes pour alléger l'impôt sur le revenu est nettement moins favorable aux travailleurs, cet impôt étant réparti de façon plus égalitaire que la fiscalité du travail et du capital entre les ménages qui travaillent ou qui ne travaillent pas.

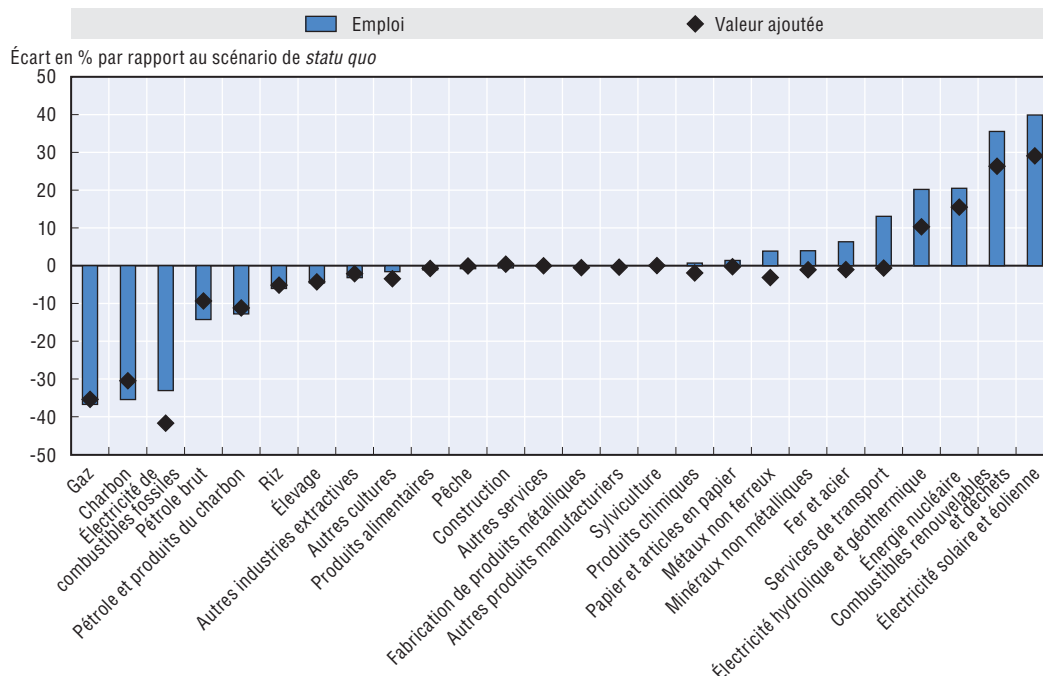
Incidence des politiques d'atténuation sur la composition sectorielle de l'emploi et les compétences nécessaires

Le passage à une croissance verte nécessitera aussi un redéploiement de la main-d'œuvre entre les secteurs d'activité, qui pourrait entraîner des coûts d'ajustement et une insécurité pour les travailleurs. Le graphique 4.2 présente les conséquences des mesures d'atténuation sur l'emploi dans chacun des secteurs couverts par le modèle ENV-Linkages. Les résultats présentés correspondent au scénario d'atténuation de référence, dans lequel les recettes du système d'échange de droits d'émission sont redistribuées aux ménages sous forme de transferts forfaitaires d'un montant égal. La simulation montre qu'en 2030, dans la zone OCDE, l'emploi dans le secteur de la production d'électricité solaire et éolienne pourrait être supérieur de 40 % au niveau qu'il afficherait en l'absence de mesure d'atténuation du changement climatique. En revanche, dans les secteurs liés à l'énergie fossile et dans le secteur de l'extraction de charbon, plus de 35 % des emplois seraient détruits dans la zone OCDE.

Bien que ces progressions et contractions de l'emploi soient de très grande ampleur au niveau des différents secteurs, elles ne se traduisent pas par un redéploiement global important de l'emploi, parce que les secteurs les plus touchés ne représentent qu'une faible proportion de l'emploi total. De fait, si l'on additionne l'ensemble des créations d'emplois, il apparaît que les emplois créés par les secteurs en croissance ne représentent que 0.4 % de l'emploi total dans la zone OCDE (graphique 4.3, partie A)¹⁵. Les marchés du travail étant supposés parfaitement flexibles et la politique d'atténuation n'ayant pas d'incidence sur

Graphique 4.2. **Simulation de l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi, OCDE^a**

Réallocation de la main-d'œuvre en 2030 induite par la politique d'atténuation



Note : Les impacts simulés de la mesure d'atténuation des GES sont présentés sous la forme d'écarts par rapport au scénario de base de *statu quo* qui suppose qu'aucune mesure d'atténuation nouvelle n'est mise en œuvre et qui ne tient pas compte de l'effet des dommages environnementaux qui en résulterait pour l'activité économique et le bien-être.

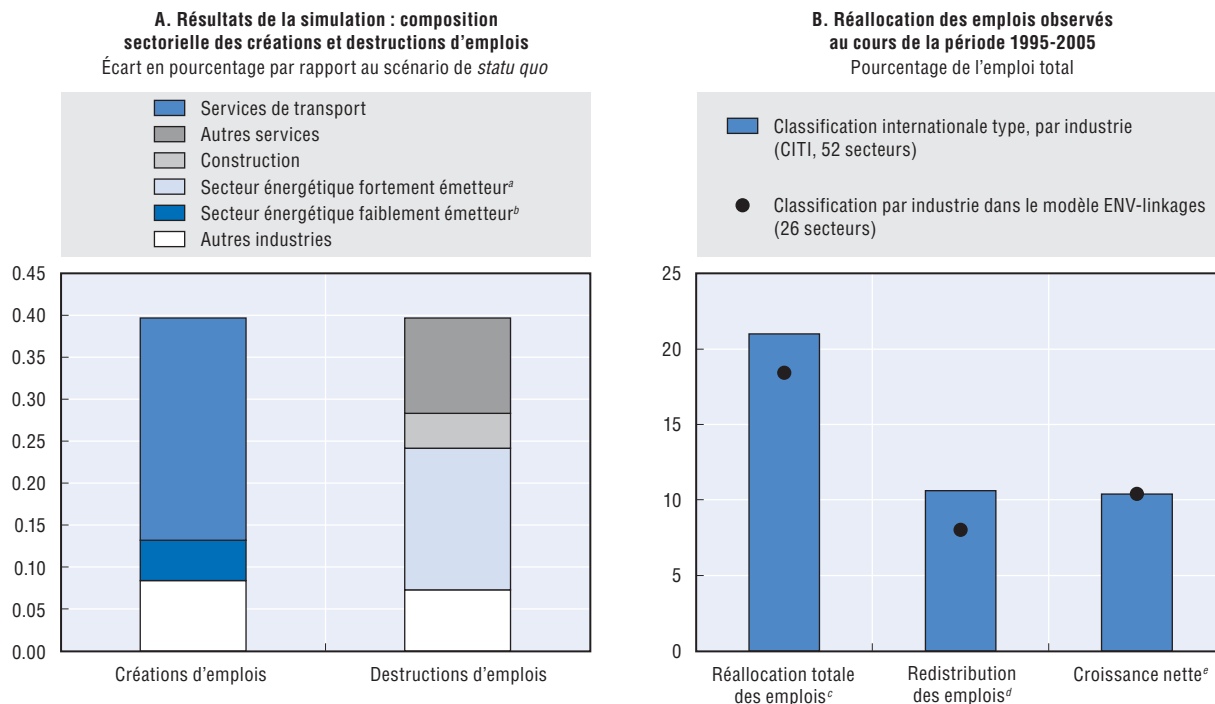
a) Pour les pays couverts dans le cas de l'OCDE, voir le graphique 4.1, note b).

Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660965>

l'emploi total, le total des emplois détruits sous l'effet de la mesure d'atténuation est égal au total des emplois créés. Il s'ensuit qu'en 2030, l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi due à la politique d'atténuation, mesurée par la somme des créations et destructions d'emplois, concernerait moins de 1 % de l'emploi total dans la zone OCDE. Le graphique 4.3, partie B, montre que ce pourcentage est faible comparativement à l'ampleur des redéploiements intersectoriels récemment observés sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. En moyenne pour la zone OCDE, la réallocation totale des emplois entre secteurs économiques (en d'autres termes la somme des créations et destructions sectorielles d'emplois) a en effet représenté 20 % de l'emploi total au cours de la période 1995-2005¹⁶.

D'après cette analyse, il est peu probable qu'une politique d'atténuation visant à réduire les émissions de GES se traduise par des besoins d'ajustement structurel quantitativement importants par rapport à ce qui a été observé par le passé. Toutefois, deux réserves doivent être apportées. Premièrement, la mesure des réallocations entre secteurs est influencée par la classification sectorielle retenue pour l'analyse, et le regroupement des services au sein d'une seule catégorie dans la classification utilisée par le modèle ENV-Linkages ne rend pas compte des mouvements qui s'opèrent au sein du secteur général des services. Toutefois, le graphique 4.3 (partie B) montre que les estimations historiques ne varient que légèrement lorsqu'elles sont effectuées sur la base de la classification en 26 secteurs utilisée par le modèle ENV-Linkages et non d'après la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité

Graphique 4.3. **Impact sectoriel des mesures d'atténuation sur l'emploi par comparaison avec les références historiques, OCDE**

Note : Les impacts simulés de la mesure d'atténuation des GES sont présentés sous la forme d'écarts par rapport au scénario de base de *statu quo* qui suppose qu'aucune mesure d'atténuation nouvelle n'est mise en œuvre et qui ne tient pas compte de l'effet des dommages environnementaux qui en résulterait pour l'activité économique et le bien-être.

a) Charbon, pétrole brut, gaz, produits pétroliers et produits du charbon, électricité produite à partir d'énergie fossile.

b) Électricité hydraulique et géothermique ; énergie nucléaire ; électricité solaire et éolienne ; électricité produite à partir de combustibles renouvelables et de déchets.

c) Somme des créations et des destructions d'emplois.

d) Différence entre la réallocation totale des emplois et la croissance nette absolue.

e) Valeur absolue de la croissance nette de l'emploi (définie comme la différence entre les créations et les destructions d'emplois).

Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE (partie A) et Base de données EUKLEMS (partie B).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932660984>

économique (CITI) en 52 secteurs (niveau à trois chiffres). Deuxièmement, des travaux de recherche antérieurs ont montré que les flux bruts d'emplois entre entreprises d'un même secteur ou sous-secteur sont d'un ordre de grandeur supérieurs aux flux bruts entre secteurs (OCDE, 2009b, 2010b). Malheureusement, le modèle ENV-Linkages ne tient pas compte de la réallocation intrasectorielle des emplois, ni de l'incidence de la politique d'atténuation sur cette forme de mobilité au sein du marché du travail¹⁷.

L'ampleur de la réallocation des emplois intersectorielle imputable à la politique d'atténuation sera probablement relativement limitée, mais la composition sectorielle des créations et destructions d'emplois présente des caractéristiques intéressantes (graphique 4.3, partie A). Les effets d'équilibre général sont au moins aussi importants que les effets d'équilibre partiel dans le sens où les réallocations d'emplois devraient en grande partie s'effectuer en dehors des secteurs fortement touchés, qui affichent des pourcentages de gains ou de pertes d'emplois très élevés sur le graphique 4.2. Les deux tiers de la création d'emplois ont lieu dans le secteur des transports, bien que ce dernier figure parmi les secteurs les plus polluants. Cette situation reflète plusieurs effets d'équilibre général. Premièrement, la demande de services de transport est complémentaire de nombreuses

autres activités économiques et diminue donc peu lorsque le prix des transports augmente sous l'effet de la hausse des prix de l'énergie. Deuxièmement, dans ces services, l'intensité de main-d'œuvre croît nettement lorsque le prix de l'énergie augmente par rapport aux salaires. Comparativement, les emplois créés dans le secteur des « énergies propres » représentent une part beaucoup plus faible du total des créations d'emplois (12 %). Si le secteur énergétique fortement émetteur représente la part la plus grande des destructions sectorielles d'emplois (43 %), les services autres que les services de transport y contribuent aussi pour une part importante (29 %) bien que la baisse en pourcentage de l'emploi de ce secteur soit très petite. La raison en est que le secteur des services est, de loin, le premier employeur, représentant environ les deux tiers de l'emploi total.

OCDE (2012a) analyse l'incidence que cette évolution de la composition sectorielle de l'emploi imputable à la politique d'atténuation pourrait avoir sur la demande de compétences globale. L'influence de la politique d'atténuation sur la composition sectorielle étant faible, il n'est guère surprenant que l'impact estimé sur la demande de compétences dans l'ensemble de l'économie soit minime¹⁸.

En définitive, ces simulations confirment des études antérieures, dans la mesure où elles montrent que des mesures d'atténuation ambitieuses auraient un coût économique relativement modeste, qu'on le mesure en termes d'effets sur le PIB, de perte de bien-être ou de perte de salaire. Toutefois, elles révèlent aussi que les salariés supporteraient une part disproportionnée de ce coût, sauf si des mesures compensatoires sont mises en œuvre, telles que le recyclage des recettes liées au carbone sous forme d'un allègement de la fiscalité du travail. Elles indiquent également que les ajustements structurels du marché du travail imposés par la politique d'atténuation ne seront pas très difficiles à gérer dans la mesure où cette politique devrait avoir un impact assez faible sur la composition sectorielle de l'emploi et sur la demande globale de compétences. Ces résultats se confirmeraient-ils si l'on rendait le modèle plus réaliste en introduisant des rigidités du marché du travail ? Pour apporter un début de réponse à cette question, des imperfections du marché du travail ont été introduites dans le modèle ENV-Linkages à l'aide d'une équation des salaires impliquant que les salaires réels ne s'ajustent pas immédiatement à la nouvelle situation économique issue de la mise en œuvre de mesures d'atténuation.

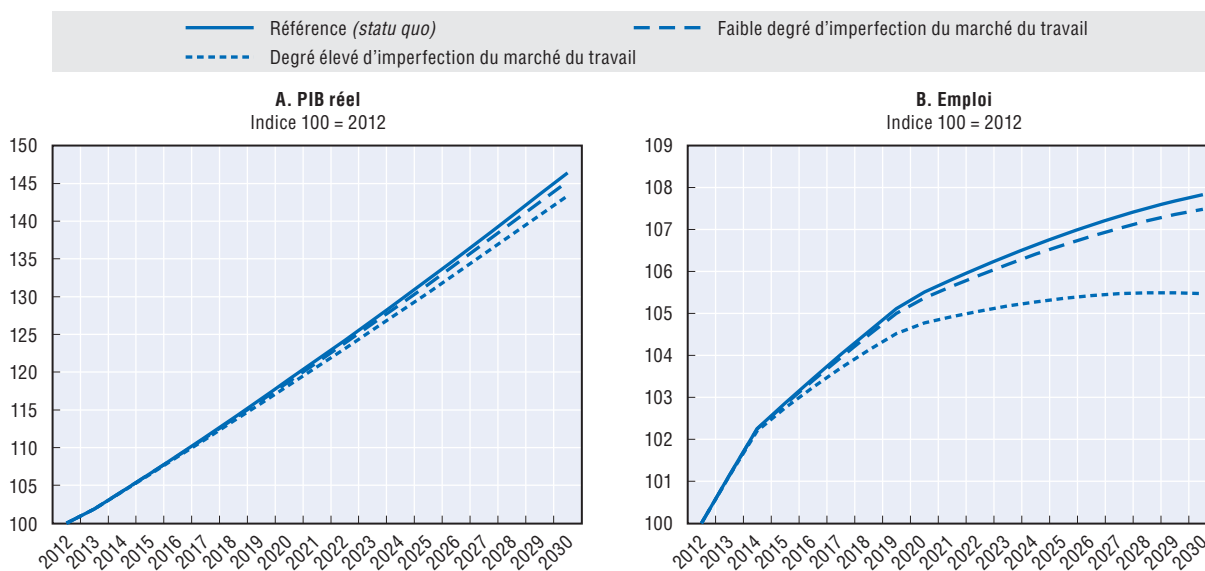
Dans quelle mesure les rigidités du marché du travail modifient-elles l'incidence des politiques d'atténuation ?

La modélisation des imperfections du marché du travail dans la version enrichie du modèle ENV-Linkages a été effectuée selon l'approche adoptée par Montgomery *et al.* (2009) pour évaluer l'impact sur l'économie et l'emploi de l'*American Clean Energy and Security Act* de 2009. Il ressort de nombreux éléments empiriques que, dans la plupart des pays de l'OCDE, les salaires ne s'ajustent pas immédiatement aux changements économiques, que ces derniers soient conjoncturels ou structurels. Pour refléter cette situation, on a effectué des simulations où le salaire net réel de chaque période a été fixé à un niveau intermédiaire entre celui qui serait observé en l'absence de politiques d'atténuation (soit le salaire correspondant au scénario de *statu quo*) et celui qui serait atteint si les salaires s'ajustaient instantanément pour que les mesures d'atténuation ne modifient pas le niveau de l'emploi (en d'autres termes le salaire d'équilibre). Il en découle une représentation schématique d'une économie dans laquelle les travailleurs résistent temporairement à la réduction des salaires réels induite par les mesures d'atténuation. Cette rigidité partielle de l'établissement des salaires implique que l'ajustement du marché du travail aux mesures d'atténuation

s'effectue en partie sous forme de pertes temporaires d'emplois. Cette représentation simple tient compte des rigidités salariales de manière qualitative et permet que le modèle reste facile à manier, mais les résultats numériques obtenus doivent être interprétés avec prudence du fait que les imperfections du marché du travail de nature à empêcher l'ajustement aux mesures d'atténuation sont en réalité beaucoup plus complexes que la représentation simple utilisée dans ces travaux de simulation¹⁹.

Le graphique 4.4 montre que l'introduction d'imperfections du marché du travail dans le modèle ENV-Linkages de l'OCDE modifie les projections de coûts d'atténuation lorsque les recettes provenant des droits d'émission sont redistribuées sous forme de transferts forfaitaires uniformes. Comme il est difficile de paramétrer le modèle de façon à représenter le degré de rigidité salariale des différents pays, des projections basses et hautes sont fournies : un degré d'imperfection faible correspond à une situation dans laquelle 80 % de la diminution du salaire d'équilibre sont immédiatement absorbés par les travailleurs, tandis que ce pourcentage n'est que de 20 % lorsque l'on suppose que le degré d'imperfection est élevé. Comme on pouvait s'y attendre, les coûts économiques de la politique d'atténuation augmentent à mesure que la rigidité salariale s'intensifie. Néanmoins, en présence d'une forte rigidité salariale, le ralentissement de la croissance économique n'est que modéré. Alors que le PIB réel de la zone OCDE augmente d'environ 46 % au cours de la période 2012-30 dans le scénario de *statu quo*, cette croissance cumulée se limite à 43 % lorsque des mesures d'atténuation sont mises en œuvre dans un contexte de forte rigidité salariale (graphique 4.4, partie A). En présence d'une rigidité plus faible, la trajectoire de la croissance s'établit à un niveau intermédiaire.

Graphique 4.4. Impact sur le PIB et l'emploi en présence de différents degrés de rigidité du marché du travail lorsque les recettes du système d'échange de droits d'émission sont recyclées sous forme de transferts forfaitaires, OCDE^a



Note : Les impacts simulés de la mesure d'atténuation des GES sont présentés sous la forme d'écarts par rapport au scénario de base de *statu quo* qui suppose qu'aucune mesure d'atténuation nouvelle n'est mise en œuvre et qui ne tient pas compte de l'effet des dommages environnementaux qui en résulterait pour l'activité économique et le bien-être.

a) Pour les pays couverts dans le cas de l'OCDE, voir le graphique 4.1, note b).

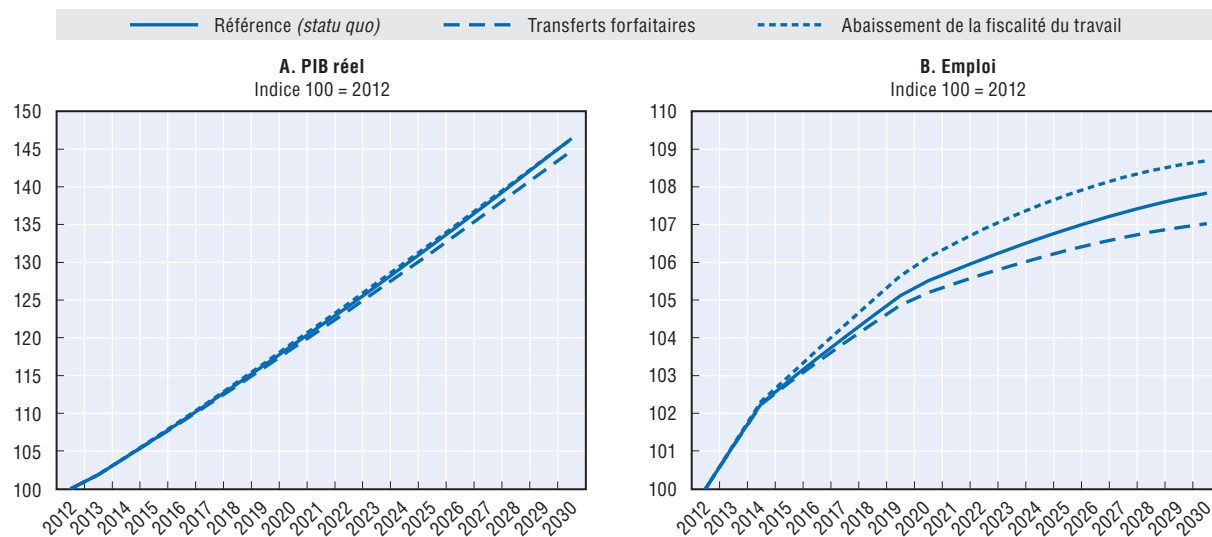
Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661003>

L'introduction d'une hypothèse de rigidité salariale a un effet plus marqué sur l'emploi (graphique 4.4, partie B). Alors que la politique d'atténuation n'influe pas sur l'emploi lorsque le marché du travail est totalement flexible, les coûts de production supplémentaires induits par la réduction des émissions de GES pèsent sur les niveaux d'emploi lorsque les salaires ne s'ajustent pas parfaitement à la diminution de la demande de main-d'œuvre. Dans la zone OCDE dans son ensemble, en 2030, l'emploi est inférieur de 0.3 % à son niveau de référence en présence d'une faible rigidité salariale et de 2.4 % en présence d'une forte rigidité. En cas de forte rigidité, la politique d'atténuation entraîne un ralentissement sensible de la croissance de l'emploi au cours de la période 2012-30, cette croissance passant de 7.8 % à 5.5 %. Toutefois, ce scénario est vraisemblablement trop pessimiste parce qu'il repose sur une hypothèse de rigidité salariale supérieure à celle qui est susceptible de persister pendant 18 ans²⁰.

En présence d'imperfections du marché du travail, l'incidence des politiques d'atténuation sur l'emploi dépend pour beaucoup du mode de redistribution des recettes du système d'échange de droits d'émission. Le graphique 4.5, qui compare deux modes de recyclage dans un contexte où les imperfections du marché sont fixées à un niveau intermédiaire (40 % de la diminution du salaire d'équilibre sont immédiatement absorbés par les travailleurs), en apporte l'illustration. Comme dans le graphique 4.4, lorsqu'elles sont redistribuées sous forme de transferts forfaitaires en faveur des ménages, la politique d'atténuation entraîne une baisse du niveau d'emploi par rapport au scénario de *statu quo*. En revanche, lorsque les recettes sont utilisées pour alléger la fiscalité du travail, la croissance de l'emploi connaît une légère accélération par rapport à ce qui est observé dans le scénario de *statu quo*. Dans ce contexte, dans la zone OCDE, l'emploi progresse de 8.7 %

Graphique 4.5. Impact de différents modes de recyclage des recettes du système d'échange de droits d'émission sur le PIB et l'emploi en présence d'un degré intermédiaire de rigidité du marché du travail, OCDE^a



Note : Les impacts simulés de la mesure d'atténuation des GES sont présentés sous la forme d'écarts par rapport au scénario de base de *statu quo* qui suppose qu'aucune mesure d'atténuation nouvelle n'est mise en œuvre et qui ne tient pas compte de l'effet des dommages environnementaux qui en résulterait pour l'activité économique et le bien-être.

a) Pour les pays couverts dans le cas de l'OCDE, voir le graphique 4.1, note b).

Source : Modèle ENV-Linkages de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661022>

au cours de la période 2012-30, contre 7.8 % en l'absence de mesures d'atténuation. La stimulation de la création d'emplois permise par une association de la politique d'atténuation et de ce mode de recyclage est plus forte en Europe, où le coin fiscal sur le revenu du travail est relativement élevé et pénalise davantage l'emploi. Ainsi, alors que l'emploi en Europe progresse de 5.9 % dans le scénario de *statu quo*, cette progression est de 7.3 % lorsque l'on introduit un système d'échange de droits d'émission dont les recettes sont utilisées pour réduire le coin fiscal sur le travail (Chateau *et al.*, 2011).

Ces travaux de simulation mettent en évidence le principe du *double dividende*, selon lequel certaines combinaisons de mesures sont de nature à améliorer à la fois les performances environnementales et les performances du marché du travail. Ils révèlent aussi à quel point il est important de tenir compte de la qualité des institutions du marché du travail lors du choix du mode de recyclage des recettes des droits d'émission. Ces conclusions confirment plusieurs études antérieures qui analysent l'impact des politiques d'atténuation à l'aide de modèles EGC ou hybrides (voir la présentation de ces études *supra*), mais appellent plusieurs réserves. En particulier, il est possible que certaines combinaisons de mesures qui n'ont pas pu être modélisées avec la version actuelle d'ENV-Linkages permettent d'obtenir de meilleurs résultats que ceux obtenus avec les scénarios simulés ici. Par exemple, il pourrait être envisagé d'associer des mesures d'atténuation et des réformes du marché du travail visant à réduire les rigidités susceptibles de faire obstacle à l'ajustement structurel, ce qui permettrait de consacrer les recettes des droits d'émission à d'autres usages, comme la réduction des déficits publics ou le subventionnement de l'éco-innovation²¹.

2. Incidences directes sur l'emploi et les besoins de compétences dans les principaux secteurs qui profiteront de la croissance verte et dans ceux qui en pâtiront : enseignements des analyses en équilibre partiel

L'analyse en équilibre général présentée dans la première section montre que la transition vers une croissance verte constituera un facteur important de restructuration du marché du travail. Elle apporte aussi certaines informations sur des enjeux économiques généraux. Ces modèles d'équilibre général présentent cependant, au moins sous leur forme actuelle, plusieurs limites non négligeables s'agissant de leur capacité à éclairer les choix en matière de politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences. L'une des principales limites tient au fait que ces modèles fournissent peu d'informations sur l'incidence qu'une transition vers une croissance sobre en carbone aura sur les compétences professionnelles demandées. La raison en est qu'il est difficile de représenter la problématique des compétences de façon précise dans ces modèles complexes et qu'en tout état de cause, on dispose de peu d'informations sur l'influence que l'adoption de technologies plus vertes aura sur les besoins de compétences dans l'ensemble de l'économie. En outre, ces modèles donnent peu d'indications sur la facilité avec laquelle l'emploi peut être redéployé des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance, bien que ce redéploiement constitue un « goulet d'étranglement » de nature à ralentir la transformation structurelle.

L'analyse en équilibre partiel et les études de cas portant sur les principaux secteurs d'activité ou catégories de main-d'œuvre peuvent aider à surmonter ces limites. Elles constituent donc un complément indispensable de la modélisation en équilibre général pour étudier les approches à adopter afin que les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences contribuent le plus possible à une transition efficiente et équitable vers une croissance verte. Cette section porte sur les segments du

marché du travail qui seront les plus concernés par cette transition, à savoir les secteurs verts, qui sont susceptibles de connaître une croissance rapide, et les secteurs très polluants, qui risquent de subir un déclin ou de devoir transformer radicalement leurs processus de production.

Emplois verts : nouvelles perspectives d'emploi et nouvelles demandes de compétences

Combien d'emplois verts seront créés ?

Malgré l'incertitude au sujet de la forme que prendra la croissance verte, il y a tout lieu de penser que l'avènement d'une économie sobre en carbone et préservant les ressources entraînera une forte croissance de l'emploi au niveau de certaines activités économiques « vertes » destinées, soit à remplacer les activités polluantes par des solutions non polluantes (remplacement de l'énergie fossile par l'énergie renouvelable par exemple), soit à fournir des services environnementaux (gestion des déchets et reforestation par exemple).

On qualifie désormais tout ou partie des emplois dans ces secteurs « d'emplois verts ». Différentes approches ont été proposées pour définir ce concept, mais aucun consensus ne s'est pour l'heure dégagé (voir encadré 4.2). En réalité, les définitions les plus couramment citées aboutissent à des estimations très différentes de la part des emplois verts dans l'emploi total. Ainsi, une importante étude sur les pays de l'Union européenne présente trois définitions, qui aboutissent à une part des emplois verts dans l'emploi total variant de 2 % à 21 % pour l'Union européenne dans son ensemble (GHK Consulting *et al.*, 2007). Ces écarts énormes s'expliquent par des différences d'appréciation au sujet des critères à retenir pour qualifier un emploi de vert, le caractère écologique étant difficile à évaluer avec précision et variant de façon plus ou moins continue selon les emplois. Dans le même ordre d'idées, le seuil à partir duquel ce caractère écologique peut être jugé suffisant pour qu'un emploi puisse être qualifié de « vert » est appelé à évoluer à mesure que le coût de la réduction des nuisances à l'environnement diminuera sous l'effet du progrès technique, ce qui constitue un facteur de complexité supplémentaire. Selon la même logique, ce seuil pourrait aussi varier en fonction du niveau de développement des pays si les pays moins développés n'ont pas accès aux technologies vertes les plus poussées ou n'ont pas la capacité de les appliquer efficacement²².

Malgré la difficulté à dégager un consensus sur une définition largement acceptée des emplois verts, les efforts déployés pour identifier les types d'emplois déterminants pour parvenir à une croissance verte peuvent être utiles à la formulation des politiques relatives au marché du travail et à la formation. Pour que la transition vers une croissance verte se concrétise, il faudra que la demande de main-d'œuvre augmente rapidement pour certains types de travailleurs dotés de compétences vertes. Les responsables de l'action publique devraient donc tenter d'anticiper les pénuries de main-d'œuvre et de compétences susceptibles d'entraver la transition. Cette approche pragmatique suppose simplement d'identifier les principales catégories d'emplois verts et d'apprécier avec une certaine précision les futurs besoins de recrutement et de compétences. Il existe de plus en plus d'exemples de mise en œuvre réussie de cette approche, qui s'est également révélée utile pour évaluer les besoins en matière de développement des compétences dans la nouvelle économie verte (voir OIT, 2011a, pour une excellente analyse de nombreuses études appliquant cette approche).

Encadré 4.2. Définir et dénombrer les emplois verts : une démarche en cours

Plusieurs définitions des emplois verts ont été proposées, mais aucun consensus ne s'est dégagé et l'OCDE n'a pas adopté de définition particulière. La plupart des définitions statistiques reposent sur une *approche sectorielle*, dans laquelle les emplois verts sont assimilés aux emplois exercés dans des secteurs considérés comme produisant des biens et services verts. Toutefois, le choix de ces secteurs ne faisant pas l'unanimité, les estimations relatives au nombre d'emplois verts sont diverses. Au niveau international, deux définitions ont été proposées :

- S'appuyant sur la définition des éco-industries adoptée en 1999 par l'OCDE et Eurostat (industries produisant des biens et services environnementaux, par exemple les activités de gestion de la pollution et des ressources), Eurostat a élaboré une définition relativement restrictive, qui aboutit à estimer à 2 % la part des emplois verts dans l'emploi total dans la zone OCDE (CE, 2009). Adoptant une démarche analogue, le ministère fédéral du Commerce des États-Unis (US Department of Commerce, 2010) conclut que les emplois verts représentaient entre 1.5 % et 2 % de l'emploi total aux États-Unis en 2008.
- Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté une définition plus large, reposant également sur une approche sectorielle (PNUE et al., 2008). Cette définition inclut aussi dans les emplois verts les emplois exercés dans des secteurs très dépendants des ressources environnementales (comme l'agriculture et la sylviculture) et de la qualité de l'environnement (comme l'écotourisme). L'inconvénient de cette définition élargie est que bon nombre d'entreprises de ces secteurs liés à l'environnement peuvent fort bien exercer leur activité d'une manière peu écologique. La définition présente cependant l'avantage d'attirer l'attention sur des secteurs qui risquent de pâtir du changement climatique ou d'autres formes de dégradation de l'environnement et qu'il pourrait donc être particulièrement judicieux de cibler dans le cadre des politiques d'adaptation. Appliquée à l'Union européenne, cette définition conduit à classer un emploi sur cinq parmi les emplois « verts ».

De plus en plus de gouvernements nationaux élaborent leur propre définition des emplois verts à des fins de collecte de données statistiques et pour disposer d'une base pour l'élaboration des politiques publiques (voir OCDE, 2012b, pour de plus amples informations). Sur les 27 pays qui ont répondu à un questionnaire de l'OCDE sur les emplois verts, dix ont adopté une définition, cinq ont indiqué que cette définition était en cours d'élaboration et 12 n'ont pas encore décidé de définir et de dénombrer les emplois verts (voir OCDE, 2012b). Neuf pays ont réalisé des estimations du nombre d'emplois verts sur la base d'une définition qu'ils venaient d'adopter ou d'une définition expérimentale. Ces définitions nationales s'appuient souvent, à tout le moins en partie, sur les normes internationales mentionnées ci-dessus, mais comportent aussi des aspects inédits, comme en témoignent les travaux actuellement réalisés aux États-Unis pour mettre au point des statistiques sur les emplois verts :

- Le Bureau of Labor Statistics (BLS, 2010) fait appel à deux méthodes différentes pour quantifier les emplois verts : i) une *méthode fondée sur la production*, consistant à identifier les entreprises qui produisent des biens et services verts, à évaluer la part que représentent ces biens et services dans leur chiffre d'affaires total, puis à considérer que cette part correspond aussi à la proportion d'emplois verts dans l'emploi total de ces entreprises ; et ii) une *méthode fondée sur les processus de production*, consistant à identifier les entreprises qui utilisent des processus et méthodes de production respectueux de l'environnement, quelle que soit la nature des biens et services produits, puis à comptabiliser les emplois associés à ces méthodes parmi les emplois verts. La première méthode est une variante d'une méthode déjà couramment utilisée, qui repose sur la nature du bien ou service produit et commence par un recensement des entreprises qui les produisent. Au lieu de considérer que l'ensemble de la production et des emplois de ces secteurs sont verts, le BLS évalue la part de la production verte dans chacune des entreprises et considère que la même proportion des emplois de l'entreprise sont des emplois verts. D'après les premières estimations obtenues à l'aide de cette méthode, les emplois verts représentaient 2.4 % de l'emploi total en 2010 (BLS, 2012). La deuxième méthode s'éloigne encore plus de l'approche traditionnelle parce qu'elle tient compte du fait que certains salariés d'entreprises ne produisant pas de biens et services verts peuvent néanmoins occuper des emplois verts (par exemple les salariés chargés de la surveillance de la pollution dans une aciérie). Le BLS publiera les premières estimations réalisées à l'aide de la méthode fondée sur les processus dans le courant de l'année 2012.

De plus en plus d'études font ressortir les possibilités de création d'emplois associées au développement de la production et de la distribution d'énergies renouvelables. S'appuyant sur une analyse approfondie des études disponibles, le rapport récemment publié par le PNUE, l'OIT, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) avance qu'en 2006, le secteur des énergies renouvelables employait quelque 2.3 millions d'individus dans le monde (PNUE *et al.*, 2008). Bien que la majorité de ces emplois soient exercés dans les pays développés, l'essor des emplois liés aux énergies renouvelables et à l'environnement est loin de se cantonner aux économies avancées. Le PNUE (2011b) a actualisé son estimation du nombre de travailleurs employés dans le secteur des énergies durables pour la porter à plus de 3 millions en 2009. Bien que ce chiffre soit en augmentation rapide, ces emplois continuent de ne constituer qu'une minuscule part de l'emploi total. La Chine affiche le nombre le plus élevé de travailleurs employés dans le secteur des énergies renouvelables en valeur absolue (1.1 million), mais ce chiffre ne représente qu'environ 0.1 % de l'emploi total. Cette proportion est légèrement plus élevée dans certains pays de l'Union européenne (par exemple 0.7 % en Allemagne et 0.8 % au Danemark).

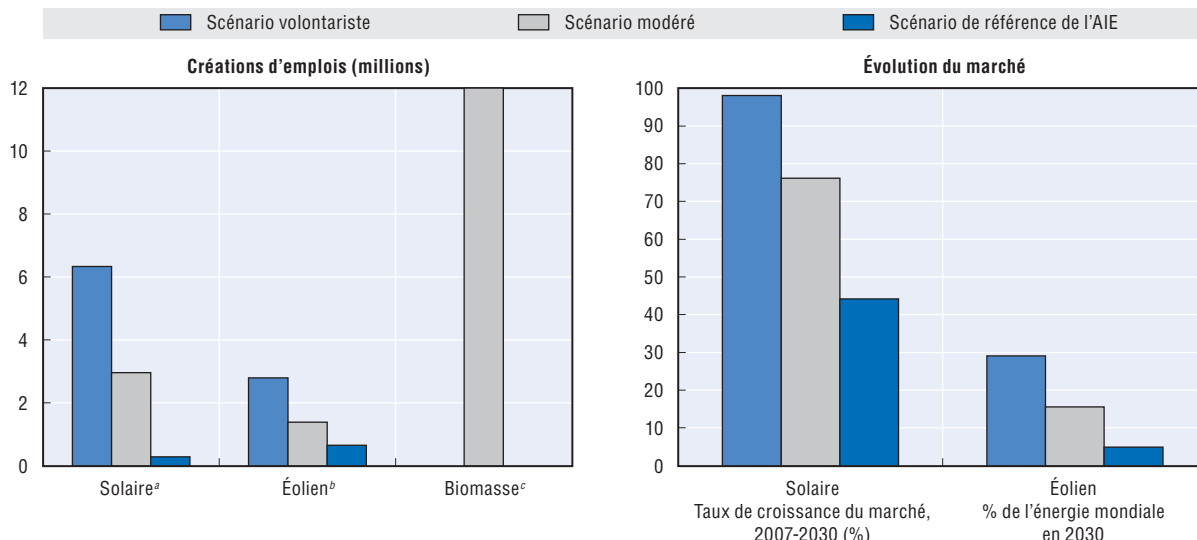
La croissance de l'emploi dans le secteur des énergies renouvelables devrait être rapide au cours des décennies à venir. Selon le PNUE (2011b), l'intérêt croissant pour les énergies de substitution pourrait se traduire par la création à l'échelle mondiale de 20 millions d'emplois d'ici à 2030 : 2.1 millions d'emplois dans la production d'énergie éolienne, 6.3 millions dans l'énergie solaire photovoltaïque et 12 millions dans les secteurs agricoles ou industriels liés aux biocarburants. De même, Fraunhofer ISI *et al.* (2009) estiment que la réalisation de l'objectif de l'Union européenne consistant à porter à 20 % la part de l'énergie renouvelable dans la consommation d'énergie totale à l'horizon 2020 pourrait créer plus de 2 millions d'emplois au sein de l'Union européenne, et Wei *et al.* (2010) avancent que l'application d'une norme de portefeuille imposant 30 % d'énergie renouvelable, couplée à d'ambitieuses mesures d'amélioration de l'efficacité énergétique permettrait de créer 4 millions d'emplois dans le secteur de l'énergie aux États-Unis à l'horizon 2030.

Comme le montre le graphique 4.6, ces diverses estimations de l'emploi sont relativement sensibles à l'hypothèse de croissance des marchés des énergies renouvelables retenue²³. En outre, elles doivent être constamment actualisées, à mesure que la situation économique et l'orientation des politiques publiques évoluent. Par exemple, évaluant l'incidence sur l'emploi de la mise en œuvre des « engagements contraignants » souscrits en 2009 lors de la Conférence de Copenhague sur le changement climatique, la Commission européenne (CE, 2010) conclut que faire passer la part des énergies renouvelables de 20 % à 30 % en 2020 permettrait de créer 65 000 emplois supplémentaires dans le secteur des énergies renouvelables. Ce type d'estimation repose également sur diverses hypothèses de modélisation au sujet du contenu en emploi de l'ensemble du processus de production, de transformation et de commercialisation des sources d'énergie renouvelables. À noter toutefois que ces estimations ne portent que sur le potentiel de création brute d'emplois au sein du secteur des énergies renouvelables.

Certaines études détaillées sur la restructuration du secteur de l'énergie visant à renforcer la part des énergies propres dans le bouquet énergétique (par exemple Kammen *et al.*, 2004 ; Pearce et Stilwel, 2008 ; AIE, 2009) fournissent une image plus complète. Ces études constatent généralement que les activités liées à l'énergie enregistreront des gains d'emploi nets, même après prise en compte des emplois détruits dans la partie relativement polluante du secteur de

Graphique 4.6. Projection de l'emploi mondial dans le secteur des énergies renouvelables à l'horizon 2030

Estimations issues du Rapport PNUE/OIT/OIE/CSI



- a) Hypothèses sous-jacentes (EPIA et Greenpeace International, 2007, p. 48) : création de 10 emplois par mégawatt (MW) durant la production ; environ 33 emplois par MW durant l'installation ; la vente en gros de systèmes et les fournisseurs indirects (par exemple au niveau du processus de production) créent chacun 3-4 emplois par MW et la recherche crée 1-2 emplois supplémentaires par MW. Il est permis de penser qu'au cours des décennies à venir, ces chiffres vont diminuer à mesure de l'augmentation de l'automatisation (en particulier s'agissant des emplois participant au processus de production).
- b) Hypothèses sous-jacentes (GWEC et Greenpeace International, 2006, p. 46) : la fourniture de composants et la fabrication créent 16 emplois par MW de capacité supplémentaire ; la création et l'installation de parcs éoliens et l'emploi indirect induit par ces parcs créent 5 emplois supplémentaires ; le fonctionnement courant et les travaux de maintenance des parcs éoliens créent 0.33 emploi. À mesure de l'optimisation des processus de production, le nombre d'emplois manufacturiers diminue pour s'établir à 11 emplois par MW de capacité cumulée à l'horizon 2030.
- c) Estimations réalisées d'après diverses études, pour différents pays et différentes régions.

Source : PNUE, OIT, OIE et CSI (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, Genève.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661041>

l'énergie, parce que le secteur des énergies renouvelables a une intensité de main-d'œuvre plus élevée et a donc besoin de plus d'emplois par mégawatt d'énergie produite que celui des énergies fossiles. À l'issue d'une analyse approfondie de 13 rapports et études indépendants concernant les retombées directes du secteur des énergies propres sur l'activité économique et l'emploi en Europe et aux États-Unis, Kammen et al. (2004) avancent que porter à 20 %, d'ici à 2020, la part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique des États-Unis, permettrait de créer plus de 200 000 emplois (contre moins de 90 000 dans un scénario sans énergies renouvelables). De même, selon une étude réalisée avec le soutien de la Commission européenne, porter la part des énergies renouvelables à 20 % à l'horizon 2020 conformément à l'objectif fixé permettrait un gain net proche de 1.4 million d'emplois en Europe (MITRE, 2004). À noter toutefois que ce ne sont encore que des études d'équilibre partiel qui ne parviennent pas à rendre pleinement compte de tous les effets macroéconomiques de la politique de l'environnement sur l'emploi. Si une approche d'équilibre général est requise pour évaluer l'impact global sur l'emploi des mesures vertes, visant par exemple à renforcer le poids des sources renouvelables dans le secteur énergétique, ces études sectorielles fournissent néanmoins une image beaucoup plus fine de la nature des nouveaux emplois créés dans les secteurs qui connaîtront la croissance la plus forte et dans lesquels les systèmes de formation professionnelle existants risquent le plus de ne pas répondre aux besoins de compétences²⁴.

De quelles compétences les travailleurs des secteurs verts auront-ils besoin ?

La transition vers une croissance sobre en carbone et économe en ressources aura à l'évidence des retombées sur la demande de compétences professionnelles du fait que l'emploi connaîtra une croissance rapide dans les nouveaux secteurs verts, comme celui des énergies renouvelables, et que les techniques et méthodes de production respectueuses de l'environnement se diffuseront plus largement dans l'ensemble de l'économie. Ces retombées sont difficiles à prévoir *a priori*. Par conséquent, les informations empiriques détaillées sur l'évolution de la demande de compétences publiées récemment sont particulièrement bienvenues. Cette section examine brièvement les principaux enseignements qui en ressortent s'agissant de la demande de compétences vertes qui commence à apparaître et cherche à déterminer dans quelle mesure les systèmes d'enseignement et de formation professionnels en place sont en phase avec cette demande. Elle fait essentiellement appel à deux sources importantes d'informations détaillées :

- *Les études internationales de l'OIT* – L'OIT a récemment réalisé, en coopération avec l'Union européenne et d'autres partenaires, une série d'études internationales consacrées à l'impact de la transition vers une croissance verte sur les besoins de compétences (OIT, 2011a, b, c, d ; Cedefop, 2010). Ce travail repose sur 21 études de cas nationales et sur des études de cas internationales détaillées sur les secteurs des énergies renouvelables et de la construction.
- *Les systèmes d'information sur le marché du travail* – Les systèmes publics d'information sur le marché du travail, conçus pour soutenir l'aide à la recherche d'emploi fournie par les services publics de l'emploi, les services d'orientation professionnelle et les acteurs du marché du travail en général, constituent une autre source d'information précieuse sur les nouvelles compétences exigées par les emplois verts. Par exemple, le ministère fédéral du Travail des États-Unis investit massivement dans la collecte et la diffusion de données de meilleure qualité sur les nouveaux métiers verts, y compris sur les besoins de recrutement à prévoir, la rémunération, les conditions de travail, les compétences qu'exigent ces métiers et les formations permettant de les acquérir²⁵.

L'un des enseignements de ces études est que les métiers verts – qui comprennent de nouvelles spécialisations professionnelles, comme l'audit énergétique, des métiers verts connus mais en expansion rapide, comme le métier d'agent de recyclage des déchets, et des professions existantes, dans le secteur du bâtiment par exemple, qui n'étaient auparavant pas associées à la protection de l'environnement mais qui évoluent pour devenir plus écologiques – exigent des compétences très diverses. Cette diversité concerne aussi bien le niveau de compétence global exigé, la nature des compétences et leur degré de nouveauté comparativement aux exigences professionnelles traditionnelles pour lesquelles des filières de formation sont déjà en place.

Un autre enseignement, peut-être le plus important du point de vue des politiques relatives au développement des compétences, est qu'il existe relativement peu de « compétences spécifiquement vertes ». Au contraire, la plupart des emplois verts s'apparentent à des professions traditionnelles, qui exigent à la fois diverses compétences génériques, très demandées dans l'ensemble de l'économie (compétences en matière de résolution de problèmes, de gestion ou compétences mathématiques par exemple), et des compétences spécifiques. En outre, la plupart de ces compétences professionnelles spécifiques sont classiques, même si certaines sont nouvelles et directement liées au caractère écologique de l'activité de production (OIT, 2011b).

Étant donné que l'innovation technologique sera indispensable pour réduire le coût de la réalisation des objectifs environnementaux (OCDE, 2011a), certains estiment que les secteurs verts seront caractérisés par une forte innovation, si bien que globalement les exigences relatives aux compétences génériques seront plus élevées qu'elles ne le sont pour des professions comparables exercées dans d'autres secteurs de l'économie, où il est moins fréquent que les travailleurs aient à créer de nouvelles technologies ou à s'y adapter. Il a aussi été avancé que beaucoup d'emplois de ces secteurs exigeront au minimum de solides bases en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) (OIT, 2011b). Toutefois, il reste encore beaucoup à apprendre sur les modifications que l'éco-innovation apportera aux compétences exigées, et en particulier sur l'intensité de cette influence dans différents pays et différents secteurs (voir encadré 4.3).

Encadré 4.3. Éco-innovation : Quels sont les pays et secteurs en pointe et quelle influence les nouvelles technologies vertes exercent-elles sur les compétences professionnelles exigées ?

L'OCDE (2012a) présente de nouvelles données sur les différences entre pays et secteurs en matière d'intensité d'éco-innovation, ainsi que des données préliminaires concernant l'incidence de l'éco-innovation sur les compétences exigées et autres aspects de l'emploi. Les principales conclusions dégagées sont notamment les suivantes :

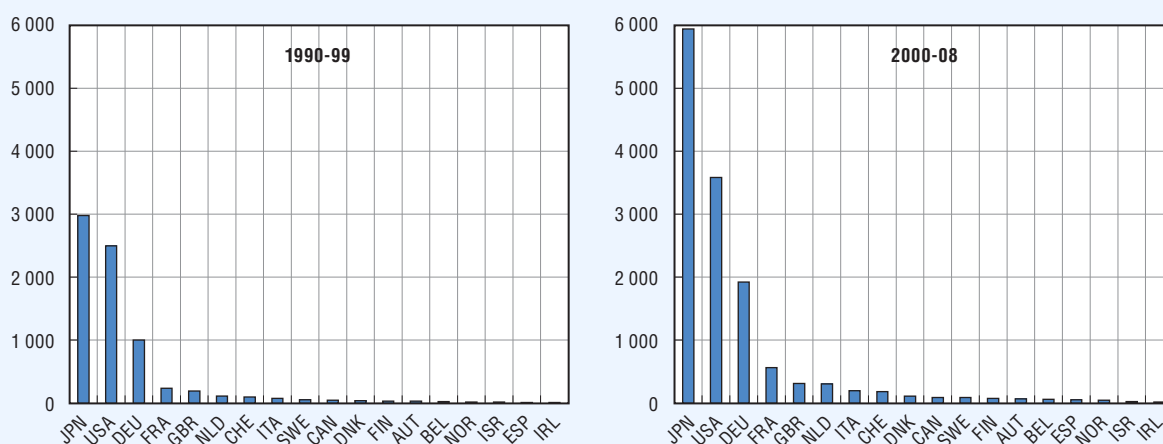
- Les données relatives aux dépôts de brevets liés à l'environnement pour 21 pays de l'OCDE révèlent une forte hausse des dépôts entre les années 90 et les années 2000, ce qui confirme l'intensification de l'éco-innovation (voir la partie A du graphique ci-après). Trois pays à revenu élevé (Japon, États-Unis et Allemagne) ont été à l'origine de 84 % du total des brevets au cours de la période 2000-08, ce qui montre que les pays en bonne position pour occuper la première place sur le marché des technologies environnementales sont relativement peu nombreux. Toutefois, plusieurs pays européens plus petits, comme la Suisse, le Danemark et les Pays-Bas, affichent une forte intensité de brevets liés à l'environnement par unité de PIB (voir la partie B du graphique ci-après) et pourraient aussi acquérir, sur certaines niches du marché des technologies vertes, une avance technologique qui pourrait servir de base au développement de nouveaux marchés d'exportation.
- Quelques secteurs, relativement peu nombreux, représentent à eux seuls une part importante de la R-D dans le domaine de l'environnement. Les deux secteurs qui déposent le plus grand nombre de brevets liés à l'environnement sont celui des services non financiers aux entreprises – qui comprend notamment la recherche et développement et les services informatiques – et celui de la fabrication d'équipements électriques et électroniques – qui comprend le matériel informatique. À noter que les secteurs généralement qualifiés de verts ne sont pas les principaux inventeurs de nouvelles technologies environnementales, alors que certains des secteurs les plus polluants, notamment celui de l'industrie chimique, sont particulièrement dynamiques en matière de dépôt de brevets liés à l'environnement. Le secteur de la construction de véhicules (comprenant les automobiles) occupe également une place importante dans la mise au point de nouvelles technologies vertes au Japon, en Allemagne et en France. Tel n'est en revanche pas le cas aux États-Unis, où la réglementation relative à l'environnement appliquée ces dernières décennies a moins favorisé l'innovation dans cette industrie.
- Le fait qu'un petit nombre de secteurs soit à l'origine du dépôt des brevets liés à l'environnement porte à croire que les travailleurs et les entreprises impliqués dans la mise au point de nouvelles technologies environnementales sont relativement peu nombreux, y compris dans les pays qui sont à l'origine de la majeure partie de la R-D dans le domaine de l'environnement. Toutefois, les nouvelles technologies environnementales mises au point dans un secteur sont souvent destinées à être utilisées dans d'autres, de sorte qu'elles peuvent avoir une incidence plus large sur les niveaux d'emploi et les compétences professionnelles exigées. Par exemple, la grande majorité des brevets enregistrés par le secteur des équipements électriques et électroniques portaient sur les cinq types de technologie suivants : i) atténuation du changement climatique ; ii) énergies renouvelables ; iii) réduction de la pollution de l'air et de l'eau et déchets ; iv) efficacité énergétique ; et v) transport.

Encadré 4.3. Éco-innovation : Quels sont les pays et secteurs en pointe et quelle influence les nouvelles technologies vertes exercent-elles sur les compétences professionnelles exigées ? (suite)

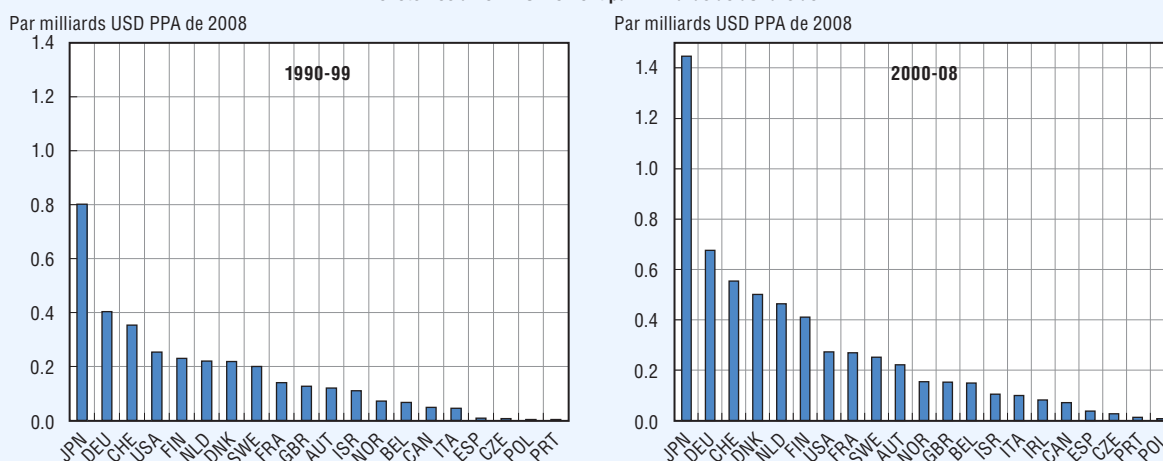
- Des données sur l'Allemagne recueillies au niveau des entreprises confirment que l'éco-innovation – dans sa définition large, qui inclut l'adaptation des technologies vertes mises au point par d'autres entreprises – est beaucoup plus répandue que le seul dépôt de brevets verts. La réglementation relative à l'environnement constitue une forte incitation à adopter de nouvelles technologies vertes, de même que la demande de produits écoresponsables de la part des clients. L'éco-innovation est associée à des exigences de compétences plus fortes, à un niveau de formation et de rémunération plus élevé, ainsi qu'à une plus grande orientation vers l'exportation. Toutefois, les liens entre ces aspects de l'emploi et l'innovation sont peut-être un peu plus faibles dans le domaine de l'environnement que dans les autres.

Intensité de brevets liés à l'environnement, par pays, 1990-2008

A. Nombre de brevets liés à l'environnement^a



B. Brevets liés à l'environnement par milliards de dollars de PIB^b



a) Données non présentées pour les pays qui ont moins de 100 brevets, à savoir la République tchèque, la Pologne et le Portugal.

b) Milliards USD en parités de pouvoir d'achat.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les Bases de données PATSTAT et ORBIS de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661174>

En principe, les métiers exigeant des compétences professionnelles spécifiquement vertes demandent aussi beaucoup de compétences qui recouvrent celles nécessaires pour exercer des professions traditionnelles comparables. Par conséquent, la formation liée aux emplois verts peut souvent prendre la forme d'un complément de formation permettant à des travailleurs déjà qualifiés pour exercer une profession donnée d'utiliser des technologies ou des méthodes de travail plus écologiques²⁶. Par exemple, la conception et la construction de bâtiments à faible consommation d'énergie requièrent en premier lieu des compétences traditionnelles dans le domaine de la construction, mais aussi une formation complémentaire permettant d'appliquer ces compétences à la construction de structures économes en énergie (OIT, 2011d).

Il est également nécessaire d'actualiser la formation professionnelle initiale pour préparer les nouveaux arrivants sur le marché du travail à répondre aux demandes de compétences vertes qui commencent à se manifester. Bien souvent, mieux vaut, pour y parvenir, enrichir le contenu de programmes de formation et d'apprentissage déjà en place en y intégrant une dimension verte, plutôt que créer des filières de formation vertes. De fait, l'expérience de l'Allemagne révèle que beaucoup d'élèves du secondaire sont peu enclins à s'engager dans des programmes d'apprentissage spécialisés dans le domaine de l'environnement parce qu'ils craignent de recevoir une formation trop ciblée, qui risque de leur être préjudiciable à l'avenir. Dans ce contexte, l'Allemagne a introduit des enseignements élémentaires sur la protection de l'environnement dans les programmes de formation professionnelle de tous les secteurs (Cedefop, 2010). Néanmoins, certains nouveaux métiers verts semblent réellement justifier la création de nouvelles filières d'enseignement ou de formation, en particulier s'agissant des niveaux de qualification les plus élevés. Ces métiers prenant souvent la forme de nouvelles sous-spécialités au sein de disciplines qui existent depuis longtemps (par exemple, fonctions de recherche ou d'ingénierie dans le secteur des énergies renouvelables ou postes d'analystes de systèmes développant des outils informatiques pour les « réseaux électriques intelligents »), il sera peut-être relativement facile d'ajouter les nouveaux enseignements nécessaires à des programmes existants.

Même si l'évolution des besoins de compétences se révèle aussi progressive que le laissent penser les données présentées *supra*, il ne sera pas aisé d'anticiper les nouveaux besoins induits par le passage à la croissance verte et d'adapter les programmes de formation professionnelle initiale et continue suffisamment vite pour éviter l'apparition d'un décalage important entre les compétences disponibles et les compétences demandées. En réalité, d'après les données concernant un certain nombre de pays, il semble que des pénuries de personnel qualifié soient déjà apparues dans des secteurs et professions qui ont besoin de nouvelles qualifications ou de nouvelles combinaisons de qualifications traditionnelles du fait des politiques en faveur de la croissance verte. La construction de bâtiments à faible consommation d'énergie et la rénovation de bâtiments pour en améliorer les performances énergétiques, les énergies renouvelables, les activités visant à améliorer l'efficacité énergétique et le rendement de l'utilisation des ressources et les services environnementaux font apparemment partie des secteurs les plus touchés. Ainsi, un rapport établi pour le gouvernement français a récemment recensé plusieurs nouvelles spécialisations professionnelles dans la construction (par exemple, pour l'audit énergétique et pour l'installation de panneaux solaires) pour lesquelles les établissements de formation traditionnels ne proposent pas de formation adaptée et qui pourraient donc connaître des pénuries de personnel (COE, 2010 ; OCDE, 2012a). D'autres exemples de pénuries de personnel qualifié, mises en lumière par le Cedefop (2010), peuvent être cités.

Ainsi, les employeurs déclarent rencontrer des difficultés pour recruter des travailleurs qualifiés dans la filière photovoltaïque (Allemagne), des ingénieurs spécialistes de la conception de réseaux électriques intelligents (Royaume-Uni), des spécialistes de l'installation et de la maintenance de systèmes photovoltaïques (Espagne) et des chefs de projet possédant des compétences en matière d'énergies renouvelables (Danemark). Il ressort également de récents travaux de l'OCDE que les petites et moyennes entreprises (PME) se heurtent à des difficultés particulières pour renforcer les compétences de leurs salariés de façon à ce qu'elles soient conformes aux nouvelles exigences induites par la transition vers une croissance verte (OCDE, 2012e et 2012f).

Ces exemples de pénurie de compétences montrent à quel point il est important d'associer les mesures prises pour protéger l'environnement à une évaluation de leurs conséquences sur le système d'enseignement et de formation professionnels, mais il reste difficile d'apprécier, en se fondant sur des données issues d'études de cas très diverses, dans quelle mesure ces pénuries sont généralisées et importantes²⁷. Il n'est donc pas possible de se prononcer avec certitude sur le point de savoir si les pénuries de personnel qualifié actuelles constituent un véritable obstacle à la transition vers une croissance verte. On peut à tout le moins conclure qu'elles pourraient devenir plus problématiques lorsque les marchés du travail se relèveront de la crise de 2008-09 et lorsque des mesures plus ambitieuses seront adoptées dans le cadre des politiques en faveur de la croissance verte.

Emplois non verts : ajustements structurels nécessaires dans les secteurs d'activité les plus polluants

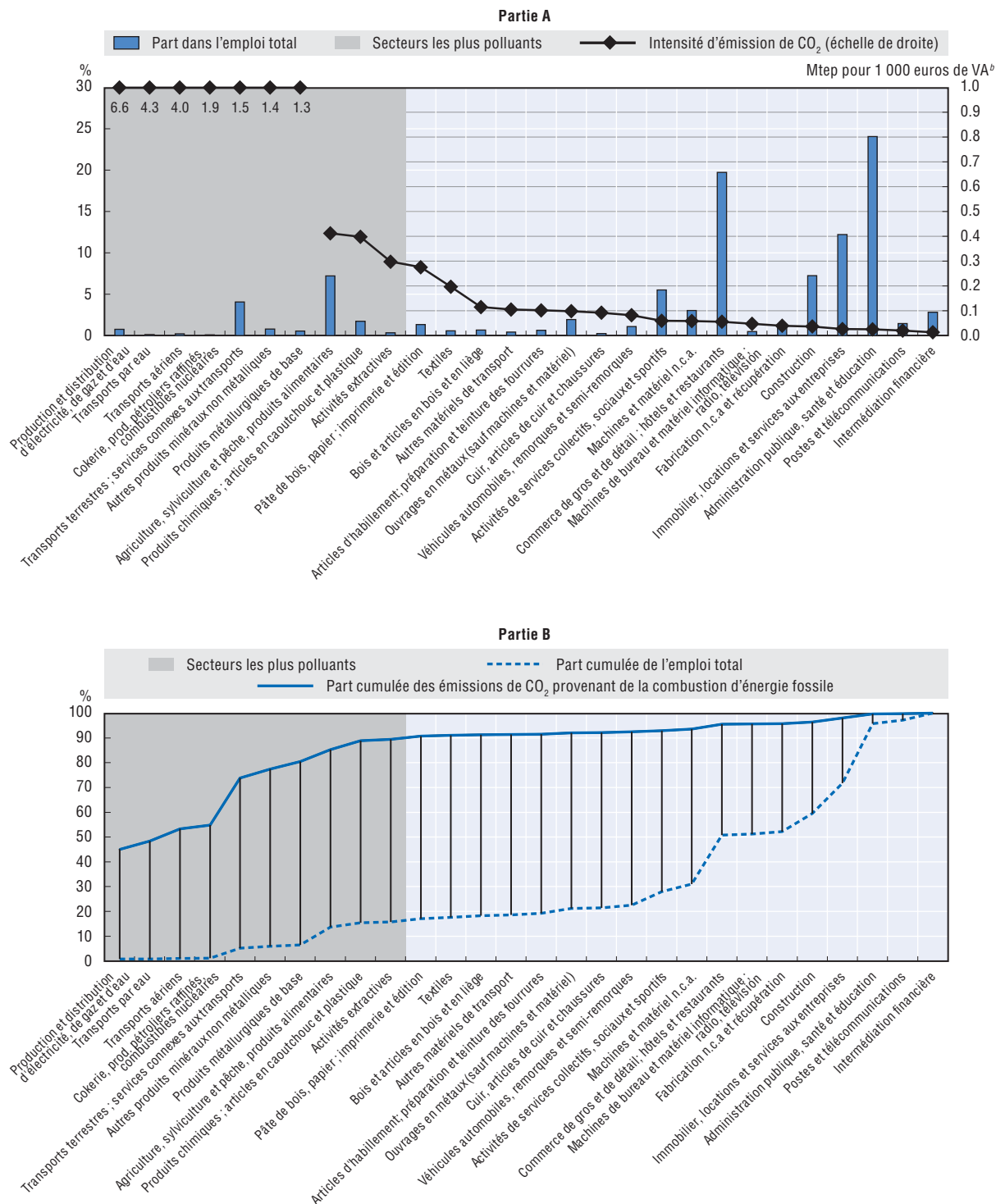
La transition vers une croissance verte stimule la création d'emplois dans les secteurs bénéfiques à l'environnement, mais risque, dans le même temps, de conduire à des destructions d'emplois dans d'autres secteurs, en particulier ceux qui ont le plus de retombées négatives sur l'environnement. Cette situation est illustrée par les simulations d'une politique d'atténuation du changement climatique présentées dans la première section, qui montrent qu'une taxe sur les émissions de CO₂ conduit à une croissance de l'emploi dans le secteur des énergies renouvelables, mais à des destructions dans les industries qui extraient des combustibles fossiles et dans celles qui les utilisent pour produire de l'électricité. Ces destructions d'emplois potentielles dans les secteurs très polluants pourraient être limitées, voire évitées, par l'introduction de techniques de production de nature à réduire les effets négatifs de ces activités sur l'environnement (capture et stockage du carbone par exemple). Toutefois, même dans ce cas, le personnel de ces secteurs serait confronté à la nécessité d'ajustements structurels, l'introduction de nouvelles techniques et méthodes de travail entraînant une transformation de la composition de l'emploi et des compétences requises pour exercer l'activité. Cette section analyse les coûts d'ajustement qui pourraient être observés dans les secteurs les plus polluants, déterminés en fonction de leur intensité d'émission de CO₂. Elle identifie les secteurs les plus polluants, indique le nombre de travailleurs qu'ils emploient et analyse dans quelle mesure le profil de ces travailleurs et leurs caractéristiques en matière de mobilité sont de nature à influencer leur capacité à s'adapter dans l'hypothèse où leur emploi serait supprimé ou dans celle où ils seraient contraints de suivre une formation pour le conserver.

Quels sont les secteurs les plus polluants ?

Les taxes carbone et mesures du même type ont plus de probabilité d'entraîner des destructions d'emplois dans des secteurs caractérisés par un rapport des émissions de CO₂ à la valeur ajoutée relativement élevé que dans ceux où ce rapport est plus faible, même si cet indicateur ne rend pas parfaitement compte des ajustements structurels nécessaires²⁸. Comme le montre la partie A du graphique 4.7, l'intensité moyenne d'émission de CO₂ dans 25 pays de l'Union européenne varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre, de 6.6 millions de tonnes équivalent pétrole (Mtep) d'émissions de CO₂ par millier d'euros de valeur ajoutée dans le secteur de l'électricité à un niveau d'émissions quasi nul dans les services d'intermédiation financière. Dix secteurs peuvent être classés parmi les secteurs les plus polluants : deux secteurs de l'énergie (électricité et combustibles fossiles ou nucléaires), trois secteurs du transport (transports par eau, transports aériens et transports terrestres et services auxiliaires des transports), trois secteurs manufacturiers (métaux de base ; autres produits minéraux non métalliques ; produits chimiques), ainsi que les secteurs de l'agriculture et des industries extractives²⁹. À noter que l'agriculture et les transports terrestres sont les seuls secteurs de ce groupe qui représentent une part non négligeable de l'emploi total (11.3 % au total pour l'UE25). Au contraire, l'intensité d'émission de CO₂ est faible dans les trois secteurs les plus importants en termes d'emploi – administration publique, santé et éducation (24.1 % de l'emploi total), commerce de gros et de détail, réparation, hôtels et restaurants (19.7 % de l'emploi total) et immobilier, locations et services aux entreprises (12.2 % de l'emploi total) – qui, ensemble, représentent plus de la moitié de l'emploi total.

Le graphique 4.7, partie B, montre que les dix secteurs les plus polluants sont à l'origine d'une forte part du total des émissions de CO₂ (près de 90 %), tandis qu'ils représentent moins de 16 % de l'emploi total. Il s'ensuit que les coûts d'ajustement du marché du travail induits par une forte hausse du prix du carbone pourraient être concentrés sur une proportion relativement faible de la population active totale³⁰. À noter également que certains de ces secteurs (agriculture, industries extractives, cokéfaction et métaux de base) se caractérisent depuis plusieurs années par un recul tendanciel de l'emploi, en particulier dans les économies les plus avancées de l'OCDE. Par conséquent, le cas échéant, les destructions d'emplois supplémentaires dans ces secteurs dues aux politiques en faveur de la croissance verte imposeront vraisemblablement des besoins d'ajustements structurels déjà présents et susceptibles d'être correctement gérés par les programmes du marché du travail existants.

Les secteurs les plus polluants ne représentent qu'une part relativement faible de l'emploi total (14 % de la population active totale) dans les 15 grands pays de l'Union européenne figurant sur le graphique 4.8, mais on observe des écarts importants entre les pays, cette proportion étant comprise entre 11 % au Danemark et en Allemagne et 27 % en Pologne. Parmi les pays où l'on observe la plus forte concentration de l'emploi dans des secteurs très polluants figurent les cinq pays d'Europe centrale et orientale membres de l'Union européenne, dans lesquels la forte intensité d'émission dans l'industrie manufacturière est, en partie, un héritage des politiques économiques conduites pendant la période de planification centrale et où l'agriculture continue de représenter une forte part de la production totale. Dans la plupart des pays européens occidentaux à l'exception de la Grèce et du Portugal, la part de l'emploi dans les secteurs les plus polluants est inférieure à la moyenne. La concentration de l'emploi dans ces secteurs dans des pays dont

Graphique 4.7. Émissions de CO₂ et emploi par industrie dans 25 pays de l'Union européenne, 2005^a

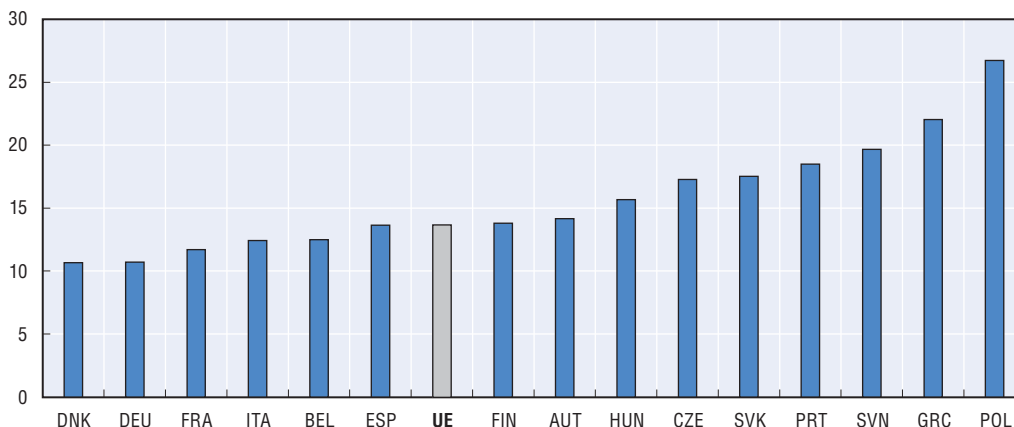
a) Moyennes pour les 25 pays.

b) Mtep : Million de tonnes équivalent pétrole.

Source : EUKLEMS pour les données sur l'emploi et la valeur ajoutée ; GTAP pour les données sur les émissions de CO₂.StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932661060>

Graphique 4.8. Part de l'emploi des secteurs les plus polluants dans quelques pays de l'Union européenne, 2000-07^a

Pourcentage de l'emploi total



a) Les secteurs les plus polluants sont : agriculture, chasse et sylviculture ; pêche ; industries extractives ; électricité et gaz ; transports aériens ; transports par eau ; transports terrestres et services auxiliaires des transports, y compris activités des agences de voyage ; cokéfaction, produits pétroliers raffinés et combustibles nucléaires ; produits chimiques ; autres produits minéraux non métalliques ; métaux de base.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932661079>

le PIB par habitant est relativement bas signifie que la transition vers une économie bas-carbone risque d'entraîner des coûts d'ajustement plus élevés dans les pays où le niveau de vie est plus faible³¹.

Selon toute vraisemblance, les coûts d'ajustement de la restructuration verte seront aussi inégalement répartis entre les régions d'un même pays, du fait que certains secteurs très polluants sont très concentrés géographiquement. OCDE (2012a) cherche à identifier celles, parmi les activités les plus polluantes, qui sont les plus concentrées géographiquement et qui, par conséquent, risquent d'être à l'origine de besoins de restructuration également très localisés. Les activités très polluantes qui affichent la concentration géographique la moins forte sont la production et la distribution d'électricité, les deux secteurs manufacturiers, les transports terrestres et les services auxiliaires des transports, et l'agriculture, la sylviculture et la pêche. En revanche, plusieurs des secteurs les plus polluants sont très concentrés en République tchèque, Pologne et République slovaque : les secteurs cokéfaction et production de combustibles et métaux de base en République slovaque ; industries extractives et transports par eau en Pologne ; métaux de base en République tchèque. Les services de transport aérien sont aussi très concentrés dans ces pays et dans la plupart des autres pays européens, ce qui s'explique par le fait que les activités de ce secteur se situent essentiellement dans les principaux centres d'affaires.

Si les destructions d'emplois associées à la transition vers la croissance verte devaient, elles aussi, être géographiquement concentrées, les pouvoirs publics seraient confrontés à un défi difficile à relever. Les fermetures de sites et les licenciements collectifs peuvent avoir des conséquences lourdes et durables sur les régions où ils se produisent, en particulier si ces régions sont relativement isolées et quasiment dépourvues d'entreprises et secteurs en croissance susceptibles d'absorber les travailleurs privés de leur emploi. Par conséquent, les collectivités régionales et locales pourraient avoir un rôle important à jouer dans la gestion des coûts d'ajustement structurel associés à la transition vers la

croissance verte. Selon toute probabilité, l'identification des besoins de compétences et la mise en place de formations liées aux emplois verts constitueront des composantes indispensables à la réussite des mesures de redynamisation de l'économie régionale (OCDE, 2012e).

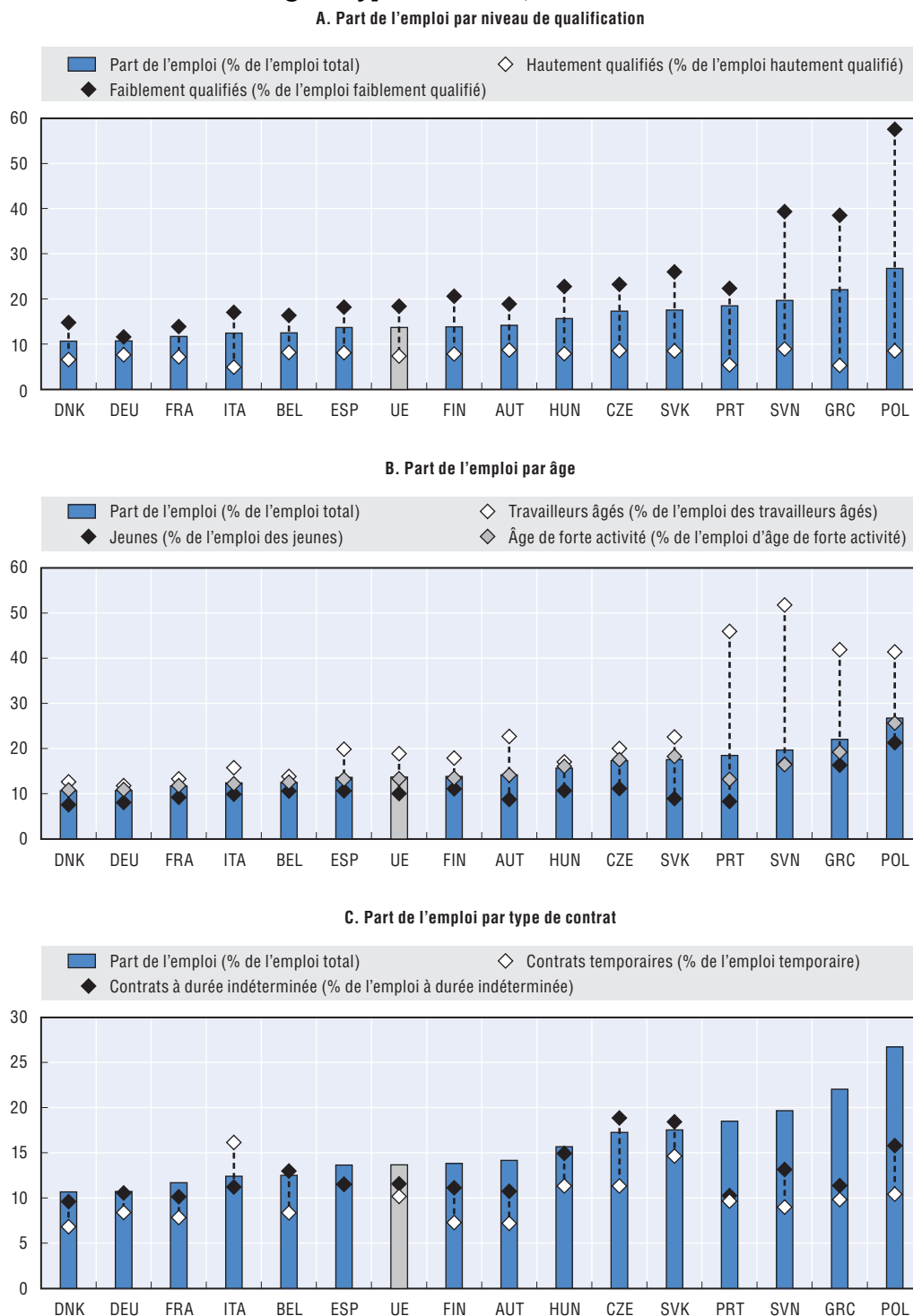
Les travailleurs des secteurs les plus polluants sont-ils différents du reste de la population active ?

Il importe de déterminer les caractéristiques de la main-d'œuvre employée dans les secteurs les plus polluants et d'apprécier si ces caractéristiques sont de nature à constituer un atout ou un handicap dans l'hypothèse où ces travailleurs devraient changer de secteur d'activité. Établir précisément le profil des travailleurs les plus exposés à un risque de suppression d'emploi en raison des politiques en faveur de la croissance verte peut aussi aider à identifier les services de reclassement et de formation susceptibles de limiter les coûts d'ajustement et, par conséquent, de contribuer à une transition équitable et efficiente vers la croissance verte et de réduire la résistance politique à des mesures environnementales plus ambitieuses nécessaires pour progresser vers une économie verte. Cette sous-section examine le profil d'âge et de compétences de la main-d'œuvre actuellement employée dans les secteurs les plus polluants, ainsi que la nature des contrats dont elle est titulaire. La sous-section suivante est consacrée à la mobilité des travailleurs dans ces secteurs et dans d'autres. Cette analyse empirique repose sur des données allemandes relatives à l'intensité de production de CO₂, ces données permettant une analyse sectorielle plus fine (voir le tableau 4.A1.1 de l'annexe pour la liste des secteurs analysés et leurs codes numériques). Comme il est nécessaire de disposer d'échantillons de taille suffisante pour une décomposition sectorielle plus fine, l'analyse porte sur les 15 grands pays de l'Union européenne apparaissant sur le graphique 4.8.

Le graphique 4.9 montre les caractéristiques de l'emploi dans les secteurs les plus polluants. On observe les grandes lignes suivantes³² :

- La proportion de l'ensemble des travailleurs peu qualifiés employée dans les activités les plus polluantes est supérieure à la proportion correspondante pour les travailleurs qualifiés, et ce dans tous les pays étudiés. En moyenne dans les 15 pays de l'Union européenne examinés, les secteurs les plus polluants ont employé 18 % de la main-d'œuvre non qualifiée au cours de la période 2000-07, contre 14 % de l'ensemble de la main-d'œuvre et seulement 7 % de la main-d'œuvre qualifiée. En d'autres termes, les personnes qui n'ont pas achevé le second cycle de l'enseignement secondaire ont plus de deux fois plus de probabilité de travailler dans l'un des secteurs les plus polluants que les titulaires d'un diplôme universitaire. Par ailleurs, les travailleurs âgés tendent à être surreprésentés dans ces secteurs (19 %). Cette surreprésentation des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs âgés est particulièrement marquée dans les pays qui affichent la plus forte concentration de l'emploi dans les secteurs les plus polluants, c'est-à-dire en Pologne, en Grèce, en Slovénie et (s'agissant des travailleurs âgés) au Portugal. En revanche, dans tous les pays étudiés, moins de 10 % des jeunes qui travaillent exercent leur activité dans un des secteurs les plus polluants. La faible représentation des jeunes dans la main-d'œuvre de ces secteurs explique probablement en partie que les salariés de ces secteurs soient plus susceptibles d'être titulaires de contrats à durée indéterminée que les salariés en général (l'Italie fait exception à cette règle).

Graphique 4.9. Part de l'emploi des secteurs les plus polluants dans quelques pays de l'Union européenne, par niveau de qualification, âge et type de contrat, 2000-07



Note : Les secteurs les plus polluants sont les suivants : agriculture, chasse et sylviculture ; pêche, industries extractives ; électricité et gaz ; transports aériens ; transports par eau ; transports terrestres et services auxiliaires des transports ; activités des agences de voyage ; cokéfaction, produits pétroliers raffinés et combustibles nucléaires ; produits chimiques ; autres produits minéraux non métalliques ; métaux de base.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661098>

- Le fait qu'une hausse des taxes carbone conduise des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs âgés à supporter une grande partie du risque de suppression d'emploi a d'importantes implications pour l'ampleur prévisible des coûts d'ajustement induits par la croissance verte, ainsi que pour la conception des politiques menées dans les domaines du marché du travail et de la formation pour réduire ces coûts d'ajustement. De nombreuses études empiriques montrent que les suppressions d'emplois ont un coût supérieur à la moyenne pour les travailleurs appartenant à ces deux catégories – à la fois parce qu'ils restent plus longtemps au chômage et parce qu'ils subissent une perte de salaire plus lourde lorsqu'ils retrouvent un emploi (voir OCDE, 2005a et 2005b, et les sources citées dans ces publications). Ces études révèlent aussi que ces travailleurs ont en général relativement peu accès aux formations de mise à niveau des compétences (OCDE, 2003).

Mobilité de la main-d'œuvre : différences entre secteurs et entre pays

Cette sous-section analyse directement les caractéristiques de la mobilité de la main-d'œuvre, approfondissant ainsi l'étude des facteurs susceptibles de faire obstacle à la réalisation des transformations structurelles du marché du travail indispensables au passage à une croissance verte. Il s'agit notamment de déterminer si les travailleurs actuellement employés dans les secteurs les plus polluants, ou dans certains d'entre eux, sont peu mobiles et risquent de ce fait de rencontrer des difficultés si la restructuration économique associée à la croissance verte les oblige à changer d'employeur, voire de secteur d'activité et de profession. L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs peu mobiles risquent d'être confrontés à des coûts d'ajustement plus élevés en cas de suppression de leur emploi tient notamment au fait qu'ils avaient généralement plus d'ancienneté dans leur poste. Les travaux de recherche montrent systématiquement que l'ancienneté est généralement associée à des coûts d'ajustement plus élevés. En outre, les comparaisons internationales révèlent une corrélation entre le niveau élevé des coûts d'ajustement et une faible mobilité. Au niveau individuel, l'instabilité des salaires d'une année sur l'autre est aussi relativement faible dans les pays qui affichent un taux de mobilité de la main-d'œuvre supérieur à la moyenne : dans ces pays, les travailleurs changent plus souvent d'emploi, mais lorsqu'ils le font, ils retrouvent généralement assez vite un poste offrant une rémunération similaire (OCDE, 2011c).

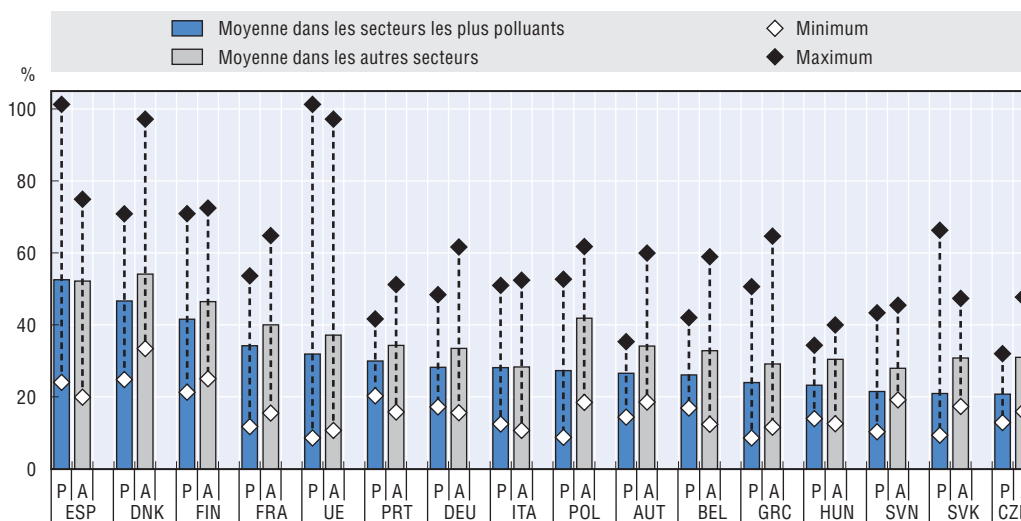
Des données relatives aux flux bruts de main-d'œuvre, notamment le total annuel des personnes qui accèdent à un emploi (embauches) et qui quittent un emploi (cessations) ont été compilées au niveau sectoriel à l'aide de microdonnées issues de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée par l'Union européenne. Les pays pris en compte sont les 15 grands pays de l'Union européenne étudiés dans la section précédente³³. La réallocation totale de la main-d'œuvre, définie comme la somme des embauches et des cessations en proportion de l'emploi total, est utilisée ici à des fins de comparaison entre les travailleurs employés dans les secteurs les plus polluants et ceux qui travaillent dans des secteurs moins polluants, ainsi qu'entre les pays de l'Union européenne³⁴.

La partie A du graphique 4.10 présente une comparaison des taux de réallocation de la main-d'œuvre dans les secteurs les plus polluants et dans les autres secteurs, moins polluants (respectivement symbolisés par P et A), pour chacun des 15 grands pays de l'Union européenne étudiés. En moyenne dans ces pays, le taux annuel brut de réallocation de la main-d'œuvre s'est établi à 32 % de l'emploi salarié dans les secteurs les plus polluants, ce qui est légèrement inférieur au taux de 37 % constaté dans les autres secteurs. La part relativement faible de travailleurs temporaires dans les secteurs les plus polluants (à l'exception de l'agriculture) est

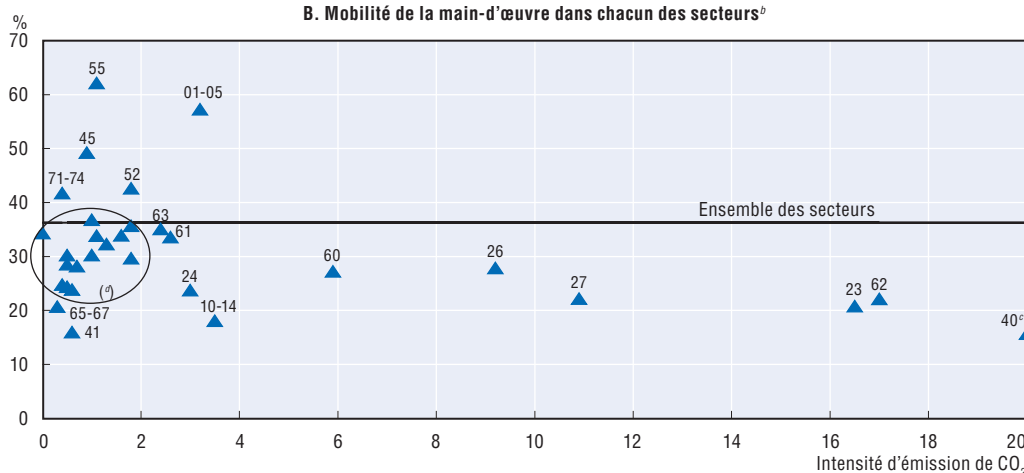
Graphique 4.10. Mobilité de la main-d'œuvre et intensité d'émission de CO₂ dans 15 pays européens

Taux de réallocation totale de la main-d'œuvre, moyennes 2000-07

A. Mobilité de la main-d'œuvre dans les secteurs les plus polluants (P) comparativement à la mobilité dans les autres secteurs (A)^a



B. Mobilité de la main-d'œuvre dans chacun des secteurs^b



- a) Voir le graphique 4.7 pour la définition des secteurs les plus polluants et des autres secteurs.
 b) Les taux de mobilité sont des moyennes calculées pour les 15 pays figurant dans la partie A. Voir le tableau 4.A1.1 pour les codes numériques de secteur.
 c) L'intensité de CO₂ du secteur 40 (électricité et gaz) est de 110.8.
 d) Secteurs 15-16, 17-19, 20, 21-22, 25, 28, 29, 30-33, 34-35, 36-37 50, 51, 64 et 70.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et IIES-OIT (2009) pour les valeurs de l'intensité d'émission de CO₂.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932661117>

probablement un des facteurs qui expliquent ces taux de mobilité inférieurs à la moyenne. Toutefois, l'écart de la mobilité entre secteurs polluants et non polluants au sein d'un même pays est relativement faible, comparativement aux différences de mobilité entre les pays. Ce constat confirme les résultats d'une étude antérieure de l'OCDE, qui avait montré que les flux bruts de main-d'œuvre étaient fortement influencés par des facteurs spécifiquement nationaux, comme les différences de réglementation du marché du travail ou la fréquence des contrats de travail temporaires ou de relations d'emploi informelles (OCDE, 2010b)³⁵.

Le graphique 4.10 révèle aussi une forte variation du taux de mobilité entre secteurs, au sein du groupe polluant comme du groupe moins polluant (voir les valeurs minimales et maximales, partie A). La partie B examine cette hétérogénéité plus avant en représentant en ordonnée le taux de mobilité et en abscisse l'intensité d'émission de carbone pour 31 secteurs différents³⁶. Ce graphique confirme que les travailleurs de la plupart des secteurs les plus polluants sont relativement peu mobiles. Le secteur de l'agriculture (01-05) constitue une exception remarquable, cette corrélation entre intensité d'émission élevée et faible mobilité de la main-d'œuvre n'étant pas observée. L'agriculture est en effet l'un des secteurs qui affichent les taux de rotation de la main-d'œuvre les plus élevés parce que la majeure partie de l'activité agricole a un caractère saisonnier et que la proportion de travailleurs titulaires de contrats temporaires est forte. Ce taux de rotation élevé est certes susceptible de réduire les coûts d'ajustement supportés par les ouvriers agricoles qui perdent leur emploi en raison des politiques d'atténuation ou de la dégradation de l'environnement, mais cet avantage pourrait être annulé par la surreprésentation des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs âgés dans l'agriculture, et par le fait que beaucoup d'entre eux vivent dans des zones rurales reculées, offrant peu de nouvelles possibilités d'emploi. À l'opposé, les industries extractives sont, parmi les secteurs très polluants, celui qui enregistre la plus faible mobilité et, en approfondissant l'analyse, on est amené à penser que les travailleurs perdant leur emploi dans ce secteur dans un scénario de croissance verte supporteraient vraisemblablement des coûts d'ajustement élevés : très peu de travailleurs qui perdent leur emploi dans les industries extractives en trouvent rapidement un nouveau dans un autre secteur et la plupart de ceux qui le font trouvent leur nouvel emploi dans l'agriculture ou dans des industries manufacturières très polluantes (par exemple, les métaux de base ou les autres produits minéraux non métalliques), qui risquent elles aussi de se contracter.

Globalement, s'agissant des secteurs les plus polluants, les données sur la mobilité concordent avec celles sur la composition de la main-d'œuvre dans le sens où elles montrent que d'importantes réductions d'effectifs dans ces secteurs auraient vraisemblablement pour corollaire des coûts d'ajustement supérieurs à la moyenne. De la même manière que les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés rencontrent généralement plus de difficultés après un licenciement que leurs homologues plus qualifiés et plus jeunes, les licenciements risquent d'entraîner des coûts d'ajustement supérieurs à la moyenne dans les secteurs où le taux de rotation est relativement faible et où les travailleurs ont généralement une ancienneté relativement importante. Dans certains des secteurs les plus polluants, quoique pas dans tous, les travailleurs cumulent plusieurs caractéristiques qui les exposent à un risque de coûts d'ajustement élevés. Par exemple, dans les transports aériens, pour la plupart des pays, la faible mobilité de la main-d'œuvre s'ajoute à une forte concentration géographique ; il en va de même dans le secteur des combustibles, des métaux de base et des industries extractives dans plusieurs pays. De même, dans le secteur des transports terrestres et dans celui des autres produits minéraux non métalliques, la faible mobilité s'ajoute à des niveaux de qualification peu élevés. Bien que ces nouveaux résultats semblent indiquer que les politiques en faveur de la croissance verte pourraient aggraver le risque de perte d'emploi et les difficultés d'ajustement, il importe de les resituer dans leur contexte. Les travailleurs concernés sont probablement relativement peu nombreux, les secteurs les plus polluants ne représentant qu'une modeste part de l'emploi dans la plupart des économies développées. De surcroît, dans certains de ces secteurs, l'emploi recule déjà depuis un certain temps et les différents acteurs du marché du travail ont acquis une grande expérience de la gestion des difficultés d'ajustement structurel résultant des destructions d'emplois dans ces secteurs de l'économie.

3. Rôle à jouer par les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : instaurer un environnement général favorable

Les données présentées dans les sections 1 et 2 montrent à quel point le bon fonctionnement du marché du travail est un préalable indispensable à une transition réussie vers la croissance verte. Étant donné que de nouveaux emplois vont être créés tandis que d'autres seront détruits ou transformés, les responsables de l'action publique vont notamment devoir faire face aux flux d'emplois et de main-d'œuvre qui en découlent et répondre aux besoins de reconversion des travailleurs en poste, tout en veillant à ce que les marchés du travail favorisent l'apparition rapide de nouvelles entreprises vertes et une large diffusion des technologies vertes. Les sections 3 et 4 examinent les moyens d'y parvenir.

La plupart des études, de plus en plus nombreuses, consacrées aux politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences dans le contexte de la croissance verte insistent sur le rôle des mesures spécifiquement destinées à promouvoir la création d'emploi verts ou le renforcement de la formation aux compétences vertes (on peut d'abord citer PNUE et al., 2008 puis Cede, 2010 et OIT, 2011b). Toutefois, la présente étude avance que les politiques de portée générale joueront un rôle au moins aussi important que les mesures ciblées parce qu'elles déterminent le cadre institutionnel dans lequel les marchés du travail s'adaptent à la restructuration de l'économie et à l'évolution des demandes de compétences (OCDE, 2005b). S'appuyant sur les principaux éléments qui composent le cadre d'action complet fourni par la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 2006a), cette section examine les types de politiques de portée générale nécessaires à l'instauration d'un environnement propice à la mise en œuvre de l'ajustement structurel indispensable à une transition vers la croissance verte. Cet examen s'organise autour des trois grands défis associés à cette transition : i) l'aide aux travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison des évolutions structurelles imposées par la croissance verte ; ii) la promotion de l'éco-innovation ; et iii) la nécessité de faire en sorte que le système d'imposition et de transferts favorise davantage des taux d'emploi élevés. La section 4 est consacrée au rôle des politiques du marché du travail spécifiquement vertes.

Vaincre la résistance politique à l'égard de l'action en faveur de la croissance verte en aidant les travailleurs privés d'emploi

L'évolution de la composition de l'emploi induite par la croissance verte va priver d'emploi certains travailleurs, dont une partie risque d'avoir des difficultés à retrouver un poste offrant une rémunération et des conditions de travail comparables³⁷. Les coûts les plus visibles supportés par ces travailleurs licenciés correspondent aux pertes de revenu dues au chômage immédiatement après le licenciement. Toutefois, au total, les coûts d'ajustement sont souvent beaucoup plus élevés parce que la rémunération perçue dans le cadre du nouvel emploi est inférieure au salaire antérieur au licenciement et qu'il s'écoule généralement une longue période avant que le travailleur ne retrouve son niveau de rémunération antérieur (OCDE, 2009b et 2010b). Un important défi à relever, dans la gestion de la transition vers une croissance verte, est donc de réduire le plus possible les coûts résultant des pertes d'emploi associées à cette transition. Dans ce contexte, les conclusions des deux premières sections, dont il ressort que les ajustements structurels imposés par les politiques en faveur de la croissance verte ne seront ni plus forts que ceux observés dans un passé récent ni qualitativement différents, sont rassurantes. Que ces conclusions se vérifient ou non, le fait que les réformes du marché du travail engagées par les pays de l'OCDE ces vingt dernières années aient notamment été

guidées par la volonté de mieux concilier flexibilité et sécurité en mettant l'accent sur l'aptitude à l'emploi et le revenu des travailleurs plutôt que sur les emplois eux-mêmes, devrait être un facteur positif.

La réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* permet de disposer d'un cadre d'action général pour faire en sorte que le marché du travail soit à la fois dynamique – autorise un redéploiement continu de la main-d'œuvre des secteurs et entreprises en déclin vers les secteurs et entreprises en croissance – tout en permettant l'intégration du plus grand nombre. Elle insiste en particulier sur le fait que le service public de l'emploi (SPE) – au sens large, regroupant à la fois les services de placement et la gestion de l'indemnisation du chômage – devrait réduire le coût des destructions d'emploi en accordant une aide au revenu durant la période de chômage et en fournissant des services d'aide à la recherche d'emploi efficaces, de nature à faciliter une réinsertion professionnelle rapide des demandeurs d'emploi³⁸. De fait, de plus en plus d'évaluations montrent qu'un service public de l'emploi efficace permet de faire reculer le chômage structurel, en particulier à travers une réduction de la durée du chômage (OCDE, 2004 et 2006b) et de l'instabilité du revenu (OCDE, 2011c). Par conséquent, un tel service peut permettre une conciliation des objectifs d'efficacité et d'équité qui pourrait être particulièrement utile dans le contexte de la transition vers la croissance verte. Premièrement, un tel service peut générer un dividende d'efficacité important en réduisant les coûts d'ajustement induits par les mesures en faveur de la croissance verte, y compris en empêchant une hausse du chômage structurel. Deuxièmement, il peut réduire les problèmes d'équité relatifs à la répartition de ces coûts, contribuant ainsi à réduire la résistance politique à l'égard de l'action et des règles de protection de l'environnement susceptibles de mettre en danger certains emplois dans les secteurs et services les plus polluants.

Comme le souligne la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, il faut que les programmes du marché du travail actifs et passifs soient bien coordonnés pour que le service public de l'emploi soit en mesure de faire reculer le chômage structurel. C'est ce que l'on appelle l'« activation ». L'activation repose sur un principe d'« obligations réciproques » selon lequel, en contrepartie d'allocations et de services d'aide à la recherche d'emploi, le service public de l'emploi s'assure que les chômeurs indemnisés respectent les critères comportementaux d'attribution des prestations, liés par exemple à la recherche active d'un emploi ou à la participation à des programmes de formation ou d'emploi. Le renforcement du rôle des stratégies d'activation ou reposant sur des obligations réciproques est l'une des grandes réformes des politiques du marché du travail de cette dernière décennie dans la zone OCDE. L'expérience montre que si elles sont bien conçues, ces stratégies sont positives pour l'emploi parce qu'elles améliorent les chances des chômeurs indemnisés de trouver un poste et diminuent le risque que des allocations généreuses ou servies pendant de longues périodes ne réduisent l'incitation à travailler.

Dans les pays où les suppressions d'emplois continuent d'avoir un coût élevé, on peut se demander s'il y a lieu de mettre en place des *programmes ciblés* pour apporter un soutien supplémentaire aux travailleurs les plus durement touchés par les mesures de protection de l'environnement destinées à favoriser la transition vers une croissance verte. Au-delà des considérations d'économie politique déjà évoquées, on peut aussi avancer qu'apporter une aide supplémentaire à ce sous-groupe de travailleurs se justifie au nom de l'équité parce qu'il serait injuste que la grande majorité de la population profite de l'amélioration de la qualité de l'environnement induite par ces politiques tandis qu'une minorité de travailleurs supporte des coûts d'ajustement élevés. Des arguments de ce genre fondés sur des considérations d'économie politique et d'équité ont motivé la mise en œuvre, dans un

petit nombre de pays de l'OCDE, de programmes spéciaux visant à aider les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges (c'est-à-dire les travailleurs qui perdent leur emploi du fait de la concurrence des importations), ainsi que la création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, géré par l'Union européenne. Il en ressort plusieurs enseignements, transposables au contexte de la transition vers une croissance verte (OCDE, 2005a et 2005b) :

- Les programmes ciblés de ce genre peuvent avoir des coûts de gestion élevés. Dans le cadre du fort processus de « destruction créatrice » caractéristique des marchés du travail des pays de l'OCDE, il peut être difficile d'identifier la raison pour laquelle un individu a perdu son emploi (Rosen, 2002). Subordonner l'ouverture des droits à des conditions liées à la cause de la perte d'emploi risque de nécessiter un examen lourd, long et coûteux, qui se traduira par une faiblesse des taux de recours à cette aide et empêchera de fournir aux personnes qui parviennent à obtenir des droits des services de réinsertion professionnelle dans des délais satisfaisants.
- L'argument fondé sur l'équité risque d'être difficile à défendre si les besoins d'aide des travailleurs qui perdent leur emploi en raison des politiques de protection de l'environnement sont les mêmes que ceux des personnes privées du leur pour d'autres raisons. Si tel est le cas, mettre en place un programme ciblé favorable à une catégorie de travailleurs privés d'emploi mais excluant d'autres individus confrontés à des difficultés d'insertion similaires pourrait être jugé inéquitable. On ne sait pas encore si les coûts d'ajustement supportés par les travailleurs victimes de restructurations imputables à la transition vers une croissance verte seront systématiquement différents de ceux subis par les autres travailleurs licenciés. L'analyse présentée dans la deuxième section semble montrer que ces coûts pourraient être légèrement plus élevés en moyenne, mais révèle aussi la grande diversité de la main-d'œuvre employée dans les secteurs les plus polluants.
- Les arguments d'économie politique doivent également être accueillis avec prudence. En effet, un programme visant à renforcer le soutien politique à l'égard des réformes environnementales peut, en réalité, renforcer, dans l'esprit du public, le lien entre protection de l'environnement, pertes d'emplois et difficultés économiques (LaLonde, 2007). De fait, établir un lien entre aide aux travailleurs privés d'emploi et croissance verte pourrait accréditer l'idée fausse selon laquelle les suppressions d'emplois résultent en grande partie de l'introduction de nouvelles politiques ou réglementations destinées à protéger l'environnement, alors qu'en réalité, la forte réallocation de la main-d'œuvre est une caractéristique généralisée des économies de l'OCDE.

Tout bien considéré, l'expérience acquise à travers les programmes spéciaux visant les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges commerciaux invite à recourir le plus possible aux systèmes de transferts et programmes actifs du marché du travail de portée générale pour aider les travailleurs privés de leur emploi du fait de la transition vers une croissance verte³⁹. En même temps, l'expérience de la gestion des transformations structurelles induites par l'évolution des échanges montre que dans certains cas, les approches ciblées complètent utilement les programmes de portée générale. OCDE (2005b) recense plusieurs programmes ciblés qui ont démontré une réelle supériorité par rapport au recours exclusif à des mesures pour l'emploi de portée générale parce qu'ils ont permis d'offrir une aide plus adaptée face à certains obstacles à l'ajustement ou ont joué un nécessaire rôle de « soupape de sécurité » face à l'opposition politique à un système d'échanges ouvert. Typiquement, ces mesures concernaient des situations dans lesquelles

une brusque modification des caractéristiques des échanges privait d'emploi de nombreux travailleurs devant alors faire face à d'importants obstacles à la réinsertion, en particulier parce qu'ils étaient concentrés dans une même localité ou dans un petit nombre de localités. Ce type de situation risque de survenir dans le cadre de la transition vers la croissance verte puisque certaines activités très polluantes, comme l'extraction de charbon, sont relativement concentrées géographiquement et que les mineurs au chômage sont généralement mal préparés à rivaliser avec d'autres demandeurs d'emploi pour trouver un poste dans les secteurs économiques en croissance. Lorsque les bouleversements économiques dus à la croissance verte sont géographiquement concentrés, la mise en place d'un programme ciblé offrant une aide à l'ajustement intensive pour les travailleurs touchés pourrait être une démarche appropriée, peut-être en association avec des mesures visant à redynamiser l'économie locale (OCDE, 2012e). Par exemple, au Danemark, des partenariats public-privé ont été conclus pour aider certaines entreprises de construction navale ou de mécanique navale qui avaient perdu des parts de marché sur leurs marchés traditionnels et avaient annoncé des licenciements massifs, à créer des niches compétitives dans le secteur des énergies renouvelables, notamment dans la construction, la fourniture et la maintenance d'éoliennes et d'installations houlomotrices et marémotrices (OIT, 2011b)⁴⁰.

Promouvoir l'éco-innovation

L'éco-innovation est considérée comme l'un des moteurs du passage à une croissance sobre en carbone et économe en ressources (OCDE, 2011a). La *Stratégie de l'OCDE pour l'innovation* offre un ensemble complet d'orientations stratégiques sur les moyens que peuvent utiliser les pouvoirs publics pour promouvoir une innovation bénéfique à l'économie (OCDE, 2010a). En général, ces moyens valent aussi pour l'enjeu plus spécifique qu'est le soutien de l'éco-innovation (OCDE, 2011d). Les politiques d'innovation *stricto sensu*, qui doivent jouer un rôle de premier plan dans le soutien et la promotion de la création, de l'adoption et de la diffusion de nouvelles technologies et produits verts, ne seront toutefois pas étudiées ici. L'accent est en effet plutôt mis sur le rôle que peuvent jouer les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences dans la promotion de l'éco-innovation. À l'évidence, il faut que les systèmes d'enseignement et de formation garantissent que la population active est dotée des compétences nécessaires à la mise au point et à l'utilisation de nouvelles technologies vertes. Par conséquent, le cadre d'action général visant à promouvoir l'éco-innovation doit impérativement comporter un système d'enseignement et de formation performant. Par ailleurs, il faut aussi que les réglementations visant les marchés du travail et de produits favorisent, au lieu d'entraver, la mise au point et la diffusion de nouvelles technologies vertes. Les nouvelles entreprises étant à l'origine de bon nombre de ces technologies nouvelles, en particulier de celles qui constituent des avancées majeures, il est primordial d'instaurer un environnement propice à la création d'entreprises. De façon plus générale, il importe que l'environnement réglementaire permette aux entreprises en pointe en matière de mise au point et d'application de nouvelles technologies vertes de se développer et de gagner des parts de marché, pour une part en recrutant des travailleurs licenciés par des entreprises qui utilisent des technologies inférieures.

L'enseignement et la formation jouent un rôle fondamental dans l'innovation, au stade de la conception comme à celui de la mise en œuvre

L'acquisition de la capacité à s'adapter à de nouvelles technologies suppose au premier chef un système scolaire obligatoire performant, permettant aux élèves d'acquérir des

compétences solides dans des domaines fondamentaux, dont les mathématiques et les sciences. Les indicateurs internationaux des résultats des élèves en mathématiques et en sciences révèlent de grandes différences de niveau entre les pays de l'OCDE. Selon les derniers résultats de l'Enquête PISA, les enfants de 15 ans dans les pays asiatiques membres de l'OCDE ont des scores particulièrement élevés en culture mathématique et scientifique, tandis que leurs homologues des pays d'Europe du Sud et du Mexique enregistrent des scores faibles (OCDE, 2009c).

Il est par ailleurs important qu'un système d'enseignement supérieur performant et accessible au plus grand nombre puisse faciliter l'adoption et une large diffusion de l'innovation. L'enseignement supérieur doit notamment : i) former des diplômés compétents en mesure de contribuer directement ou indirectement à l'innovation sur leur lieu de travail ; ii) encourager l'excellence dans la recherche ; iii) établir des liens entre les établissements d'enseignement supérieur et les autres institutions de recherche et le secteur privé ; et iv) mieux diffuser les connaissances qu'il crée (OCDE, 2006c). À cet égard, on sait que les pays dotés d'un système d'enseignement supérieur de qualité tirent généralement mieux parti de la R-D nationale et des retombées de la R-D conduite à l'étranger (OCDE, 2008b). Bien que les taux de diplômés de l'enseignement supérieur aient considérablement progressé ces 30 dernières années, la part de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur continue de varier de manière non négligeable d'un pays à l'autre, même pour la jeune génération sur laquelle les politiques conduites récemment dans ce domaine ont fortement agi⁴¹.

Il est aussi indispensable que le processus d'innovation puisse s'appuyer sur un système d'enseignement et de formation professionnels efficace, ce dernier étant la première source de compétences essentielles aux activités d'innovation incrémentale, y compris dans le domaine de l'environnement. Beaucoup d'entreprises, bien que ne mettant pas au point des produits et procédés nouveaux et radicalement différents, contribuent à l'innovation en général en apportant des améliorations progressives à des produits ou procédés existants. Ce processus suppose, entre autre, la mise en place de nouveaux outils, la réalisation d'études techniques, la mise au point de prototypes et la réalisation d'essais, qui reposent en grande partie sur des compétences que l'on acquiert par la formation professionnelle. Des études ont montré que les entreprises de pays dans lesquels une forte proportion de la main-d'œuvre est titulaire de qualifications postsecondaires des filières professionnelles introduisent plus rapidement de nouveaux produits, ont des taux de défaut plus faibles, ont besoin de moins de contrôleurs de la qualité et subissent moins de pannes dans leurs installations (Toner, 2009).

S'appuyant sur un recensement précis et une analyse approfondie de plusieurs systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels, l'OCDE a récemment publié, sous le titre *Formation et emploi : relever le défi de la réussite*, un rapport qui formule des recommandations pour aider les pays à renforcer la capacité de leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels à s'adapter aux exigences du marché du travail (OCDE, 2010c). L'un des enjeux identifiés – particulièrement important pour que le système d'enseignement et de formation professionnels favorise l'innovation dans les nouveaux secteurs de l'économie comme celui des énergies renouvelables – consiste à veiller à ce que les prestataires de formation professionnelle soient réellement en phase avec le monde du travail, actualisent en permanence le contenu des formations et orientent les étudiants vers les disciplines qui correspondent aux besoins en constante évolution des employeurs.

L'apprentissage en cours d'emploi – y compris la formation continue pour la main-d'œuvre expérimentée – est aussi un élément essentiel du développement des compétences des travailleurs qualifiés et contribue à déterminer les résultats en matière d'innovation. Par exemple, il ressort des travaux menés récemment à partir de données au niveau des entreprises que les dépenses des entreprises au titre de la formation sont fortement associées à des modes d'innovation visant « la modernisation des procédés » dans plusieurs pays (OCDE, 2007 et 2009d). L'importance de l'apprentissage en cours d'emploi démontre que l'acquisition de compétences est un processus qui se déroule sur la vie entière. Pour encourager la formation professionnelle continue, il est, entre autres, envisageable de créer des systèmes de certification qui reconnaissent les acquis importants et les rendent visibles pour les employeurs et autres acteurs économiques. Il importe, comme en témoignent les travaux sur la formation des adultes, de mieux rendre visibles les avantages qu'apporte la formation en milieu de carrière pour inciter les individus à améliorer leurs compétences (OCDE, 2005c), mais aussi pour soutenir l'innovation verte. Ainsi, l'incapacité des employeurs et des clients à déterminer quels travailleurs (et entreprises) sont dotés des compétences nécessaires est l'un des facteurs qui fait obstacle à la croissance de la construction de bâtiments à faible consommation d'énergie (OIT, 2011d ; Zabin et al., 2011).

Des réglementations des marchés du travail et des marchés de produits bien conçues ont également un rôle à jouer

La réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, qui souligne que des réglementations mal conçues ou trop restrictives dans les domaines de la protection de l'emploi ou des marchés de produits peuvent faire obstacle au bon fonctionnement du marché du travail, donne des orientations pour réformer ces deux catégories de réglementation (OCDE, 2006a, b). La question de la réglementation est particulièrement préoccupante s'agissant de la transition vers une croissance verte parce que la protection de l'emploi comme la réglementation des marchés de produits peuvent faire obstacle à un redéploiement sans heurts de la main-d'œuvre d'entreprises polluantes vers des entreprises respectueuses de l'environnement⁴². Dans le même ordre d'idées, il est également à craindre qu'une protection de l'emploi et une réglementation des marchés de produits trop restrictives freinent l'éco-innovation.

De plus en plus d'études montrent que des réglementations bien conçues renforcent les incitations à l'innovation (De Serres et al., 2010). La raison en est notamment qu'une grande partie de l'innovation radicale est l'œuvre d'entreprises nouvelles. Le rôle stratégique de ces jeunes entreprises explique qu'il soit à ce point important de réduire les obstacles à la création d'entreprises dus à la réglementation des marchés de produits. Par ailleurs, les études révèlent aussi de façon récurrente qu'une concurrence dynamique sur les marchés de produits stimule généralement l'innovation et l'adoption de technologies. Plusieurs études empiriques confirment que des réglementations propres à stimuler la concurrence tendent à favoriser l'innovation lorsque les droits de propriété intellectuelle (DPI) sont suffisamment protégés (par exemple Jaumotte et Pain, 2005 ; Bassanini et Ernst, 2002 ; Nicoletti et al., 2001).

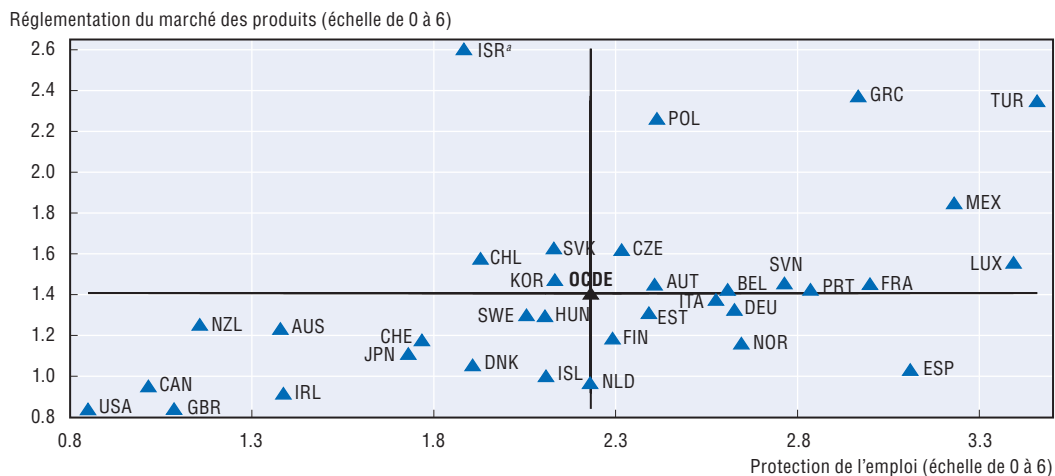
De surcroît, de plus en plus de données montrent que la réglementation relative à la protection de l'emploi a une incidence sur les caractéristiques de l'innovation. Des règles restrictives en matière d'embauche et de licenciement sont susceptibles de faire obstacle à l'adoption de nouvelles technologies et à l'innovation lorsque les ajustements de la main-d'œuvre induits par l'innovation doivent être assurés par la rotation du personnel

(par exemple, quand des entreprises vertes croissent aux dépens d'entreprises plus polluantes)⁴³. Par exemple, Bartelsman et al. (2010) et Samaniego (2006) ont observé une diffusion des TIC plus lente dans les pays à protection de l'emploi plus stricte. Néanmoins, le lien entre le caractère restrictif de la protection de l'emploi et l'innovation est complexe, parce qu'une plus grande sécurité de l'emploi et une faible rotation de la main-d'œuvre peuvent favoriser l'accumulation de compétences propres à l'entreprise et accroître l'investissement des travailleurs dans l'activité d'innovation. Par conséquent, la relation entre protection de l'emploi et innovation dépend de la nature de l'innovation en question. Ainsi, Bassanini et Ernst (2002) constatent que la protection de l'emploi constitue un frein important à la R-D dans les secteurs où l'innovation relève de la différenciation de produits, ce type d'innovation fonctionnant souvent à travers l'entrée et la sortie d'entreprises, ainsi qu'une importante rotation de la main-d'œuvre. Une protection de l'emploi restrictive nuit aussi à la R-D dans des secteurs caractérisés par des lignes de produits en fin de cycle de vie, dans lesquels l'innovation conduit souvent à des réductions d'effectifs. En revanche, la protection de l'emploi ne semble pas entraver la R-D dans les secteurs de haute technologie caractérisés par un processus d'innovation cumulative, parce que ce type d'innovation recourt fortement aux compétences très spécifiques à l'entreprise acquises par son personnel. Dans la même veine, Griffith et Macartney (2009) examinent le lien entre la protection de l'emploi et l'innovation dans des entreprises multinationales présentes dans 12 pays européens. Ils constatent que l'activité de dépôt de brevets de ces entreprises est plutôt de type incrémental dans les pays à forte protection de l'emploi et plutôt de type radical dans les pays à faible protection de l'emploi. Il en ressort que la réglementation relative à la protection de l'emploi influe davantage sur la nature de l'innovation que sur son niveau global.

Les conclusions qui viennent d'être présentées au sujet de l'influence de la protection de l'emploi et de la réglementation des marchés de produits sur l'innovation seraient transposables à l'éco-innovation. Toutefois, rien ne le prouve directement. Ce qui est certain, c'est que ces formes de réglementation ont vraisemblablement des effets importants sur la mise au point et la diffusion de nouvelles technologies environnementales et que l'orientation de cette réglementation différerait sensiblement d'un pays de l'OCDE à l'autre en 2008 (graphique 4.11)⁴⁴. La poursuite des efforts de réforme dans ces deux domaines ou dans l'un d'eux, notamment la réduction des obstacles à l'entrée des entreprises créés par la réglementation des marchés de produits lorsqu'ils restent importants, pourrait sensiblement renforcer les incitations à l'éco-innovation dans certains pays.

Une simple juxtaposition des indicateurs de restrictivité de la protection de l'emploi et de la réglementation des marchés de produits pour 2008 apparaissant sur le graphique 4.11 et des indicateurs relatifs au dépôt de brevets environnementaux au niveau national présentés dans la deuxième section permet de comprendre pourquoi il est important que ces deux types de réglementation n'entravent pas le passage à la croissance verte. Lorsque les pays sont classés en fonction du nombre de brevets environnementaux par milliard USD (en parités de pouvoir d'achat) de PIB (voir la partie B du graphique de l'encadré 4.3), tous ceux qui figurent en tête du classement appliquent également une réglementation des marchés de produits relativement favorable à la concurrence. En revanche, ces pays affichent des écarts considérables s'agissant de la restrictivité de la protection de l'emploi, ce qui corrobore l'idée que ce type de réglementation influe davantage sur le poids relatif des différents types d'innovation que sur le niveau global de l'innovation⁴⁵. La réglementation relative à la protection de l'emploi était jusqu'alors

Graphique 4.11. **Protection de l'emploi et réglementation des marchés de produits, 2008**



Note : Les données sur la protection de l'emploi pour la France et le Portugal se rapportent à 2009.

a) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi et Base de données de l'OCDE sur la réglementation des marchés de produits.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932661136>

relativement restrictive en Pologne, en Grèce, en Slovaquie et au Portugal, qui sont les quatre pays de l'Union européenne où la part de l'emploi dans les industries les plus polluantes est la plus élevée, ce qui pourrait constituer une source de préoccupation (voir graphique 4.8), mais on notera que, depuis 2008, la Grèce et le Portugal ont promulgué des réformes dans ce domaine (OCDE, 2012g). Une protection de l'emploi restrictive étant associée à une faible mobilité de la main-d'œuvre et à des épisodes de chômage de longue durée, dans ces pays, la mise en œuvre de politiques visant à réduire les émissions de CO₂ pourrait devenir une cause importante de chômage structurel si la protection de l'emploi reste trop restrictive. Il en va particulièrement ainsi dans les deux premiers pays cités, où une réglementation des marchés de produits elle aussi relativement restrictive risque, de surcroît, de freiner la création d'entreprises vertes⁴⁶.

Profiter de la transition vers une croissance verte pour rendre le système d'imposition et de transferts plus efficace

La simulation de l'impact des mesures d'atténuation des GES sur le marché du travail présentée dans la section 1 montre que les politiques environnementales peuvent soumettre les entreprises à des coûts qui deviennent une barrière à l'emploi. Cette analyse montre aussi qu'une réforme de la fiscalité environnementale, qui allège par exemple l'imposition du revenu du travail en pesant davantage sur les émissions de GES, peut quelquefois produire un « double dividende », à savoir des progrès environnementaux et une augmentation de l'emploi. Toutefois, les études sur l'hypothèse du double dividende montrent que le dividende d'emploi ne se concrétise que si les distorsions induites par la fiscalité du travail sont relativement fortes au départ (voir la réflexion sur cette question dans OCDE, 2012a). Par conséquent, le recyclage des recettes des écotaxes d'une manière qui allège la fiscalité du travail sera plus avantageux dans certains pays que dans d'autres. De plus, on ne peut partir du principe que l'allègement de la fiscalité du travail est le meilleur mode de recyclage des taxes liées au carbone. On pourrait en effet préférer utiliser

ces dernières pour réduire d'autres distorsions du marché, par exemple en abaissant la fiscalité du capital ou en subventionnant la R-D environnementale, pour répondre à des préoccupations redistributives ou pour réduire le déficit public. Selon toute vraisemblance, la question de savoir quel mode de recyclage est le plus adapté est liée, selon des mécanismes complexes, à la situation nationale et ne sera pas analysée ici. La suite de cette section est consacrée à une question plus précise, en l'occurrence celle de savoir, dans l'hypothèse où les recettes de la taxe carbone seraient affectées à l'allègement de la fiscalité du travail, comment structurer cet allègement pour maximiser l'amélioration du fonctionnement du marché du travail⁴⁷.

Le système d'imposition et de transferts dans son ensemble ayant généralement des effets de distorsion particulièrement importants à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires, principalement à cause de l'interaction entre les impôts et les prestations soumises à condition de ressources, le recyclage des recettes liées au carbone aura sans doute un impact plus fort en termes de hausse des taux d'emploi s'il vise les travailleurs à bas salaire. Dans plusieurs pays de l'OCDE, le niveau relativement élevé du salaire minimum légal et/ou le taux de remplacement généreux garanti aux travailleurs à bas salaire au chômage entraînent une rigidité à la baisse des salaires (Immervoll, 2007). En pareil cas, le système d'imposition et de transferts peut exercer un effet particulièrement dissuasif à l'égard de l'emploi parmi les travailleurs qui ont un faible niveau d'étude ou une expérience professionnelle limitée. De surcroît, les politiques d'atténuation du changement climatique risquent d'amplifier cette distorsion, parce qu'elles entraînent une hausse des prix de l'énergie (à tout le moins à court ou moyen terme) face à laquelle une flexibilité à la baisse du salaire réel pourrait être nécessaire pour préserver les niveaux d'emploi (voir la simulation présentée dans la première section). Or, dans certains pays, il est possible que cette flexibilité n'existe pas en bas de l'échelle des salaires, ce qui se solde par un risque d'augmentation du chômage pour les travailleurs les plus défavorisés.

Recycler les recettes liées au carbone en faveur des ménages qui travaillent et perçoivent une faible rémunération pourrait aussi se justifier au nom de l'équité. La part des dépenses d'énergie dans les dépenses totales de consommation étant particulièrement forte pour les ménages à faible revenu, la hausse vraisemblable des prix de l'énergie pénalisera davantage le pouvoir d'achat de ces ménages. L'autre argument susceptible de justifier une redistribution des recettes liées au carbone en faveur des ménages à bas revenu est que la qualité de l'environnement est un bien public auquel les ménages à revenu élevé attribuent en général une valeur plus élevée que les ménages à faible revenu. Les enquêtes auprès des ménages montrent que le « consentement à payer » pour la protection de l'environnement tend à augmenter avec le revenu.

Les calculs effectués par l'OCDE sur la base du système d'imposition et de transferts montrent que le rendement pécuniaire net du travail tend à être faible à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires dans beaucoup de pays de l'OCDE. Souvent, plus de la moitié du revenu brut des individus qui acceptent un emploi peu rémunéré est absorbée par l'impôt sur le revenu, par les cotisations sociales salariales ou par une diminution des prestations sociales. En général, l'intérêt pécuniaire qu'il y a à travailler est particulièrement faible pour les ménages dont un seul membre travaille, de surcroît en contrepartie d'une faible rémunération. Il en va particulièrement ainsi pour les ménages avec enfants, ce qui s'explique en grande partie par le fait que l'acceptation d'un emploi entraîne le retrait d'allocations relativement élevées, si bien que le taux de prélèvement effectif s'établit à au moins 80 % en moyenne dans la moitié des pays de l'OCDE (OCDE, 2012a). Par conséquent, dans nombre de pays, les pouvoirs

publics devraient se fixer pour priorité de réformer le système de transferts, plutôt que la structure fiscale pour les salariés. Les prestations liées à l'exercice d'un emploi ont apporté la preuve de leur capacité à améliorer les taux d'activité des travailleurs à bas salaire tout en garantissant un revenu adéquat (Immervoll et Pearson, 2009). Ces dispositifs sont particulièrement adaptés dans le contexte de la croissance verte, parce que la hausse des prix de l'énergie qui risque de survenir à court ou moyen terme soulève des problèmes redistributifs face auxquels le recours à des prestations liées à l'exercice d'un emploi permet un ciblage plus efficace que l'allègement de la fiscalité du travail.

4. Rôle à jouer par les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : quelle place pour les mesures spécifiquement vertes ?

S'il convient de recourir dans une large mesure aux politiques de portée générale, il faut aussi réserver une place aux mesures spécifiquement destinées à promouvoir les emplois ou compétences verts. Une économie qui devient plus écologique possède des spécificités dont il faut tenir compte dans l'élaboration des politiques dans de nombreux domaines économiques, y compris dans celui du marché du travail. Une complication concernant la mise en œuvre de mesures spécifiquement vertes en matière de marché du travail et de développement des compétences tient dans le fait qu'il faut les coordonner efficacement avec les principales mesures visant l'environnement et l'éco-innovation destinées à assurer la transition vers une croissance verte. L'élaboration de ces politiques en faveur de la croissance verte ne faisant que commencer, il serait prématuré de tirer des conclusions tranchées sur la voie à suivre pour adapter les politiques relatives à l'emploi et aux compétences à ces politiques, aux ajustements structurels qu'elles imposeront et aux perspectives qu'elles ouvriront. Les composantes relatives au marché du travail des mesures de relance verte adoptées par certains pays en réponse à la crise économique de 2008-09 ayant eu des résultats plutôt contrastés, il serait prudent d'adopter une démarche progressive en matière d'élaboration des politiques dans ce domaine (encadré 4.4). Malgré ces réserves, peut-être peut-on distinguer quelques premières étapes prometteuses d'une approche pragmatique de la mise au point de politiques du marché du travail spécifiquement vertes. Cette section tente de réaliser cet exercice en synthétisant les enseignements qui peuvent être tirés de l'expérience limitée acquise à ce jour en matière de mise en œuvre de politiques spécifiquement vertes dans le domaine du marché du travail et du développement des compétences. Elle tire ensuite des conclusions préliminaires sur les prochaines étapes envisageables.

Quels types de mesures spécifiquement vertes ont été adoptés au niveau national ?

En l'absence de données comparables à l'échelle internationale sur les mesures du marché du travail spécifiquement vertes mises en œuvre par les pays pour tirer pleinement parti du potentiel de création d'emplois offert par la transition vers une croissance verte, l'OCDE a envoyé à ses membres un questionnaire à ce sujet en novembre 2010. Cette section présente une synthèse des informations tirées des réponses de 27 pays (on trouvera des informations plus détaillées sur ces réponses dans OCDE, 2012b).

Une démarche progressive, qui n'en est qu'à ses débuts

Parmi les 27 pays de l'OCDE qui ont répondu au questionnaire, 15 indiquent avoir mis en œuvre au moins une mesure du marché du travail spécifiquement verte, y compris au moins une mesure dans le domaine de l'enseignement et de la formation (graphique 4.12).

Encadré 4.4. Relance verte : un bilan en demi-teinte

Les synergies potentielles entre les politiques visant à favoriser la transition vers une croissance verte et les politiques en faveur de l'emploi sont apparues clairement lors de la crise économique et financière mondiale qui s'est déclenchée en 2008. Les investissements publics dans les activités vertes ont occupé une place importante dans les plans de relance mis en place pour stimuler la demande et la reprise économique. On pensait qu'ils créeraient peut-être, dans un contexte marqué par le niveau élevé du chômage, un double dividende, stimulant la création d'emplois tout en accélérant la transition vers la croissance verte. De surcroît, le rendement économique de ce type d'investissements est potentiellement plus élevé en période de récession, où le coût d'opportunité de l'investissement vert est plus faible. Ainsi, De Serres *et al.* (2010) ont avancé que la crise économique mondiale offrait l'occasion de réaliser des investissements d'infrastructure de nature à faciliter l'essor des technologies et activités vertes en conférant une crédibilité à l'engagement des pouvoirs publics en faveur de la croissance verte. Bien que la plupart des pays disposent désormais d'une marge de manœuvre très limitée, voire inexistante, pour adopter des mesures de relance supplémentaires, il reste intéressant de tirer des enseignements au sujet de l'utilisation de l'investissement public vert comme moyen de stimuler des créations rapides d'emploi.

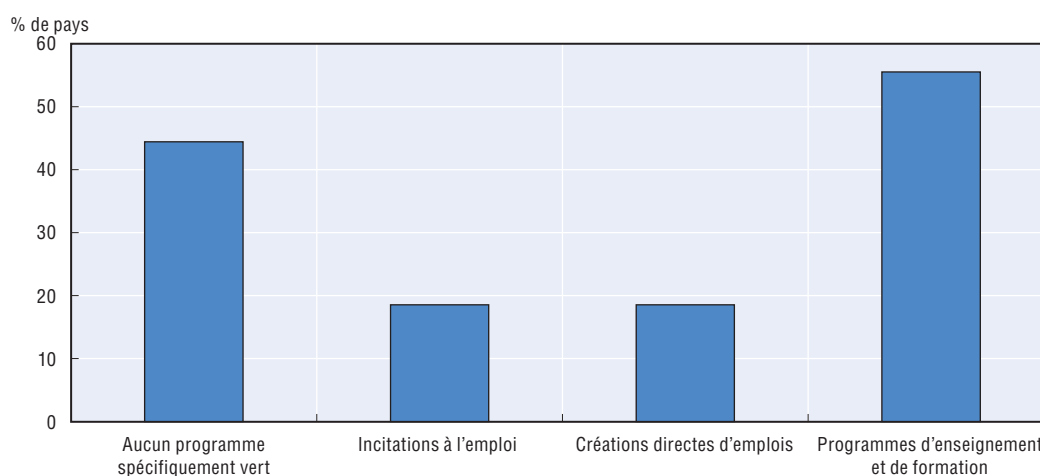
Plusieurs pays prévoyaient que les mesures de relance verte se traduiraient par une progression substantielle de l'emploi (OIT, 2011b ; OCDE, 2010d). Ainsi, aux États-Unis, le Council of Economic Advisers estimait que les quelque 90 milliards USD d'investissements dans l'énergie propre prévus par la loi pour la reprise économique (*Recovery Act*) permettraient de sauver ou de créer environ 720 000 emplois-années à l'horizon de fin 2012. Ces créations devaient essentiellement résulter de projets dans les domaines de la production et du transport d'énergie renouvelable, de l'efficacité énergétique et des transports en commun. De même, depuis janvier 2009, la Corée met en œuvre une politique dite de « Nouvelle donne verte », dont l'objectif est de permettre de surmonter la crise économique à court terme et de renforcer le potentiel de croissance à long terme. Les 50 000 milliards KRW d'investissements prévus sont censés créer 960 000 emplois au cours de la période 2009-12. Ces créations sont notamment associées à un réseau de transport respectueux de l'environnement, à la gestion de l'eau et la remise en état des cours d'eau, à l'énergie propre, aux TIC vertes et à la valorisation énergétique des déchets. La France a elle aussi réagi à la crise en investissant davantage dans la transition vers une croissance plus verte. Son plan de relance a représenté 33,1 milliards USD au total, dont 21 % destinés à financer des mesures vertes, qui ont permis une création nette d'emplois comprise, d'après les estimations, entre 80 000 et 110 000 emplois au cours de la période 2009-10.

Bien que ces mesures de relance verte n'aient pas fait l'objet d'une évaluation rigoureuse, il est désormais évident qu'elles doivent être bien conçues si l'on veut stabiliser la situation macroéconomique à court terme et permettre, à plus longue échéance, le passage à une croissance verte. Il y a certes lieu d'exploiter pleinement les possibilités de relance verte lorsque la situation macroéconomique justifie une relance budgétaire, mais les pouvoirs publics doivent garder à l'esprit que les mesures de stabilisation macroéconomique temporaires ne peuvent apporter qu'une contribution limitée à l'avènement d'une croissance verte à longue échéance. *A priori*, certaines des mesures budgétaires vertes adoptées s'avèrent appropriées pour remplir ce double rôle. En particulier, les programmes visant à rénover les bâtiments publics et privés afin d'en améliorer les performances énergétiques sont apparus prometteurs pour réaliser des progrès environnementaux à longue échéance tout en satisfaisant à trois critères souhaitables pour les mesures de relance budgétaire contracycliques : rapidité, caractère temporaire et ciblage. Il s'agissait en effet de stimuler la demande de main-d'œuvre en générant *rapidement* de nouveaux emplois de telle nature qu'un grand nombre de chômeurs puissent les remplir directement ou après une formation limitée (*ciblage*) et les mesures de relance budgétaire associées à ces programmes devaient être progressivement supprimées à mesure de la confirmation de la reprise économique (*caractère temporaire*). Toutefois, l'exemple du programme australien pour l'isolation des logements (*Australian Home Insulation Program*) montre toute la difficulté de garantir la qualité des travaux lorsqu'une subvention publique conduit à une expansion rapide du secteur de la rénovation (voir OCDE, 2012a). De plus, nombre des politiques vertes nécessaires à la transition vers la croissance verte ne satisfont pas aux trois critères ci-dessus. Par exemple, il faudra sans doute un long délai avant que les subventions publiques destinées à stimuler l'éco-innovation n'aboutissent à la création de nombreux emplois. En outre, rares sont les demandeurs d'emploi qualifiés pour occuper les postes dans la R-D qui finiront par être créés.

Encadré 4.4. **Relance verte : un bilan en demi-teinte (suite)**

Plus généralement, les mesures de relance à court terme et la politique environnementale à long terme s'inscrivant dans des horizons temporels très différents, les mesures mises en place ne peuvent pas toujours servir ces deux objectifs correctement (Strand et Toman, 2010). Si les synergies entre la politique de l'environnement et les mesures de stabilisation macroéconomique à court terme sont bienvenues lorsqu'elles sont possibles, il ne faut pas oublier que le développement des activités et emplois verts doit d'abord contribuer à favoriser une croissance respectueuse de l'environnement à long terme. Il s'ensuit que les trains de mesures visant des objectifs concernant à la fois l'environnement et l'emploi devraient être envisagés dans une perspective plus longue.

Graphique 4.12. **Programmes nationaux du marché du travail spécifiquement verts mis en œuvre par les pays de l'OCDE, 2010^a**



a) Le questionnaire de l'OCDE sur les politiques et les emplois verts concerne 27 pays membres. Le total des pourcentages est supérieur à 100 % parce que beaucoup de pays qui ont mis en place des politiques spécifiquement vertes indiquent avoir eu recours à plusieurs types de mesures.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les politiques et les emplois verts. Pour plus de détails sur les réponses des pays, voir le tableau 4.A3.1 dans OCDE (2012b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661155>

Dans ces pays, les pouvoirs publics estiment prioritaire d'empêcher l'apparition de déficits de personnel qualifié susceptibles d'entraver la transition vers une croissance verte, ce qui est conforme aux arguments présentés dans la deuxième section. En revanche, les aides à l'emploi dans le secteur privé et la création directe d'emplois publics ont été moins utilisées, chacun de ces deux types de mesures n'étant mentionné que par cinq pays. En outre, dans la majorité des cas, ces programmes en faveur d'emplois verts étaient des mesures temporaires introduites dans le cadre des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics en réponse à la crise économique mondiale de 2008-09. En fait, la majorité des mesures spécifiquement vertes mentionnées, notamment les programmes de formation, n'ont été adoptées que récemment et sont de relativement faible envergure, ce qui montre combien l'expérience dans ce champ de l'action publique reste limitée.

Plus de deux pays de l'OCDE sur cinq n'ont adopté aucune mesure de ce type au niveau national (graphique 4.12). Dans certains cas, la raison en est que les politiques en faveur de la croissance verte à proprement parler commencent elles-mêmes tout juste à être appliquées (c'est par exemple le cas en Israël et en Pologne). Il n'en va cependant pas

toujours ainsi. En réalité, certains pays de l'OCDE en pointe dans le domaine de la protection de l'environnement et de l'économie verte, comme l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède, font aussi partie de ceux qui n'ont pas adopté de mesures du marché du travail spécifiquement vertes. Ce paradoxe apparent pourrait s'expliquer par le fait que ces pays sont dotés depuis longtemps d'importants dispositifs généraux en matière d'emploi et de développement des compétences. Peut-être ces programmes de portée générale ont-ils été jusqu'à présent parfaitement en mesure de répondre aux défis liés à la transformation structurelle imposée par la croissance verte.

La situation est en fait encore plus complexe, parce que certains des pays qui indiquent ne pas avoir adopté de mesures spécifiquement vertes ont introduit progressivement des composantes vertes dans leurs programmes du marché du travail de portée générale. Par exemple, les autorités danoises signalent qu'il existe sans doute de nombreux programmes soutenant déjà les secteurs verts au sens où on l'entend généralement, mais qu'il n'y a pas de définition officielle permettant de les qualifier de mesures vertes⁴⁸. Cet exemple montre que tous les pays ne retiennent pas les mêmes critères pour distinguer les programmes spécifiquement verts des mesures de portée générale. Une grande prudence est donc de mise lorsque l'on compare les mesures vertes adoptées par différents pays dans les domaines du marché du travail et du développement des compétences.

Ces réserves étant faites, on observe avec intérêt plusieurs points communs dans la manière dont les pays appliquent les mesures spécifiquement vertes. Outre l'accent mis sur la nécessité de fournir un enseignement et une formation professionnels pour former à des emplois verts en plein essor, les pays ont également en commun d'insister sur le fait qu'il faut remédier à deux difficultés rencontrées dans ce champ relativement nouveau de l'action publique. La première difficulté a trait à la forte incertitude qui entoure l'influence de la croissance verte sur les marchés du travail et, par conséquent, la nature des mesures nécessaires. La deuxième est la nécessité de coordonner les politiques spécifiquement vertes en matière de marché du travail et de développement des compétences avec les autres politiques qui influent sur les modalités et le rythme de la transition des économies vers une croissance verte, en particulier la politique de l'environnement. Parmi les stratégies adoptées pour remédier à ces deux difficultés figurent⁴⁹ :

- *Le recueil de données systématiques relatives à l'impact de la croissance verte dans le cadre de la collecte de données sur le marché du travail.* Plusieurs pays investissent dans le recueil systématique, dans le cadre de la collecte de données sur le marché du travail, d'informations sur le nombre d'emplois verts et leurs perspectives de croissance, sur les compétences nécessaires pour occuper ces emplois, etc. Ainsi, en 2009, la France a créé un Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Outre l'intégration des professions vertes dans les systèmes nationaux d'information sur le marché du travail, des efforts ont été déployés pour que les étudiants et les travailleurs aient accès à ces informations et puissent s'en servir pour gérer leur carrière.
- *La coordination des politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences et des politiques visant plus largement à favoriser une croissance verte.* Nombre de pays s'efforcent d'assurer une coordination entre les mesures relatives à l'emploi et au développement des compétences et les autres politiques qui ont aussi une influence sur la croissance verte, en particulier la politique de l'environnement. Dans certains pays, un processus formel regroupe tous les ministères concernés dans un plan national en faveur de la croissance verte. Le Comité présidentiel sur la croissance verte, en Corée, qui est

chargé de coordonner la politique relative à la croissance verte au sein de l'administration, en est une illustration. Dans d'autres, cela revêt la forme d'un processus de consultation interministérielle, auquel peuvent participer d'autres partenaires, comme les autorités infranationales et les syndicats et les organisations représentatives des employeurs (Eurofound, 2009). D'autres pays encore n'ont pour l'heure pas mis au point de véritable système de coordination⁵⁰.

Une approche pragmatique

L'élaboration et l'application de politiques spécifiquement vertes dans le domaine du marché du travail et du développement des compétences ne faisant que commencer, il n'est pas possible d'évaluer, fût-ce de manière informelle, l'efficacité des différents types de mesures, ni de se prononcer sur la place que ces programmes ciblés devraient finir par occuper. Les nombreuses incertitudes qui entourent la nature des mesures vertes qu'il serait utile de prendre dans le domaine du marché du travail et du développement des compétences invitent à envisager l'adoption de nouvelles mesures avec prudence et selon une démarche progressive. Il pourrait aussi être judicieux de privilégier le niveau sectoriel, qui permet en général d'identifier plus facilement les moyens de maximiser l'utilité d'une mesure ciblée du marché du travail, par exemple en veillant à ce qu'elle permette d'éviter ou de combler un déficit de personnel qualifié précis. Dans le même ordre d'idées, les autorités belges chargées des politiques du marché du travail avancent qu'il n'est pas nécessaire de définir ce qu'est un emploi vert pour concevoir et appliquer des politiques du marché du travail efficaces à l'appui des politiques de protection de l'environnement. La Belgique a préféré opter pour une démarche « pragmatique », qui consiste à évaluer les besoins de main-d'œuvre et de compétences globaux dans des segments très ciblés du marché du travail, que ces emplois ou compétences puissent ou non être qualifiés de verts, puis à mettre en œuvre des programmes lorsqu'une possibilité d'intervention utile a été repérée.

Ces fortes incertitudes portent aussi à croire qu'il sera vraisemblablement nécessaire d'apporter des améliorations successives, voire des modifications radicales, aux mesures du marché du travail spécifiquement vertes pour corriger les erreurs de conception et pour que ces mesures restent parfaitement en phase avec des marchés verts et des objectifs environnementaux en constante évolution. Par conséquent, un système de suivi permanent des besoins qui apparaissent, une évaluation précise des nouvelles mesures mises en place et l'amélioration progressive de ces mesures sont probablement indispensables pour concevoir et mettre en œuvre des programmes verts efficaces dans le domaine du marché du travail. Ces recommandations s'appliquent certes à toutes les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences, mais revêtent vraisemblablement encore plus d'importance pour les mesures spécifiquement vertes. Le *Green Skill Agreement* conclu par l'Australie en 2009 contient plusieurs dispositions visant l'instauration d'un cadre d'application souple et bien conçu, et insiste notamment sur la nécessité d'assurer un suivi et de réaliser des évaluations à divers stades du processus de mise en œuvre (COAG, 2009). Cet accord préconise la création d'un cadre d'évaluation permettant de mesurer les résultats obtenus au regard d'objectifs et d'actions définis. L'un de ces objectifs consiste à veiller à ce que les actions mises en œuvre en vertu de l'accord soient complémentaires des programmes existants dans les domaines du marché du travail, de la formation et du développement sectoriel, ainsi que des mesures adoptées pour réduire la pollution due au carbone et faciliter l'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre à une économie bas-carbone durable.

En Autriche, le dispositif Klima:aktiv, créé en 2004 dans le cadre de la Stratégie nationale pour le climat, constitue l'un des meilleurs exemples de démarche plus globale. Ce programme inscrit les mesures du marché du travail dans le cadre d'une stratégie plus large de « transformation du marché » visant à augmenter irréversiblement la part des produits et services à haut rendement énergétique dans les marchés ciblés. Il existe une coordination étroite entre les mesures de formation vertes et les initiatives prises pour développer les marchés de produits verts correspondants. Klima:aktiv fait appel à un large éventail d'outils, tels que formation, définition de normes de qualité pour les nouveaux produits et services, campagnes d'information et de communication, services de conseil et de soutien aux entreprises, recherche de partenaires et constitution de réseaux. S'agissant de la formation, Klima:aktiv privilégie la formation professionnelle supérieure et coordonne la formation et l'enseignement dans les divers programmes thématiques (Fickl et Schmidt, 2009). Des séminaires et des formations pilotes sont créés et intégrés au marché de la formation en coopération avec les universités, les instituts d'enseignement technique, les services de formation de la chambre de commerce, etc. Le dispositif n'est donc pas en concurrence avec le marché de la formation : au contraire, il le complète en y introduisant des composantes vertes en coopération étroite avec tous les acteurs présents sur ce marché.

Différences entre pays quant aux défis que représentent les emplois verts et poids relatif des mesures de portée générale et des mesures spécifiquement vertes

Dans ce chapitre, on a tenté de décrire les principaux défis que représente la transition vers une croissance verte pour les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences et d'évaluer les moyens de les relever. L'approche adoptée se veut suffisamment générale pour que le chapitre s'applique à toutes les économies développées. Néanmoins, certaines des informations présentées témoignent de différences entre pays, portant sur l'ampleur et la nature des défis, ainsi que sur les priorités fixées par les pouvoirs publics pour les relever. Cette section décrit brièvement ces différences.

Le tableau 4.3 recense ces défis (colonne 1) et les facteurs susceptibles d'entraîner des différences sensibles entre pays quant à leur ampleur (colonne 2). Les colonnes 3 et 4 résument quelques-unes des réponses possibles visant le marché du travail et le développement des compétences, susceptibles de jouer un rôle majeur. La façon dont les différents pays mettent en œuvre ces réponses et l'efficacité avec laquelle ils le font dépendent de la nature du système national de mesures et institutions en place visant, d'une part, le marché du travail et, d'autre part, le développement des compétences, ainsi que de la qualité de la coordination entre ces deux systèmes et entre ces systèmes et la politique de l'environnement.

Le tableau 4.3 apporte un éclairage sur le poids relatif qu'il convient d'accorder aux mesures de portée générale et aux mesures spécifiquement vertes et révèle que le juste dosage n'est pas le même dans tous les pays. Toutes les mesures figurant dans les colonnes 3 et 4 pourraient être appliquées soit en tant que mesures de portée générale soit en tant que mesures vertes. Dans les pays déjà dotés d'un dispositif de portée générale performant, il n'est probablement guère justifié d'introduire un dispositif spécifiquement vert. En revanche, dans ceux qui en sont dépourvus ou dont le système de portée générale est peu efficace, des mesures vertes pourraient se justifier, en particulier si les facteurs influant sur l'ampleur des défis, présentés dans la colonne 2, portent à croire que l'adoption de mesures de ce type s'impose ou s'imposera à brève échéance.

Tableau 4.3. Les défis de la croissance verte pour les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : vers une classification des facteurs qui différencient les pays

Principaux défis pour les pouvoirs publics	Facteurs influant sur l'ampleur des défis	Principal rôle à jouer par la politique relative au marché du travail	Principal rôle à jouer par la politique relative au développement des compétences
1. Réallocation de la main-d'œuvre. Les travailleurs vont devoir quitter les entreprises en déclin, en particulier dans les secteurs qui ont une forte empreinte écologique, au profit d'entreprises vertes : ● l'un des défis consiste à faire en sorte que les travailleurs occupant des emplois « non verts » et perdant leur emploi puissent accéder rapidement à des emplois verts exploitant correctement leurs compétences ; ● il faut aussi que les entreprises vertes puissent recruter le personnel dont elles ont besoin.	<i>i)</i> Les coûts supportés par les travailleurs victimes de suppressions d'emplois risquent d'être plus élevés dans les pays et régions où l'emploi dans les secteurs fortement émetteurs de GES représente une part plus forte de l'emploi total (cette part s'étend de 11 % au Danemark à 27 % en Pologne). <i>ii)</i> Les coûts ultérieurs supportés par ces travailleurs sont généralement plus élevés lorsque la réallocation de la main-d'œuvre est faible et lorsque la proportion de travailleurs âgés ou peu qualifiés est forte (les taux de réallocation annuels s'étendent de 0.28 en République tchèque à 0.52 en Espagne). <i>iii)</i> Des décalages géographiques et de compétences entre l'offre et la demande de main-d'œuvre aggravent les problèmes (la concentration géographique des activités fortement émettrices est généralement plus forte dans les pays périphériques de l'UE que dans le noyau).	Mettre en place une politique de « flexicurité » efficace permettant de concilier une forte mobilité de la main-d'œuvre avec une sécurité de revenu et des taux d'emploi élevés : ● un système de protection équilibré, qui ne soit pas trop restrictif ; ● des indemnités de chômage adaptées ; ● une politique efficace d'activation des chômeurs à travers des mesures actives du marché du travail de qualité et l'adoption de mesures conditionnant réellement le versement des indemnités de chômage à la recherche active d'un emploi ou à la participation à des dispositifs destinés à renforcer l'aptitude à l'emploi.	<i>i)</i> La formation de reconversion doit être une composante des mesures d'aide au revenu et à la réinsertion proposées aux demandeurs d'emploi. <i>ii)</i> Lorsque les suppressions d'emplois liées à la croissance verte prennent la forme de licenciements collectifs ou sont associées à un fort ralentissement économique dans une région spécialisée sur le plan économique, il convient d'intégrer la formation des travailleurs à une stratégie de redynamisation locale et d'offrir une aide à la mobilité géographique. <i>iii)</i> Les antennes locales du service public de l'emploi doivent adapter leur offre de services de formation afin de créer des passerelles entre les secteurs, entreprises et professions en déclin et les secteurs économiques en croissance.
2. Former la main-d'œuvre aux compétences vertes. La demande de compétences vertes sera favorisée par : ● la croissance rapide de l'emploi dans certains métiers verts existants (par exemple : employés du bâtiment formés pour rénover des bâtiments existants afin d'en améliorer les performances énergétiques) ; ● l'apparition de nouveaux métiers verts (essentiellement qualifiés) ; ● l'introduction progressive, nécessitant une formation complémentaire, d'une dimension verte dans de nombreux métiers existants.	<i>i)</i> Disposer d'un système de formation professionnelle continue souple et suffisamment doté en ressources est probablement un atout (selon Sala et Silva, 2011, le nombre annuel moyen d'heures de formation professionnelle continue s'étend de 3.5 en Grèce à 16.2 au Luxembourg). <i>ii)</i> Des partenariats solides entre le secteur privé et les établissements d'enseignement supérieur sont utiles à la mise en place de formations et de systèmes de certification à mesure que de nouveaux métiers verts très qualifiés apparaissent (par exemple : concepteur de réseaux électriques intelligents). <i>iii)</i> Une bonne formation professionnelle initiale couplée à des acquis théoriques fondamentaux solides améliore la capacité à tirer ultérieurement profit de la formation professionnelle continue et des formations de reconversion (les scores moyens obtenus dans le cadre de l'Enquête PISA pour les compétences en mathématiques et en sciences des élèves de 15 ans s'étend de 460 en Turquie à 550 en Finlande).	<i>i)</i> Disposer d'un système performant d'information sur le marché du travail, permettant de repérer l'apparition de nouveaux besoins de compétences et de communiquer ces informations aux acteurs du marché du travail. Il serait utile de prévoir les besoins ou les décalages de compétences si ces prévisions peuvent être suffisamment fiables.	<i>i)</i> Capacité à développer ou réduire les filières de formation initiale et professionnelle existantes à mesure de l'évolution de la demande. <i>ii)</i> Capacité à coopérer avec les partenaires sociaux pour créer de nouveaux programmes d'enseignement supérieur à mesure que de nouveaux métiers très qualifiés apparaissent. <i>iii)</i> Les employeurs, les syndicats et les prestataires de formation professionnelle doivent coopérer en permanence pour actualiser les compétences de la main-d'œuvre à mesure que les compétences requises pour exercer un métier évoluent.

Tableau 4.3. Les défis de la croissance verte pour les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences : vers une classification des facteurs qui différencient les pays (suite)

Principaux défis pour les pouvoirs publics	Facteurs influant sur l'ampleur des défis	Principal rôle à jouer par la politique relative au marché du travail	Principal rôle à jouer par la politique relative au développement des compétences
3. Créer des synergies entre politique de l'environnement et politique de l'emploi. Trouver des moyens de poursuivre simultanément des objectifs dans le domaine de l'environnement et dans celui de l'emploi en tentant de remédier à plusieurs imperfections des marchés (Hallegatte <i>et al.</i> , 2011) : ● avantages économiques connexes de l'atténuation de la dégradation/ de la remise en état de l'environnement ; ● recyclage des recettes des taxes carbone pour stimuler la croissance de l'emploi ; ● accompagner la création d'entreprises exportatrices vertes performantes ; ● adoption d'un plan de relance verte durant un ralentissement économique.	<i>i)</i> Lourdes conséquences locales de la dégradation de l'environnement. <i>ii)</i> L'utilisation des recettes de la taxe carbone pour abaisser la fiscalité du travail est plus susceptible de créer un double dividende lorsque le coin fiscal sur le travail est relativement élevé, en particulier s'il s'accompagne d'un salaire minimum généreux (les coûts de main-d'œuvre pour un travailleur à plein-temps rémunéré au salaire minimum s'étend de 0.25 du salaire moyen en Corée à 0.52 du salaire moyen en Irlande). <i>iii)</i> Une stratégie nationale efficace en faveur de l'innovation peut améliorer les chances de voir apparaître une « Silicon Valley verte » (le taux de brevets liés à l'environnement par travailleur est plus de 30 fois supérieur à la moyenne de l'OCDE en Allemagne, tandis qu'il représente moins de 1 % de cette moyenne en Grèce). <i>iv)</i> Bien que le sous-emploi de la main-d'œuvre demeure important dans beaucoup de pays membres de l'UE et de l'OCDE, rares sont les pays qui disposent d'une marge budgétaire pour adopter de nouvelles mesures de relance.	<i>i)</i> Engager des réformes structurelles du marché du travail peut remplacer l'utilisation des recettes de la taxe carbone comme moyen de contrecarrer un chômage d'équilibre élevé. <i>ii)</i> Si des synergies apparaissent, faisant de la croissance verte une source importante de création nette d'emplois, il faut que les responsables de la politique de l'emploi exploitent cette occasion pour prendre des mesures visant à mobiliser l'offre de main-d'œuvre sous-utilisée (par exemple en luttant contre une dépendance excessive à l'égard des prestations ou en facilitant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle).	<i>i)</i> Un système d'enseignement, en particulier d'enseignement supérieur, permettant d'acquérir des compétences solides en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) constitue un soutien essentiel à l'éco-innovation. <i>ii)</i> L'existence d'universités de recherche performantes et la conclusion de partenariats efficaces entre universités et secteur privé peuvent fortement contribuer à promouvoir un écosystème d'innovation dynamique.

Comment les différences entre pays concernant les systèmes nationaux en place dans les domaines du marché du travail et du développement des compétences influent-elles sur l'aptitude des pays à réussir la transition vers une croissance verte ? La compréhension de la révolution verte étant encore très partielle, il serait prématuré de tirer des conclusions tranchées sur les forces et faiblesses des pays dont les systèmes se rapprochent de l'un ou l'autre des modèles schématiques de marché du travail proposés par la recherche (par exemple Esping-Andersen, 1990 ; Ashton *et al.*, 2000 ; OCDE, 2006a). Il est néanmoins utile de commencer à examiner à quels égards les défis imposés par la croissance verte diffèrent d'un pays à l'autre en fonction de la nature de leur marché du travail et du système national d'enseignement et de formation. Dans cet esprit, on peut présenter quelques réflexions initiales :

- Les deux modèles de marché du travail performants présentés dans la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 2006a) semblent globalement présenter les caractéristiques nécessaires pour réussir la transition vers une croissance verte⁵¹. Ces deux modèles révèlent notamment l'importance de parvenir à une réelle flexicurité, mais montrent aussi qu'il n'existe pas une recette unique pour concilier forte mobilité de la main-d'œuvre et sécurité. L'analyse des défis que constitue la croissance verte pour la politique du marché du travail exposée dans le présent chapitre et dans d'autres études récentes corrobore ces orientations générales et permet aussi d'identifier certains des moyens qui pourraient permettre d'appliquer ces cadres d'action normatifs à la gestion de la transition vers un marché du travail sobre en carbone et économe en ressources.

- Green et Green (2011) proposent une classification descriptive comprenant quatre catégories de systèmes nationaux de développement des compétences qui possèdent des points forts et des points faibles distinctifs du point de vue de la gestion de la croissance verte :
- ❖ *Le système de développement des compétences axé sur le marché* (souvent associé aux États-Unis, au Royaume-Uni et autres pays anglophones) se caractérise par une diversité institutionnelle et par une coordination de l'offre et de la demande de compétences reposant sur le marché. L'une des faiblesses de ce modèle réside dans le fait que les jeunes qui ont peu de dispositions pour les études affichent souvent de faibles taux de réussite et peuvent, par la suite, être désavantagés sur le marché du travail. Dans l'hypothèse où la restructuration verte contraindrait une grande partie des travailleurs adultes à suivre une formation verte assez substantielle durant leur vie active, les travailleurs moins qualifiés de ces pays pourraient avoir des difficultés à accéder à cette formation et à en tirer parti. Au nombre des points forts figure le fait que ces systèmes offrent aux adultes de nombreuses possibilités de formation de la « deuxième chance » et se distinguent par leur capacité à créer des universités de recherche qui coopèrent efficacement avec le secteur privé et sont vraisemblablement un atout précieux pour la promotion de l'éco-innovation.
- ❖ *Le système de développement des compétences coordonné par les partenaires sociaux* (souvent associé aux pays germanophones) se caractérise par le rôle important des partenaires sociaux dans la gestion de l'offre et de la demande de compétences et par la place prépondérante de la formation en alternance, associant deuxième cycle de l'enseignement secondaire et apprentissage en entreprise. Cet apprentissage est très spécialisé, mais les élèves doivent, en parallèle, continuer de suivre un enseignement plus théorique. Ce système a permis de former des travailleurs manuels et techniciens qualifiés, autant de professionnels qui devraient être en mesure de s'adapter à la transformation progressive des emplois en emplois verts. Il peut toutefois se montrer moins souple que celui axé sur le marché, ce qui pourrait constituer un handicap s'agissant de la gestion des changements plus brusques qui toucheraient la demande de main-d'œuvre dans l'hypothèse où la croissance verte n'évoluerait pas comme prévu.
- ❖ *Le système de développement des compétences coordonné par les partenaires sociaux et l'État* (souvent associé aux pays nordiques) se caractérise aussi par le rôle important des partenaires sociaux dans la coordination de l'offre et de la demande de compétences. Toutefois, l'État intervient davantage dans la formation des adultes que dans le système coordonné par les partenaires sociaux, et le système scolaire présente des différences sur des plans importants. Ainsi, l'enseignement préscolaire est accessible à tous à un prix subventionné et le système scolaire obligatoire repose sur l'absence de sélection et sur l'hétérogénéité des niveaux au sein d'établissements scolaires intégrés et recule le plus possible la spécialisation. La formation des adultes et les politiques actives du marché du travail occupent une large place. Le caractère généraliste de la formation initiale, associé à l'orientation égalitaire du système scolaire, vise à maximiser l'acquisition de compétences transférables et à favoriser une forte mobilité de la main-d'œuvre. Cette forte mobilité devrait constituer un atout pour la gestion d'une restructuration verte progressive.

- ❖ Le système de développement des compétences au service du développement national (souvent associé au Japon et aux anciens tigres asiatiques) se caractérise par un plus fort interventionnisme de l'État dans un contexte où ce dernier joue un rôle moteur dans le développement économique et social. Ces systèmes ont permis une amélioration spectaculaire des niveaux d'étude ainsi que de très bonnes performances en termes de réussite des élèves. Au Japon et en Corée par exemple, l'organisation de la formation des adultes relève dans une large mesure des grandes entreprises. Dans ces pays, les gouvernements ont souvent cherché à influencer sur l'évolution de la demande de compétences à travers la politique industrielle et la politique commerciale. La Corée applique maintenant ce modèle à la croissance verte. Reste toutefois à savoir s'il fonctionnera aussi efficacement à la frontière technologique mondiale qu'il l'a fait lorsqu'il s'agissait de rattraper les pays les plus avancés.

Conclusions

Les éléments présentés dans ce chapitre montrent que les politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences ont un rôle important à jouer dans une stratégie générale en faveur de la croissance verte, corroborant ainsi les arguments de la *Stratégie de l'OCDE pour une croissance verte* (OCDE, 2011a). Ils révèlent également que la croissance verte représente un défi auquel les pouvoirs publics peuvent faire face et qui peut être relevé en faisant appel, en premier lieu, à des mesures traditionnelles. Toutefois, le chapitre souligne aussi que la transformation des marchés du travail qui résultera de la transition vers la croissance verte est encore mal connue et que, par conséquent, les réponses à apporter le sont aussi. Il en va ainsi malgré le grand nombre d'études récemment consacrées à cette question et l'augmentation du nombre de mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser l'apparition d'emplois verts ou de compétences vertes. Cette insuffisance des connaissances s'explique par le fait qu'opérer une dissociation entre la croissance économique et la dégradation de l'environnement est un processus complexe. En outre, la transition vers une croissance verte ne fait que commencer et la forme qu'elle revêtira dépendra des choix des responsables publics et des progrès technologiques, par nature difficile à prévoir.

Ce chapitre avance que la transition vers une croissance verte est un important facteur de transformation structurelle du marché du travail. La modélisation en équilibre général apporte un éclairage précieux sur le processus de restructuration verte. Elle indique, par exemple, qu'il n'existe pas de corrélation automatique entre verdissement du marché du travail et niveau global de l'emploi et que les ajustements structurels imposés par la transition vers une croissance verte ne seront vraisemblablement pas plus importants que ceux gérés dans un passé récent, notamment parce que les secteurs les plus touchés ne représentent qu'une modeste proportion de l'emploi total. Toutefois, les modèles d'équilibre général ne sont pas encore en mesure de prévoir assez précisément comment le marché du travail évoluera sous l'influence de la croissance verte pour qu'il soit possible d'émettre des recommandations précises au sujet des politiques relatives au marché du travail et au développement des compétences. L'analyse en équilibre partiel permet de combler certaines de ces lacunes. En particulier, des progrès considérables ont été réalisés s'agissant de l'appréciation de l'évolution que devrait connaître la demande de main-d'œuvre et de compétences dans plusieurs secteurs économiques d'importance stratégique pour l'atténuation du changement climatique, notamment le secteur de l'énergie et celui de la construction. Les constatations qui résultent de cette analyse fournissent des indications utiles aux responsables de l'action publique.

L'action publique ne peut pas attendre que les chercheurs lèvent toutes ces incertitudes. De fait, un nombre croissant de mesures spécifiquement vertes ont récemment été mises en place pour que les entreprises évoluant dans le sens de l'écologie puissent recruter le personnel dont elles ont besoin et offrir une formation de reconversion à leur personnel en poste. Bon nombre de ces mesures sont prometteuses, même si elles sont mises en œuvre depuis peu et sont généralement de faible envergure. Toutefois, on ne possède qu'une expérience très limitée de l'application de ce type de mesures et leurs résultats devront faire l'objet d'une évaluation rigoureuse. Cela permettra aussi de déterminer progressivement le juste dosage entre mesures spécifiquement vertes et mesures de portée plus générale dans le domaine du marché du travail et du développement des compétences. Quel que soit, *in fine*, ce dosage, dans le contexte de la croissance verte, il est certainement encore plus nécessaire de veiller à ce que des politiques reconnues (comme celles décrites dans la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*) visant à améliorer la situation du marché du travail soient en place et fonctionnent bien, parce qu'elles permettent de disposer du cadre nécessaire pour concilier forte flexibilité du marché du travail et sécurité économique pour les travailleurs et leur famille. De même, la croissance verte accroît très certainement le rendement de l'augmentation des compétences de la main-d'œuvre en science, technologie, ingénierie et mathématiques et renforce la nécessité de veiller à ce que la protection de l'emploi et la réglementation des marchés de produits n'entravent pas l'éco-innovation.

Notes

1. Ce chapitre présente des éléments tirés d'un rapport plus long de l'OCDE, intitulé « The Jobs Potential of a Shift towards a Low-carbon Economy », réalisé pour la DG Emploi de la Commission européenne (OCDE, 2012a). On trouvera des informations supplémentaires concernant les réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur les emplois verts dans OCDE (2012b).
2. La Banque mondiale (2012) et le PNUE (2011a) présentent des analyses détaillées des politiques pour une croissance verte dans les pays en développement.
3. Parmi les secteurs en perte de vitesse figurent les secteurs producteurs ou gros consommateurs de combustibles fossiles, au premier chef celui de l'extraction du charbon, qui est le plus touché en termes de pertes d'emplois. La main-d'œuvre est redéployée vers les secteurs qui produisent des énergies non polluantes et vers les secteurs de biens et services dont les produits engendrent les émissions de GES les plus faibles au moment de leur production et de leur consommation.
4. On retrouve ces limites dans les nouvelles simulations réalisées par l'OCDE, présentées *infra*.
5. Bien que l'innovation soit, par nature, difficile à prévoir, les effets potentiels de la politique de l'environnement en termes de stimulation de l'innovation dans le domaine des nouvelles technologies vertes ont été intégrés à plusieurs modèles EGC sous forme de secteurs de R-D endogènes (ICCS/NTUA, 2010), ainsi qu'à un modèle économétrique (Cambridge Econometrics *et al.*, 2011).
6. Plusieurs études empiriques récentes révèlent que les effets négatifs de la pollution sur la santé peuvent être très importants (De Serres et Murtin, 2011 ; Hanna et Olivia, 2011).
7. Voir Chateau *et al.* (2011) pour une présentation plus détaillée de ces simulations.
8. Les politiques et institutions du marché du travail variant fortement selon les pays et entretenant des interactions complexes avec les politiques qui visent d'autres marchés, il reste extrêmement difficile d'introduire une représentation réaliste des marchés du travail fonctionnant dans des modèles d'équilibre général environnementaux, lesquels sont déjà des outils complexes et difficiles à manier. Ces travaux de simulation ont néanmoins apporté un éclairage sur l'ampleur des ajustements du marché du travail nécessaires lorsque des politiques d'atténuation sont mises en place, ainsi que sur l'impact qualitatif des rigidités des marchés du travail en termes d'augmentation des coûts d'ajustement.

9. Pour le Mexique, on suppose que les émissions sont réduites de 50 % à l'horizon 2050 par rapport à leur niveau de 2005, et non de 1990. En général, la diminution des émissions nécessaire pour atteindre ces objectifs est moindre en Europe que dans les pays de l'OCDE extérieurs à l'Europe parce que l'augmentation des émissions postérieure à 1990 a été plus forte en dehors de l'Europe.
10. Chateau *et al.* (2011) examinent deux autres scénarios : un premier dans lequel chaque pays de l'OCDE a son propre système national d'échange de droits d'émission et un deuxième dans lequel existe un système d'échange de droits d'émission intégré à l'échelle mondiale. Le coût d'atténuation total est d'autant plus élevé que le système d'échange de droits est plus fragmenté, mais toutes les caractéristiques qualitatives évoquées ici valent aussi pour les autres hypothèses relatives à l'étendue du système d'échange de droits d'émission.
11. La « variation équivalente » correspond à la différence entre le salaire réel simulé lorsque les mesures d'atténuation sont en vigueur et le salaire réel qui serait nécessaire pour assurer aux consommateurs le même niveau d'utilité que celui dont ils auraient bénéficié en l'absence de mesures d'atténuation (c'est-à-dire dans le scénario de *statu quo*). Il est possible de considérer que cette variable représente la variation de bien-être total induite par l'introduction des mesures d'atténuation.
12. Les effets négatifs des politiques d'atténuation sur la croissance du PIB et des salaires réels contrastent avec les effets positifs généralement associés à la révolution des technologies de l'information et de la communication (TIC) et à la mondialisation, deux facteurs importants d'ajustement structurel des marchés du travail des pays de l'OCDE au cours de la période récente. OCDE (2012a) identifie des similitudes et des différences entre ces deux facteurs historiques de changement structurel et les politiques en faveur de la croissance verte du point de vue de leur influence sur la transformation des marchés du travail.
13. Le dernier mode de recyclage a un caractère en partie sectoriel dans le sens où l'allègement de la fiscalité est supposé proportionnel au niveau initial de la pression fiscale.
14. Le modèle suppose que l'épargne des ménages n'est pas influencée par le rendement de l'épargne, si bien que l'accumulation de capital ne dépend que du revenu total.
15. Cambridge Econometrics *et al.* (2011) utilisent une autre méthodologie et constatent également que des mesures ambitieuses d'atténuation du changement climatique ne provoquent qu'une faible rotation supplémentaire de la main-d'œuvre.
16. Sur ces 20 %, 10 % seulement correspondent à une évolution de la composition sectorielle à niveau d'emploi total constant, ou « redistribution des emplois ». Si l'on compare ces données historiques sur le taux de redistribution des emplois avec le taux qui, selon les estimations, découlerait d'une politique d'atténuation ambitieuse, on observe que l'incidence de cette politique est faible, représentant une évolution de 1 % sur une période de 18 ans contre 10 % sur 10 ans.
17. Les études sur les travailleurs qui perdent leur emploi montrent que les coûts d'ajustement liés à la mobilité de la main-d'œuvre entre des entreprises d'un même secteur sont généralement moindres que ceux liés à la mobilité intersectorielle, ce qui indique que les simulations réalisées par le modèle ENV-Linkages rendent compte de l'aspect de la réallocation des emplois qui risque le plus d'entraîner des difficultés.
18. Ce calcul risque de sous-estimer l'impact total des politiques en faveur de la croissance verte sur les compétences exigées, dans la mesure où il ne tient pas compte des retombées que l'adoption de nouvelles technologies vertes et de nouvelles méthodes de travail aura sur les besoins de compétences au sein des secteurs.
19. Un certain nombre d'autres modèles EGC plurinationaux ont été récemment enrichis par l'introduction d'imperfections du marché du travail de manière à étudier leur incidence sur les coûts de transition créés par les politiques d'atténuation du changement climatique, notamment le modèle GEM-E3 (Capros et Parousos, 2007 et CE, 2008) et le modèle WorldScan (Boeters et van Leeuwen, 2010). Si les modalités précises de mise en œuvre diffèrent, ces modèles intègrent l'un comme l'autre des rigidités du marché du travail sous forme d'un écart positif variable par rapport au salaire d'équilibre. Cet écart – qui est censé rendre compte de l'effet du pouvoir de négociation des travailleurs, de considérations liées au salaire d'efficience ou de frictions d'appariement – entraîne un niveau de chômage variable et peut aussi influencer sur l'offre de main-d'œuvre. Alors que l'approche adoptée dans le présent chapitre est axée sur l'existence potentielle d'une « viscosité » dans l'ajustement du marché du travail aux chocs structurels causés par la politique d'atténuation, ces études analysent l'effet possible sur le niveau d'équilibre du chômage et du taux d'activité. Dans la pratique, ces deux formes d'imperfections sont probablement présentes, mais il est difficile de les distinguer l'une de l'autre dans ces modèles EGC très complexes.

20. L'ajustement complet des salaires aux hausses de coûts induites par le plafonnement des émissions de GES n'est que temporaire, si bien que la tendance au recul de l'emploi s'inverserait relativement vite. Toutefois, le scénario d'atténuation analysé ici prévoit une diminution progressive du niveau d'émission autorisé jusqu'en 2050, ce qui, concrètement, signifie que la politique d'atténuation provoque un nouveau choc chaque année.
21. De récentes études de modélisation, dans lesquelles les activités de R-D et le progrès technologique sont endogènes, montrent que l'utilisation des recettes des droits d'émission pour subventionner l'éco-innovation (par exemple la R-D dans le domaine des énergies renouvelables) pourrait, à long terme, avoir un impact plus fort, quoique plus indirect, sur la hausse du PIB et de l'emploi que l'affectation de ces recettes à un allègement de la fiscalité du travail (Cambridge Econometrics et al., 2011 ; ICCS/NTUA, 2010).
22. On avance parfois que les emplois doivent être d'une qualité supérieure à certains seuils pour être qualifiés de verts. Par exemple, PNUE et al. (2008) estiment que les emplois verts doivent être des emplois *décents*, sans toutefois préciser si ce critère fait partie de la définition qu'ils préconisent ou s'il constitue un objectif. L'introduction d'un critère de qualité dans la définition des emplois verts va dans le même sens que l'introduction d'une dimension sociale aux côtés des dimensions environnementale et économique dans la définition du développement durable. Cette approche n'a toutefois pas été retenue pour estimer le nombre d'emplois verts. Or, à l'évidence, certains emplois qualifiés de verts sur la seule base de l'impact sur l'environnement de l'activité de production à laquelle ils correspondent peuvent être des emplois dont la qualité, appréciée selon les critères usuels, est mauvaise (travail mal rémunéré, précaire et dangereux, tel que le démantèlement de navires en fin de vie et de matériel informatique en Asie du Sud).
23. Ces estimations sont en grande partie réalisées à partir d'estimations techniques de l'apport de travail nécessaire pour respecter des objectifs spécifiés de façon exogène en matière de production nationale d'énergie renouvelable et ne tiennent pas compte de bon nombre des facteurs susceptibles d'influer sur la croissance de l'emploi dans ce secteur dans tel ou tel pays.
24. Des études similaires, quoique généralement moins détaillées, ont été réalisées pour certains autres secteurs verts – par exemple les TIC vertes, analysées dans OCDE (2012d) – ou pour des mesures vertes mises en œuvre récemment – par exemple les mesures de relance budgétaire verte adoptées en réponse à la crise de 2008-09 (par exemple Pollin et al., 2009 pour les États-Unis) – ou pour des initiatives à plus longue échéance concernant les emplois verts comme les objectifs du « Grenelle de l'environnement » en France (BCG, 2009).
25. On incorpore actuellement des informations sur les emplois verts et les compétences qu'ils exigent et sur la transformation de professions existantes induite par les technologies et méthodes de production vertes dans l'*Occupational Information Network* (O*NET), réseau d'information sur les professions soutenu par le ministère fédéral du Travail, et dans les outils d'orientation professionnelle en ligne qui permettent aux étudiants, aux travailleurs et aux conseillers d'orientation professionnelle d'accéder à ces informations. Le système O*NET recense actuellement 215 professions dans 12 secteurs. Certaines d'entre elles ont été désignées comme de nouvelles professions vertes ou comme des professions existantes devenues nettement plus vertes ou encore comme des professions vertes existantes qui connaissent une forte croissance (Dierdorff et al., 2009).
26. Le Cedefop (2010) est d'avis qu'une révision et une mise à niveau bien conduites des compétences des travailleurs en place peuvent remédier à la plupart des déficits de compétences, même dans des sous-secteurs spécialisés comme les énergies renouvelables ou la gestion de l'énergie.
27. Par exemple, analysant en détail les besoins de compétences induits par les objectifs ambitieux fixés par l'État de Californie en matière d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de GES, Zabin et al. (2011) constatent que les besoins de main-d'œuvre pourraient être presque intégralement comblés par des travailleurs de la région possédant déjà la plupart des compétences requises mais susceptibles d'avoir besoin d'un complément de formation modeste. Si les résultats de cette étude s'expliquent en partie par la situation actuellement déprimée du marché du travail en Californie, ils invitent aussi à ne pas conclure trop hâtivement que des mesures de protection de l'environnement ambitieuses impliqueront généralement d'importantes pénuries de personnel en l'absence d'investissements massifs dans de nouvelles formes de formation professionnelle.
28. En fait, l'analyse en équilibre général présentée dans la première section éclaire principalement l'influence potentielle des *effets indirects* sur la demande de main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité, tels que l'évolution de la demande de main-d'œuvre due à la hausse des prix de l'énergie. La modélisation en EGC de la politique d'atténuation indique cependant que ces effets seront relativement faibles durant les quelques décennies à venir, les fortes destructions d'emplois se limitant à un petit nombre de secteurs fortement émetteurs.

29. La définition du seuil à partir duquel un secteur est inclus dans le groupe des activités très polluantes a inévitablement un caractère quelque peu arbitraire. Toutefois, les conclusions qualitatives de la présente analyse résistent à de légères modifications de ce seuil. Le Document IIES-OIT (2011) présente des conclusions qualitativement similaires avec des seuils, des sources de données et une couverture de pays un peu différents.
30. De fait, il ressort de l'analyse en équilibre général présentée dans la première section que les restructurations les plus radicales auront lieu au sein des deux secteurs de l'énergie dans la classification sectorielle utilisée pour les besoins du graphique 4.7.
31. De même, Capros et al. (2011) montrent que la panoplie de mesures la moins coûteuse pour réduire d'au moins 20 % les émissions de GES à l'horizon 2020 par rapport à leur niveau de 1990 et pour porter à 20 % la part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie, conformément aux objectifs de l'Union européenne, implique des coûts de mise en conformité plus élevés, en pourcentage du PIB, dans les pays de l'Union européenne qui ont un PIB par habitant inférieur à la moyenne.
32. Voir OCDE (2012a) pour une analyse plus détaillée.
33. Les estimations de flux analysées ici sont des moyennes sur la période 2000-07, ce qui permet d'obtenir des estimations plus précises et de neutraliser les effets du cycle économique. Conformément à la méthodologie employée dans OCDE (2009b), on a en outre harmonisé ces estimations à l'aide des données d'emploi sectorielles issues de la base EUKLEMS pour assurer la comparabilité au cours du temps au niveau sectoriel (cette harmonisation n'ayant pu être effectuée pour le secteur administration publique, santé et éducation, ce secteur a été exclu de l'analyse de la mobilité de la main-d'œuvre présentée dans cette section). Les embauches sont mesurées par le nombre de travailleurs occupant leur poste depuis moins d'un an, tandis que les cessations correspondent à la différence entre les embauches et la croissance de l'emploi.
34. OCDE (2012a) considère trois autres indicateurs de la rotation de la main-d'œuvre, avec des résultats très similaires à ceux analysés ici.
35. Parmi les pays étudiés, l'Espagne et le Danemark ont le taux de réallocation de la main-d'œuvre le plus élevé, quoique pour des raisons assez différentes. En Espagne, la forte rotation de la main-d'œuvre s'explique par une proportion élevée de travailleurs temporaires, qui changent souvent d'emploi, tandis qu'au Danemark, elle correspond à un taux de changement d'emploi relativement élevé parmi les travailleurs permanents.
36. Ces taux de mobilité sont des moyennes calculées pour les 15 pays de l'Union européenne figurant dans la partie A du graphique 4.10. Voir le tableau 4.A1.1 de l'annexe pour la signification des codes numériques de secteur utilisés dans la partie B.
37. On possède peu de données comparatives sur les cessations d'emploi involontaires, mais, d'après OCDE (2009b), une moyenne d'environ 5 % des salariés sont licenciés chaque année dans les pays où la réallocation est forte, contre environ 3 % dans ceux où elle est modérée ou faible.
38. Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, certains de ces services d'aide au retour à l'emploi sont fournis par des entreprises privées ou par des organisations sans but lucratif servant de sous-traitants au service public de l'emploi (SPE).
39. OCDE (2012a) présente une analyse plus détaillée des programmes ciblés qui ont été mis en œuvre pour aider les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges.
40. Comme indiqué *infra*, la distinction entre mesures de portée générale et mesures ciblées peut, dans certains cas, être assez artificielle. Globalement, un SPE se caractérise par le fait qu'il fait constamment évoluer les services de réinsertion et de formation qu'il propose en fonction des besoins des employeurs et des salariés qui s'expriment sur le marché du travail. Par exemple, dans certains pays de l'OCDE, le SPE réagit parfois à des licenciements collectifs, notamment lorsqu'ils ont un impact majeur sur le marché du travail local, en mettant temporairement sur pied des équipes chargées d'intervenir rapidement pour offrir une assistance adaptée à la situation locale (OCDE, 2005a). À mesure que les restructurations induites par la croissance verte se multiplieront, les actions de portée générale de ce genre introduiront automatiquement une dimension verte dans les programmes du marché du travail.
41. Au Canada, au Japon et en Corée, plus de 50 % des 25-34 ans sont diplômés de l'enseignement tertiaire, contre seulement 16 % en Turquie et environ une personne sur cinq dans cinq autres pays de l'OCDE (OCDE, 2011e).
42. Si le fait qu'une protection de l'emploi trop restrictive limite les flux d'emplois et de main-d'œuvre a été amplement décrit (OCDE, 2010b), le lien entre ces flux et la réglementation des marchés de produits est moins clairement établi, même s'il est logique que les obstacles à la création

d'entreprises soient de nature à entraver la réallocation de la main-d'œuvre et autres ressources productives. Le fort lien potentiel entre la réglementation des marchés de produits et la réallocation de la main-d'œuvre requise pour parvenir à une croissance verte explique que cette réglementation soit examinée ici, bien qu'elle ne fasse pas partie des politiques du marché du travail stricto sensu.

43. De surcroît, en elle-même, une plus grande mobilité de la main-d'œuvre peut stimuler la diffusion des technologies entre entreprises, entre secteurs et entre les universités (ou les laboratoires publics) et les entreprises.
44. Ces différences persistent même si l'on observe, depuis vingt ans, une tendance générale à réformer la réglementation des marchés de produits pour renforcer la concurrence. Par ailleurs, de nombreuses réformes visant à assouplir la protection de l'emploi ont été engagées, mais les réformes d'ensemble de la protection de l'emploi sont restées peu nombreuses. Certains pays, notamment en Europe, l'ont réformée en assouplissant les règles qui régissent le recours à l'emploi temporaire, mais n'ont quasiment pas modifié les règles relativement strictes applicables aux contrats à durée indéterminée.
45. S'agissant des trois pays qui ont la plus forte intensité de brevets environnementaux, la restrictivité de la protection de l'emploi est nettement inférieure à la moyenne de l'OCDE au Japon et en Suisse, mais elle est supérieure à la moyenne en Allemagne.
46. La Pologne a mis en œuvre des réformes en 2009 et en 2011 pour réduire les barrières au démarrage de nouvelles entreprises (OCDE, 2012g).
47. On pourrait aussi utiliser les recettes fiscales générales pour réduire les distorsions du marché du travail considérées dans cette section. Toutefois, il est généralement difficile d'affecter des recettes fiscales à cette fin et il est utile de réfléchir à la meilleure manière d'utiliser le supplément de recettes résultant du renforcement de la fiscalité environnementale pour réduire les barrières à l'emploi.
48. Le ministère danois de l'Emploi élabore actuellement une définition des emplois verts et évalue la possibilité d'introduire des mesures spécifiquement vertes dans l'important dispositif de programmes actifs du marché du travail en place au Danemark.
49. OCDE (2012b) présente un examen plus complet de cette question ainsi que d'autres exemples nationaux.
50. Les autorités ayant compétence sur le marché du travail en République slovaque ont indiqué ne pas disposer de moyens efficaces pour coordonner leurs programmes avec la politique de l'environnement, qui relève de plusieurs ministères.
51. Les documents OCDE (2006a et 2006b) présentent une classification des marchés du travail comprenant deux modèles qui, tout en étant différents, appliquent avec le même succès bon nombre des orientations définies dans la réévaluation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, à savoir un modèle assez orienté vers le marché et un modèle plus nordique. Rien ne permet d'affirmer avec certitude que l'un ou l'autre de ces deux modèles soit plus adapté à la gestion de la transition vers une croissance verte.

Bibliographie

- Agence internationale de l'énergie (AIE) (2009), *World Energy Outlook 2009*, Paris.
- Ashton, D., J. Sung et J. Turbin (2000), « Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems of Skill Formation », *International Journal of Training and Development*, vol. 4:1, pp. 8-25.
- Banque mondiale (2012), *Inclusive Green Growth: The Pathway to Sustainable Development*, Banque mondiale, Washington, disponible à www.worldbank.org/AYBZ6RX5Q0.
- Bartelsman, E., P. Gautier et J. de Wind (2010), « Employment Protection, Technology Choice, and Worker Allocation », *IZA Discussion Paper*, n° 4895, Bonn.
- Bassanini, A. et E. Ernst (2002), « Labour Market Institutions, Product Market Regulation and Innovation: Cross-Country Evidence », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 316, Éditions OCDE, Paris.
- BCG (Boston Consulting Group) (2009), « Réflexions sur le portefeuille de mesures Grenelle Environnement : Version de synthèse », présentation PowerPoint.
- BLS (Bureau of Labor Statistics) et ministère du Travail des États-Unis (2010), « Measuring Green Jobs », disponible à www.bls.gov/green/#definition.

- BLS et ministère du Travail des États-Unis (2012), « Employment in Green Goods and Services – 2010 », *News Release*, USDL-12-0495, 22 mars 2012, disponible à www.bls.gov/news.release/pdf/gggqcew.pdf.
- Boeters, S. et N. van Leeuwen (2010), « A Labour Market Extension for WorldScan – Modelling Labour Supply. Wage Bargaining and Unemployment in a CGE Framework », *CPB Document*, n° 201, CPB, Bureau d'analyse des politiques économiques des Pays-Bas.
- Bovenberg, A.L. (1999), « Green Tax Reforms and the Double Dividend: an Updated Reader's Guide », *International Tax and Public Finance*, n° 6, pp. 421-443.
- Burniaux, J., J. Chateau et R. Dellink (2010), « An Overview of the OECD ENV-Linkages Model 2010 », *ENV/EPOC(2010)16*, OCDE, Paris.
- Cambridge Econometrics, GHK et Warwick Institute for Employment Research (2011), « Studies on Sustainability Issues – Green Jobs, Trade and Labour », *Rapport final pour la Commission européenne*, DG Emploi, Bruxelles.
- Capros, P. et L. Parousos (2007), « GEM-E3 Model Version for the Analysis of Labour Market Reform », présentation pour un atelier organisé par la DG Emploi, Bruxelles, 10-11 septembre.
- Capros, P., L. Mantzos, L. Parousos, N. Tasios, G. Klaassen et T. Van Ierland (2011), « Analysis of the EU Policy Package on Climate Change and Renewables », *Energy Policy*, vol. 39, pp. 1476-1485.
- CBO (US Congressional Budget Office) (2010), « How Policies to Reduce Greenhouse Gas Emissions Could Affect Employment », *Economic and Budget Issue Brief*, 5 mai, Washington.
- CE (Commission européenne) (2008), « Analyse d'impact : Document accompagnant le Train de mesures pour la réalisation des objectifs fixés par l'Union européenne pour 2020 en matière de changement climatique et d'énergies renouvelables », *Document de travail des services de la Commission*, SEC(2008)85, disponible à <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/2/2008/FR/2-2008-85-FR-1-0.Pdf>.
- CE (2009), *Employment in Europe 2009*, Bruxelles.
- CE (2010), « Analysis of Options to Move Beyond 20% Greenhouse Gas Emission Reductions and Assessing the Risk of Carbon Leakage: Background Information and Analysis », partie II, *Document de travail des services de la Commission*, SEC(2010)650, Bruxelles.
- Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) (2010), *Skills for Green Jobs: European Synthesis Report*, étude réalisée avec l'Organisation internationale du travail (OIT), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Chateau, J., A. Saint-Martin et T. Manfredi (2011), « Employment Impacts of Climate Change Mitigation Policies in OECD: A General-Equilibrium Perspective », *Documents de travail de l'OCDE sur l'environnement*, n° 32, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kgOps847h8q-en>.
- COAG (2009), « Green Skill Agreement – An Agreement between the Australian Government and the State and Territory Governments », disponible à www.deewr.gov.au/Skills/Programs/WorkDevelopment/ClimateChangeSustainability/Documents/GSAAgreement.pdf.
- COE (Conseil d'orientation pour l'emploi) (2010), *Croissance verte et emploi*, Paris.
- De Serres, A. et F. Murtin (2011), « A Welfare Analysis of Climate Change Mitigation Policies », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 908, Éditions OCDE, Paris.
- De Serres, A., F. Murtin et G. Nicoletti (2010), « A Framework for Assessing Green Growth Policies », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 774, Éditions OCDE, Paris.
- Dierdorff, E., J. Norton, D. Drewes, C. Kroustalis, D. Rivkin et P. Lewis (2009), « Greening of the World of Work: Implications for O*NET-SOC and New and Emerging Occupations », disponible à www.onetcenter.org/reports/Green.html.
- Duval, R. et C. De la Maisonnette (2010), « A Long-Run Growth Framework and Scenarios for the World Economy », *Journal of Policy Modeling*, vol. 62, pp. 64-80.
- European Photovoltaic Industry Association et Greenpeace International (EPIA) (2007), « Solar Generation IV », Amsterdam et Bruxelles.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton.
- Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) (2009), *Greening the European economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, Eurofound, Dublin.

- Fickl, S. et A. Schmidt (2009), « Government as a Change Agent Towards a Sustainable Economy », ECEEE 2009 Summer Study – Act! Innovate! Deliver! Reducing Energy Demand Sustainability, disponible à www.eceee.org/conference_proceedings/eceee/2009/Panel_2/2.281/Paper.
- Fraunhofer ISI (Allemagne), Ecofys (Pays-Bas), Energy Economic Group (Autriche), Rutter + Partner (Suisse), Société Européenne d'Economie (France) et Lithuania Energy Institute (2009), « The Impact of Renewable Energy Policy on Economic Growth and Employment in the European Union », *Rapport pour la DG énergie et Transports*, disponible à http://ec.europa.eu/energy/renewables/studies/doc/renewables/2009_employ_res_report.pdf.
- GHK Consulting, Cambridge Econometrics et Institute for European Environmental Policy (2007), « Links Between the Environment, Economy and Jobs », *Rapport pour l'Union européenne*, DG Environnement, Bruxelles, disponible à http://ec.europa.eu/environnement/enveco/industry_employment/pdf/ghk_study_wider_links_report.pdf.
- Green, A. et F. Green (2011), « Draft of a Proposed Framework for the OECD Skills Strategy », document interne non publié, Llares Research Centre, Institute of Education, Université de Londres, Londres.
- Griffith, R. et G. Macartney (2009), « Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation », *IFS Working Paper*, n° 10/01, Londres.
- GWEC (Global Wind Energy Council) et Greenpeace International (2006), *Perspectives mondiales de l'énergie éolienne 2006*, Amsterdam et Bruxelles.
- Hallegatte, S., G. Heal, M. Fay et D. Treguer (2011), « From Growth to Green Growth: A Framework », *Policy Research Working Paper*, n° 5872, Banque mondiale, Washington.
- Hanna, R. et P. Olivia (2011), « The Effect of Pollution on Labor Supply: Evidence from a Natural Experiment in Mexico City », *NBER Working Paper*, n° 17302, Cambridge, Mass.
- ICCS/NTUA – Institut de la communication et des systèmes informatiques de l'Université technique nationale d'Athènes (2010), « MODELS », *Model Development for the Evaluation of Lisbon Strategies*, Final Publishable Activity Report for Contract, n° 044089 (SSPI), Athènes.
- IIES-OIT (Institut international d'études sociales de l'Organisation internationale du travail) (2009), *World of Work Report 2009*, Genève.
- IIES-OIT (2011), *Towards a Greener Economy: The Social Dimensions*, Genève.
- Immervoll, H. (2007), « Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 46, Éditions OCDE, Paris.
- Immervoll, H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD », *IZA Discussion Paper*, n° 3, Bonn, avril.
- International Council for Capital Formation (2005a), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Germany*.
- International Council for Capital Formation (2005b), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Italy*.
- International Council for Capital Formation (2005c), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to Spain*.
- International Council for Capital Formation (2005d), *Kyoto Protocol and Beyond: The Economic Cost to the United Kingdom*.
- Jaumotte, F. et N. Pain (2005), « From Ideas to Development: The Determinants of R&D and Patenting », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 457, Éditions OCDE, Paris.
- Kammen, D., K. Kapadia et M. Fripp (2004), « Putting Renewables to Work: How Many Jobs can the Clean Energy Industry Generate? », *REAL Report*, Energy Resources Group, Goldman School of Public Policy, University of California, Berkeley.
- LaLonde, R. (2007), « The Case for Wage Insurance », *CSR Report*, n° 30, Council on Foreign Relations.
- MITRE (Meeting the Targets and Putting Renewables to Work) (2004), « Overview Report », Commission européenne, Bruxelles.
- Montgomery, D., R. Baron, P. Bernstein, S. Bloomberg, K. Ditzel, L. Lane, A. Smith, S. Tuladhar et M. Yuan (2009), « Impact on the Economy of the American Clean Energy and Security Act of 2009 (H.R.2454) », *Rapport établi par CRA International à l'intention de la National Black Chamber of Commerce*, Washington.
- Nicholls, R., S. Hanson, C. Herweijer, N. Patmore, S. Hallegatte, J. Corfee-Morlot, J. Chateau et R. Muir-Wood (2008), « Ranking Port Cities with High Exposure and Vulnerability to Climate Extremes: Exposure Estimates », *Documents de travail de l'OCDE sur l'environnement*, n° 1, Éditions OCDE, Paris.

- Nicoletti, G., A. Bassanini, E. Ernst, S. Jean, P. Santiago et P. Swaim (2001), « Product and Labour Market Interactions in OECD Countries », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 312, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005b), *Les échanges et l'ajustement structurel : Les enjeux de la mondialisation*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005c), *Promouvoir la formation des adultes*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Stimuler l'emploi et les revenus : Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006c), *Réformes économiques : Objectif croissance 2006*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Systèmes de certification : Des passerelles pour apprendre à tout âge*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'environnement de l'OCDE à l'horizon 2030*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Tertiary Education for the Knowledge Society*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009a), *Économie de la lutte contre le changement climatique : Politiques et options pour une action globale au-delà de 2012*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009c), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves – Performance des élèves en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences*, vol. 1, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009d), *Innovation in Firms: A Microeconomic Perspective*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *La stratégie de l'OCDE pour l'innovation : Pour prendre une longueur d'avance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), *Formation et emploi : Relever le défi de la réussite*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), *Rapport intérimaire de la stratégie pour une croissance verte : Concrétiser notre engagement en faveur d'un avenir durable*, document pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, 27-28 mai 2010, OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), *Vers une croissance verte*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), « The ENV-Linkages Economic Baseline Projections to 2050 », ENV/EPOC/2011(4), Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011d), *Fostering Innovation for Green Growth*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011e), *Regards sur l'éducation 2011 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012a), « The Jobs Potential of a Shift towards a Low-Carbon Economy », *Rapport final de l'OCDE rédigé pour la Commission européenne*, DG Emploi, Paris, disponible sur : www.oecd.org/dataoecd/61/8/50503551.pdf.
- OCDE (2012b), « Résumé des réponses des pays au questionnaire de l'OCDE sur les emplois verts », document complémentaire pour le chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, disponible en ligne sur www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2012c), *Perspectives de l'environnement de l'OCDE à l'horizon 2050 : Les conséquences de l'inaction*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012d), « ICT Skills and Employment: New Competencies and Jobs for a Greener and Smarter Economy », Documents sur l'économie numérique, n° 198, Éditions OCDE, Paris, disponible à www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/ict-skills-and-employment_5k994f3prlr5-en.
- OCDE (2012e), *Enabling Local Green Growth: Addressing Climate Change Effects on Employment and Local Economic Development*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012f), *Leveraging Training and Skill Development Activities in SMEs: Enhancing Productivity and Return on Investment*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

- OCDE (2012g), *Réformes économiques 2012 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris.
- OIT (Organisation internationale du travail) (2011a), « Comparative Analysis of Methods of Identification of Skill Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy », étude réalisée avec l'aide de l'Union européenne, Genève.
- OIT (2011b), *Skills for Green Jobs: A Global View*, rapport de synthèse établi sur la base de 21 études nationales réalisées avec le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), Genève.
- OIT (2011c), « Skills and Occupational Needs in Renewable Energy », étude réalisée avec l'aide de l'Union européenne, Genève.
- OIT (2011d), « Skills and Occupational Needs in Green Building », étude réalisée avec l'aide de l'Union européenne, Genève.
- Paroussos, L. et P. Capros (2009), « Assessment of the Employment Effects from i) An Increase in Energy Efficiency, and ii) A Rise in renewable Sectors », *Rapport de recherche pour la Commission européenne*.
- Pearce, A. et F. Stilwell (2008), « 'Green-Collar' Jobs: Employment Impacts of Climate Change Policies », *Journal of Australian Political Economy*, vol. 62, pp. 120-138, décembre.
- PNUE (2011a), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, PNUE, Genève, disponible à www.unep.org/greeneconomy.
- PNUE (2011b), *Green Economy: Renewable Energy. Investing in Energy and Resource Efficiency*, PNUE, New York.
- PNUE, OIT, OIE et CSI (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, Genève.
- Pollin, R., J. Heintz et H. Garrett-Peltier (2009), *The Economic Benefits of Investing in Clean Energy: How the Economic Stimulus Program and New Legislation Can Boost US Economic Growth and Employment*, Center for American Progress.
- Rosen, H. (2002), « Trade-Related Labour Market Adjustment Policies and Programs, with Special Reference to Textile and Apparel Workers », disponible à www.newamerica.net/files/archive/Pub_File_1426_1.pdf.
- Sala, H. et J. Silva (2011), « Labor Productivity and Vocational Training: Evidence for Europe », *IZA Discussion Paper*, n° 6171, Bonn, novembre.
- Samaniego, R. (2006), « A Theory of Entry and Exit with Embodied Rate of Technical Change », *2006 Meeting Papers*, No. 765, Society for Economic Dynamics.
- Stern, N. (2006), *Stern Review: The Economics of Climate Change*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Strand, J. et M. Toman (2010), « 'Green Stimulus', Economic Recovery and Long-Term Sustainable Development », *Policy Research Working Paper*, n° 5163, Banque mondiale, Washington.
- Toner, P. (2009), *Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature*, Éditions OCDE, Paris.
- US Department of Commerce (2010), *Measuring the Green Economy*, Economics and Statistics Administration, Washington, DC.
- Wei, M., S. Patadia et D.M. Kammen (2010), « Putting Renewables and Energy Efficiency to Work: How Many Jobs can the Clean Energy Industry Generate in the US? », *Energy Policy*, vol. 38, pp. 919-931.
- Zabin, C., K. Chapple, E. Avis et J. Halpern-Finnerty (2011), « California Workforce Education and Training Needs Assessment for Energy Efficiency, Distributed Generation, and Demand Response », Donald Vial Center on Employment in the Green Economy, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley.

ANNEXE 4.A1

Liste des secteurs utilisée pour l'analyse de la mobilité de la main-d'œuvre dans la section 2

Tableau 4.A1.1. Liste des secteurs et codes de secteur utilisés dans la section 2^a

CITI	Description	Intensité de CO ₂ ^b
01-05	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche (Agriculture)	3.2
10-14	Industries extractives	3.5
15-16	Produits alimentaires, boissons et tabac (Produits alimentaires)	1.8
17-19	Textiles, habillement, préparation et teinture des fourrures, cuir et articles en cuir et chaussures (Textiles)	0.5
20	Bois et articles en bois et en liège (Bois)	1
21-22	Pâte à papier, papier et articles en papier ; édition, imprimerie et reproduction (Papier)	1.8
23	Cokéfaction, fabrication de produits pétroliers raffinés et combustibles nucléaires (Combustibles)	16.5
24	Produits chimiques	3
25	Articles en caoutchouc et en matières plastiques (Caoutchouc)	0.7
26	Autres produits minéraux non métalliques	9.2
27	Métaux de base	10.9
28	Fabrication d'ouvrages en métaux	1
29	Machines, n.c.a.	0.5
30-33	Machines de bureau, comptables et informatiques ; machines et appareils électriques, n.c.a. ; équipements et appareils de radio, télévision et communication ; instruments médicaux, de précision et d'optique (Équipements des TIC)	0.5
34-35	Véhicules automobiles, remorques et semi-remorques ; autres matériels de transport (Matériels de transport)	0.6
36-37	Activités de fabrication, n.c.a. ; récupération	1.3
40	Électricité, gaz (Électricité)	110.8
41	Captage, épuration et distribution de l'eau (Eau)	0.6
45	Construction	0.9
50	Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détail de carburants automobiles (Commerce/réparation de véhicules)	1.1
51	Commerce de gros et activités d'intermédiaires du commerce de gros, sauf de véhicules automobiles et de motocycles (Commerce de gros)	1.6
52	Commerce de détail, sauf de véhicules automobiles et de motocycles ; réparation d'articles personnels et domestiques (Commerce de détail)	1.8
55	Hôtels et restaurants	1.1
60	Transports terrestres	5.9
61	Transports par eau	2.6
62	Transports aériens	17
63	Activités annexes et auxiliaires des transports ; activités d'agences de voyages (Autres activités des transports)	2.4
64	Postes et télécommunications	0.4
65-67	Intermédiation financière, sauf activités d'assurance et de caisses de retraite ; activités d'assurances et de caisses de retraite, sauf sécurité sociale obligatoire ; activités auxiliaires de l'intermédiation financière (Activités financières)	0.3
70	Activités immobilières (Immobilier)	0
71-74	Location de machines et d'équipements ; activités informatiques et activités rattachées ; recherche-développement ; autres activités de services aux entreprises (Services aux entreprises non financiers)	0.4

a) Ces codes numériques reposent sur le niveau à 2 chiffres de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 3.1. Ces secteurs sont quelquefois désignés dans le corps du texte par le titre abrégé indiqué entre parenthèses après le titre officiel (plus complet).

b) Rapport entre l'intensité d'émission de CO₂ du secteur et l'intensité médiane, calculé par l'Institut international d'études sociales de l'Organisation internationale du travail au moyen des tableaux entrées-sorties pour l'Allemagne.

Source : IIES-OIT (2009) pour les valeurs de l'intensité d'émission de CO₂.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661250>

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe sont également consultables dans la banque de données de l'OCDE OECD.Stat (<http://stats.oecd.org>) qui contient des données brutes et des statistiques dérivées.

Cette base de données contient des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'emploi à temps partiel, le travail temporaire, la durée du chômage et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel involontaire, l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, etc. Cet ensemble de données contient des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres de l'OCDE.

Les données disponibles pour l'Afrique du Sud, le Brésil et la Fédération de Russie sont incluses dans la plupart des tableaux en complément des données sur les 34 pays membres de l'OCDE. Pour les années récentes, ces données sont des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles basées sur les enquêtes sur la population active, sauf dans les tableaux B et C pour le Chili où elles se réfèrent aux données du quatrième trimestre avant 2010 et aux moyennes annuelles depuis cette date. Les données présentées pour un certain nombre de pays européens dans les tableaux B, C, E, F et H se réfèrent aux données de l'Enquête européenne sur les forces du travail (EFT-UE) qui produit des séries plus cohérentes et comparables dans le temps que les données provenant des enquêtes nationales sur la population active (par exemple pour la France).

Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : « Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international. »

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement à l'analyse et aux prévisions utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE telles que rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans certains tableaux et graphiques des chapitres 1 et 2 du présent volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet (www.oecd.orgs/emploi/basededonnees) qui contient des séries de données sur le marché du travail des pays de l'OCDE : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le sexe et le groupe d'âge, niveau d'éducation, situation dans la profession et secteur d'activité, taux d'activité et taux de chômage, statistiques sur le travail à temps partiel, durée du chômage, ancienneté dans l'emploi, etc. Cette base de données présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les performances sur le marché du travail et

sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries contiennent des données sur :

- Les heures annuelles travaillées pour permettre des comparaisons dans le temps.
- Les salaires annuels moyens bruts par salarié en équivalent plein-temps.
- La ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de revenu et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire.
- Les gains bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe.
- Le salaire minimum légal.
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail.
- Les taux de syndicalisation dans les pays membres de l'OCDE.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé.

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : Dans la plupart des pays, les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries des taux de chômage harmonisés.

Tableaux B à F et tableau H : La plupart des ruptures de séries mentionnées ci-dessous résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et de chômage et, dans une certaine mesure, sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu avec des résultats trimestrielles* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), Belgique (1998/99), Danemark (1993/94), Espagne (1998/99), Estonie (1999/2000), Finlande (1999/2000, résultats mensuels), France (2002/03), Grèce (1997/98), Hongrie (2005/06, résultats mensuels), Irlande (1996/97/98), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007), Norvège (1995/96), Pays-Bas (1999/2000), Pologne (1998/99/2000), Portugal (1997/98), République tchèque (1996/97), République slovaque (1997/98), Royaume-Uni (1991/92), Slovénie (1996/97/98) et Suède (1992/93, résultats mensuels).
- *Révision de la structure de l'enquête* : Allemagne (2010/11), Espagne (2004/05), Grèce (1997/98), Portugal (1997/98), République slovaque (1998/99), Turquie (1999/2000, résultats semestriels à trimestriels et résultats mensuels pour 2004/05). Au Mexique, introduction d'une nouvelle enquête depuis 1995 (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* – ENOE) avec un nouveau questionnaire par rapport à la précédente enquête. Introduction d'une nouvelle enquête au Chili depuis avril 2010 (voir ci-dessous).
- *Changement dans la définition opérationnelle de l'emploi* :
 - ❖ Application plus nette du critère d'« au moins une heure travaillée dans un emploi rémunéré » au Chili dans *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE) à partir de 2010.

Principales ruptures dans les séries (suite)

- **Changement dans la définition opérationnelle du chômage** portant sur :
 - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule au service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/01), France (2002/03).
 - ❖ Le critère de disponibilité pour commencer un emploi est modifié de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » pour concorder avec la définition opérationnelle utilisée dans les autres pays de l'Union européenne : Suède (2004/05). Au Chili, ce critère n'existait pas avant 2010 dans l'enquête *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) et a été introduit dans la nouvelle enquête (*Nueva Encuesta Nacional de Empleo* – NENE) depuis 2010.
 - ❖ Les personnes mises à pied sont considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/06).
 - ❖ La durée de la recherche active d'un emploi est passée de une à quatre semaines : Corée (1999/2000). Ce changement est intervenu en juin 2005, mais les données ont été révisées depuis 2000 pour tenir compte de ce changement. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi est passée de « les deux derniers mois » à « les quatre semaines précédentes incluant la semaine de l'enquête ».
 - ❖ Les autres changements sont sans impact majeur : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- **Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage** : En Allemagne (2010/11), le nouveau questionnaire permet une meilleure couverture des emplois à faible contenu horaire. Cela entraîne une hausse plus que normale des chiffres d'emploi. En Espagne (2004/05), cela entraîne principalement une hausse de l'emploi, et un impact sur les estimations du chômage en Norvège (2005/06) et en Suède (2004/05).
- **Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires** : République tchèque (1996/97), République slovaque (1999/2000), Royaume-Uni (2005/06) et Suisse (2009/10). Cependant, il n'y a pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- **Introduction d'un nouveau questionnaire harmonisé avec les recommandations de l'Union européenne** : Suède (2004/05) et Turquie (2003/04).
- **Baisse de la limite inférieure d'âge de 16 à 15 ans** : Norvège (2005/06). En outre, depuis 2006, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge exact durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint en cours d'année comme c'était le cas auparavant.
- **Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation** : Espagne (1995/96), États-Unis (1999/2000), Israël (2007/08), Mexique (2009/10), Royaume-Uni (séries révisées depuis 1992), Turquie (2006/07).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries de l'emploi et du chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés sur Internet : www.oecd.org/emploi/perspectives.

Le processus d'adhésion de la Fédération de Russie est actuellement en cours.

Tableau A. **Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE**

En pourcentage de la population active civile

	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australie	9.6	8.5	6.3	6.8	6.4	5.9	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1
Autriche	..	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.7	4.4	3.8	4.8	4.4	4.2
Belgique	6.4	9.7	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.2	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2
Canada	10.3	9.5	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0	6.1	8.3	8.0	7.4
Chili	8.2	7.3	9.7	9.9	9.8	9.5	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	10.8	8.2	7.1
Rép. tchèque	..	4.1	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7
Danemark	7.9	6.8	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4	6.1	7.5	7.6
Estonie	..	..	13.7	12.6	10.3	10.0	9.6	7.9	5.9	4.7	5.6	13.9	16.9	12.5
Finlande	6.6	15.1	9.6	9.1	9.1	9.1	8.9	8.3	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8
France	8.5	10.5	9.0	8.2	8.3	8.9	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5	9.8	9.7
Allemagne	5.5	8.2	8.0	7.9	8.7	9.8	10.5	11.3	10.2	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9
Grèce	..	9.1	11.2	10.7	10.3	9.8	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6	17.7
Hongrie	..	10.4	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	10.9
Islande	..	4.9	2.3	2.3	3.3	3.4	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.5	7.1
Irlande	14.8	12.3	4.2	4.0	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3	11.9	13.7	14.5
Israël ^a	..	6.9	8.8	9.3	10.3	10.7	10.4	9.0	8.4	7.3	6.1	7.5	6.7	5.6
Italie	8.5	11.2	10.1	9.1	8.6	8.5	8.0	7.7	6.8	6.2	6.7	7.8	8.4	8.5
Japon	2.1	3.1	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1	4.6
Corée	2.5	2.1	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2	3.6	3.7	3.4
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.2	4.6	4.8
Mexique	2.7	6.2	2.5	2.8	3.0	3.4	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.3	5.2
Pays-Bas	4.8	7.0	3.0	2.6	3.1	4.1	5.1	5.3	4.3	3.6	3.1	3.7	4.5	4.4
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	5.5	5.3	4.8	4.1	3.8	3.9	3.7	4.2	6.1	6.5	6.5
Norvège	5.5	5.5	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.1	3.5	3.3
Pologne	..	13.3	16.2	18.3	20.0	19.7	19.0	17.8	13.9	9.7	7.2	8.2	9.6	9.7
Portugal	4.2	7.2	4.5	4.6	5.7	7.1	7.5	8.6	8.6	8.9	8.5	10.6	12.0	12.9
Rép. slovaque	..	13.1	18.7	19.3	18.7	17.6	18.2	16.2	13.3	11.2	9.5	12.0	14.4	13.6
Slovénie	..	..	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2
Espagne	14.5	20.1	11.7	10.5	11.4	11.4	10.9	9.2	8.5	8.3	11.4	18.0	20.1	21.7
Suède	3.1	8.8	5.6	5.9	6.0	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.4	7.5
Suisse	..	3.2	2.5	2.2	2.9	3.9	4.1	4.2	3.8	3.4	3.2	4.1	4.2	3.8
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	9.2	8.7	8.8	9.7	12.5	10.6	8.8
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0
OCDE ^b	6.5	7.3	6.1	6.3	6.9	7.0	6.9	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	8.0

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 34 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives de la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail du Bureau international du travail. Autant que faire se peut, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes sur la population active. Pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Turquie, les taux de chômage sont calculés par l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). L'OCDE est responsable de la collecte de données et du calcul des taux de chômage pour les autres pays de l'OCDE. Pour une description détaillée, voir les notes méthodologiques à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/21/15/44743435.pdf.

a) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

b) Moyenne pondérée.

Source : OCDE (2012), *Principaux indicateurs économiques*, Paris, juin.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661269>

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a**

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australie	67.7	69.3	73.2	72.0	72.4	72.7	74.1	74.0	76.5	76.4	76.5	76.7	8.6	6.4	4.3	5.7	5.3	5.2
Autriche	68.7	68.3	72.1	71.6	71.7	72.1	71.4	70.8	75.0	75.3	75.1	75.3	3.7	3.5	3.9	4.8	4.5	4.2
Belgique	56.3	60.9	62.4	61.6	62.0	61.9	62.1	65.2	67.1	66.9	67.7	66.7	9.4	6.6	7.0	8.0	8.4	7.2
Canada	67.5	70.9	73.6	71.5	71.5	72.0	74.7	76.2	78.5	78.0	77.8	77.8	9.6	6.9	6.2	8.4	8.1	7.5
Chili	..	53.3	57.3	56.1	59.3	61.3	..	58.8	62.3	62.3	64.8	66.2	..	9.4	8.0	10.0	8.4	7.4
République tchèque	69.4	65.2	66.6	65.4	65.0	65.7	72.3	71.6	69.7	70.1	70.2	70.5	4.0	8.8	4.4	6.8	7.4	6.8
Danemark	73.9	76.4	77.9	75.3	73.3	73.1	79.5	80.0	80.7	80.2	79.4	79.3	7.0	4.5	3.5	6.1	7.6	7.7
Estonie	65.9	61.0	69.7	63.5	61.0	65.2	72.9	70.8	73.9	73.9	73.7	74.7	9.7	13.8	5.6	14.0	17.2	12.7
Finlande	61.9	67.5	71.3	68.4	68.3	69.2	73.2	74.9	76.1	74.6	74.6	75.1	15.4	9.8	6.4	8.4	8.5	7.9
France	59.5	61.7	64.8	64.0	63.8	63.8	67.6	68.8	70.0	70.5	70.5	70.4	11.9	10.3	7.4	9.2	9.4	9.3
Allemagne	64.6	65.6	70.2	70.4	71.2	72.6	70.4	71.1	75.9	76.4	76.6	77.2	8.2	7.8	7.6	7.8	7.2	6.0
Grèce	54.5	55.9	61.9	61.2	59.6	55.6	60.1	63.0	67.1	67.8	68.2	67.7	9.3	11.3	7.8	9.6	12.7	17.9
Hongrie	52.9	56.0	56.7	55.4	55.4	55.8	58.9	59.9	61.5	61.6	62.4	62.7	10.2	6.4	7.9	10.1	11.2	11.0
Islande ^b	80.5	84.6	84.2	78.9	78.9	79.0	84.7	86.6	86.9	85.3	85.5	85.2	5.0	2.3	3.0	7.4	7.7	7.2
Irlande	54.1	65.0	68.1	62.5	60.4	59.6	61.8	68.1	72.3	71.3	70.2	69.8	12.4	4.6	5.8	12.2	13.9	14.6
Israël ^c	56.5	56.1	59.8	59.2	60.2	60.9	60.8	61.5	63.8	64.1	64.5	64.6	7.0	8.9	6.2	7.7	6.8	5.7
Italie	51.2	53.9	58.7	57.5	56.9	56.9	57.9	60.3	63.0	62.4	62.2	62.3	11.7	10.6	6.8	7.9	8.5	8.5
Japon	69.2	68.9	70.7	70.0	70.1	70.3	71.5	72.5	73.8	73.9	74.0	73.8	3.3	5.0	4.2	5.3	5.3	4.8
Corée	63.5	61.5	63.8	62.9	63.3	63.9	64.9	64.4	66.0	65.4	65.8	66.2	2.1	4.6	3.3	3.8	3.8	3.5
Luxembourg	58.5	62.7	63.4	65.2	65.2	64.6	60.3	64.2	66.8	68.7	68.2	67.9	2.9	2.4	5.1	5.2	4.4	4.9
Mexique	57.2	60.1	61.3	59.4	60.3	59.8	61.5	61.7	63.6	62.8	63.7	63.3	7.1	2.6	3.6	5.4	5.4	5.4
Pays-Bas	65.1	72.1	75.9	75.6	74.7	74.9	70.1	74.3	78.3	78.5	78.2	78.4	7.1	3.1	3.0	3.7	4.5	4.4
Nouvelle-Zélande	69.7	70.4	74.7	72.9	72.3	72.6	74.5	75.1	78.0	77.8	77.5	77.8	6.5	6.2	4.3	6.3	6.7	6.7
Norvège ^b	73.5	77.9	78.1	76.5	75.4	75.3	77.4	80.7	80.2	79.0	78.2	78.0	5.0	3.5	2.6	3.2	3.7	3.3
Pologne	58.1	55.0	59.2	59.3	59.3	59.7	67.4	65.8	63.8	64.7	65.6	66.1	13.7	16.4	7.2	8.3	9.7	9.8
Portugal	63.2	68.3	68.2	66.3	65.6	64.2	68.4	71.2	74.2	73.7	74.0	74.1	7.6	4.2	8.1	10.0	11.4	13.4
République slovaque	60.2	56.8	62.3	60.2	58.8	59.5	69.3	69.9	68.9	68.4	68.7	68.8	13.1	18.8	9.6	12.1	14.4	13.6
Slovénie	..	..	68.6	67.5	66.2	64.4	..	..	71.8	71.8	71.5	70.3	..	..	4.5	6.0	7.4	8.3
Espagne ^d	48.3	57.4	65.3	60.6	59.4	58.5	62.6	66.7	73.7	74.0	74.4	74.7	22.8	13.9	11.4	18.1	20.2	21.8
Suède ^b	72.2	74.3	75.8	72.3	72.7	74.1	79.5	79.0	80.8	78.9	79.5	80.3	9.2	5.9	6.1	8.5	8.5	7.6
Suisse	76.4	78.4	79.5	79.0	78.6	79.3	79.1	80.6	82.3	82.5	82.4	82.8	3.4	2.7	3.4	4.2	4.6	4.2
Turquie	52.4	48.9	44.9	44.3	46.3	48.4	56.8	52.4	50.6	51.7	52.7	53.8	7.8	6.7	11.2	14.3	12.1	10.0
Royaume-Uni ^b	69.2	72.2	72.7	70.6	70.3	70.4	75.8	76.4	76.8	76.6	76.3	76.5	8.7	5.5	5.4	7.8	7.9	8.0
États-Unis ^b	72.5	74.1	70.9	67.6	66.7	66.6	76.9	77.2	75.3	74.6	73.9	73.3	5.6	4.0	5.8	9.4	9.8	9.1
OCDE moyenne pondérée	64.2	65.4	66.5	64.7	64.6	64.8	69.5	69.9	70.8	70.6	70.6	70.6	7.6	6.3	6.1	8.3	8.5	8.2
Brésil	..	..	68.3	67.6	..	..	..	..	73.7	73.9	..	..	..	..	7.3	8.5	..	..
Fédération de Russie	64.0	62.9	68.7	66.9	67.4	67.8	70.7	70.4	73.4	73.1	72.9	72.7	9.5	10.7	6.4	8.5	7.5	6.7
Afrique de Sud	..	..	44.8	42.7	40.8	40.8	..	..	58.0	56.1	54.3	54.4	..	..	22.8	23.9	24.9	24.9

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)**

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australie	76.4	77.1	79.7	77.8	78.6	78.7	83.9	82.5	83.0	82.6	82.9	82.9	9.0	6.6	4.1	5.9	5.2	5.0
Autriche	78.6	77.3	78.5	76.9	77.1	77.8	81.2	79.9	81.4	81.0	80.9	81.1	3.2	3.3	3.6	5.1	4.6	4.1
Belgique	66.9	69.8	68.6	67.2	67.4	67.1	72.3	73.8	73.3	72.8	73.4	72.3	7.4	5.3	6.5	7.8	8.2	7.2
Canada	73.4	76.2	77.2	73.9	74.2	75.0	81.5	81.9	82.7	81.7	81.5	81.5	9.9	7.0	6.7	9.6	8.9	8.0
Chili	..	71.9	72.6	70.0	72.1	73.6	..	78.9	78.1	77.3	77.8	78.6	..	9.0	7.0	9.4	7.4	6.3
République tchèque	77.9	73.6	75.4	73.8	73.5	74.0	80.6	79.4	78.1	78.5	78.6	78.7	3.4	7.4	3.5	5.9	6.5	5.9
Danemark	80.7	80.7	81.6	78.0	75.6	75.9	85.6	84.0	84.3	83.6	82.6	82.3	5.7	4.0	3.2	6.8	8.5	7.9
Estonie	71.6	65.4	73.5	64.1	61.5	67.8	79.9	76.7	78.0	77.4	76.7	78.1	10.5	14.7	5.9	17.3	19.7	13.3
Finlande	64.8	70.5	73.4	68.9	69.7	70.9	76.7	77.6	78.1	75.8	76.7	77.5	15.5	9.1	6.0	9.1	9.2	8.5
France	67.3	68.8	69.5	68.3	68.1	68.1	74.8	75.3	74.7	75.0	74.9	74.7	10.1	8.6	6.9	8.9	9.1	8.9
Allemagne	73.7	72.9	75.9	75.5	76.1	77.4	79.5	78.9	82.1	82.2	82.4	82.6	7.2	7.6	7.5	8.2	7.6	6.3
Grèce	72.2	71.3	75.0	73.5	70.9	65.9	77.2	77.1	79.1	79.0	78.9	77.7	6.4	7.5	5.1	7.0	10.1	15.2
Hongrie	60.2	62.7	63.0	61.1	60.4	61.2	67.9	67.5	68.3	68.2	68.3	68.8	11.4	7.1	7.7	10.3	11.6	11.0
Islande ^b	84.0	88.2	87.8	80.6	80.6	80.8	88.4	89.8	90.9	88.4	88.2	87.8	5.0	1.8	3.4	8.9	8.6	8.1
Irlande	66.7	76.1	75.7	67.3	64.5	63.3	76.2	79.8	81.2	79.6	77.9	77.2	12.5	4.6	6.8	15.5	17.2	18.0
Israël ^c	65.0	61.4	64.1	62.5	63.4	64.3	69.0	67.1	68.1	67.8	68.2	68.2	5.7	8.6	5.8	7.7	6.9	5.7
Italie	67.0	68.2	70.3	68.6	67.7	67.5	73.6	74.3	74.4	73.7	73.3	73.1	9.0	8.2	5.6	6.9	7.7	7.7
Japon	81.9	80.9	81.6	80.2	80.0	80.2	84.5	85.2	85.2	84.8	84.8	84.4	3.1	5.1	4.3	5.5	5.6	5.0
Corée	76.8	73.1	74.4	73.6	73.9	74.5	78.7	77.1	77.3	76.9	77.1	77.4	2.4	5.1	3.7	4.3	4.1	3.7
Luxembourg	74.3	75.0	71.5	73.2	73.1	72.1	75.9	76.4	74.7	76.6	76.0	75.0	2.1	1.8	4.3	4.4	3.8	3.9
Mexique	79.9	82.8	80.7	77.7	78.5	77.8	85.2	84.7	83.5	82.3	83.0	82.3	6.2	2.3	3.4	5.6	5.4	5.5
Pays-Bas	76.0	81.2	82.4	81.5	80.0	79.8	80.8	83.2	84.8	84.6	83.8	83.6	5.9	2.5	2.8	3.7	4.5	4.5
Nouvelle-Zélande	78.2	77.9	80.9	78.6	78.2	78.2	83.7	83.2	84.4	83.9	83.6	83.6	6.5	6.4	4.2	6.3	6.4	6.6
Norvège ^b	78.1	81.7	80.6	78.4	77.4	77.2	82.4	84.8	82.9	81.4	80.8	80.1	5.2	3.6	2.8	3.7	4.2	3.5
Pologne	64.7	61.2	66.3	66.1	65.6	66.3	73.9	71.7	70.9	71.8	72.4	73.0	12.5	14.6	6.5	7.9	9.4	9.1
Portugal	72.1	76.3	74.0	71.1	70.1	68.1	77.3	78.9	79.5	78.5	78.2	78.5	6.8	3.3	6.9	9.4	10.4	13.2
République slovaque	67.6	62.2	70.0	67.6	65.2	66.3	77.3	76.8	76.4	76.3	76.0	76.7	12.6	19.0	8.4	11.4	14.3	13.6
Slovénie	..	..	72.7	71.0	69.6	67.7	..	..	75.8	75.6	75.4	73.9	..	..	4.1	6.1	7.6	8.3
Espagne ^b	64.0	72.7	74.6	67.5	65.6	64.1	78.0	80.4	83.0	82.2	81.9	81.5	17.9	9.6	10.1	17.8	19.8	21.3
Suède ^b	73.5	76.3	78.3	74.2	75.0	76.3	81.7	81.5	83.3	81.4	82.2	82.7	10.0	6.3	5.9	8.8	8.7	7.7
Suisse	87.3	87.3	85.4	84.4	84.6	85.3	90.0	89.4	88.0	87.8	88.3	88.7	3.0	2.4	2.9	3.9	4.3	3.8
Turquie	74.6	71.7	66.6	64.6	66.7	69.3	81.1	76.9	74.8	75.2	75.4	76.4	8.0	6.8	11.0	14.2	11.7	9.4
Royaume-Uni ^b	76.1	78.9	78.6	75.7	75.3	75.5	84.7	84.1	83.4	83.1	82.5	82.7	10.2	6.1	5.8	8.9	8.8	8.7
États-Unis ^b	79.5	80.6	76.4	72.0	71.1	71.4	84.3	83.9	81.4	80.4	79.6	78.9	5.6	3.9	6.2	10.5	10.7	9.5
OCDE moyenne pondérée	75.4	76.1	75.6	72.9	72.7	73.0	81.2	80.9	80.4	79.8	79.7	79.5	7.1	5.9	6.0	8.7	8.7	8.2
Brésil	..	..	80.6	79.7	..	..	..	..	85.1	85.1	..	..	..	..	5.3	6.3	..	..
Fédération de Russie	69.3	67.2	73.0	70.7	71.6	72.2	76.8	75.4	78.1	77.7	77.9	77.8	9.7	10.9	6.6	9.1	8.0	7.1
Afrique de Sud	..	..	52.7	49.7	47.7	47.4	..	..	65.8	63.7	61.8	61.2	..	..	19.8	22.0	22.8	22.5

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)**

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011	1995	2000	2008	2009	2010	2011
Australie	59.0	61.4	66.7	66.3	66.2	66.7	64.2	65.4	70.0	70.1	70.0	70.5	8.1	6.1	4.6	5.5	5.5	5.4
Autriche	58.9	59.4	65.8	66.4	66.4	66.5	61.6	61.8	68.6	69.6	69.3	69.5	4.4	3.8	4.2	4.6	4.3	4.4
Belgique	45.4	51.9	56.2	56.0	56.5	56.7	51.7	56.6	60.8	60.9	61.8	61.1	12.3	8.3	7.6	8.1	8.6	7.2
Canada	61.6	65.6	70.1	69.0	68.8	68.9	67.8	70.4	74.3	74.3	74.2	74.2	9.2	6.7	5.7	7.1	7.3	7.1
Chili	..	35.1	42.1	42.2	46.7	49.1	..	39.1	46.6	47.4	51.8	53.9	..	10.2	9.7	10.9	9.9	8.9
République tchèque	61.0	56.9	57.6	56.7	56.3	57.2	64.1	63.7	61.0	61.5	61.5	62.2	4.8	10.6	5.7	7.8	8.5	8.0
Danemark	67.0	72.1	74.1	72.7	71.1	70.4	73.3	75.9	77.0	76.8	76.0	76.1	8.6	5.0	3.8	5.4	6.5	7.6
Estonie	60.6	57.0	66.3	63.0	60.5	62.7	66.5	65.3	70.0	70.6	70.9	71.4	8.9	12.8	5.4	10.8	14.7	12.1
Finlande	59.0	64.5	69.0	67.9	66.9	67.5	69.5	72.1	74.0	73.5	72.5	72.7	15.2	10.6	6.8	7.6	7.8	7.2
France	52.0	54.8	60.2	59.9	59.7	59.7	60.6	62.5	65.4	66.1	66.1	66.1	14.2	12.3	7.9	9.4	9.7	9.8
Allemagne	55.3	58.1	64.3	65.2	66.1	67.7	61.1	63.3	69.7	70.4	70.8	71.8	9.5	8.1	7.7	7.4	6.6	5.7
Grèce	38.0	41.3	48.7	48.9	48.1	45.1	44.3	49.7	55.1	56.5	57.6	57.5	14.1	16.9	11.5	13.3	16.4	21.6
Hongrie	45.9	49.6	50.6	49.9	50.6	50.6	50.3	52.6	55.0	55.3	56.7	56.8	8.7	5.7	8.1	9.8	10.8	11.0
Islande ^b	76.8	81.0	80.3	77.2	77.0	77.3	80.9	83.3	82.5	82.0	82.7	82.4	5.0	2.8	2.6	5.8	6.8	6.2
Irlande	41.5	53.8	60.5	57.8	56.4	56.0	47.3	56.4	63.3	62.9	62.6	62.6	12.3	4.5	4.5	8.1	9.9	10.5
Israël ^c	48.1	50.9	55.6	55.9	56.9	57.5	52.7	56.1	59.5	60.5	60.9	60.9	8.7	9.3	6.6	7.6	6.6	5.7
Italie	35.4	39.6	47.2	46.4	46.1	46.5	42.3	46.3	51.6	51.1	51.1	51.5	16.3	14.6	8.6	9.3	9.7	9.7
Japon	56.4	56.7	59.7	59.8	60.1	60.3	58.4	59.6	62.2	62.9	63.2	63.0	3.4	4.7	4.0	5.0	4.8	4.4
Corée	50.5	50.0	53.2	52.2	52.6	53.1	51.4	52.0	54.7	53.9	54.5	54.9	1.8	3.8	2.8	3.2	3.4	3.2
Luxembourg	42.2	50.0	55.1	57.0	57.2	56.9	44.1	51.7	58.7	60.7	60.3	60.7	4.4	3.2	6.1	6.1	5.1	6.3
Mexique	36.0	39.6	44.1	43.0	43.8	43.4	39.5	41.0	45.9	45.2	46.3	45.9	8.8	3.4	4.0	5.0	5.4	5.4
Pays-Bas	53.9	62.7	69.3	69.6	69.4	69.9	59.1	65.2	71.7	72.3	72.6	73.1	8.8	3.9	3.4	3.8	4.5	4.4
Nouvelle-Zélande	61.3	63.2	68.7	67.4	66.7	67.2	65.6	67.2	71.8	72.0	71.8	72.2	6.5	6.0	4.3	6.3	7.0	6.9
Norvège ^b	68.8	74.0	75.4	74.4	73.3	73.4	72.1	76.5	77.4	76.5	75.6	75.8	4.7	3.2	2.5	2.7	3.1	3.1
Pologne	51.8	48.9	52.4	52.8	53.0	53.1	61.0	59.9	57.0	57.8	59.0	59.4	15.1	18.4	8.0	8.8	10.1	10.5
Portugal	54.8	60.5	62.5	61.6	61.1	60.4	59.9	63.8	68.9	69.0	69.9	69.8	8.6	5.2	9.4	10.7	12.5	13.5
République slovaque	53.0	51.5	54.6	52.8	52.3	52.7	61.4	63.2	61.4	60.6	61.3	61.0	13.8	18.6	11.1	12.9	14.6	13.6
Slovénie	..	..	64.2	63.8	62.6	60.9	..	..	67.5	67.9	67.4	66.5	..	..	4.9	5.9	7.2	8.3
Espagne ^b	32.5	42.0	55.7	53.5	53.0	52.8	47.1	52.9	64.1	65.7	66.8	67.9	31.0	20.6	13.1	18.5	20.6	22.3
Suède ^b	70.9	72.2	73.2	70.2	70.3	71.9	77.3	76.4	78.2	76.4	76.7	77.7	8.3	5.4	6.4	8.1	8.3	7.6
Suisse	65.6	69.4	73.5	73.6	72.5	73.2	68.3	71.7	76.6	77.1	76.4	76.7	3.9	3.1	4.0	4.6	5.1	4.5
Turquie	30.2	26.2	23.5	24.2	26.2	27.8	32.7	28.0	26.7	28.4	30.2	31.5	7.5	6.5	11.9	14.7	13.3	11.6
Royaume-Uni ^b	62.5	65.6	66.8	65.6	65.3	65.3	67.1	68.9	70.2	70.2	70.2	70.4	6.9	4.8	4.8	6.5	6.9	7.2
États-Unis ^b	65.8	67.8	65.5	63.4	62.4	62.0	69.7	70.7	69.3	69.0	68.4	67.8	5.7	4.1	5.5	8.2	8.7	8.5
OCDE moyenne pondérée	53.2	55.0	57.6	56.7	56.6	56.7	58.1	59.1	61.4	61.5	61.7	61.8	8.3	7.0	6.2	7.9	8.2	8.1
Brésil	..	..	56.8	56.4	..	..	..	..	62.9	63.5	..	..	..	..	9.8	11.3	..	..
Fédération de Russie	59.0	58.9	64.8	63.4	63.5	63.8	65.0	65.7	69.1	68.9	68.2	68.0	9.2	10.5	6.1	7.9	7.0	6.2
Afrique de Sud	..	..	37.4	36.2	34.4	34.6	..	..	50.8	49.0	47.4	47.9	..	..	26.4	26.2	27.5	27.8

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population, ou par le rapport du chômage à la population active.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

c) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Les ratios autres que le taux de chômage sont sous-estimés. Voir le fichier PDF ci-dessous.Source et définitions : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661288>

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australie	Taux de chômage	15.4	12.1	11.5	11.5	11.3	6.6	5.1	4.5	4.0	3.9	7.6	4.3	3.4	3.3	3.3
	Taux d'activité	71.8	70.6	69.2	68.6	68.4	80.5	80.4	82.9	82.8	83.1	45.2	48.3	61.1	62.7	63.2
	Rapport emploi/population	60.8	62.1	61.2	60.7	60.7	75.2	76.3	79.1	79.5	79.8	41.7	46.2	59.0	60.6	61.1
Autriche	Taux de chômage	5.2	5.1	10.0	8.8	8.3	3.4	3.1	4.2	4.0	3.6	3.8	5.2	2.4	2.2	3.2
	Taux d'activité	60.3	55.7	60.5	58.8	59.9	83.5	85.2	87.7	87.7	88.1	31.4	29.8	42.1	43.4	42.9
	Rapport emploi/population	57.2	52.8	54.5	53.6	54.9	80.6	82.5	84.0	84.2	84.9	30.2	28.3	41.1	42.4	41.5
Belgique	Taux de chômage	21.5	15.2	21.9	22.4	18.7	8.3	5.8	6.8	7.3	6.4	4.0	3.2	5.1	4.6	4.0
	Taux d'activité	33.9	35.7	32.4	32.5	32.0	80.4	82.8	85.6	86.3	84.7	24.2	25.9	37.2	39.2	40.3
	Rapport emploi/population	26.6	30.3	25.3	25.2	26.0	73.8	77.9	79.8	80.0	79.3	23.3	25.0	35.3	37.3	38.7
Canada	Taux de chômage	14.8	12.7	15.2	14.8	14.1	8.5	5.8	7.1	6.9	6.2	8.3	5.5	6.9	6.6	6.7
	Taux d'activité	63.2	64.4	65.5	64.5	64.6	83.3	84.8	86.4	86.4	86.4	47.1	50.9	61.9	62.5	62.9
	Rapport emploi/population	53.8	56.2	55.5	55.0	55.4	76.2	79.9	80.3	80.5	81.0	43.2	48.1	57.6	58.3	58.7
Chili	Taux de chômage	..	21.3	22.6	18.6	17.5	..	7.6	8.5	7.1	6.0	..	5.6	5.3	4.3	3.9
	Taux d'activité	..	33.6	33.3	37.5	38.4	..	70.4	75.6	77.6	79.0	..	50.3	58.4	60.6	62.2
	Rapport emploi/population	..	26.4	25.8	30.5	31.7	..	65.0	69.2	72.1	74.2	..	47.5	55.4	58.0	59.7
République tchèque	Taux de chômage	7.8	17.0	16.6	18.3	18.0	3.3	7.7	5.9	6.4	5.9	2.9	5.2	5.7	6.5	5.8
	Taux d'activité	50.6	46.1	31.8	30.9	30.1	89.2	88.4	87.7	87.8	88.0	35.9	38.2	49.6	49.7	50.6
	Rapport emploi/population	46.6	38.3	26.5	25.2	24.7	86.3	81.6	82.5	82.2	82.8	34.8	36.3	46.8	46.5	47.6
Danemark	Taux de chômage	9.9	6.7	11.8	14.0	14.2	6.2	4.1	5.2	6.6	6.6	8.0	4.0	4.1	5.5	5.7
	Taux d'activité	73.2	71.9	70.9	67.5	67.1	87.1	87.9	89.4	88.7	88.2	53.6	56.9	60.8	61.8	63.2
	Rapport emploi/population	65.9	67.1	62.5	58.1	57.5	81.7	84.3	84.7	82.8	82.3	49.3	54.6	58.2	58.4	59.5
Estonie	Taux de chômage	13.9	23.0	26.8	32.0	21.6	9.4	12.8	12.9	15.2	11.6	6.2	9.6	9.4	16.2	11.6
	Taux d'activité	49.1	42.8	40.4	38.8	41.2	89.4	86.9	87.6	88.1	88.3	45.2	48.6	66.6	64.2	64.5
	Rapport emploi/population	42.3	32.9	29.6	26.4	32.3	81.0	75.7	76.2	74.6	78.1	42.4	44.0	60.4	53.8	57.1
Finlande	Taux de chômage	27.0	20.3	21.6	20.3	18.9	13.1	8.0	6.6	6.9	6.2	20.3	9.4	6.3	6.5	6.5
	Taux d'activité	45.7	53.8	49.2	50.8	52.2	87.6	87.9	88.2	87.6	87.6	43.2	46.6	59.3	60.2	60.9
	Rapport emploi/population	33.4	42.9	38.5	40.5	42.3	76.1	80.9	82.4	81.5	82.3	34.4	42.3	55.6	56.3	57.0
France	Taux de chômage	27.1	20.6	23.2	22.9	22.1	10.5	9.3	7.7	8.0	8.1	6.5	7.4	6.2	6.7	6.6
	Taux d'activité	35.7	35.6	39.8	39.3	38.4	86.1	86.4	88.8	88.9	88.5	31.4	31.6	41.5	42.5	44.3
	Rapport emploi/population	26.1	28.3	30.5	30.3	29.9	77.1	78.4	82.0	81.7	81.3	29.4	29.3	38.9	39.7	41.4
Allemagne	Taux de chômage	8.2	8.4	11.0	9.7	8.5	7.7	7.0	7.3	6.6	5.5	11.7	12.3	8.0	7.7	6.5
	Taux d'activité	53.5	51.5	52.3	51.8	52.7	83.1	85.3	87.2	87.3	87.7	42.4	42.9	61.0	62.5	64.0
	Rapport emploi/population	49.1	47.2	46.6	46.8	48.2	76.8	79.3	80.8	81.5	82.8	37.4	37.6	56.1	57.7	59.9
Grèce	Taux de chômage	27.9	29.5	25.8	32.9	44.4	7.3	9.6	8.9	12.0	17.1	3.4	3.8	4.6	6.3	8.5
	Taux d'activité	36.7	38.1	30.9	30.3	29.2	74.2	77.6	82.8	83.3	83.2	41.9	40.6	44.2	45.1	43.1
	Rapport emploi/population	26.5	26.9	22.9	20.4	16.3	68.8	70.2	75.4	73.3	69.0	40.5	39.0	42.2	42.3	39.4
Hongrie	Taux de chômage	18.6	12.7	26.5	26.6	26.1	8.9	5.7	9.1	10.4	10.1	5.4	3.0	6.3	7.8	8.7
	Taux d'activité	38.4	37.2	24.6	24.9	24.7	77.6	77.3	80.2	80.9	81.3	18.1	22.6	35.0	37.3	39.2
	Rapport emploi/population	31.3	32.5	18.1	18.3	18.3	70.7	73.0	72.9	72.5	73.1	17.1	21.9	32.8	34.4	35.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islande ^a	Taux de chômage	11.0	4.7	16.0	16.2	14.6	3.7	1.7	6.2	6.3	5.6	4.1	1.7	3.6	4.4	5.4
	Taux d'activité	61.7	71.6	73.4	74.0	74.1	92.5	92.2	89.3	89.4	89.0	88.7	85.7	83.8	84.2	84.1
	Rapport emploi/population	54.9	68.2	61.7	62.1	63.3	89.1	90.6	83.8	83.7	84.0	85.1	84.2	80.8	80.5	79.5
Irlande	Taux de chômage	19.1	7.6	25.9	28.7	30.3	11.1	4.0	10.8	12.6	13.5	7.8	2.7	6.0	8.2	9.0
	Taux d'activité	46.1	53.4	49.0	43.1	40.4	72.8	78.6	81.3	81.0	80.7	42.7	46.4	55.2	55.3	55.9
	Rapport emploi/population	37.3	49.4	36.3	30.7	28.1	64.7	75.5	72.6	70.8	69.8	39.4	45.2	51.9	50.8	50.8
Israël ^b	Taux de chômage	14.9	16.9	14.6	13.7	11.6	5.5	7.5	6.9	6.0	5.1	4.8	6.8	5.4	4.8	4.2
	Taux d'activité	34.9	33.9	31.4	31.3	30.0	75.4	76.1	78.2	78.7	78.8	50.1	50.0	62.1	62.9	63.9
	Rapport emploi/population	29.7	28.2	26.8	27.0	26.6	71.2	70.4	72.8	73.9	74.8	47.7	46.6	58.8	59.8	61.2
Italie	Taux de chômage	31.9	29.7	25.4	27.9	29.1	8.8	8.5	7.0	7.6	7.5	3.9	4.5	3.4	3.6	3.9
	Taux d'activité	40.1	39.5	29.1	28.4	27.4	71.8	74.3	77.2	76.9	76.9	29.6	29.0	37.0	38.0	39.5
	Rapport emploi/population	27.3	27.8	21.7	20.5	19.4	65.5	68.0	71.9	71.1	71.1	28.4	27.7	35.7	36.6	37.9
Japon	Taux de chômage	6.1	9.2	9.1	9.2	8.0	2.6	4.1	4.9	4.9	4.4	3.7	5.6	4.6	5.0	4.4
	Taux d'activité	47.6	47.0	43.9	43.1	42.5	81.4	81.9	83.7	84.0	83.9	66.2	66.5	68.7	68.7	68.2
	Rapport emploi/population	44.7	42.7	39.9	39.2	39.1	79.3	78.6	79.6	79.9	80.2	63.7	62.8	65.5	65.2	65.1
Corée	Taux de chômage	6.3	10.8	9.8	9.8	9.6	1.6	4.0	3.6	3.5	3.2	0.9	2.9	2.3	2.9	2.5
	Taux d'activité	36.9	33.0	25.4	25.5	25.5	75.4	75.2	76.0	76.4	76.9	64.1	59.5	61.8	62.7	63.7
	Rapport emploi/population	34.6	29.4	22.9	23.0	23.1	74.2	72.2	73.3	73.8	74.4	63.6	57.8	60.4	60.9	62.1
Luxembourg	Taux de chômage	7.2	6.4	17.2	14.2	16.8	2.5	2.0	4.2	3.9	4.3	0.3	1.4	3.0	2.3	2.8
	Taux d'activité	41.2	34.0	32.3	24.7	24.9	73.8	79.8	84.8	85.7	85.6	24.0	27.6	39.4	40.6	40.4
	Rapport emploi/population	38.2	31.8	26.7	21.2	20.7	71.9	78.2	81.2	82.3	82.0	24.0	27.2	38.2	39.6	39.3
Mexique	Taux de chômage	11.3	5.1	10.0	9.4	9.8	5.4	1.8	4.2	4.4	4.4	3.9	1.4	3.1	3.1	2.9
	Taux d'activité	54.4	51.5	45.8	47.4	46.6	67.3	68.6	72.4	73.1	72.8	52.0	52.4	54.2	56.3	55.0
	Rapport emploi/population	48.2	48.9	41.2	42.9	42.0	63.7	67.4	69.4	69.8	69.5	50.0	51.7	52.5	54.5	53.4
Pays-Bas	Taux de chômage	12.8	6.1	7.7	8.7	7.7	6.1	2.5	2.9	3.6	3.8	3.0	2.1	3.3	4.0	4.1
	Taux d'activité	64.5	70.8	70.8	69.0	68.9	79.9	83.1	87.9	87.8	87.5	30.3	38.5	55.1	56.3	58.5
	Rapport emploi/population	56.3	66.5	65.3	63.0	63.6	75.0	81.0	85.4	84.6	84.2	29.4	37.6	53.3	54.1	56.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	12.3	13.6	16.6	17.1	17.3	5.2	4.7	4.4	4.9	4.9	3.3	4.7	3.2	3.4	3.3
	Taux d'activité	67.1	62.8	61.9	60.4	60.3	81.5	82.1	84.3	84.1	84.6	51.9	59.7	74.5	75.9	76.2
	Rapport emploi/population	58.9	54.2	51.6	50.1	49.9	77.3	78.3	80.6	80.0	80.4	50.1	56.9	72.1	73.3	73.7
Norvège ^a	Taux de chômage	11.9	10.2	9.2	9.3	8.6	4.1	2.6	2.5	3.1	2.7	2.6	1.3	1.1	1.4	1.3
	Taux d'activité	55.9	64.7	58.5	57.4	56.2	85.9	87.6	88.1	87.4	87.1	64.8	68.0	69.5	69.6	70.5
	Rapport emploi/population	49.2	58.1	53.2	52.0	51.4	82.4	85.3	86.0	84.7	84.7	63.1	67.1	68.7	68.6	69.6
Pologne	Taux de chômage	31.2	35.2	20.7	23.7	25.8	11.7	13.9	6.9	8.3	8.3	5.9	9.4	6.3	7.1	6.9
	Taux d'activité	39.7	37.8	33.8	34.5	33.6	84.0	82.4	83.4	84.1	84.2	35.9	31.3	34.5	36.7	39.6
	Rapport emploi/population	27.3	24.5	26.8	26.3	24.9	74.2	70.9	77.6	77.1	77.2	33.8	28.4	32.3	34.0	36.9
Portugal	Taux de chômage	15.7	8.6	20.0	22.3	30.1	6.4	3.5	9.3	10.7	12.0	4.1	3.2	7.7	8.9	10.8
	Taux d'activité	44.5	45.7	39.2	36.7	38.8	84.1	84.8	87.9	88.7	88.4	46.6	52.4	53.9	54.0	53.7
	Rapport emploi/population	37.6	41.8	31.3	28.5	27.1	78.7	81.8	79.7	79.2	77.8	44.6	50.7	49.7	49.2	47.9

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
République slovaque	Taux de chômage	24.8	37.0	27.3	33.6	33.2	11.0	15.5	10.8	12.8	12.0	7.6	12.3	7.7	10.1	10.0
	Taux d'activité	46.3	46.0	31.3	31.0	30.2	88.4	88.4	87.2	86.9	87.0	23.4	24.3	42.9	45.2	46.0
	Rapport emploi/population	34.8	29.0	22.8	20.5	20.2	78.7	74.7	77.8	75.8	76.5	21.7	21.3	39.6	40.6	41.4
Slovénie	Taux de chômage	..	..	13.6	14.7	15.7	..	..	5.3	7.0	7.8	..	..	3.6	4.0	6.3
	Taux d'activité	..	..	40.9	39.9	37.4	..	..	89.6	90.0	90.1	..	..	36.9	36.5	33.3
	Rapport emploi/population	..	..	35.3	34.1	31.5	..	..	84.8	83.7	83.1	..	..	35.6	35.0	31.2
Espagne ^a	Taux de chômage	40.4	25.3	37.9	41.6	46.4	20.0	12.3	16.5	18.6	20.2	12.3	9.4	12.1	14.1	15.0
	Taux d'activité	48.0	48.5	49.5	46.9	45.0	74.4	78.0	84.7	85.5	86.0	36.9	40.9	50.2	50.8	52.3
	Rapport emploi/population	28.6	36.3	30.8	27.4	24.1	59.5	68.4	70.7	69.6	68.7	32.4	37.0	44.1	43.6	44.5
Suède ^a	Taux de chômage	19.5	11.7	24.8	25.2	22.9	7.8	4.9	6.2	6.1	5.5	8.0	6.1	5.2	5.3	4.7
	Taux d'activité	52.8	52.9	51.1	51.5	52.4	89.6	88.2	90.0	90.6	91.0	67.4	69.3	74.0	74.6	76.0
	Rapport emploi/population	42.5	46.7	38.4	38.5	40.4	82.6	83.8	84.4	85.0	86.0	62.0	65.1	70.1	70.6	72.5
Suisse	Taux de chômage	5.5	4.9	8.4	7.8	7.7	3.0	2.3	3.7	4.2	3.6	3.0	2.8	2.7	3.5	3.3
	Taux d'activité	63.6	68.4	67.3	67.8	68.1	86.8	87.4	90.0	89.6	89.7	63.6	65.1	70.2	70.5	71.9
	Rapport emploi/population	60.1	65.1	61.6	62.5	62.9	84.2	85.4	86.7	85.8	86.4	61.7	63.3	68.3	68.0	69.5
Turquie	Taux de chômage	15.6	13.1	25.3	21.7	18.4	5.2	4.9	12.3	10.4	8.6	2.5	2.1	6.4	5.8	4.9
	Taux d'activité	48.6	42.5	38.7	38.3	39.3	63.8	59.6	60.3	61.8	62.9	42.7	37.2	30.1	31.4	33.0
	Rapport emploi/population	41.0	37.0	28.9	30.0	32.1	60.5	56.7	52.9	55.4	57.5	41.7	36.4	28.2	29.6	31.4
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	15.3	11.7	19.0	19.3	20.0	7.4	4.4	6.1	6.1	6.1	7.6	4.4	4.6	4.8	4.8
	Taux d'activité	69.6	69.7	64.0	62.8	62.7	83.3	83.9	85.0	85.0	85.3	51.4	52.7	60.3	59.7	59.6
	Rapport emploi/population	59.0	61.5	51.9	50.7	50.1	77.1	80.2	79.8	79.8	80.1	47.5	50.4	57.5	56.9	56.8
États-Unis ^a	Taux de chômage	12.1	9.3	17.6	18.4	17.3	4.5	3.1	8.3	8.6	7.9	3.6	2.5	6.6	7.1	6.6
	Taux d'activité	66.3	65.8	56.9	55.2	55.0	83.5	84.0	82.6	82.2	81.6	57.2	59.2	64.9	64.9	64.2
	Rapport emploi/population	58.3	59.7	46.9	45.0	45.5	79.7	81.5	75.8	75.1	75.1	55.1	57.8	60.6	60.3	60.0
OCDE moyenne pondérée	Taux de chômage	14.5	12.1	16.7	16.7	16.2	6.4	5.4	7.3	7.5	7.2	5.2	4.9	5.7	6.1	5.8
	Taux d'activité	52.9	51.7	47.9	47.4	47.2	79.9	80.2	81.2	81.4	81.3	48.7	50.1	56.9	57.5	57.8
	Rapport emploi/population	45.3	45.5	39.9	39.5	39.5	74.8	75.9	75.3	75.2	75.4	46.1	47.6	53.6	54.0	54.4
Brésil	Taux de chômage	..	..	17.8	..	..	..	..	6.3	..	..	..	..	3.0	..	..
	Taux d'activité	..	..	62.7	..	..	..	..	82.0	..	..	..	..	55.5	..	..
	Rapport emploi/population	..	..	51.5	..	..	..	..	76.9	..	..	..	..	53.8	..	..
Féd. de Russie	Taux de chômage	18.8	20.7	18.6	17.2	15.5	8.1	9.2	7.2	6.4	5.7	5.6	7.3	5.6	4.9	4.5
	Taux d'activité	49.8	43.2	43.8	43.5	42.4	87.5	87.7	88.6	89.0	89.7	35.5	37.4	49.7	46.6	45.8
	Rapport emploi/population	40.5	34.3	35.6	36.0	35.8	80.4	79.6	82.2	83.3	84.6	33.5	34.6	47.0	44.4	43.8
Afrique de Sud	Taux de chômage	..	..	48.1	50.5	49.8	..	..	20.4	21.4	21.9	..	..	6.3	7.3	6.0
	Taux d'activité	..	..	27.8	25.9	25.2	..	..	73.8	72.1	72.3	..	..	41.9	40.2	40.5
	Rapport emploi/population	..	..	14.4	12.8	12.7	..	..	58.7	56.6	56.5	..	..	39.2	37.3	38.0

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australie	Taux de chômage	15.9	12.8	12.5	11.9	11.9	7.0	5.2	4.5	3.7	3.6	9.3	5.1	3.7	3.7	3.7
	Taux d'activité	73.8	72.3	70.6	69.8	69.1	91.8	90.4	90.3	90.6	90.6	61.4	60.8	69.3	71.3	71.6
	Rapport emploi/population	62.1	63.0	61.7	61.5	60.9	85.4	85.7	86.3	87.2	87.4	55.7	57.7	66.7	68.6	69.0
Autriche	Taux de chômage	4.8	5.0	10.5	8.9	7.9	2.8	2.8	4.4	4.2	3.4	4.2	5.4	2.5	2.5	3.8
	Taux d'activité	64.3	60.6	64.0	63.6	64.9	93.7	94.0	92.6	92.5	92.8	44.7	42.8	52.3	53.0	52.6
	Rapport emploi/population	61.2	57.6	57.3	57.9	59.8	91.1	91.4	88.5	88.7	89.6	42.8	40.5	51.0	51.6	50.6
Belgique	Taux de chômage	19.7	12.9	21.5	22.4	18.7	6.2	4.6	6.7	7.2	6.4	3.8	3.4	5.0	4.2	3.9
	Taux d'activité	36.0	38.7	34.9	35.2	34.1	92.3	92.1	91.8	92.2	90.7	35.9	36.3	45.2	47.6	47.8
	Rapport emploi/population	28.9	33.7	27.4	27.3	27.7	86.5	87.9	85.7	85.5	84.9	34.5	35.1	42.9	45.6	46.0
Canada	Taux de chômage	16.3	13.8	18.0	17.1	15.9	8.7	5.7	8.0	7.3	6.4	8.5	5.5	8.0	7.5	7.1
	Taux d'activité	64.9	65.8	65.7	64.4	64.7	90.9	91.0	90.7	90.5	90.6	58.3	60.7	67.6	68.4	68.4
	Rapport emploi/population	54.3	56.7	53.9	53.4	54.5	83.0	85.8	83.5	83.9	84.8	53.3	57.4	62.2	63.3	63.6
Chili	Taux de chômage	..	19.4	21.5	16.6	15.2	..	7.4	7.8	6.1	5.0	..	6.3	5.8	4.5	3.8
	Taux d'activité	..	42.5	39.7	43.8	44.3	..	94.4	93.6	92.5	92.9	..	76.5	81.5	82.2	82.9
	Rapport emploi/population	..	34.2	31.2	36.6	37.6	..	87.4	86.3	86.9	88.3	..	71.6	76.7	78.5	79.8
République tchèque	Taux de chômage	7.2	16.7	16.6	18.3	18.1	2.6	6.0	4.8	5.2	4.6	2.5	5.0	5.6	6.5	5.9
	Taux d'activité	58.7	51.3	37.3	36.2	35.6	95.4	94.9	95.1	95.5	95.3	52.4	54.5	63.2	62.5	62.6
	Rapport emploi/population	54.5	42.8	31.1	29.6	29.2	92.9	89.3	90.5	90.5	90.9	51.1	51.7	59.6	58.4	58.9
Danemark	Taux de chômage	7.8	6.5	13.3	16.1	15.7	5.0	3.5	5.7	7.3	6.3	6.9	3.9	4.7	6.7	6.6
	Taux d'activité	77.0	75.2	71.7	67.6	67.1	91.8	91.5	92.2	92.0	91.5	67.9	64.5	68.1	67.8	68.3
	Rapport emploi/population	71.0	70.3	62.2	56.7	56.6	87.3	88.3	86.9	85.3	85.7	63.2	61.9	64.9	63.3	63.8
Estonie	Taux de chômage	12.4	22.6	30.3	33.5	22.4	10.5	13.6	15.8	17.6	11.5	7.8	12.1	11.8	19.0	14.5
	Taux d'activité	58.3	49.9	46.0	43.3	45.4	93.1	90.5	91.4	91.4	92.1	60.1	62.2	67.4	64.5	66.7
	Rapport emploi/population	51.1	38.6	32.1	28.8	35.2	83.3	78.2	77.0	75.4	81.5	55.4	54.7	59.4	52.2	57.0
Finlande	Taux de chômage	25.7	18.9	24.5	21.6	19.3	13.2	7.2	7.1	7.4	6.7	21.6	9.3	7.1	7.3	7.6
	Taux d'activité	51.7	56.4	47.2	52.1	53.7	90.7	90.7	90.8	90.6	90.8	44.6	48.1	58.9	60.0	61.4
	Rapport emploi/population	38.4	45.7	35.6	40.8	43.3	78.7	84.1	84.4	83.9	84.7	34.9	43.7	54.7	55.6	56.7
France	Taux de chômage	23.7	19.0	24.0	22.2	21.2	8.7	7.5	7.2	7.5	7.5	6.9	7.3	6.4	6.9	6.5
	Taux d'activité	37.6	38.7	43.1	42.9	41.7	95.1	94.3	94.4	94.2	93.8	36.1	35.4	44.3	45.2	47.1
	Rapport emploi/population	28.7	31.4	32.7	33.4	32.9	86.8	87.3	87.6	87.1	86.7	33.6	32.8	41.5	42.1	44.0
Allemagne	Taux de chômage	8.3	9.2	12.0	10.4	9.1	6.5	6.6	7.6	7.1	5.7	10.6	11.5	8.0	8.1	6.6
	Taux d'activité	56.8	54.7	55.2	54.7	55.2	92.8	93.4	93.2	93.1	93.1	53.9	52.4	69.3	70.7	71.7
	Rapport emploi/population	52.1	49.7	48.6	49.0	50.2	86.8	87.2	86.1	86.5	87.7	48.2	46.4	63.8	65.0	67.0
Grèce	Taux de chômage	19.4	22.1	19.4	26.7	38.5	5.1	6.1	6.4	9.4	14.5	3.6	3.5	4.1	6.2	8.7
	Taux d'activité	41.3	41.0	34.4	33.4	31.8	94.5	94.3	94.4	94.2	93.5	61.1	57.3	60.1	60.2	57.3
	Rapport emploi/population	33.3	31.9	27.7	24.5	19.6	89.7	88.6	88.4	85.3	80.0	58.9	55.3	57.7	56.5	52.3
Hongrie	Taux de chômage	20.7	13.8	28.2	27.9	27.2	9.9	6.2	9.2	10.6	9.8	5.4	3.7	6.4	8.2	9.5
	Taux d'activité	44.6	41.8	27.7	27.7	27.3	86.5	84.4	86.9	87.2	88.3	28.6	34.1	42.6	43.1	44.0
	Rapport emploi/population	35.3	36.0	19.9	20.0	19.9	77.9	79.2	78.9	77.9	79.6	27.1	32.8	39.9	39.6	39.8

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islande ^a	Taux de chômage	13.1	5.7	19.9	18.3	18.4	3.1	1.1	7.2	7.0	5.6	4.2	0.5	4.9	5.1	7.1
	Taux d'activité	63.8	70.1	70.7	71.7	72.3	96.8	96.1	93.7	93.4	92.7	92.7	94.7	89.3	88.4	88.7
	Rapport emploi/population	55.4	66.1	56.7	58.5	59.0	93.9	95.1	86.9	86.9	87.5	88.8	94.2	85.0	83.9	82.4
Irlande	Taux de chômage	20.4	7.3	32.4	34.8	36.3	11.2	4.2	14.0	15.9	16.9	7.5	2.5	7.8	10.5	11.5
	Taux d'activité	49.6	57.7	50.5	44.2	40.6	90.9	92.1	90.8	89.9	89.5	64.1	64.9	67.5	65.3	65.5
	Rapport emploi/population	39.5	53.4	34.1	28.8	25.9	80.7	88.2	78.0	75.6	74.3	59.3	63.3	62.2	58.4	58.0
Israël ^b	Taux de chômage	12.8	17.1	15.7	14.5	11.8	4.3	7.1	6.9	6.2	5.1	4.9	8.1	5.6	5.2	4.6
	Taux d'activité	35.1	32.4	29.1	28.9	28.0	86.0	84.0	83.3	83.8	83.8	69.0	63.9	72.1	72.5	74.1
	Rapport emploi/population	30.6	26.9	24.6	24.7	24.7	82.2	78.1	77.5	78.6	79.5	65.6	58.7	68.0	68.8	70.7
Italie	Taux de chômage	27.0	25.4	23.3	26.8	27.1	6.5	6.3	5.9	6.6	6.6	3.8	4.4	3.7	3.9	4.6
	Taux d'activité	46.0	44.6	34.0	33.2	31.7	90.3	90.6	90.0	89.4	89.2	46.5	42.7	48.5	49.6	50.7
	Rapport emploi/population	33.6	33.2	26.1	24.3	23.1	84.4	84.9	84.7	83.5	83.4	44.7	40.9	46.7	47.7	48.4
Japon	Taux de chômage	6.1	10.4	10.1	10.4	8.9	2.2	3.9	4.9	4.9	4.4	4.7	6.8	5.4	6.1	5.3
	Taux d'activité	48.0	47.4	43.0	42.3	41.7	97.5	97.1	96.1	96.2	95.9	84.8	84.1	84.4	83.9	83.1
	Rapport emploi/population	45.1	42.5	38.7	37.9	38.0	95.3	93.4	91.3	91.4	91.6	80.8	78.4	79.8	78.8	78.7
Corée	Taux de chômage	7.8	13.5	11.9	11.2	12.1	1.9	4.5	4.1	3.8	3.4	1.2	3.9	2.8	3.4	3.0
	Taux d'activité	31.2	28.4	20.4	20.2	20.6	94.6	92.2	90.0	90.3	90.5	79.6	71.3	76.6	77.7	78.9
	Rapport emploi/population	28.8	24.6	18.0	17.9	18.1	92.7	88.0	86.3	86.8	87.5	78.7	68.5	74.5	75.1	76.5
Luxembourg	Taux de chômage	6.7	5.7	16.7	17.6	13.3	1.7	1.4	3.5	3.0	3.3	0.0	2.0	2.4	2.4	3.0
	Taux d'activité	42.4	37.4	34.9	26.8	26.3	93.9	94.2	94.1	94.8	93.9	35.1	38.6	47.7	48.8	48.4
	Rapport emploi/population	39.6	35.3	29.1	22.1	22.8	92.2	92.8	90.8	92.0	90.8	35.1	37.9	46.5	47.7	47.0
Mexique	Taux de chômage	9.2	4.4	9.7	9.0	9.5	5.1	1.5	4.5	4.4	4.4	3.9	1.5	3.9	3.9	3.7
	Taux d'activité	71.8	67.7	59.6	61.8	60.4	94.7	95.2	94.5	94.7	94.3	78.8	79.3	77.8	79.0	77.3
	Rapport emploi/population	65.2	64.7	53.9	56.2	54.6	89.9	93.8	90.2	90.5	90.2	75.7	78.1	74.7	76.0	74.5
Pays-Bas	Taux de chômage	12.0	5.3	8.2	8.8	7.5	5.0	1.9	2.8	3.6	3.9	2.6	2.5	3.4	4.1	4.2
	Taux d'activité	65.5	71.6	71.2	68.5	67.8	92.8	93.2	94.0	93.3	93.0	42.3	50.9	66.8	67.6	68.6
	Rapport emploi/population	57.7	67.9	65.4	62.5	62.7	88.2	91.4	91.4	90.0	89.4	41.1	49.7	64.6	64.8	65.7
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	12.4	14.6	16.0	16.8	18.2	5.3	4.6	4.4	4.4	4.4	3.7	5.5	3.8	3.8	3.2
	Taux d'activité	71.2	65.9	64.2	62.2	62.8	91.8	91.2	91.5	91.8	91.8	65.0	71.9	82.7	82.7	82.8
	Rapport emploi/population	62.4	56.3	53.9	51.8	51.3	87.0	87.0	87.5	87.8	87.8	62.6	67.9	79.5	79.6	80.2
Norvège ^a	Taux de chômage	11.9	9.5	10.3	10.9	9.3	4.3	2.9	2.9	3.5	2.9	3.2	1.8	1.5	1.8	1.4
	Taux d'activité	58.0	67.5	57.9	57.6	55.6	91.2	91.4	90.9	90.2	89.7	72.3	74.4	73.9	73.5	73.9
	Rapport emploi/population	51.1	61.0	52.0	51.3	50.5	87.3	88.8	88.3	87.1	87.1	70.0	73.1	72.8	72.2	72.9
Pologne	Taux de chômage	29.0	33.3	20.2	22.4	23.6	10.4	12.1	6.3	7.9	7.5	6.7	9.1	6.7	7.5	7.4
	Taux d'activité	43.9	40.9	38.1	39.1	38.7	90.1	88.3	89.4	89.7	89.8	45.5	40.4	47.5	48.9	51.6
	Rapport emploi/population	31.1	27.3	30.4	30.3	29.6	80.8	77.6	83.7	82.6	83.0	42.5	36.7	44.3	45.2	47.8
Portugal	Taux de chômage	14.0	6.2	18.7	21.1	28.7	5.5	2.7	8.5	9.3	11.7	5.0	3.6	8.3	10.0	12.1
	Taux d'activité	49.3	50.5	40.8	38.6	41.1	93.4	92.4	92.4	92.5	92.3	60.7	64.4	62.7	61.8	61.6
	Rapport emploi/population	42.4	47.4	33.2	30.4	29.3	88.3	89.9	84.5	83.9	81.6	57.7	62.1	57.5	55.6	54.2

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
République slovaque	Taux de chômage	26.0	39.7	27.9	34.7	33.0	10.0	15.2	10.0	12.4	11.7	6.5	13.5	6.4	9.6	10.7
	Taux d'activité	52.0	49.4	37.0	36.2	37.3	94.9	93.9	93.6	92.9	93.5	40.7	41.0	58.8	59.9	58.9
Slovénie	Rapport emploi/population	38.4	29.8	26.7	23.6	25.0	85.4	79.6	84.2	81.4	82.6	38.1	35.4	55.0	54.1	52.6
	Taux de chômage	..	..	13.8	15.2	15.0	..	..	5.3	7.1	7.6	..	..	3.8	4.2	7.5
Espagne ^a	Taux d'activité	..	..	45.4	44.4	42.0	..	..	91.3	91.7	91.8	..	..	48.2	47.5	42.7
	Rapport emploi/population	..	..	39.1	37.6	35.7	..	..	86.4	85.2	84.8	..	..	46.4	45.5	39.5
Suède ^a	Taux de chômage	33.6	19.4	39.1	43.2	48.2	15.3	8.0	16.2	18.1	19.6	12.6	8.6	11.3	14.3	15.3
	Taux d'activité	52.8	53.6	53.1	49.7	46.7	92.8	93.0	92.3	92.5	92.6	55.4	60.5	64.0	63.9	63.7
Suisse	Rapport emploi/population	35.1	43.2	32.4	28.2	24.2	78.6	85.6	77.3	75.7	74.5	48.4	55.2	56.7	54.7	53.9
	Taux de chômage	20.6	12.1	25.9	26.7	23.8	8.6	5.3	6.4	6.0	5.4	9.0	6.8	5.8	6.2	5.2
Turquie	Taux d'activité	52.9	54.4	51.3	51.7	52.4	91.9	90.7	92.8	93.6	93.8	70.9	72.6	77.9	79.2	80.1
	Rapport emploi/population	42.0	47.9	38.0	37.9	39.9	84.0	85.9	86.9	88.0	88.8	64.5	67.7	73.3	74.3	75.9
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	5.7	5.7	7.9	7.3	7.6	2.3	1.7	3.3	3.8	3.2	3.9	3.0	3.0	3.6	3.2
	Taux d'activité	65.0	70.5	66.1	69.1	69.3	98.3	96.8	96.0	95.7	95.9	82.6	79.1	79.5	80.5	81.7
États-Unis ^a	Rapport emploi/population	61.3	66.5	60.9	64.1	64.0	96.0	95.2	92.8	92.0	92.8	79.4	76.7	77.1	77.6	79.1
	Taux de chômage	16.9	13.7	25.4	21.0	17.1	5.2	5.0	12.2	10.1	8.0	3.3	2.9	8.2	7.5	6.1
OCDE moyenne pondérée	Taux d'activité	63.7	57.6	52.2	50.9	52.3	93.7	89.5	88.8	89.5	90.0	61.0	53.4	44.8	46.1	48.4
	Rapport emploi/population	52.9	49.7	39.0	40.2	43.4	88.9	85.0	77.9	80.4	82.7	59.0	51.9	41.1	42.7	45.4
Brésil	Taux de chômage	17.9	13.2	21.8	21.3	22.0	8.5	4.8	6.8	6.7	6.4	10.1	5.5	6.0	6.2	6.1
	Taux d'activité	74.4	73.6	67.2	65.2	65.5	92.7	91.9	91.5	91.4	91.7	62.5	63.2	70.3	69.3	68.6
Féd. de Russie	Rapport emploi/population	61.0	64.0	52.5	51.3	51.1	84.8	87.4	85.4	85.2	85.8	56.1	59.7	66.1	65.1	64.4
	Taux de chômage	12.5	9.7	20.1	20.8	18.7	4.4	2.9	9.2	9.3	8.2	3.6	2.4	7.2	8.0	7.1
Afrique de Sud	Taux d'activité	70.2	68.6	58.5	56.7	56.6	91.6	91.6	89.7	89.3	88.7	66.0	67.3	70.3	70.0	69.3
	Rapport emploi/population	61.5	61.9	46.7	44.9	46.0	87.6	89.0	81.5	81.0	81.4	63.6	65.7	65.2	64.4	64.4
Annexe Statistique	Taux de chômage	14.1	11.9	17.9	17.6	16.7	5.8	4.8	7.6	7.6	7.1	5.7	5.3	6.2	6.7	6.3
	Taux d'activité	58.5	57.0	52.1	51.6	51.4	93.1	92.6	91.7	91.6	91.4	62.3	62.5	67.3	67.6	67.6
Annexe Statistique	Rapport emploi/population	50.3	50.2	42.8	42.5	42.8	87.7	88.2	84.8	84.7	85.0	58.8	59.2	63.2	63.1	63.4
	Taux de chômage	..	..	13.9	..	..	..	..	4.3	..	..	..	..	2.7	..	..
Annexe Statistique	Taux d'activité	..	..	71.3	..	..	..	..	93.4	..	..	..	..	71.7	..	..
	Rapport emploi/population	..	..	61.4	..	..	..	..	89.4	..	..	..	..	69.8	..	..
Annexe Statistique	Taux de chômage	17.8	19.5	18.3	16.9	15.3	8.6	9.6	7.8	6.8	6.0	5.2	7.5	6.3	5.6	5.2
	Taux d'activité	54.0	47.0	47.6	48.1	47.1	90.9	90.9	91.8	92.2	93.1	52.0	50.4	61.9	58.7	56.9
Annexe Statistique	Rapport emploi/population	44.4	37.8	38.9	39.9	39.8	83.1	82.1	84.6	86.0	87.5	49.2	46.7	58.0	55.4	54.0
	Taux de chômage	..	..	44.5	47.2	45.4	..	..	18.7	19.4	19.6	..	..	7.5	8.4	6.9
Annexe Statistique	Taux d'activité	..	..	30.5	28.5	27.1	..	..	84.0	82.3	81.9	..	..	55.1	51.6	51.3
	Rapport emploi/population	..	..	16.9	15.0	14.8	..	..	68.3	66.4	65.8	..	..	51.0	47.2	47.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australie	Taux de chômage	14.8	11.3	10.4	11.1	10.8	6.2	4.9	4.6	4.4	4.4	4.1	3.1	2.9	2.6	2.9
	Taux d'activité	69.8	68.9	67.7	67.3	67.7	69.1	70.5	75.5	75.2	75.7	28.8	35.6	52.9	54.2	55.0
	Rapport emploi/population	59.5	61.1	60.7	59.8	60.4	64.9	67.1	72.1	71.9	72.4	27.6	34.5	51.4	52.8	53.4
Autriche	Taux de chômage	5.6	5.2	9.4	8.8	8.8	4.2	3.5	4.0	3.8	3.8	3.0	4.7	2.2	1.6	2.3
	Taux d'activité	56.4	50.8	57.0	54.1	55.0	73.1	76.3	82.8	82.8	83.4	19.1	17.6	32.4	34.2	33.7
	Rapport emploi/population	53.2	48.1	51.7	49.4	50.1	70.0	73.6	79.5	79.7	80.2	18.5	16.8	31.7	33.7	32.9
Belgique	Taux de chômage	23.7	18.2	22.5	22.4	18.7	11.1	7.4	6.9	7.5	6.3	4.4	2.8	5.2	5.2	4.2
	Taux d'activité	31.7	32.6	29.9	29.8	29.8	68.2	73.2	79.2	80.4	78.7	13.3	15.8	29.3	30.9	33.0
	Rapport emploi/population	24.2	26.7	23.2	23.1	24.2	60.6	67.8	73.8	74.4	73.8	12.7	15.4	27.7	29.2	31.6
Canada	Taux de chômage	13.2	11.4	12.3	12.4	12.3	8.3	5.8	6.1	6.4	6.0	8.0	5.5	5.7	5.6	6.2
	Taux d'activité	61.3	62.9	65.2	64.6	64.4	75.7	78.5	82.1	82.3	82.1	36.2	41.4	56.3	56.7	57.5
	Rapport emploi/population	53.3	55.7	57.2	56.6	56.4	69.4	73.9	77.2	77.0	77.2	33.3	39.1	53.1	53.5	53.9
Chili	Taux de chômage	..	24.8	24.4	21.7	21.1	..	8.1	9.5	8.6	7.4	..	3.4	4.1	4.0	4.1
	Taux d'activité	..	24.2	26.3	30.4	32.0	..	47.3	58.4	63.2	65.5	..	25.5	36.6	40.8	43.2
	Rapport emploi/population	..	18.2	19.8	23.8	25.3	..	43.4	52.8	57.7	60.6	..	24.6	35.1	39.2	41.5
République tchèque	Taux de chômage	8.7	17.4	16.7	18.5	17.9	4.1	9.9	7.3	8.0	7.6	3.8	5.4	5.8	6.5	5.7
	Taux d'activité	42.0	40.6	26.1	25.3	24.2	83.0	81.8	79.9	79.8	80.4	21.4	23.7	37.2	38.0	39.4
	Rapport emploi/population	38.3	33.6	21.7	20.6	19.9	79.6	73.7	74.1	73.4	74.3	20.6	22.4	35.0	35.5	37.2
Danemark	Taux de chômage	12.3	7.0	10.3	11.8	12.7	7.6	4.7	4.6	5.9	6.9	9.8	4.2	3.4	4.0	4.7
	Taux d'activité	69.4	68.8	70.0	67.4	67.1	82.1	84.3	86.5	85.3	84.7	40.1	48.2	53.5	55.9	58.0
	Rapport emploi/population	60.9	64.0	62.8	59.5	58.5	75.9	80.4	82.5	80.3	78.9	36.1	46.2	51.7	53.6	55.3
Estonie	Taux de chômage	16.3	23.7	22.0	30.0	20.7	8.3	12.1	10.0	12.9	11.7	4.1	6.5	7.5	14.1	9.2
	Taux d'activité	39.7	35.4	34.6	34.1	36.8	85.9	83.5	83.9	84.9	84.7	33.7	38.5	66.0	63.9	62.9
	Rapport emploi/population	33.2	27.0	27.0	23.9	29.2	78.8	73.4	75.5	73.9	74.8	32.4	36.0	61.1	54.9	57.1
Finlande	Taux de chômage	28.7	21.8	18.8	18.9	18.4	13.0	8.8	6.1	6.3	5.5	18.9	9.4	5.5	5.8	5.4
	Taux d'activité	39.5	51.1	51.2	49.4	50.6	84.5	85.0	85.6	84.4	84.4	41.9	45.2	59.8	60.3	60.5
	Rapport emploi/population	28.2	39.9	41.6	40.1	41.3	73.5	77.6	80.4	79.1	79.7	34.0	40.9	56.5	56.9	57.2
France	Taux de chômage	30.7	22.6	22.3	23.7	23.2	12.6	11.4	8.2	8.5	8.6	6.0	7.4	6.0	6.4	6.6
	Taux d'activité	34.0	32.6	36.5	35.6	35.0	77.2	78.6	83.4	83.7	83.4	27.1	28.1	38.9	40.0	41.8
	Rapport emploi/population	23.6	25.2	28.3	27.2	26.9	67.5	69.6	76.6	76.6	76.2	25.5	26.0	36.6	37.4	39.0
Allemagne	Taux de chômage	8.0	7.5	9.8	8.8	7.8	9.2	7.5	6.9	6.2	5.2	13.6	13.6	8.0	7.3	6.4
	Taux d'activité	49.9	48.2	49.2	48.9	50.0	73.1	76.9	81.0	81.3	82.1	31.1	33.5	52.9	54.5	56.7
	Rapport emploi/population	45.9	44.6	44.4	44.5	46.1	66.4	71.2	75.4	76.3	77.8	26.8	29.0	48.6	50.5	53.0
Grèce	Taux de chômage	37.7	37.7	33.9	40.6	51.5	10.9	14.7	12.4	15.5	20.7	2.9	4.4	5.5	6.5	8.1
	Taux d'activité	32.5	35.4	27.4	27.2	26.6	55.0	61.7	71.0	72.2	72.7	24.5	25.5	29.3	30.9	29.7
	Rapport emploi/population	20.3	22.0	18.1	16.2	12.9	49.0	52.6	62.2	61.1	57.7	23.8	24.4	27.7	28.9	27.3
Hongrie	Taux de chômage	15.6	11.2	24.2	24.9	24.6	7.7	5.0	9.0	10.1	10.4	5.3	1.6	6.2	7.3	7.8
	Taux d'activité	31.9	32.5	21.5	22.1	22.1	68.9	70.5	73.6	74.6	74.3	9.7	13.3	28.8	32.4	35.2
	Rapport emploi/population	27.0	28.8	16.3	16.6	16.7	63.6	66.9	66.9	67.1	66.6	9.2	13.1	27.0	30.1	32.4

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Islande ^a	Taux de chômage	8.6	3.6	12.0	14.1	10.7	4.3	2.4	4.9	5.6	5.7	4.0	3.2	2.2	3.5	3.6
	Taux d'activité	59.6	73.2	76.2	76.5	75.9	88.0	88.2	84.7	85.3	85.2	84.8	76.8	78.1	79.8	79.5
	Rapport emploi/population	54.5	70.5	67.0	65.7	67.8	84.2	86.0	80.6	80.6	80.4	81.5	74.4	76.4	77.0	76.7
Irlande	Taux de chômage	17.5	7.9	19.1	22.4	24.2	10.8	3.7	6.7	8.5	9.3	8.4	2.9	3.1	5.0	5.4
	Taux d'activité	42.4	49.0	47.5	42.0	40.1	54.8	65.2	71.9	72.2	72.1	21.3	27.8	42.7	45.3	46.2
	Rapport emploi/population	35.0	45.1	38.5	32.6	30.4	48.8	62.8	67.1	66.0	65.4	19.5	27.0	41.4	43.0	43.7
Israël ^b	Taux de chômage	17.1	16.8	13.6	12.9	11.3	7.1	8.0	6.9	5.8	5.1	4.5	4.9	5.1	4.4	3.7
	Taux d'activité	34.6	35.5	33.7	33.7	32.1	65.0	68.5	73.2	73.6	74.0	33.4	37.7	53.0	54.0	54.6
	Rapport emploi/population	28.7	29.6	29.1	29.3	28.5	60.4	63.0	68.2	69.3	70.2	31.8	35.9	50.3	51.6	52.6
Italie	Taux de chômage	38.7	35.4	28.7	29.4	32.1	12.6	12.1	8.5	8.9	8.8	4.2	4.7	2.8	3.0	2.7
	Taux d'activité	34.1	34.3	23.9	23.4	22.9	53.4	57.9	64.5	64.4	64.6	14.1	16.1	26.1	27.0	28.9
	Rapport emploi/population	20.9	22.1	17.0	16.5	15.5	46.6	50.9	59.1	58.7	58.9	13.5	15.3	25.4	26.2	28.1
Japon	Taux de chômage	6.1	7.9	8.1	8.0	7.1	3.1	4.4	4.9	4.8	4.4	2.1	3.6	3.4	3.3	3.1
	Taux d'activité	47.2	46.6	44.8	44.0	43.3	65.2	66.5	71.1	71.6	71.6	48.5	49.7	53.5	53.9	53.7
	Rapport emploi/population	44.4	43.0	41.2	40.5	40.2	63.2	63.6	67.6	68.2	68.5	47.5	47.9	51.7	52.1	52.0
Corée	Taux de chômage	5.3	9.0	8.5	9.0	8.1	0.9	3.0	2.8	2.9	2.9	0.4	1.6	1.7	2.2	1.7
	Taux d'activité	41.8	37.0	30.0	30.4	30.1	55.4	57.8	61.5	62.2	62.8	50.4	48.8	47.5	48.1	48.9
	Rapport emploi/population	39.6	33.7	27.4	27.7	27.7	54.9	56.0	59.8	60.3	61.0	50.2	47.9	46.7	47.1	48.1
Luxembourg	Taux de chômage	7.8	7.3	17.8	10.2	20.8	3.9	2.9	5.2	5.0	5.5	1.0	0.0	4.0	2.2	2.4
	Taux d'activité	40.0	30.6	29.5	22.7	23.4	52.7	64.9	75.3	76.4	77.1	13.3	16.8	30.6	32.0	32.1
	Rapport emploi/population	36.8	28.3	24.2	20.3	18.5	50.6	63.0	71.4	72.6	72.9	13.2	16.8	29.4	31.3	31.3
Mexique	Taux de chômage	15.3	6.2	10.6	10.1	10.4	5.9	2.4	3.8	4.5	4.5	3.8	0.9	1.5	1.7	1.5
	Taux d'activité	37.3	36.3	32.2	33.2	33.0	42.7	45.4	53.2	54.1	53.7	26.7	28.0	33.3	35.9	34.9
	Rapport emploi/population	31.6	34.0	28.8	29.8	29.5	40.1	44.3	51.1	51.7	51.3	25.7	27.7	32.8	35.3	34.4
Pays-Bas	Taux de chômage	13.7	7.0	7.2	8.6	7.9	7.7	3.3	3.0	3.6	3.6	3.7	1.5	3.1	3.7	4.0
	Taux d'activité	63.5	70.0	70.3	69.5	69.9	66.4	72.7	81.8	82.3	81.9	18.6	25.9	43.3	44.9	48.4
	Rapport emploi/population	54.8	65.1	65.2	63.5	64.4	61.3	70.3	79.3	79.3	79.0	17.9	25.5	42.0	43.3	46.4
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	12.2	12.4	17.2	17.4	16.1	5.1	4.8	4.4	5.4	5.5	2.8	3.6	2.5	2.9	3.4
	Taux d'activité	63.0	59.5	59.4	58.5	57.6	71.6	73.5	77.5	76.9	77.8	38.9	47.8	66.6	69.2	69.8
	Rapport emploi/population	55.3	52.2	49.2	48.3	48.3	67.9	70.0	74.2	72.8	73.5	37.8	46.1	65.0	67.2	67.5
Norvège ^a	Taux de chômage	11.8	10.9	8.0	7.7	7.9	3.7	2.3	2.0	2.6	2.6	1.9	0.7	0.6	0.9	1.2
	Taux d'activité	53.7	61.8	59.2	57.1	56.9	80.4	83.5	85.2	84.4	84.3	57.4	61.6	65.0	65.6	66.9
	Rapport emploi/population	47.3	55.0	54.4	52.7	52.4	77.4	81.6	83.5	82.2	82.2	56.4	61.2	64.6	65.0	66.1
Pologne	Taux de chômage	33.8	37.3	21.2	25.4	28.9	13.2	16.0	7.6	8.7	9.2	4.9	9.7	5.5	6.5	6.2
	Taux d'activité	35.6	34.8	29.4	29.7	28.2	78.0	76.5	77.5	78.6	78.7	27.6	23.7	23.2	25.9	29.1
	Rapport emploi/population	23.5	21.8	23.2	22.1	20.1	67.7	64.3	71.6	71.7	71.4	26.3	21.4	21.9	24.2	27.3
Portugal	Taux de chômage	17.7	11.6	21.6	23.7	31.7	7.5	4.4	10.1	12.2	12.3	2.8	2.6	7.0	7.6	9.4
	Taux d'activité	39.7	40.8	37.5	34.8	36.4	75.2	77.4	83.4	84.9	84.5	34.3	41.9	45.9	47.0	46.5
	Rapport emploi/population	32.7	36.0	29.4	26.5	24.9	69.6	73.9	74.9	74.6	74.1	33.3	40.8	42.7	43.5	42.2

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
République slovaque	Taux de chômage	23.1	33.8	26.5	32.0	33.6	12.0	15.8	11.8	13.3	12.4	11.4	8.7	10.0	11.0	9.1
	Taux d'activité	40.4	42.6	25.4	25.5	22.8	82.0	82.9	80.8	80.8	80.4	9.3	10.7	29.1	32.4	34.6
	Rapport emploi/population	31.1	28.2	18.6	17.3	15.1	72.1	69.8	71.2	70.1	70.4	8.2	9.8	26.2	28.8	31.5
Slovénie	Taux de chômage	..	..	13.4	13.8	16.8	..	..	5.4	6.8	7.9	..	..	3.2	3.6	4.0
	Taux d'activité	..	..	35.8	34.8	32.3	..	..	87.9	88.1	88.4	..	..	25.6	25.5	23.7
	Rapport emploi/population	..	..	31.0	30.0	26.9	..	..	83.2	82.1	81.3	..	..	24.8	24.5	22.7
Espagne ^a	Taux de chômage	49.2	32.9	36.4	39.8	44.4	27.8	18.9	16.9	19.2	20.9	11.4	11.3	13.3	13.8	14.6
	Taux d'activité	43.0	43.3	45.7	44.0	43.1	55.9	62.8	76.7	78.3	79.3	19.8	22.6	37.2	38.5	41.7
	Rapport emploi/population	21.8	29.0	29.1	26.5	24.0	40.3	51.0	63.8	63.2	62.7	17.5	20.1	32.3	33.2	35.6
Suède ^a	Taux de chômage	18.4	11.3	23.7	23.7	22.0	6.9	4.5	6.0	6.3	5.6	6.8	5.4	4.6	4.4	4.1
	Taux d'activité	52.7	51.2	50.8	51.2	52.4	87.1	85.6	87.1	87.5	88.1	63.9	65.9	70.0	69.9	72.0
	Rapport emploi/population	43.0	45.4	38.8	39.0	40.9	81.1	81.7	81.9	82.0	83.1	59.5	62.4	66.8	66.8	69.1
Suisse	Taux de chômage	5.3	4.1	9.0	8.4	7.9	4.0	3.0	4.1	4.7	4.1	1.7	2.5	2.3	3.4	3.4
	Taux d'activité	62.1	66.3	68.5	66.5	66.9	75.2	78.0	83.9	83.5	83.4	46.8	51.5	61.0	60.6	62.1
	Rapport emploi/population	58.8	63.5	62.4	60.9	61.7	72.2	75.6	80.4	79.5	80.0	46.0	50.3	59.6	58.5	60.0
Turquie	Taux de chômage	13.1	11.9	25.0	23.0	20.7	5.1	4.6	12.5	11.4	9.9	0.4	0.5	1.6	1.5	1.7
	Taux d'activité	34.2	28.1	25.8	26.3	26.8	33.1	28.9	31.6	34.0	35.7	25.1	21.6	16.3	17.3	18.2
	Rapport emploi/population	29.7	24.8	19.3	20.3	21.2	31.4	27.6	27.6	30.1	32.2	25.0	21.5	16.0	17.1	17.9
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	12.2	10.1	15.7	16.9	17.7	6.0	4.0	5.2	5.4	5.8	3.8	2.7	2.8	3.0	3.0
	Taux d'activité	64.8	65.7	60.7	60.3	59.7	74.0	76.2	78.5	78.7	79.0	40.8	42.5	50.7	50.6	51.0
	Rapport emploi/population	56.9	59.1	51.2	50.1	49.2	69.5	73.1	74.4	74.4	74.4	39.2	41.4	49.3	49.0	49.5
États-Unis ^a	Taux de chômage	11.6	8.9	14.9	15.8	15.7	4.5	3.3	7.2	7.8	7.6	3.6	2.5	6.0	6.2	6.1
	Taux d'activité	62.3	63.0	55.2	53.5	53.3	75.6	76.7	75.6	75.2	74.7	49.2	51.9	60.0	60.2	59.5
	Rapport emploi/population	55.1	57.4	47.0	45.1	44.9	72.2	74.2	70.2	69.3	69.0	47.5	50.6	56.4	56.4	55.9
OCDE moyenne pondérée	Taux de chômage	15.0	12.3	15.2	15.7	15.7	7.2	6.2	7.0	7.5	7.4	4.6	4.4	5.0	5.2	5.1
	Taux d'activité	47.4	46.5	43.6	43.1	42.9	66.8	67.9	70.9	71.2	71.2	36.0	38.3	47.0	47.9	48.5
	Rapport emploi/population	40.3	40.8	37.0	36.4	36.2	62.0	63.7	65.9	65.9	66.0	34.4	36.7	44.7	45.4	46.0
Brésil	Taux de chômage	..	..	23.1	..	..	..	..	8.7	..	..	..	..	3.4	..	..
	Taux d'activité	..	..	54.0	..	..	..	..	71.5	..	..	..	..	41.4	..	..
	Rapport emploi/population	..	..	41.5	..	..	..	..	65.3	..	..	..	..	40.0	..	..
Féd. de Russie	Taux de chômage	20.0	22.2	19.0	17.5	15.7	7.6	8.8	6.6	5.9	5.4	6.2	7.1	4.7	4.0	3.7
	Taux d'activité	45.5	39.4	39.8	38.8	37.6	84.3	84.7	85.6	85.9	86.6	22.9	27.7	40.7	37.8	37.6
	Rapport emploi/population	36.4	30.6	32.2	32.0	31.7	77.9	77.2	80.0	80.8	81.9	21.5	25.8	38.8	36.2	36.3
Afrique de Sud	Taux de chômage	..	..	52.3	54.6	55.0	..	..	22.5	24.0	24.6	..	..	4.6	5.8	4.7
	Taux d'activité	..	..	25.1	23.3	23.3	..	..	64.5	62.6	63.4	..	..	30.8	30.8	31.4
	Rapport emploi/population	..	..	12.0	10.6	10.5	..	..	50.0	47.6	47.8	..	..	29.4	29.0	29.9

a) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

b) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Les ratios autres que le taux de chômage sont sous-estimés. Voir le fichier PDF ci-dessous.Source et définitions : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661307>

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2010**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	6.2	3.6	2.8	6.6	3.1	2.8	5.8	4.3	2.8
	Taux d'activité	69.4	83.4	86.4	82.8	90.6	92.3	58.4	73.8	81.6
	Rapport emploi/population	65.1	80.5	84.0	77.3	87.8	89.7	55.0	70.6	79.3
Autriche	Taux de chômage	7.3	3.5	2.3	9.7	3.7	2.1	5.6	3.3	2.5
	Taux d'activité	60.5	80.8	87.7	71.6	84.9	91.2	54.5	76.3	83.4
	Rapport emploi/population	56.1	77.9	85.7	64.7	81.8	89.3	51.4	73.7	81.4
Belgique	Taux de chômage	13.2	6.6	4.0	12.7	5.7	4.0	14.0	7.7	4.1
	Taux d'activité	56.3	79.7	87.5	67.8	86.5	90.3	44.4	72.4	85.0
	Rapport emploi/population	48.9	74.5	84.0	59.2	81.6	86.7	38.2	66.7	81.6
Canada	Taux de chômage	12.4	7.5	5.4	12.6	8.0	5.6	12.1	6.9	5.2
	Taux d'activité	62.9	80.0	86.0	72.0	85.3	89.7	51.6	73.7	82.8
	Rapport emploi/population	55.1	74.0	81.3	63.0	78.5	84.7	45.4	68.6	78.5
Chili	Taux de chômage	4.6	6.2	5.6	3.8	5.4	5.1	6.2	7.3	6.3
	Taux d'activité	64.8	76.5	83.8	85.9	93.2	91.9	45.1	60.8	75.9
	Rapport emploi/population	61.8	71.8	79.1	82.6	88.2	87.2	42.3	56.3	71.2
République tchèque	Taux de chômage	22.7	6.2	2.5	24.1	5.1	2.5	21.8	7.6	2.5
	Taux d'activité	55.8	79.4	85.5	70.0	87.8	93.4	49.0	70.3	77.0
	Rapport emploi/population	43.2	74.5	83.3	53.1	83.3	91.0	38.3	65.0	75.0
Danemark	Taux de chômage	9.0	6.1	4.6	10.0	6.8	5.1	7.8	5.3	4.1
	Taux d'activité	69.1	84.3	89.9	77.4	86.7	92.3	61.3	81.2	87.9
	Rapport emploi/population	62.9	79.1	85.7	69.7	80.9	87.5	56.5	77.0	84.3
Estonie	Taux de chômage	27.5	18.0	9.1	32.2	17.8	12.2	18.5	18.2	7.2
	Taux d'activité	61.8	83.7	87.8	67.4	87.5	92.3	53.2	79.4	85.4
	Rapport emploi/population	44.8	68.6	79.9	45.7	71.9	81.1	43.3	65.0	79.2
Finlande	Taux de chômage	11.6	7.5	4.4	11.6	8.0	4.6	11.7	6.9	4.2
	Taux d'activité	62.2	80.1	88.0	66.9	82.7	91.0	56.0	76.9	85.7
	Rapport emploi/population	55.0	74.1	84.1	59.1	76.1	86.8	49.4	71.6	82.1
France	Taux de chômage	12.9	7.2	4.9	12.7	6.4	4.8	13.2	8.1	5.1
	Taux d'activité	63.6	80.2	87.9	71.5	84.0	91.2	56.8	75.9	85.2
	Rapport emploi/population	55.4	74.4	83.6	62.4	78.6	86.8	49.3	69.8	80.8
Allemagne	Taux de chômage	15.9	6.9	3.1	18.4	7.5	3.0	13.3	6.3	3.3
	Taux d'activité	65.8	82.0	89.7	80.3	87.4	92.9	55.6	76.7	85.6
	Rapport emploi/population	55.3	76.3	86.9	65.5	80.8	90.1	48.2	71.9	82.8
Grèce	Taux de chômage	11.9	12.5	8.7	10.4	9.2	6.6	14.6	17.1	11.0
	Taux d'activité	64.4	76.7	87.4	82.4	89.1	90.3	46.4	64.3	84.4
	Rapport emploi/population	56.7	67.1	79.8	73.8	80.9	84.3	39.6	53.3	75.1

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2010** (suite)

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Hongrie	Taux de chômage	23.5	9.5	4.1	24.9	9.5	4.5	22.2	9.5	3.8
	Taux d'activité	49.2	73.2	82.0	59.6	79.0	87.0	42.0	66.5	78.2
	Rapport emploi/population	37.6	66.2	78.6	44.8	71.5	83.1	32.7	60.2	75.2
Islande	Taux de chômage	7.2	7.2	3.5	7.8	7.3	0.0	6.5	7.0	0.0
	Taux d'activité	82.4	88.3	92.3	88.1	92.5	95.4	76.8	82.3	90.0
	Rapport emploi/population	76.5	82.0	89.1	81.2	85.8	91.2	71.8	76.5	87.4
Irlande	Taux de chômage	19.5	13.7	6.8	23.2	16.9	7.9	11.3	9.3	5.9
	Taux d'activité	58.2	77.0	87.1	72.9	88.0	91.7	39.9	65.9	83.2
	Rapport emploi/population	46.8	66.4	81.1	56.0	73.1	84.5	35.4	59.7	78.3
Israël ^a	Taux de chômage	9.8	6.8	4.2	10.3	6.5	4.1	8.7	7.2	4.3
	Taux d'activité	49.6	75.3	86.0	66.4	80.7	89.5	30.5	69.2	83.1
	Rapport emploi/population	44.7	70.1	82.4	59.6	75.5	85.9	27.9	64.2	79.5
Italie	Taux de chômage	9.1	6.1	5.6	8.1	5.0	4.4	11.2	7.4	6.6
	Taux d'activité	55.5	77.2	82.9	73.9	86.1	88.1	36.6	68.2	78.8
	Rapport emploi/population	50.4	72.6	78.3	68.0	81.8	84.2	32.5	63.1	73.6
Japon	Taux de chômage	^b	5.8	3.8	^b	6.4	3.8	^b	5.0	3.8
	Taux d'activité	^b	77.9	82.7	^b	91.6	95.5	^b	64.5	69.4
	Rapport emploi/population	^b	73.3	79.5	^b	85.7	91.9	^b	61.2	66.7
Corée	Taux de chômage	3.1	3.5	3.3	4.1	4.0	3.3	2.2	2.8	3.2
	Taux d'activité	67.1	73.1	78.9	80.7	88.2	92.2	58.4	58.4	62.1
	Rapport emploi/population	65.0	70.6	76.3	77.4	84.7	89.1	57.1	56.8	60.1
Luxembourg	Taux de chômage	4.1	3.6	3.6	3.1	2.7	2.9	5.3	4.7	4.5
	Taux d'activité	64.5	74.8	88.1	77.0	83.4	93.4	55.0	66.3	81.6
	Rapport emploi/population	61.9	72.1	85.0	74.6	81.1	90.7	52.1	63.2	77.9
Mexique	Taux de chômage	4.0	4.6	5.0	4.1	4.5	5.0	3.8	4.7	4.9
	Taux d'activité	65.7	75.0	84.6	91.5	94.4	92.8	44.2	59.1	75.3
	Rapport emploi/population	63.0	71.6	80.4	87.7	90.1	88.2	42.5	56.3	71.6
Pays-Bas	Taux de chômage	5.1	3.1	2.3	5.4	3.2	2.4	4.7	2.9	2.1
	Taux d'activité	64.4	82.5	89.6	78.7	87.8	92.0	51.7	77.2	86.8
	Rapport emploi/population	61.1	80.0	87.5	74.5	85.0	89.8	49.3	75.0	85.0
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	6.1	4.5	3.8	6.4	3.8	3.4	5.7	5.7	4.1
	Taux d'activité	72.9	85.9	87.1	81.6	92.2	93.7	65.5	77.4	82.1
	Rapport emploi/population	68.4	82.0	83.8	76.3	88.8	90.5	61.7	73.0	78.7
Norvège	Taux de chômage	5.5	2.2	1.6	7.2	2.7	1.4	3.7	1.4	1.7
	Taux d'activité	67.6	83.7	91.9	73.4	86.9	93.0	61.9	79.3	90.9
	Rapport emploi/population	63.9	81.8	90.4	68.1	84.5	91.6	59.6	78.2	89.4

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2010 (suite)**
Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Pologne	Taux de chômage	16.2	8.9	4.2	15.8	8.2	4.0	16.9	10.0	4.4
	Taux d'activité	47.7	72.0	88.5	58.8	80.9	92.5	37.2	62.4	85.7
	Rapport emploi/population	39.9	65.6	84.8	49.6	74.2	88.8	30.9	56.2	82.0
Portugal	Taux de chômage	11.8	9.7	6.3	10.6	7.6	5.5	13.2	11.8	6.8
	Taux d'activité	77.3	88.5	91.1	84.5	90.5	90.9	69.7	86.6	91.3
	Rapport emploi/population	68.2	79.9	85.4	75.5	83.6	85.9	60.5	76.3	85.1
République slovaque	Taux de chômage	40.8	12.3	4.8	42.4	11.4	5.2	39.2	13.3	4.5
	Taux d'activité	50.2	79.7	86.4	64.4	87.1	92.8	40.9	71.6	81.2
	Rapport emploi/population	29.7	69.9	82.2	37.1	77.2	88.0	24.9	62.1	77.5
Slovenie	Taux de chômage	11.2	6.9	4.1	12.1	6.6	3.9	10.0	7.3	4.2
	Taux d'activité	57.5	78.4	91.0	69.2	81.5	93.3	47.8	74.4	89.4
	Rapport emploi/population	51.1	73.0	87.3	60.8	76.1	89.6	43.0	68.9	85.7
Espagne	Taux de chômage	24.7	17.4	10.4	23.8	16.0	9.6	26.0	19.2	11.3
	Taux d'activité	70.2	83.4	89.0	83.1	90.0	91.9	56.5	76.7	86.3
	Rapport emploi/population	52.9	68.9	79.7	63.3	75.6	83.1	41.8	61.9	76.5
Suède	Taux de chômage	11.0	6.1	4.3	9.5	5.9	4.7	13.6	6.3	4.0
	Taux d'activité	71.7	87.3	92.1	81.5	90.8	93.6	59.2	83.2	90.9
	Rapport emploi/population	63.8	82.0	88.1	73.7	85.5	89.2	51.1	77.9	87.3
Suisse	Taux de chômage	8.0	4.9	3.0	9.4	5.2	3.0	6.9	4.6	3.0
	Taux d'activité	74.3	84.2	91.4	84.2	91.2	95.3	67.9	78.0	85.6
	Rapport emploi/population	68.3	80.0	88.7	76.3	86.5	92.5	63.3	74.4	83.0
Turquie	Taux de chômage	10.6	11.3	7.9	10.9	9.0	6.1	9.3	20.4	11.3
	Taux d'activité	54.2	67.7	82.2	81.7	87.3	88.6	26.5	36.0	72.6
	Rapport emploi/population	48.5	60.0	75.7	72.8	79.4	83.2	24.1	28.6	64.4
Royaume-Uni	Taux de chômage	10.3	6.2	3.4	11.5	6.7	3.8	9.0	5.4	3.0
	Taux d'activité	62.2	83.1	87.3	74.4	88.2	91.9	52.8	77.1	82.8
	Rapport emploi/population	56.0	76.8	85.1	66.3	81.8	88.6	48.1	71.0	81.7
Etats-Unis	Taux de chômage	16.8	11.2	5.3	17.8	12.8	5.9	15.0	9.3	4.8
	Taux d'activité	62.6	76.5	84.5	74.4	82.9	89.8	48.9	70.0	80.0
	Rapport emploi/population	52.1	67.9	80.0	61.2	72.2	84.5	41.6	63.5	76.2
OCDE moyenne non-pondérée	Taux de chômage	12.5	7.6	4.7	13.1	7.3	4.6	11.8	8.1	4.9
	Taux d'activité	63.1	79.7	87.2	75.6	87.3	91.9	51.6	71.5	82.6
	Rapport emploi/population	55.5	73.7	83.1	66.1	80.9	87.6	45.7	65.8	78.7
UE-21	Taux de chômage	15.2	8.5	4.9	15.8	8.1	4.9	14.4	8.9	5.0
	Taux d'activité	61.3	80.2	87.9	73.0	86.2	91.6	50.8	73.8	84.6
	Rapport emploi/population	52.3	73.3	83.6	61.8	79.2	87.1	43.6	67.1	80.4

a) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Les ratios autres que le taux de chômage sont sous-estimés. Voir le fichier PDF ci-dessous.

b) Inclus dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Source : OCDE (2012), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661326>

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a
Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total									
	Hommes					Femmes				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australie ^b	..	..	..	13.5	13.2	..	..	38.3	38.6	38.5
Autriche	3.1	2.6	6.7	7.0	7.0	21.6	24.4	32.2	33.0	32.8
Belgique	4.3	7.1	6.6	6.7	7.0	29.9	34.5	31.8	31.7	32.4
Canada	10.8	10.4	12.0	12.1	12.9	28.5	27.2	27.1	27.4	27.2
Chili	..	3.1	7.1	12.0	11.8	..	8.7	17.0	25.7	25.5
République tchèque	1.8	1.6	2.1	2.3	1.9	5.6	5.4	6.2	7.0	6.6
Danemark	9.7	9.3	13.6	13.5	13.8	25.8	24.0	24.5	25.4	25.2
Estonie	..	4.3	5.5	5.8	5.1	..	9.9	11.1	11.3	12.4
Finlande	5.9	7.1	8.7	9.2	9.6	11.7	13.9	15.9	16.0	16.0
France	5.6	5.5	5.1	5.7	5.9	24.8	24.9	22.5	22.4	22.1
Allemagne	3.4	4.8	7.9	7.9	8.5	29.1	33.9	38.3	37.9	38.0
Grèce	4.7	3.0	4.5	5.0	5.6	13.3	9.5	14.4	14.4	14.0
Hongrie	1.6	1.5	2.3	2.3	3.4	4.3	4.5	5.0	5.2	6.4
Islande	9.1	8.8	10.0	11.4	10.4	37.9	33.7	25.8	25.9	24.1
Irlande	6.7	7.8	10.8	11.9	12.6	27.0	33.0	37.4	38.2	39.3
Israël ^c	6.3	6.6	7.5	7.0	7.1	25.4	24.1	23.0	21.7	21.1
Italie	4.8	5.7	5.9	6.3	6.6	21.1	23.4	30.5	31.1	31.3
Japon ^d	..	..	10.5	10.4	10.3	..	..	33.8	33.9	34.8
Corée ^d	2.8	5.1	6.9	7.2	10.0	6.6	9.8	14.2	15.5	18.5
Luxembourg	1.9	2.0	5.4	4.6	5.0	28.4	28.4	31.1	30.4	30.2
Mexique	9.5	7.1	12.0	12.9	12.5	31.1	25.6	27.8	28.9	27.7
Pays-Bas	11.8	13.4	17.0	17.2	17.1	55.1	57.2	59.9	60.6	60.5
Nouvelle-Zélande	9.5	10.9	11.9	11.5	11.2	35.4	35.7	34.5	33.8	34.3
Norvège	7.6	8.7	11.3	11.4	11.0	37.5	33.4	30.4	29.8	30.0
Pologne	..	8.8	5.0	5.2	4.9	..	17.9	13.1	13.0	12.4
Portugal	3.8	4.9	5.9	6.1	8.8	14.5	14.9	13.8	13.0	14.4
République slovaque	1.1	1.0	2.2	2.8	2.7	3.8	2.9	4.1	5.0	5.7
Slovénie	..	..	6.6	7.2	6.7	..	..	10.4	12.1	10.9
Espagne	2.4	2.6	4.4	4.9	5.5	15.8	16.5	21.4	21.7	21.9
Suède	6.8	7.3	10.0	9.7	9.8	24.1	21.4	19.8	18.8	18.4
Suisse ^b	6.5	8.4	9.2	9.4	9.4	44.9	44.7	46.7	46.1	45.5
Turquie	3.7	5.7	6.4	6.7	6.6	13.0	19.3	23.5	23.4	24.3
Royaume-Uni	7.4	8.6	10.9	11.6	11.7	40.8	40.8	38.8	39.4	39.3
États-Unis ^e	8.3	7.7	9.2	8.8	8.4	20.2	18.0	19.2	18.4	17.1
OCDE moyenne pondérée	5.4	5.8	8.8	9.0	9.1	20.2	20.2	26.1	26.3	26.0
Brésil	..	..	10.1	..	..	..	..	28.1	..	..
Fédération de Russie	2.2	4.9	3.3	3.0	2.8	7.2	10.0	6.3	5.6	5.4
Afrique du Sud	..	..	5.0	5.1	5.0	..	..	12.6	12.0	11.2

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a** (suite)
Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Australie ^b	..	..	24.7	24.9	24.7	..	..	70.8	70.4	70.9
Autriche	11.1	12.2	18.5	19.0	18.9	84.2	88.1	80.6	80.3	80.2
Belgique	14.6	19.0	18.2	18.3	18.8	82.1	79.0	80.6	80.4	79.9
Canada	18.8	18.1	19.3	19.4	19.9	68.8	69.1	67.4	67.3	66.6
Chili	..	4.7	10.5	17.4	17.2	..	53.9	56.0	58.1	58.7
République tchèque	3.4	3.2	3.9	4.3	3.9	70.2	72.5	68.7	69.2	72.9
Danemark	16.9	16.1	18.8	19.2	19.2	68.1	69.4	62.0	63.2	62.1
Estonie	..	7.1	8.4	8.7	8.8	..	69.0	68.1	67.4	71.5
Finlande	8.7	10.4	12.2	12.5	12.7	64.6	63.8	63.6	62.2	61.0
France	14.2	14.2	13.3	13.6	13.6	77.9	78.8	79.9	78.1	77.2
Allemagne	14.2	17.6	21.9	21.7	22.1	86.3	84.5	80.4	80.5	79.2
Grèce	7.8	5.5	8.4	8.8	9.0	61.3	65.4	67.7	65.9	62.8
Hongrie	2.8	2.9	3.6	3.6	4.7	67.7	71.2	65.0	66.4	61.7
Islande	22.5	20.4	17.5	18.4	17.0	78.5	77.0	70.0	67.6	68.0
Irlande	14.3	18.1	23.7	24.8	25.7	70.8	74.4	76.6	75.6	74.9
Israël ^c	14.5	14.6	14.8	14.0	13.7	75.1	75.3	73.4	73.5	72.6
Italie	10.5	12.2	15.8	16.3	16.7	70.8	70.5	77.6	76.9	76.6
Japon ^d	..	..	20.3	20.2	20.6	..	..	69.9	70.3	71.0
Corée ^d	4.3	7.0	9.9	10.7	13.5	61.6	57.7	59.3	60.3	56.6
Luxembourg	11.3	12.4	16.4	15.8	16.0	89.0	90.0	81.2	83.7	82.2
Mexique	16.6	13.5	17.9	18.9	18.3	61.3	65.1	58.2	57.6	57.1
Pays-Bas	29.4	32.1	36.7	37.1	37.2	76.2	76.2	75.0	75.0	75.3
Nouvelle-Zélande	20.9	22.2	22.5	21.9	22.0	74.7	73.2	71.9	72.0	73.0
Norvège	21.4	20.2	20.4	20.1	20.0	80.7	77.0	70.8	70.3	71.1
Pologne	..	12.8	8.7	8.7	8.3	..	61.7	68.4	67.5	67.4
Portugal	8.6	9.4	9.6	9.3	11.5	75.3	71.5	67.7	65.6	59.5
République slovaque	2.3	1.9	3.0	3.7	4.0	72.4	70.6	59.0	58.6	61.7
Slovénie	..	..	8.3	9.4	8.6	..	..	57.3	58.5	58.0
Espagne	7.0	7.7	11.9	12.4	12.9	77.2	78.5	79.3	78.2	76.6
Suède	15.1	14.0	14.6	14.0	13.8	76.8	72.9	64.2	63.3	62.8
Suisse ^b	22.9	24.4	26.5	26.1	25.9	83.8	80.6	81.2	80.4	80.1
Turquie	6.4	9.4	11.1	11.5	11.7	58.8	55.4	58.4	58.0	60.0
Royaume-Uni	22.3	23.0	23.9	24.6	24.6	81.7	79.4	75.8	74.9	74.7
États-Unis ^e	14.0	12.6	14.1	13.5	12.6	68.7	68.1	66.5	66.9	65.6
OCDE moyenne pondérée	11.6	11.9	16.4	16.6	16.5	72.8	72.1	70.2	69.9	69.3
Brésil	..	..	17.8	..	..	..	..	67.5	..	..
Fédération de Russie	4.6	7.4	4.8	4.3	4.1	75.1	66.0	65.1	64.2	65.3
Afrique du Sud	..	..	8.3	8.1	7.7	..	..	65.9	64.2	63.2

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.

b) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

c) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

d) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

e) Les données portent sur les salariés uniquement.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees. Voir van Bastelaer, A., G. Lemaître and P. Marianna (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, documents de travail n° 22, disponible sur Internet (www.oecd.org/els/documentsdetravail).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661345>

Tableau F. Fréquence de l'emploi temporaire^a
Pourcentages

	Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié									
	Jeunes (15 à 24 ans)					Adultes (25 à 54 ans)				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Autriche	18.9	33.0	35.6	37.0	37.2	3.3	3.8	4.5	4.9	5.0
Belgique	18.3	30.9	33.2	30.4	34.3	4.0	6.7	6.2	6.5	6.9
Canada ^b	25.1	29.1	27.8	30.0	30.5	8.6	8.8	9.1	9.9	10.2
Chili	..	..	..	47.5	45.8	..	..	..	28.5	28.4
République tchèque	15.5	19.6	18.8	22.5	22.3	3.8	5.2	5.3	6.2	6.6
Danemark	31.9	29.8	22.8	21.1	22.1	7.7	6.5	6.5	6.6	6.9
Estonie	..	..	8.3	11.6	13.8	..	..	2.0	3.1	3.3
Finlande ^b	54.3	45.6	39.0	43.1	43.4	14.7	13.0	12.4	13.0	13.2
France	45.6	55.0	52.4	54.9	55.0	9.1	11.7	10.4	11.0	11.4
Allemagne	38.9	52.4	57.3	57.2	56.0	6.5	7.5	9.4	9.8	10.0
Grèce	23.3	28.8	28.4	30.4	30.1	8.5	11.4	11.3	11.7	11.0
Hongrie ^c	12.1	13.9	21.4	24.9	22.9	5.4	5.9	7.8	8.9	8.3
Islande	31.0	28.9	26.9	31.3	32.8	9.5	7.5	7.1	9.3	8.5
Irlande	19.3	12.3	25.0	30.4	34.2	7.9	2.5	6.2	6.9	7.5
Italie	17.9	26.2	44.4	46.7	49.9	5.8	8.6	10.7	11.1	11.8
Japon	16.2	24.9	25.5	26.6	26.4	8.3	9.5	10.8	10.6	10.6
Corée	..	..	32.5	30.1	27.3	..	..	21.3	18.2	19.3
Luxembourg ^b	10.9	14.5	39.4	36.5	34.5	1.6	2.3	4.9	5.6	5.7
Mexique	27.8	25.7	..	..	..	18.7	17.8	..	..	..
Pays-Bas	27.2	35.4	46.5	48.3	47.8	7.4	9.5	13.0	13.2	13.3
Norvège ^c	39.3	28.5	25.0	26.5	23.7	9.9	6.9	5.9	6.0	6.2
Pologne	..	..	62.0	64.6	65.6	..	..	22.5	23.5	23.8
Portugal	25.9	41.5	53.5	55.6	57.2	7.7	16.6	19.9	21.4	20.3
République slovaque	6.5	10.5	12.5	17.1	18.6	2.0	3.4	3.4	4.6	5.6
Slovénie	..	..	66.6	69.6	74.5	..	..	11.3	12.5	13.4
Espagne	76.5	68.6	55.9	58.6	61.4	29.5	27.5	24.2	23.9	24.6
Suède ^c	48.4	49.5	53.4	57.1	57.5	11.6	11.9	11.1	11.0	11.4
Suisse	..	47.0	53.1	51.7	51.6	..	5.1	6.4	6.5	6.3
Turquie	25.8	23.7	15.0	17.2	18.4	17.9	18.6	9.5	9.9	10.5
Royaume-Uni	13.0	13.2	11.9	13.7	13.5	5.8	5.3	4.3	4.6	4.7
États-Unis	9.9	..	..	..	..	4.1	..	..	..	..
OCDE moyenne pondérée	21.3	24.3	24.9	25.4	25.3	8.3	8.8	9.6	9.7	9.9
Fédération de Russie	..	14.5	21.7	19.1	17.6	..	4.2	9.4	8.2	7.6

Tableau F. **Fréquence de l'emploi temporaire^a** (suite)
Pourcentages

	Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié									
	Femmes					Total				
	1995	2000	2009	2010	2011	1995	2000	2009	2010	2011
Autriche	6.3	8.4	9.0	8.9	9.5	6.0	7.9	9.1	9.3	9.6
Belgique	7.4	12.1	10.2	9.6	10.3	5.3	9.0	8.2	8.1	9.0
Canada ^b	11.7	13.2	12.9	13.7	14.0	11.3	12.5	12.5	13.4	13.7
Chili	..	..	..	29.4	29.4	..	..	..	30.6	30.3
République tchèque	9.1	9.4	10.2	10.6	10.1	9.3	9.3	8.5	8.9	8.5
Danemark	13.5	11.7	9.6	8.7	9.4	12.1	10.2	8.7	8.4	8.8
Estonie	..	..	2.1	2.8	3.6	..	..	2.5	3.7	4.5
Finlande ^b	21.0	19.8	18.4	18.5	18.5	18.3	16.5	14.6	15.6	15.7
France	13.4	16.5	15.7	15.9	15.8	12.3	15.5	14.3	15.0	15.3
Allemagne	11.1	13.1	14.7	14.9	14.8	10.4	12.7	14.5	14.7	14.7
Grèce	11.2	15.7	14.1	14.4	13.0	10.2	13.1	12.1	12.4	11.6
Hongrie ^c	6.2	6.5	7.8	9.2	8.4	6.6	7.1	8.5	9.7	8.9
Islande	12.7	12.9	10.5	12.8	12.2	12.7	12.2	9.7	12.4	12.2
Irlande	12.2	6.0	9.6	10.1	10.4	10.2	4.7	8.6	9.4	10.0
Italie	9.1	12.2	14.6	14.5	14.7	7.2	10.1	12.5	12.8	13.4
Japon	18.3	20.9	21.3	20.9	20.7	10.5	12.5	13.7	13.8	13.7
Corée	..	..	30.2	25.8	27.2	..	..	26.1	23.0	23.8
Luxembourg ^b	3.1	4.6	8.4	8.3	8.2	2.6	3.4	7.2	7.1	7.1
Mexique	13.0	11.7	..	..	..	22.0	20.5	..	..	..
Pays-Bas	14.1	17.2	20.3	19.9	19.6	10.9	14.0	18.3	18.5	18.4
Norvège ^c	15.1	11.5	9.8	9.8	9.4	13.0	9.3	8.1	8.3	7.9
Pologne	..	..	26.6	27.1	26.2	..	..	26.5	27.3	27.0
Portugal	11.1	22.7	23.2	23.6	22.4	10.0	20.4	22.0	23.0	22.2
République slovaque	3.5	4.6	4.1	5.9	6.9	3.6	4.8	4.4	5.8	6.6
Slovénie	..	..	17.8	19.4	20.0	..	..	16.4	17.3	18.2
Espagne	38.3	34.6	27.3	26.1	26.6	35.0	32.1	25.4	24.9	25.3
Suède ^c	16.8	17.4	17.6	17.6	18.3	14.6	15.2	15.3	15.8	16.4
Suisse	..	12.8	13.4	13.2	13.3	..	11.5	13.3	13.1	12.9
Turquie	17.8	12.6	11.4	12.5	11.8	20.5	20.3	10.7	11.4	12.3
Royaume-Uni	7.8	7.7	6.1	6.5	6.5	7.0	6.8	5.7	6.1	6.2
États-Unis	5.4	..	..	..	..	5.1	..	..	..	..
OCDE moyenne pondérée	11.3	12.0	12.6	12.5	12.5	10.6	11.3	11.8	11.9	12.0
Fédération de Russie	..	4.1	8.2	6.8	6.3	..	5.5	10.6	9.2	8.5

a) L'emploi temporaire se réfère aux salariés dont l'emploi est à durée limitée et doit prendre fin à une date prédéterminée contrairement aux salariés titulaires d'un emploi permanent dont la durée est illimitée. Les définitions nationales sont de manière générale conformes à cette définition générique, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier PDF ci-dessous.

b) Les données se réfèrent à 1997 au lieu de 1995.

c) Les données se réfèrent à 1996 au lieu de 1995.

Source et définitions : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661364>

Tableau G. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a**
Emploi total

	1979	1983	1995	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Australie	1 832	1 785	1 792	1 776	1 711	1 716	1 685	1 687	1 693
Autriche	..	..	1 720	1 727	1 667	1 648	1 608	1 599	1 600
Belgique	..	1 670	1 580	1 545	1 560	1 568	1 550	1 551	1 577
Canada	1 841	1 779	1 773	1 775	1 738	1 728	1 700	1 702	1 702
Chili	..	..	..	2 263	2 128	2 095	2 074	2 068	2 047
République tchèque	..	..	1 863	1 904	1 793	1 800	1 764	1 795	1 774
Danemark	1 636	1 638	1 541	1 581	1 570	1 570	1 559	1 560	1 522
Estonie	..	..	..	1 987	1 999	1 969	1 831	1 879	1 924
Finlande	1 869	1 823	1 776	1 751	1 706	1 688	1 672	1 684	1 684
France ^b	1 804	1 685	1 590	1 523	1 485	1 492	1 472	1 478	1 475
Allemagne	..	..	1 529	1 471	1 422	1 422	1 383	1 408	1 413
Allemagne occidentale	1 770	1 705	1 503	1 450	1 405	1 407	1 366	1 393	1 399
Grèce	..	2 208	2 132	2 130	2 038	2 051	1 995	2 017	2 032
Hongrie	..	2 080	2 008	2 033	1 983	1 988	1 969	1 962	1 980
Islande	..	..	1 832	1 885	1 783	1 787	1 706	1 691	1 732
Irlande	..	1 981	1 875	1 719	1 634	1 601	1 541	1 545	1 543
Israël ^c	..	..	..	..	1 921	1 898	1 889	1 888	1 890
Italie	..	1 876	1 859	1 861	1 816	1 803	1 771	1 775	1 774
Japon	2 126	2 095	1 884	1 821	1 785	1 771	1 714	1 733	1 728
Corée	..	2 911	2 648	2 512	2 306	2 246	2 232	2 193	..
Luxembourg	..	1 798	1 740	1 683	1 537	1 577	1 622	1 636	1 601
Mexique	..	..	2 294	2 311	2 262	2 260	2 253	2 242	2 250
Pays-Bas	1 556	1 524	1 456	1 435	1 388	1 392	1 384	1 381	1 379
Nouvelle-Zélande	..	..	1 841	1 828	1 766	1 750	1 738	1 758	1 762
Norvège	1 580	1 553	1 488	1 455	1 419	1 423	1 407	1 414	1 426
Pologne	..	..	..	1 988	1 976	1 969	1 948	1 939	1 937
Portugal	..	..	1 923	1 791	1 754	1 772	1 746	1 742	1 711
République slovaque	..	..	1 853	1 816	1 791	1 793	1 780	1 807	1 793
Slovénie	..	..	..	1 710	1 655	1 670	1 670	1 676	1 662
Espagne	1 930	1 825	1 733	1 731	1 658	1 663	1 669	1 674	1 690
Suède	1 530	1 532	1 640	1 642	1 618	1 617	1 602	1 643	1 644
Suisse ^d	..	..	1 704	1 688	1 633	1 623	1 617	1 632	..
Turquie	1 964	1 935	1 876	1 937	1 911	1 900	1 881	1 877	1 877
Royaume-Uni	1 813	1 711	1 731	1 700	1 677	1 659	1 651	1 652	1 625
États-Unis	1 829	1 820	1 844	1 836	1 798	1 792	1 767	1 778	1 787
OCDE moyenne pondérée	1 915	1 886	1 866	1 843	1 798	1 790	1 765	1 773	1 775
Fédération de Russie			1 891	1 982	2 000	1 997	1 973	1 976	1 981

Tableau G. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a (suite)**
Salariés

	1979	1983	1995	2000	2007	2008	2009	2010	2011
Autriche	..	..	1 455	1 510	1 486	1 483	1 437	1 424	1 431
Belgique	..	1 563	1 531	1 422	1 454	1 469	1 453	1 446	1 446
Canada	1 807	1 754	1 761	1 763	1 734	1 727	1 699	1 704	1 704
Chili	..	..	..	2 318	2 168	2 143	2 140	2 122	2 118
République tchèque ^b	..	..	1 793	1 837	1 729	1 738	1 707	1 736	1 716
Danemark	1 600	1 614	1 514	1 549	1 545	1 550	1 538	1 538	1 496
Estonie	..	..	..	..	2 057	2 049	1 970	2 004	2 033
Finlande	..	..	1 672	1 638	1 594	1 610	1 555	1 584	1 578
France ^b	1 662	1 550	1 488	1 427	1 401	1 409	1 390	1 395	1 392
Allemagne	..	..	1 438	1 375	1 340	1 339	1 296	1 323	1 330
Allemagne occidentale	1 689	1 621	1 403	1 349	1 321	1 323	1 278	1 307	1 315
Grèce	..	1 760	1 785	1 818	1 782	1 803	1 777	1 754	1 751
Hongrie ^e	..	1 829	1 765	1 795	1 778	1 786	1 766	1 818	1 816
Islande	..	..	1 776	1 820	1 705	1 716	1 641	1 628	1 662
Irlande	..	1 702	1 655	1 596	1 549	1 522	1 466	1 468	1 469
Japon ^f	..	..	1 910	1 853	1 808	1 792	1 733	1 754	1 747
Corée ^f	..	..	..	..	2 090	2 057	2 074	2 111	..
Luxembourg	..	1 661	1 632	1 619	1 535	1 566	1 581	1 616	1 565
Mexique	..	..	2 360	2 360	2 338	2 341	2 323	2 330	2 331
Pays-Bas	1 512	1 491	1 414	1 381	1 340	1 348	1 339	1 335	1 336
Nouvelle-Zélande	..	..	1 766	1 769	1 748	1 729	1 718	1 742	1 746
Pologne	..	..	..	1 963	1 953	1 940	1 914	1 911	1 910
Portugal	..	..	1 754	1 705	1 710	1 721	1 699	1 694	1 680
République slovaque	..	..	..	1 776	1 782	1 782	1 734	1 736	1 742
Slovénie	..	..	..	..	1 689	1 670	1 608	1 627	1 613
Espagne	1 844	1 750	1 668	1 687	1 621	1 624	1 632	1 635	1 653
Royaume-Uni	1 747	1 649	1 695	1 680	1 658	1 641	1 637	1 632	1 611
États-Unis	1 828	1 827	1 849	1 836	1 799	1 797	1 776	1 787	1 797
Fédération de Russie	..	..	1 886	2 000	2 021	2 016	1 994	1 996	2 002

a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche, à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet ainsi que le travail effectué une partie de l'année.

b) Estimations de l'OCDE pour la République tchèque pour les salariés et 2011 pour la France.

c) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

d) Estimations de l'OCDE des heures effectivement ouvrées par actif occupé obtenues en divisant le volume des heures effectivement travaillées de l'Office fédéral de la statistique (OFS) par le nombre moyen d'actifs occupés extrait du site Internet de l'OFS et basé sur les statistiques de la population active occupée. Les deux séries sont conformes au concept intérieur de la comptabilité nationale.

e) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés ou plus.

f) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés ou plus.

Source : Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 34 pays de l'OCDE sont cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la *Base de données de l'OCDE sur la productivité* (www.oecd.org/statistics/productivity/compendium). Des différences peuvent néanmoins apparaître pour quelques pays en raison de la finalité différente de cette base de données visant à inclure avant tout des séries sur le facteur travail (c'est-à-dire, le total des heures travaillées) et en raison des dates de mise à jour intervenant à des périodes différentes de l'année. Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour 18 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, Pays-Bas, République slovaque, République tchèque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg et le Portugal sont basées sur les résultats de l'Enquête européenne sur les forces du travail, ainsi que les estimations pour les salariés en Autriche, Estonie, Grèce, République slovaque et Slovénie. Les données pour la Fédération de Russie sont basées sur les enquêtes sur la population active.

Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante : www.oecd.org/emploi/perspectives et les données sur le site de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* : www.oecd.org/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661383>

Tableau H. Fréquence du chômage de longue durée^{a, b}
 En pourcentage du chômage total

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	48.3	32.0	42.3	28.3	29.9	14.7	33.1	18.5	32.4	18.9
Autriche	43.7	29.1	39.7	25.8	39.4	21.3	43.1	25.2	42.8	25.9
Belgique	77.7	62.4	71.8	56.3	60.2	44.2	66.1	48.8	64.1	48.3
Canada	29.5	16.8	19.5	11.3	17.9	7.8	23.2	12.0	23.3	13.5
République tchèque	52.9	31.2	69.9	48.8	54.9	31.2	66.2	43.3	63.2	41.6
Danemark	46.6	27.9	38.1	20.0	25.6	9.5	38.7	20.2	42.1	24.4
Estonie	65.5	36.0	62.1	46.3	48.1	27.4	67.2	45.4	69.5	56.8
Finlande	56.6	37.6	46.5	29.0	31.7	16.6	39.5	23.6	35.8	22.6
France	59.4	40.2	56.4	39.6	55.8	35.2	59.8	40.2	60.1	41.4
Allemagne	65.9	48.7	67.6	51.5	61.7	45.5	63.5	47.4	62.7	48.0
Grèce	72.7	51.4	73.5	56.4	58.8	40.8	62.8	45.0	67.2	49.6
Hongrie	73.0	50.6	69.7	48.9	66.7	42.6	73.4	50.6	68.7	49.1
Islande ^{c, d}	(33.3)	(16.8)	(18.6)	(11.8)	(24.5)	(6.9)	(42.5)	(21.3)	(41.2)	(27.8)
Irlande ^e	78.2	61.6	76.1	55.3	53.5	29.2	70.2	49.3	75.3	59.4
Israël ^f	22.7	8.1	28.6	12.0	35.1	20.3	36.9	22.4	33.1	20.2
Italie	80.2	63.6	77.6	61.3	61.5	44.4	64.6	48.5	66.9	51.9
Japon	37.7	18.1	46.9	25.5	46.3	28.5	55.6	37.6	55.5	39.4
Corée	17.7	4.4	14.1	2.3	9.0	0.5	7.0	0.3	6.8	0.4
Luxembourg ^d	(49.2)	(23.2)	(37.0)	(22.4)	(48.7)	(23.1)	(45.3)	(29.3)	(52.8)	(28.8)
Mexique	8.0	1.5	5.1	1.2	6.4	1.9	7.5	2.4	5.9	2.0
Pays-Bas ^e	80.4	46.8	80.7	43.5	43.4	24.8	48.5	27.6	50.3	33.6
Nouvelle-Zélande	43.3	25.6	36.7	19.8	23.2	6.3	28.1	9.0	29.0	9.0
Norvège ^c	39.3	24.2	16.6	5.3	25.1	7.7	31.3	9.5	32.5	11.6
Pologne	63.1	40.0	63.0	37.9	44.7	25.2	46.5	25.5	52.1	31.6
Portugal	65.1	50.9	60.0	42.9	63.7	44.1	70.5	52.3	64.6	48.2
République slovaque	70.4	54.1	74.4	54.6	66.8	50.9	77.5	59.3	79.1	63.9
Slovénie	..	..	..	..	50.6	30.1	63.4	43.3	62.9	44.2
Espagne ^c	72.9	54.6	62.2	42.4	46.5	23.7	57.7	36.6	60.2	41.6
Suède ^c	45.6	27.8	41.5	26.4	29.4	12.8	34.0	16.6	32.6	17.2
Suisse	50.8	33.6	45.7	29.0	48.0	30.1	55.9	33.1	56.7	38.8
Turquie	60.6	36.4	36.0	21.1	44.9	25.3	45.7	28.6	42.8	26.5
Royaume-Uni ^c	60.8	43.6	43.2	28.0	44.7	24.5	52.6	32.6	51.8	33.4
États-Unis ^c	17.3	9.7	11.4	6.0	31.5	16.3	43.3	29.0	43.7	31.3
OCDE ^g	49.3	33.5	46.0	30.8	40.5	23.7	47.9	31.6	48.4	33.6
Féd. de Russie	48.4	29.7	65.2	46.2	45.0	28.7	47.4	29.9	53.0	32.8
Afrique du Sud	..	..	..	..	68.4	49.3	73.4	56.1	75.1	58.8

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée^{a, b}** (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	52.1	35.4	45.9	31.8	31.0	15.0	35.0	20.3	32.8	19.7
Autriche	39.1	27.9	39.0	28.1	39.7	21.5	44.9	27.8	44.2	27.5
Belgique	76.4	61.4	70.2	55.9	59.9	43.5	67.0	49.6	64.1	47.1
Canada	30.6	18.3	20.9	12.3	18.5	8.1	24.3	12.7	24.6	14.4
République tchèque	51.9	30.9	68.4	47.5	52.0	29.0	66.2	43.3	63.1	41.7
Danemark	51.9	31.9	36.5	20.1	26.7	9.3	41.9	21.9	43.7	26.2
Estonie	68.1	39.9	63.6	49.0	50.2	26.8	69.8	48.4	70.2	59.7
Finlande	59.7	41.4	49.6	32.2	34.9	18.2	44.4	27.0	39.9	26.6
France	57.7	39.1	55.3	38.3	55.8	35.3	61.7	41.6	60.3	42.1
Allemagne	63.3	45.9	65.9	50.1	60.9	44.4	64.3	48.1	63.5	49.3
Grèce	64.3	42.3	67.1	49.4	53.4	34.4	58.0	38.8	63.7	45.0
Hongrie	74.0	52.0	71.4	51.1	65.8	42.4	73.5	51.2	68.6	48.9
Islande ^{c, d}	(31.4)	(16.5)	(17.4)	(8.7)	(25.1)	(7.0)	(44.2)	(22.9)	(42.1)	(28.3)
Irlande ^e	80.7	66.8	77.8	59.5	57.7	32.2	74.6	54.1	79.9	65.4
Israël ^f	24.0	8.4	31.3	13.5	37.5	23.4	41.0	25.7	35.6	21.4
Italie	78.9	62.7	76.8	61.4	60.1	42.0	64.2	47.2	67.2	51.4
Japon	43.7	23.5	52.8	30.7	52.0	34.8	63.1	44.8	63.9	47.3
Corée	19.0	4.9	16.8	3.1	10.5	0.6	8.6	0.5	8.2	0.5
Luxembourg ^d	(50.6)	(26.0)	(40.0)	(26.4)	(45.2)	(19.9)	(44.3)	(32.2)	(58.8)	(33.1)
Mexique	7.4	1.3	4.3	0.6	6.3	1.8	7.8	2.6	5.8	2.3
Pays-Bas ^e	78.7	51.6	75.1	47.7	42.2	23.7	49.2	27.7	52.1	35.3
Nouvelle-Zélande	48.4	29.7	40.0	23.7	23.7	6.3	29.1	8.9	31.5	10.2
Norvège ^e	44.4	28.6	20.5	6.9	26.5	7.5	35.6	10.6	34.1	13.7
Pologne	59.4	36.2	59.3	34.1	42.3	23.3	46.7	25.3	51.4	30.7
Portugal	63.0	48.4	60.1	46.7	61.7	40.7	70.3	51.7	64.7	47.9
République slovaque	69.0	52.5	74.1	54.1	64.3	47.8	76.9	58.3	79.8	65.0
Slovénie	..	..	..	..	51.8	28.3	66.8	45.0	64.2	45.1
Espagne ^c	67.2	49.0	56.4	36.6	45.1	20.9	57.7	35.9	59.9	40.6
Suède ^c	49.3	31.4	44.3	29.3	30.9	13.1	35.9	18.1	35.5	19.3
Suisse	47.7	31.1	47.6	28.2	44.3	26.4	54.8	30.3	56.5	37.0
Turquie	56.2	32.3	33.1	18.1	42.4	22.6	41.9	24.7	38.7	22.5
Royaume-Uni ^c	66.2	49.6	48.1	33.7	47.7	26.5	57.2	37.2	55.7	37.8
États-Unis ^c	18.7	11.0	12.1	6.7	31.7	16.4	44.6	29.9	44.1	32.2
OCDE ^g	48.3	32.7	44.9	29.7	40.0	23.0	48.6	32.1	48.5	34.0
Féd. de Russie	45.0	27.1	61.9	42.7	43.1	27.0	46.6	28.9	52.2	32.3
Afrique du Sud	..	..	..	..	63.9	43.7	69.5	51.0	71.3	54.7

Tableau H. Fréquence du chômage de longue durée^{a, b} (suite)
En pourcentage du chômage des femmes

	1995		2000		2009		2010		2011	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	42.8	27.1	37.4	23.6	28.5	14.3	31.0	16.4	31.9	18.0
Autriche	48.5	30.4	40.6	22.8	39.1	21.0	40.9	22.0	41.2	24.2
Belgique	78.7	63.2	73.1	56.7	60.5	45.0	65.1	47.8	64.1	49.8
Canada	27.9	14.8	17.8	10.0	17.1	7.3	21.7	11.0	21.6	12.3
République tchèque	53.8	31.4	71.2	49.8	57.8	33.4	66.2	43.3	63.2	41.5
Danemark	42.5	24.9	39.6	20.0	24.2	9.8	34.1	17.8	40.3	22.3
Estonie	62.2	30.9	60.3	42.9	44.7	28.4	63.8	41.2	68.8	53.6
Finlande	53.2	33.3	43.7	26.2	27.6	14.7	33.2	19.3	30.4	17.6
France	61.0	41.1	57.4	40.8	55.7	35.1	58.0	38.7	59.9	40.7
Allemagne	68.4	51.3	69.5	53.1	62.8	46.9	62.3	46.3	61.6	46.2
Grèce	78.9	58.3	77.7	61.0	62.8	45.6	66.9	50.3	70.7	54.0
Hongrie	71.2	48.3	67.2	45.7	67.8	42.8	73.3	49.9	69.0	49.2
Islande ^{c, d}	(35.5)	(17.2)	(19.5)	(14.1)	(23.5)	(6.7)	(40.2)	(19.0)	(40.0)	(27.2)
Irlande ^e	74.0	52.9	72.9	47.5	43.7	22.1	60.7	38.6	65.7	47.2
Israël ^f	21.7	7.9	25.7	10.4	32.4	16.7	32.2	18.5	30.2	18.9
Italie	81.5	64.4	78.3	61.2	62.9	46.9	64.9	49.9	66.5	52.4
Japon	28.8	10.0	37.4	17.1	37.5	18.8	42.9	25.2	41.9	26.7
Corée	15.1	3.4	9.0	0.8	6.0	0.3	4.2	0.0	4.6	0.2
Luxembourg ^d	(48.0)	21.0	(34.3)	(18.8)	(52.0)	(26.1)	(46.2)	(26.5)	(48.1)	(25.4)
Mexique	8.9	1.7	6.2	2.0	6.7	2.1	7.2	2.0	6.0	1.6
Pays-Bas ^e	82.1	42.0	84.9	40.4	44.7	26.1	47.6	27.4	48.3	31.6
Nouvelle-Zélande	36.6	20.3	32.5	14.7	22.6	6.4	27.0	9.0	26.4	7.7
Norvège ^c	31.4	17.3	11.5	3.3	23.0	8.0	24.7	7.7	30.7	9.0
Pologne	66.6	43.7	66.6	41.3	47.2	27.3	46.4	25.8	52.9	32.5
Portugal	67.2	53.4	60.0	40.0	65.6	47.5	70.6	52.8	64.6	48.5
République slovaque	71.9	56.0	74.8	55.1	69.6	54.4	78.1	60.5	78.2	62.5
Slovénie	..	..	..	..	49.0	32.1	59.1	41.2	61.5	43.1
Espagne ^c	78.3	60.0	66.2	46.6	48.2	27.2	57.6	37.4	60.7	42.7
Suède ^c	40.8	22.9	37.9	22.8	27.6	12.4	31.9	14.8	29.3	14.8
Suisse	53.8	36.0	44.0	29.7	51.6	33.8	56.9	36.0	56.9	40.6
Turquie	72.0	47.2	44.2	29.8	51.4	32.2	53.8	37.0	50.9	34.2
Royaume-Uni ^c	50.6	32.3	35.6	19.0	40.1	21.4	45.7	26.0	46.4	27.5
États-Unis ^c	15.6	8.1	10.6	5.3	31.2	16.1	41.5	27.7	43.3	30.2
OCDE ^g	50.4	34.4	47.3	32.0	41.2	24.7	46.9	30.9	48.1	33.2
Féd. de Russie	52.5	32.8	68.8	50.0	47.2	30.8	48.5	31.2	53.8	33.3
Afrique du Sud	..	..	..	..	73.9	56.0	77.8	62.0	79.3	63.4

a) Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte.

b) Les données sont des moyennes annuelles d'estimations mensuelles ou trimestrielles couvrant toutes les semaines des mois ou trimestres pour les années récentes dans les pays qui effectuent des enquêtes sur la population active en continue. Les moyennes annuelles varient selon les pays et les années. (Voir les détails des pays à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/13/57/43103377.pdf qui contient des notes et des sources liées aux données sur le chômage selon la durée de recherche d'emploi.)

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

d) Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

e) Les données de 2000 portent sur 1999.

f) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

g) Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661402>

Tableau I. **Dispersion des salaires^a, écarts salariaux hommes-femmes^b et fréquence des bas salaires^c**

	Rapport du						Écart de salaires entre les sexes (%)		Fréquence des bas salaires (%)	
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		9 ^e au 5 ^e décile des salaires		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires					
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Australie	3.01	3.33	1.80	2.00	1.67	1.67	17	14	14.6	16.1
Autriche	..	3.39	..	1.94	..	1.74	23	19	..	16.5
Belgique	2.37	2.25	1.70	1.66	1.39	1.36	14	9	..	4.0
Canada	3.61	3.71	1.80	1.88	2.00	1.97	24	19	23.2	21.1
République tchèque	2.90	3.19	1.76	1.84	1.65	1.74	22	18	14.0	17.1
Danemark	2.51	2.80	1.70	1.77	1.47	1.58	15	12	8.8	13.4
Finlande	2.41	2.52	1.72	1.74	1.41	1.45	20	19	..	8.1
France	3.10	2.89	1.95	1.98	1.59	1.46	10	14	..	..
Allemagne	3.05	3.20	1.79	1.76	1.70	1.82	21	21	15.9	20.5
Grèce	..	3.24	..	2.02	..	1.60	..	12	..	13.3
Hongrie	4.66	4.25	2.27	2.39	2.06	1.78	14	6	23.4	21.0
Islande	..	3.21	..	1.81	..	1.77	..	13	..	16.7
Irlande	3.27	3.63	1.92	2.00	1.70	1.81	20	11	17.8	20.1
Israël ^d	5.37	4.98	2.72	2.66	1.97	1.87	28	21	24.7	22.3
Italie	2.22	2.22	1.54	1.53	1.44	1.45	7	11	9.5	9.5
Japon	2.98	2.96	1.84	1.83	1.62	1.62	34	29	14.6	14.5
Corée ^e	4.04	4.72	2.00	2.26	2.02	2.09	40	39	24.6	25.9
Pays-Bas	2.90	2.91	1.75	1.76	1.66	1.65	21	17	14.8	..
Nouvelle-Zélande	2.63	2.83	1.69	1.81	1.55	1.56	7	7	11.7	12.8
Norvège	2.00	2.30	1.42	1.47	1.41	1.56	10	8	..	..
Pologne	..	3.52	..	2.08	..	1.69	..	6	..	19.6
Portugal	..	3.69	..	2.55	..	1.44	..	13	..	8.9
République slovaque	..	3.67	..	2.03	..	1.81	..	15	..	20.0
Espagne	..	3.30	..	1.99	..	1.65	..	6	..	15.6
Suède	2.35	2.23	1.69	1.62	1.39	1.38	15	14	..	..
Suisse	2.56	2.70	1.72	1.84	1.49	1.47	22	19	9.6	9.2
Royaume-Uni ^e	3.46	3.57	1.90	1.97	1.82	1.81	25	18	20.4	20.6
États-Unis	4.49	5.01	2.19	2.37	2.05	2.12	23	19	24.7	25.3
OCDE ^f	3.14	3.29	1.85	1.95	1.67	1.68	20	15	17.0	16.3

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Cependant, cette définition peut varier légèrement d'un pays à l'autre. Le site Internet www.oecd.org/els/emploi/perspectives fournit des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9^e et 1^{er} déciles des salaires, des 9^e et 5^e déciles et des 5^e et 1^{er} déciles. Les données se réfèrent à 2001 (au lieu de 2000) pour Israël. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2010) pour les Pays-Bas, à 2008 pour la Belgique et l'Islande, et à 2009 pour la France et la République tchèque.

b) Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas ajustés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian relatif des hommes. Les données se réfèrent à 2001 (au lieu de 2000) pour Israël. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2010) pour les Pays-Bas, à 2008 pour la Belgique et l'Islande, et à 2009 pour la France et la République tchèque.

c) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Les données se réfèrent à 1999 (au lieu de 2000) pour les Pays-Bas et à 2001 pour Israël. Elles se réfèrent à 2008 (au lieu de 2010) pour la Belgique et l'Islande, et à 2009 pour la France et la République tchèque.

d) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

e) Les données relatives à 2000 se réfèrent à des estimations sur la base de rétroprojections en appliquant le taux d'accroissement annuel de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série. Pour la Corée, les séries présentent une rupture en 2000, et les données ont été rétroprojetées sur le pivot 2000 de la nouvelle série. Pour le Royaume-Uni, les séries présentent des ruptures en 1997, 2004 et 2006 ; dans chacun des cas, les données ont été rétroprojetées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série, sur les pivots 2006, puis 2004, et enfin 1997.

f) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661421>

Tableau J. **Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie**Salaires annuels bruts moyens par salarié en équivalent temps complet et année pleine pour l'ensemble de l'économie^a

	Salaires moyens en 2011 en USD ^b en taux de change courant	Salaires moyens en 2011 en USD PPA ^c	Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens ^d (%)								
			1990-95	1995-2000	2000-07	2007-11	2007	2008	2009	2010	2011 ^e
Australie	74 512	44 983	0.9	2.0	1.6	0.8	2.7	0.1	-0.9	1.3	2.4
Autriche	52 404	43 555	1.9	0.6	0.9	0.6	0.7	1.4	1.5	-0.4	-0.3
Belgique	56 252	44 364	2.6	1.3	0.4	0.2	-0.2	0.2	1.3	-0.7	0.1
Canada	56 008	42 253	0.0	2.1	1.9	0.0	4.4	4.1	0.3	-3.0	-1.2
Rép. tchèque	16 922	19 630	6.7	3.7	4.9	0.4	3.1	0.1	-0.2	2.4	-0.8
Danemark	73 032	45 560	0.8	1.6	1.8	0.7	1.5	1.2	2.7	-0.5	-0.5
Estonie	14 955	17 323	..	..	8.1	-1.6	15.3	0.4	-2.8	-0.9	-3.1
Finlande	53 069	36 676	0.1	1.4	2.3	1.1	1.6	0.3	2.0	1.6	0.6
France	47 704	38 128	1.0	1.1	1.2	0.9	0.6	-0.5	2.3	1.3	0.3
Allemagne	46 984	40 223	1.9	0.9	0.2	0.5	0.1	0.7	-0.4	0.0	1.6
Grèce	28 434	26 295	2.5	1.9	2.1	-2.4	1.2	-0.2	5.6	-8.1	-6.1
Hongrie	14 177	19 437	5.1	1.1	4.5	-1.2	-0.7	1.9	-3.2	-3.6	0.4
Irlande	66 882	50 764	2.5	2.2	2.1	1.7	1.3	1.1	5.0	-0.4	1.3
Israël ^f	35 872	28 804	..	..	..	-1.0	0.8	-2.5	-2.0	-0.2	0.6
Italie	39 112	33 517	-0.7	0.8	0.3	-0.1	0.1	0.0	0.2	0.7	-1.3
Japon	51 613	35 143	0.5	0.1	-0.3	0.9	-0.8	0.4	-1.3	2.0	2.7
Corée	29 053	35 406	4.8	0.4	2.5	1.3	1.8	-0.4	0.0	1.1	4.5
Luxembourg	73 203	52 847	1.9	1.2	1.1	-0.1	1.9	-0.7	1.1	1.4	-2.1
Pays-Bas	57 001	47 056	0.3	0.0	0.7	1.0	1.9	2.0	3.1	-0.3	-0.8
Norvège	81 475	43 990	1.3	2.2	3.3	1.9	4.2	1.9	0.9	1.6	3.0
Pologne	13 811	20 069	3.1	5.0	1.1	2.2	2.0	4.2	0.2	2.9	1.3
Portugal	22 549	22 742	1.0	2.5	0.1	0.3	1.3	0.9	7.5	-0.1	-6.7
Rép. slovaque	15 513	19 068	6.6	5.7	3.6	1.7	6.2	-0.2	4.8	3.7	-1.4
Slovénie	30 676	32 480	..	..	..	1.8	1.9	1.9	2.2	3.5	-0.4
Espagne	37 583	34 387	1.9	-0.5	-0.1	1.9	1.3	2.7	6.3	-0.1	-1.1
Suède	54 459	37 734	-0.3	3.4	1.9	0.9	3.3	1.0	0.8	0.2	1.7
Suisse	93 235	50 242	0.9	0.9	1.1	0.2	1.4	0.1	1.8	-0.8	-0.2
Royaume-Uni	50 366	44 743	0.8	2.8	1.8	-1.0	2.3	-1.4	0.9	-1.3	-2.2
États-Unis	54 450	54 450	0.5	2.7	1.2	0.3	2.0	-0.7	0.7	0.7	0.6
UE-15 ^g	47 780	40 062	1.1	1.2	0.9	0.4	1.0	0.4	1.7	0.0	-0.5
UE-21 ^g	43 828	37 426	1.4	1.4	1.0	0.5	1.1	0.6	1.6	0.1	-0.4
OCDE ^g	51 043	44 757	1.0	1.7	1.0	0.5	1.4	0.2	0.7	0.5	0.6

PPA : Parités de pouvoir d'achat.

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps complet rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour tous les salariés. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/emploi/perspectives.

b) La conversion en USD courants est effectuée en utilisant le taux de change courant.

c) La conversion au USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat en USD de 2011 pour la consommation privée.

d) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2011.

e) Estimations provisoires.

f) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

g) Les agrégats sont des moyennes pondérées par le PIB de 2011 converti en utilisant les PPA de 2011 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la *Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux* (annuelle et trimestrielle) et de l'OCDE (2012), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 91, Paris, mai.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661440>

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a

Catégories et sous-catégories de programme	Australie ^b			Autriche			Belgique		
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB		
	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010
1. SPE et administration^c	0.16^c	0.17^c	0.17^c						
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^d	..	..	..	0.08	0.09	0.10	0.07	0.08	0.08
1.2. Administration des prestations ^d	0.03	0.03	0.03	0.02 ^j	0.03 ^j	0.03 ^j	0.10 ^k	0.11 ^k	0.12 ^k
2. Formation professionnelle	0.03^{d,e}	0.03^{d,e}	0.03^{d,e}	0.24^e	0.53^e	0.29^e	0.37	0.52	0.52
2.1. Formation institutionnelle	0.03	0.02	0.02	0.13	0.42	0.16	2.44 ^j	2.64 ^j	2.70 ^j
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.11	0.11	0.12	0.15	0.15	0.15
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	1.99	2.44	2.39
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^d	-	-	-	-	-	-	0.42	0.35	0.34
4. Incitations à l'emploi^a	0.01^d	0.01^d	0.01^d	0.06	0.05	0.06	0.16	0.16	0.16
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	0.03	0.03	0.05	2.29 ^j	2.63 ^j	2.55 ^j
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	0.03	0.02	0.01	2.44	2.39	2.39
5. Emploi protégé et réadaptation	0.06^{d,f}	0.07^{d,f}	0.07^{d,f}	0.04	0.04	0.03	0.15	0.15	0.15
5.1. Emploi protégé	0.04	0.05	0.05	0.04	0.04	0.03	0.42	0.35	0.34
5.2. Réadaptation	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.04^d	0.04^d	0.03^d	0.07	0.06	0.05	0.87	0.67	0.50
7. Aides à la création d'entreprises	0.01^d	0.01^d	0.01^d	0.07	0.06	0.05	0.87	0.67	0.50
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^g	0.45	0.55	0.51	0.07	0.06	0.05	0.87	0.67	0.50
8.1. Prestation de chômage complet	0.44 ^g	0.54 ^g	0.50 ^g	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
dont : Assurance chômage	-	-	-	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
9. Préretraite^a	-	-	-	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
TOTAL (1-9)	0.76	0.87	0.82	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
Mesures actives (1-7)	0.31	0.32	0.31	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.16	0.16	0.15	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21
Mesures passives (8 et 9)	0.45	0.55	0.51	0.07	0.06	0.05	0.23	0.22	0.21

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

c) La catégorie 1 comprend les dépenses du programme Australian Apprenticeships Access Programme (auparavant reporté dans la catégorie 2), et les dépenses du Employment Pathway Fund (EPF). Un peu plus de la moitié des dépenses de ce fonds sont des dépenses de formation ou des subventions salariales qui devraient figurer en principe dans les catégories 2 à 7.

d) Les dépenses reportées dans les catégories 2 à 7 comprennent des allocations de soutien de revenu pour les participants au programme Community Development Employment Program mais pas celles allouées aux participants des autres programmes.

e) Les données de la catégorie 2 ne comprennent pas environ 80 000 participants à des mesures de formation (souvent des programmes de formation professionnelle gérés par les États) qui reçoivent des allocations de chômage, ni les frais de scolarité associés.

f) Les données de la catégorie 5 comprennent le programme Disability Employment Services (DES). Pour une part des dépenses du DES, et pour la majorité des participants, il s'agit de services de placement (catégorie 1) plutôt que d'activités « à plein temps ou à temps partiel sur une période significative » (critère d'inclusion dans les catégories 2 à 7), mais la répartition entre les catégories 1 et 5 n'est pas disponible.

g) La catégorie 8 n'inclut pas les paiements parentaux (Parenting Payments) qui sont soumis à des obligations de participation (conditions de disponibilité pour le travail et de recherche d'emploi).

h) Les participants aux programmes des catégories 4.1 « Incitations à l'embauche », et 7 « Aides à la création d'entreprises » ne sont pas inclus.

i) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

j) Des ajustements pour double comptage, justifiés dans les cas de participation simultanée à deux ou plusieurs programmes (par exemple, le budget des centres de formation et les allocations de formation) sont appliqués aux totaux par catégories (comme 2 « Formation ») mais pas aux sous-catégories.

k) Les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux et auxiliaires sont inclus.

l) Inclut le programme des « titres-services » qui ne concerne pas que les chômeurs.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Canada ^b						Chili						République tchèque					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.13 ^c	0.14 ^c	0.14 ^c				0.02 ^g	0.02 ^g	0.02 ^g				0.12	0.13	0.11			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.04 ^d	0.04 ^d	0.05 ^d				0.01	0.01	0.01				0.03	0.04	0.03			
1.2. Administration des prestations ^a	0.03	0.04	0.03				0.01	0.01	0.01				..	..	..			
2. Formation professionnelle	0.09 ^c	0.14 ^c	0.13 ^c	0.62	0.74	0.62	0.12	0.19	0.35	..	..	..	0.01	0.03	0.04	0.09	..	..
2.1. Formation institutionnelle	0.06	0.09	0.08	0.30	0.41	0.28	0.02	0.05	0.11	..	..	..	0.01	0.01	0.02	0.09	0.08	0.13
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.12 ^f	0.11 ^f	0.13 ^f	0.08	0.12	0.12	..	..	..	-	0.02	0.03	-	..	..
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.12	..	..	..	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.01	0.01	0.01	0.20 ^f	0.22 ^f	0.20 ^f	0.01	0.01	0.01	..	..	-	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi^a	0.01	0.01	-	0.03	0.03	0.02	0.01	0.01	0.02	0.33	0.34	0.58	0.05	0.03	0.05	0.16	0.13	0.15
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	-	0.03	0.03	0.02	0.01	0.01	0.02	0.33	0.34	0.58	0.05	0.03	0.05	0.15	0.13	0.15
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.02	0.02	0.01	..	..	..	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.08	0.55	0.49	0.45
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.05	0.05	0.05	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.08	0.55	0.49	0.45
5.2. Réadaptation	0.01	0.01	0.01	.. ^f	.. ^f	.. ^f	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.02	0.02	0.02	..	..	..	0.03	0.05	0.05	0.25	0.31	0.46	0.02	0.04	0.04	0.17	0.21	0.24
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.04	0.04	0.03	-	-	-	-	0.01	0.01	-	-	-	0.07	0.06	0.08
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.66	0.97	0.81	3.09	4.42	3.73	0.16	0.22	0.19	1.52	2.01	1.70	0.19	0.43	0.37	2.09	3.56	3.10
8.1. Prestation de chômage complet	0.66	0.97	0.81	3.09	4.42	3.73	0.16	0.22	0.19	1.52	2.01	1.70	0.18	0.40	0.35	2.09	3.56	3.10
dont : Assurance chômage	0.66	0.97	0.81	3.09	4.42	3.73	0.16	0.22	0.19	1.52	2.01	1.70	0.18	0.40	0.35	2.09	3.56	3.10
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	-	-	-
9. Preretraite^a	-	-	-	..	..	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (1-9)	0.94	1.33	1.15				0.35	0.49	0.64				0.45	0.72	0.70			
Mesures actives (1-7)	0.29 ^e	0.35 ^e	0.33 ^e				0.19	0.26	0.44				0.26	0.29	0.33			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.16 ^e	0.22 ^e	0.20 ^e	1.26 ^{e, f}	1.45 ^{e, f}	1.27 ^{e, f}	0.17	0.24	0.42	..	..	..	0.15	0.16	0.22	1.04	0.98 ^h	1.06 ^h
Mesures passives (8 et 9)	0.66	0.97	0.81	3.09	4.42	3.73	0.16	0.22	0.19	1.52	2.01	1.70	0.19	0.43	0.37	2.09	3.56	3.10

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1^{er} avril. Certaines lignes de données pour les participants ont été révisées par rapport aux publications précédentes, et certaines lignes sont encore en cours d'examen.

c) Les dépenses dans le cadre des « Ententes sur le marché du travail » sont allouées à hauteur de 20 % à la catégorie 1, 60 % à la catégorie 2 et 20 % sont en dehors du cadre de la base de données (formation des personnes en emploi). Une faible part de ces dépenses est dédiée à l'expérience professionnelle mais n'est pas comptabilisée à part.

d) Service d'aide à l'emploi.

e) Inclut les « Ententes de développement des ressources humaines autochtones », qui n'ont pas été ventilées dans les catégories.

f) Données en cours d'examen (voir note b ci-dessus). Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » et 6 « Création directe d'emplois » ne sont pas inclus.

g) Estimations du Secrétariat basées sur le nombre d'employés des bureaux d'emploi locaux (OMIL, 654 personnes, soit environ 0.01 % de l'emploi total en 2007), plus 0.01 % du PIB dépensés au titre des autres fonctions de conseil et d'administration des prestations.

h) Les participants aux programmes de la catégorie 2.2 « Formation sur le lieu de travail » ne sont pas inclus.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Danemark						Estonie						Finlande					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.36	0.45	0.51				0.03	0.09	0.09				0.15	0.17	0.18			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.17	0.23	0.34				..	..	0.06				0.09	0.09	0.10			
1.2. Administration des prestations ^a	0.13 ^b	0.14 ^b	0.13 ^b				..	..	-				0.04 ^h	0.06 ^h	0.06 ^h			
2. Formation professionnelle	0.23	0.30	0.42	2.08	2.20	2.70	0.03	0.13	0.06	0.15	0.38	0.21	0.36	0.43	0.53	1.58	1.73	2.11
2.1. Formation institutionnelle	0.21 ^c	0.27 ^c	0.40 ^c	1.71	1.89	2.46	0.02	0.11	0.03	0.10	0.28	0.08	0.29	0.35	0.44	0.98	1.10	1.45
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.03	0.05	0.11	0.13	0.05	0.06	0.07	0.41	0.45	0.49
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.02	0.03	0.01	0.38	0.31	0.24	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.19	0.18	0.17
4. Incitations à l'emploi^a	0.13^d	0.19^d	0.32^d	0.78^d	1.05^d	1.57^d	-	-	0.06	0.01	0.01	0.60	0.13^d	0.13^d	0.13^d	0.84^d	0.74^d	0.79^d
4.1. Incitation à l'embauche	0.13	0.19	0.32	0.78	1.04	1.56	-	-	0.06	0.01	0.01	0.60	0.08	0.08	0.08	0.54	0.48	0.53
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.61	0.68	0.66	2.23	2.25	2.27	-	-	-	-	-	-	0.09	0.09	0.10	0.30	0.29	0.31
5.1. Emploi protégé	0.45	0.52	0.52	1.86	1.92	1.98	-	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.02	0.10	0.09	0.09
5.2. Réadaptation	0.16	0.16	0.15	0.37	0.33	0.29	-	-	-	-	-	-	0.07	0.08	0.08	0.20	0.21	0.22
6. Création directe d'emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07	0.08	0.09	0.52	0.51	0.62
7. Aides à la création d'entreprises	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.04	0.10	0.02	0.02	0.02	0.17	0.19	0.20
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^g	0.72	1.28	1.20	2.46	4.27	5.14	0.21	1.38	0.87	1.70	5.71	4.52	0.95	1.48	1.48	6.58	8.70	8.54
8.1. Prestation de chômage complet	0.69 ^e	1.21 ^e	1.17 ^e	2.46 ^e	4.27 ^e	5.14 ^e	0.15	1.12	0.66	1.70	5.71	4.52	0.87	1.36	1.36	5.76	7.74	7.64
dont : Assurance chômage	0.44 ^f	0.87 ^f	0.83 ^f	1.55 ^f	3.08 ^f	3.79 ^f	0.10	0.92	0.42	0.56	3.67	2.72	0.57	0.96	0.97	2.83	4.11	3.95
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07	0.10	0.10	0.82	0.96	0.90
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.04	0.07	0.04	-	-	-	0.06	0.26	0.21	-	-	-	0.01	0.02	0.02	-	-	-
9. Prérétraite^a	0.48^g	0.44^g	0.37^g	1.90	1.61	1.37	-	-	-	-	-	-	0.39	0.40	0.30	1.77	1.85	1.76
TOTAL (1-9)	2.54	3.33	3.48				0.28	1.62	1.10				2.16	2.80	2.82			
Mesures actives (1-7)	1.33	1.61	1.91				0.07	0.24	0.23				0.82	0.92	1.04			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.97	1.17	1.40	5.09	5.50	6.54	0.03	0.15	0.14	0.18	0.43	0.91	0.67	0.75	0.86	3.41	3.47	4.03
Mesures passives (8 et 9)	1.20	1.72	1.57	4.37	5.89	6.50	0.21	1.38	0.87	1.70	5.71	4.52	1.34	1.88	1.78	8.35	10.55	10.31

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Trois quarts des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le dernier quart concerne l'administration de prestations hors du champ de cette base de données), qui fournissent certains services de placement et assimilés.

c) Comprend l'allocation versée aux participants à la mesure « Specially arranged activation » (en 2010 « Guidance and upgrading ») mais pas les dépenses des services correspondants.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et l'Italie.

e) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais pas celles reçues par les inactifs.

f) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

g) Uniquement les prestations de préretraite (*etterløn*) versées aux bénéficiaires qui étaient au chômage avant leur entrée dans le dispositif.

h) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	France						Allemagne						Grèce					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.21	0.26	0.30				0.29	0.37	0.38				..	..	..			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.15	0.09	0.11				0.17	0.19	0.19				0.01	0.01	0.01			
1.2. Administration des prestations ^a	0.05	..	..				0.04	0.10	0.10				..	..	..			
2. Formation professionnelle	0.28^b	0.36^b	0.38^b	2.10^b	2.05^b	2.17^b	0.27	0.35	0.31	1.80	1.90	1.85	0.09	0.02	0.02	0.29	0.03	0.03
2.1. Formation institutionnelle	0.11	0.11	0.11	0.85	0.83	0.88	0.19	0.26	0.22	1.33	1.40	1.28	0.03	-	-	0.18	0.02	0.02
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	0.11	0.13	0.14	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	0.01	0.03	0.02	..	-	-	-	-	-	-	0.06	0.01	0.01	0.11	0.02	0.02
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.08	0.11	0.10	1.07	0.97	0.95	0.02	0.02	0.02	0.35	0.36	0.36	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi^a	0.10	0.10	0.11	..	..	..	0.08^c	0.11^c	0.10^c	0.45^c	0.62^c	0.63^c	0.04	0.10	0.11	0.46	1.30	1.29
4.1. Incitation à l'embauche	0.10	0.10	0.11	..	..	..	0.08	0.11	0.10	0.45	0.62	0.63	0.04	0.10	0.11	0.46	1.30	1.29
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.07	0.08	0.07	0.52	0.52	0.53	0.03	0.04	0.03	0.11	0.10	0.10	-	-	-	-	-	-
5.1. Emploi protégé	0.07	0.08	0.07	0.52	0.52	0.53	0.01	0.01	0.01	0.04	0.03	0.03	-	-	-	-	-	-
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.07	0.07	0.06	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.15	0.16	0.22	0.85	0.82	1.03	0.07	0.06	0.05	0.79	0.71	0.63	0.01	-	-	0.02	-	-
7. Aides à la création d'entreprises	0.03	0.04	0.05	0.48	0.54	0.73	0.07	0.07	0.08	0.43	0.35	0.38	0.01	0.09	0.10	0.10	0.51	0.51
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	1.16	1.42	1.45	8.01	8.88	9.42	1.05	1.48	1.28	7.42^d	10.27^d	8.30^d	0.47	0.70	0.71	4.44	5.45	5.41
8.1. Prestation de chômage complet	1.15	1.40	1.43	8.00	8.66	9.21	1.00	1.19	1.10	7.44	7.87	7.41	0.47	0.70	0.71	4.44	5.45	5.41
dont : Assurance chômage	1.02	1.26	1.29	6.54	7.20	7.68	0.56	0.73	0.67	2.20	2.73	2.45	0.41	0.63	0.65	2.63	3.63	3.60
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	0.02	0.02	0.01	0.23	0.20	0.02	0.22	0.15	0.22	2.69	1.14	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.03	0.07	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite^a	0.02	0.02	0.01	0.14	0.09	0.05	0.06	0.06	0.05	0.24	0.23	0.22	-	-	-	..	..	..
TOTAL (1-9)	2.03	2.42	2.59				1.91	2.53	2.28				..	..	..			
Mesures actives (1-7)	0.85	0.99	1.14				0.80	0.99	0.94				..	..	..			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.64	0.73	0.83	5.61	5.23	5.76	0.51	0.62	0.56	3.58	3.68	3.59	0.14	0.22	0.22	0.87	1.85	1.83
Mesures passives (8 et 9)	1.18	1.43	1.46	8.15	8.97	9.47	1.11	1.54	1.34	7.66	10.50	8.52	0.47	0.70	0.71	4.44	5.45	5.41

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Inclut les allocations de formation et un ajustement pour le double-comptage des participants, qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

c) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et l'Italie.

d) Les totaux de la catégorie 8 comprennent un ajustement pour le double comptage des participants.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Hongrie						Irlande						Israël ^f					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.09	0.09	0.09				0.14 ^b	0.18 ^b	0.18 ^b				0.03	0.02	0.02			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	..	..	0.06				0.04	0.05	0.05				..	..	..			
1.2. Administration des prestations ^a	..	..	..				0.04 ^c	0.07 ^c	0.08 ^c				..	..	..			
2. Formation professionnelle	0.06	0.05	0.05	0.39	0.32	0.44	0.30 ^d	0.37 ^d	0.46 ^d	1.54 ^d	2.55 ^d	3.11 ^d	0.07	0.08	0.07	1.43	1.61	1.50
2.1. Formation institutionnelle	0.06	0.05	0.05	0.39	0.32	0.44	0.16	0.22	0.30	0.88	1.95	2.45	0.03	0.04	0.03	1.04	1.22	1.07
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.11	0.13	0.20	-	-	-	-	0.01	0.02
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.09	0.10	0.10	0.46	0.38	0.37	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	..	0.04	0.04	0.04	0.40	0.38	0.41
4. Incitations à l'emploi^a	0.08	0.07	0.08	1.11	0.65	1.03	0.04	0.05	0.06	0.20	0.10	0.07	0.02	0.02	0.02	0.07	0.08	0.13
4.1. Incitation à l'embauche	0.08	0.05	0.06	1.10	0.54	0.83	0.04	0.05	0.06	0.20	0.10	0.07	0.02	0.02	0.02	0.07	0.08	0.13
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	0.02	0.02	0.02	0.11	0.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.14	0.16	0.17	0.03	0.03	0.03	0.56	0.58	0.55
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.14	0.16	0.17	-	-	-	0.03	0.02	0.02
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.54	0.56	0.54
6. Création directe d'emplois	0.04	0.24	0.39	0.32	1.14	2.41	0.23	0.26	0.26	1.09	1.13	1.14	-	-	-	-	-	-
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.07	0.03	0.06	-	-	-	0.21	0.26	0.36	-	-	-	0.19	0.20	0.16
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.37	0.69	0.72	3.18	7.48	8.31	1.27	2.55	2.94	9.84	18.17	20.05	0.61	0.75	0.66	5.64	6.23	5.53
8.1. Prestation de chômage complet	0.37	0.69	0.72	3.18	7.48	8.31	1.16	2.32	2.62	9.67	17.39	19.40	0.58	0.72	0.62	5.41	6.01	5.34
dont : Assurance chômage	0.37	0.46	0.43	2.32	3.62	2.95	0.52	1.07	0.82	4.60	8.23	6.64	0.25	0.40	0.31	1.62	2.38	1.86
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	..	..	..	0.16	0.78	0.66	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.11	0.22	0.32	-	-	-	0.03	0.03	0.04	0.23	0.22	0.19
9. Préretraite^a	-	-	-	0.01	-	-	0.07	0.06	0.05	0.40	0.34	0.31	-	-	-	-	-	-
TOTAL (1-9)	0.65	1.15	1.34				2.06	3.47	3.96				0.76	0.90	0.80			
Mesures actives (1-7)	0.28	0.46	0.62				0.72	0.87	0.96				0.15	0.15	0.15			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.19	0.37	0.53	1.90	2.16	3.95	0.58	0.69	0.78	3.18	4.19	4.85	0.12	0.13	0.12	2.25	2.47	2.35
Mesures passives (8 et 9)	0.37	0.69	0.72	3.19	7.48	8.31	1.34	2.61	2.99	10.24	18.51	20.37	0.61	0.75	0.66	5.64	6.23	5.56

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les Job Clubs, les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FÁS, à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2) et des services aux entreprises.

c) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

d) Inclut le programme « Specialist Training Providers » qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.

e) Les dépenses correspondant au « Systematic short-time » sont incluses dans la catégorie 8.1.

f) Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Italie						Japon ^f			Corée ^g			Luxembourg					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.10	0.11	0.11				0.05 ^g	0.05 ^g	0.05 ^g	0.01 ^k	0.01 ^k	0.01 ^k	0.05	0.05	0.05			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.01	-	-				..	..	..	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.03			
1.2. Administration des prestations ^a	0.05 ^b	0.08 ^b	0.08 ^b				..	..	..	..	..	..	0.01	0.01	0.01			
2. Formation professionnelle	0.19	0.18	0.18	3.39	3.81	..	0.03 ^h	0.11 ^h	0.07 ^h	0.06	0.09	0.07	0.03	0.03	0.04	0.36	0.33	0.40
2.1. Formation institutionnelle	0.04	0.03	0.02	..	..	..	..	..	..	0.06	0.08	0.07	-	-	-	..	..	..
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	-	0.20	0.23	0.18	..	..	..	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.09	0.08	0.10
2.3. Formation en alternance	-	-	0.04	..	..	..	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.15	0.14	0.19
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.14 ^c	0.14 ^c	0.11 ^c	2.51	2.37	2.12	-	-	-	-	0.01	-	0.01	0.01	0.01	0.12	0.11	0.12
4. Incitations à l'emploi^d	0.16 ^d	0.16 ^d	0.15 ^d	2.55 ^d	2.43 ^d	2.46 ^d	0.08 ⁱ	0.17 ⁱ	0.10 ⁱ	0.03 ^d	0.06 ^d	0.02 ^d	0.25 ⁱ	0.28 ⁱ	0.32 ⁱ	5.61 ⁱ	6.12 ⁱ	6.76 ⁱ
4.1. Incitation à l'embauche	0.15 ^e	0.15 ^e	0.14 ^e	2.47	2.36	2.39	..	..	..	0.03	0.02	0.02	0.03	0.04	0.06	2.09	2.11	2.60
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	..	..	..	-	0.03	0.01	0.07	0.10	0.11	0.80	0.94	0.95
5. Emploi protégé et réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	-	-	0.02
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	-	-	0.02
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.01	0.01	0.01	0.09	0.08	0.08	0.03	0.10	0.05	0.19	0.42	0.28	0.09 ^m	0.12 ^m	0.13 ^m	0.74 ^m	0.81 ^m	0.86 ^m
7. Aides à la création d'entreprises	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^b	0.71	1.28	1.35	2.96	4.77	4.73	0.28 ⁱ	0.42 ⁱ	0.35 ⁱ	0.30	0.42	0.34	0.37	0.72	0.64	3.59	7.68	7.03
8.1. Prestation de chômage complet	0.62	0.96	0.98	2.57	3.44	3.49	..	..	..	0.28	0.39	0.31	0.33	0.49	0.48	2.23	2.91	2.96
dont : Assurance chômage	0.58	0.89	0.91	2.52	3.35	3.40	..	..	..	0.28	0.39	0.31	0.33	0.49	0.48	2.23	2.91	2.96
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.09	0.33	0.37	0.39	1.33	1.24	-	-	-	-	-	-	0.02	0.20	0.13	1.36	4.77	4.08
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	..	..	..	0.02	0.03	0.02	0.02	0.03	0.03	-	-	-
9. Preretraite^a	0.09	0.10	0.10	1.32 ^f	1.28 ^f	1.25 ^f	-	-	-	-	-	-	0.15	0.17	0.16	0.59	0.58	0.59
TOTAL (1-9)	1.28	1.86	1.91				0.47	0.85	0.63	0.61	1.02	0.76	0.95	1.38	1.35			
Mesures actives (1-7)	0.47	0.47	0.46				0.19	0.43	0.28	0.31	0.61	0.42	0.43	0.50	0.54			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.38	0.36	0.35	6.03	6.33	5.12	0.14	0.37	0.22	0.31	0.59	0.41	0.38	0.45	0.49	6.71	7.25	8.04
Mesures passives (8 et 9)	0.81	1.39	1.45	4.28	6.06	5.98	0.28	0.42	0.35	0.30	0.42	0.34	0.52	0.89	0.80	4.18	8.25	7.63

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimations du Secrétariat basées sur les coûts totaux d'administration et de personnel afférent au versement des allocations au sein de l'Institut national de sécurité sociale (comptes généraux de l'INPS et rapport annuel).

c) Principalement des exemptions de cotisations de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et le diplôme » est incluse dans le total de la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.

d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et l'Italie.

e) Beaucoup de dépenses de cette catégorie concernent les allègements fiscaux destinés aux entreprises qui ont augmenté l'emploi total et la conversion de contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

f) Années fiscales commençant le 1^{er} avril. Les données sont révisées et portent sur les dépenses effectives (les chiffres publiés dans les éditions précédentes étaient des données budgétaires).

g) Données révisées: certaines dépenses reportées auparavant dans la catégorie 1 sont maintenant classées dans la catégorie 2.

h) Inclut la rémunération des stagiaires des programmes d'éducation et la formation, mais pas les indemnités de chômage versées.

i) Les prestations Subventions à l'ajustement de l'emploi et les allocations pour la poursuite de l'activité du système d'assurance emploi AE sont reportées dans la catégorie 4. La prestation de réemploi du système d'AE est reportée dans la catégorie 8.

j) Données révisées.

k) Les coûts de personnel des fonctionnaires employés dans les bureaux de placement ne sont pas inclus.

l) Comprend l'aide au réemploi et les mesures d'intégration et de réintégration professionnelle des travailleurs handicapés qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

m) Comprend des estimations du Secrétariat dans la catégorie 6 pour les « Mesures spéciales ».

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Mexique			Pays-Bas						Nouvelle-Zélande ^b						Norvège					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	- ^b	- ^b	- ^b	0.34	0.42	0.43				0.11	0.12	0.12				..	..	..			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	-	-	-	0.19	0.24	0.28				0.02	0.02	0.03				..	..	..			
1.2. Administration des prestations ^a	..	..	-	0.14	0.18	0.15				0.07 ^j	0.07 ^j	0.07 ^j				..	..	..			
2. Formation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.10^d	0.13^d	0.13^d	1.60	2.03	2.20	0.17^j	0.16^j	0.14^j	1.23	1.15	0.96	0.21	0.23	0.22	1.14	0.97	1.00
2.1. Formation institutionnelle	-	-	-	0.04	0.04	0.05	0.41	0.43	0.48	0.06	0.05	0.05	0.24	0.20	0.36	0.19 ^m	0.23 ^m	0.22 ^m	0.99	0.97	1.00
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	0.15	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.09	0.28	0.28	0.11	0.10	0.08	1.00	0.95	0.61	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	0.05 ^e	0.06 ^e	0.06 ^e	1.33 ^e	1.57 ^e	1.70 ^e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi^a	-	-	-	- ^f	0.01^f	0.01^f	- ^f	0.28^f	0.31^f	0.01	0.02	0.02	..	..	..	0.02	0.05	0.06	0.19	0.39	0.53
4.1. Incitation à l'embauche	-	-	-	-	0.01	0.01	-	0.28	0.31	0.01	0.02	0.01	..	..	..	0.02	0.05	0.06	0.19	0.39	0.53
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	..	..	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	-	-	-	0.47	0.50	0.48	1.68	1.77	1.71	0.05	0.05	0.05	1.22	1.13	1.11	0.14	0.17	0.18	0.54	0.55	0.61
5.1. Emploi protégé	-	-	-	0.41	0.44	0.42	1.17	1.16	1.15	0.02	0.02	0.02	0.77	0.65	0.62	0.10	0.13	0.13	0.41	0.42	0.48
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.45	0.47	0.50	0.04	0.04	0.05	0.13	0.13	0.13
6. Création directe d'emplois	- ^c	- ^c	- ^c	0.15^f	0.17^f	0.17^f	0.37^f	0.32^f	0.27^f	-	0.02	0.01	..	..	..	0.04	0.04	0.04	0.26	0.20	0.21
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	-	..	..	..	-	-	-	0.01	0.01	0.01
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	-	-	-	1.29^g	1.70^g	1.75^g	5.88^g	7.18^g	7.48^g	0.27^k	0.47^k	0.46^k	2.29	2.76	2.44	0.16	0.39	0.47	1.12	2.36	2.65
8.1. Prestation de chômage complet	-	-	-	1.29 ^g	1.70 ^g	1.75 ^g	5.88 ^g	7.18 ^g	7.48 ^g	0.27 ^k	0.47 ^k	0.46 ^k	2.29	2.76	2.44	0.13 ⁿ	0.24 ⁿ	0.30 ⁿ	1.12	..	..
dont : Assurance chômage	-	-	-	0.62	0.98	1.06	2.47	3.46	3.46	-	-	-	-	-	-	0.12	0.24	0.30	1.09	..	..
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.15	0.16	-	..	..
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Prérétraite^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (1-9)	0.02	0.02	0.01	2.35	2.92	2.97				0.63	0.84	0.79				..	..	..			
Mesures actives (1-7)	0.02	0.02	0.01	1.06	1.22	1.22				0.36	0.37	0.34				..	..	..			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.02	0.02	0.01	0.72	0.80	0.78	3.65	4.41	4.49	0.25	0.25	0.22	2.45 ⁱ	2.27 ⁱ	2.08 ⁱ	0.41	0.48	0.51	2.13	2.12	2.36
Mesures passives (8 et 9)	-	-	-	1.29	1.70	1.75	5.88	7.18	7.48	0.27	0.47	0.46	2.29	2.76	2.44	0.16	0.39	0.47	1.12	2.36	2.65

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les dépenses du gouvernement fédéral représentent 0.002% du PIB et les dépenses des gouvernements des États peuvent être similaires ou supérieures.

c) Le programme d'emploi temporaire (*Programa Empleo Temporal*) n'est pas reporté ici en tant que mesure active ou passive du marché du travail. Ce programme est inclus dans la *Base de données de l'OCDE SOCX* sous la rubrique « Garantie de revenu » (www.oecd.org/els/social/depenses).

d) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses.

e) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

f) Les subventions salariales, une composante de la mesure « Flexible réintégration budget » pour les municipalités, est affectée à la catégorie 6 afin d'améliorer la cohérence de la série temporelle.

g) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien qu'aux chômeurs.

h) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

i) Comprend les services d'accompagnement dans l'emploi.

j) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation en alternance, catégorie 2.3) et l'allocation de soutien à la formation qui couvre les dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

k) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

l) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi », 6 « Création directe d'emploi » ou 7 « Aides à la création d'entreprises » n'est pas inclus.

m) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés.

n) Données révisées. Les prestations de réadaptation versées entre les mesures ne sont plus comprises dans la catégorie 8, mais les prestations de réadaptation versées aux participants à des programmes actifs sont toujours comprises dans les catégories 2 à 7.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Pologne						Portugal						République slovaque					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^a	0.09	0.10	0.09				0.15	0.14	0.14				0.11	0.10	0.10			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.01	0.01	0.01				0.06	0.05	0.05				0.04	0.03	0.03			
1.2. Administration des prestations ^a	..	..	..				0.02 ^b	0.02 ^b	0.02 ^b				..	..	..			
2. Formation professionnelle	0.12	0.04	0.04	0.63	0.11	0.10	0.24	0.43	0.40	0.89	1.46	1.48	0.01	0.01	0.01	0.04	0.04	0.05
2.1. Formation institutionnelle	0.02	0.03	0.04	0.12	0.11	0.11	0.16	0.32	0.29	0.50	0.93	0.89	0.01	0.01	0.01	0.04	0.04	0.05
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.03	0.01	-	0.15	0.02	0.01	0.04	0.07	0.07	0.18	0.30	0.33	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.07	-	-	0.39	-	-	0.04	0.04	0.04	0.21	0.22	0.26	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi^a	0.06	0.16	0.21	0.48	1.04	1.13	0.12	0.12	0.10	1.48	1.42	1.27	0.02	0.03	0.10	0.35	0.50	1.04
4.1. Incitation à l'embauche	0.06	0.16	0.21	0.48	1.04	1.13	0.11	0.11	0.09	1.42	1.36	1.21	0.02	0.03	0.10	0.35	0.50	1.04
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	..
5. Emploi protégé et réadaptation	0.21	0.21	0.21	3.65	3.49	2.23	0.03	0.04	0.03	0.11	0.10	0.03	0.02	0.03	0.03	0.07	0.10	0.13
5.1. Emploi protégé	0.20	0.21	0.21	3.64	3.48	2.22	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.03	0.07	0.10	0.13
5.2. Réadaptation	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.03	0.04	0.03	0.10	0.09	0.03	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.02	0.03	0.04	0.07	0.06	0.10	0.02	0.04	0.05	0.37	0.57	0.74	0.05	0.01	0.01	2.12	0.75	1.56
7. Aides à la création d'entreprises	0.06	0.08	0.10	0.30	0.34	0.40	-	-	-	0.11	0.11	0.09	0.06	0.07	0.08	0.78	1.00	1.05
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.14	0.21	0.23	1.59	2.20	1.85	0.90	1.21	1.29	3.90	6.02	6.29	0.11^c	0.29^c	0.24^c	0.83	1.87	1.59
8.1. Prestation de chômage complet	0.14	0.21	0.23	1.59	2.20	1.85	0.85	1.14	1.21	3.84	5.87	6.17	0.10	0.27	0.23	0.83	1.87	1.59
dont : Assurance chômage	0.14	0.21	0.23	1.59	2.20	1.85	0.66	0.88	0.96	2.63	4.02	4.38	0.10	0.27	0.23	0.83	1.87	1.59
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.01	0.07	0.15	0.11	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.04	0.05	0.06	-	-	-	0.01	0.02	0.01	-	-	-
9. Préretraite^a	0.21	0.12	0.11	1.08	0.90	0.85	0.09	0.10	0.10	0.60	0.55	0.45	0.33	0.38	0.36	2.14	2.09	1.77
TOTAL (1-9)	0.90	0.96	1.04				1.54	2.08	2.11				0.69	0.93	0.94			
Mesures actives (1-7)	0.56	0.62	0.69				0.55	0.77	0.72				0.26	0.25	0.33			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.47	0.53	0.60	5.12	5.04	3.96	0.41	0.63	0.58	2.96	3.66	3.62	0.15	0.15	0.23	3.37	2.38	3.83
Mesures passives (8 et 9)	0.35	0.34	0.34	2.67	3.10	2.70	0.99	1.31	1.39	4.51	6.57	6.74	0.43 ^c	0.67 ^c	0.61 ^c	2.96	3.97	3.36

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (2.1 %) pour un large éventail de prestations (publié par l'IGFSS, Conta da Segurança Social 2007).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs inscrits.

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Slovénie						Espagne ^b						Suède					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active ^c			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^d	0.09	0.10	0.11				0.13	0.17	0.17				0.20	0.26	0.34			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^e	0.04	0.05	0.05				0.02	0.04	0.03				0.09 ^h	0.14 ^h	0.21 ^h			
1.2. Administration des prestations ^d	0.01	0.01	0.01				0.02	0.03	0.03				0.04 ⁱ	0.05 ⁱ	0.05 ⁱ			
2. Formation professionnelle	0.03	0.07	0.07	0.33	3.22	0.92	0.17	0.19	0.20	1.31	1.60	1.87	0.07	0.06	0.09	0.20	0.20	0.31
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.02	0.02	0.25	0.32	0.74	0.10	0.10	0.09	0.64	0.90	0.87	0.07	0.06	0.09	0.20	0.19	0.30
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.05	0.04	0.08	2.90	0.16	0.02	0.02	0.04	0.47	0.46	0.82	-	-	-	-	-	0.01
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	0.02	0.05	0.06	0.05	0.17	0.21	0.17	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Incitations à l'emploi^d	0.01	0.05	0.09	0.06	0.25	0.50	0.28^c	0.27^c	0.27^c	11.58^c	9.88^c	9.07^c	0.37^c	0.37^c	0.45^c	1.73^c	1.80^c	2.30^c
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.05	0.09	0.06	0.25	0.50	0.19 ^d	0.17 ^d	0.15 ^d	8.66 ^d	6.45 ^d	4.58 ^d	0.37	0.37	0.45	1.73	1.80	2.30
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	0.08	0.09	0.11	2.51	3.03	4.04	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.04	0.25	0.24	0.26	0.19	0.22	0.24	0.79	0.90	0.98
5.1. Emploi protégé	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.03	0.24	0.23	0.24	0.19	0.21	0.22	0.62	0.68	0.74
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.02	0.17	0.22	0.24
6. Création directe d'emplois	0.04	0.06	0.13	0.23	0.29	0.45	0.09	0.10	0.10	..	..	..	-	-	-	-	-	-
7. Aides à la création d'entreprises	0.02	0.06	0.06	0.08	0.39	0.19	0.11	0.10	0.12	1.71	1.74	1.61	0.01	0.01	0.02	0.05	0.06	0.10
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploiⁱ	0.27	0.63	0.73	1.40	5.43	3.66	1.82	2.94	3.10	7.94	11.64	13.18	0.58	0.91	0.73	4.85	6.57	6.21
8.1. Prestation de chômage complet	0.27	0.54	0.65	1.40	2.32	2.82	1.78	2.82	2.96	7.93	11.58	13.13	0.38 ^j	0.57 ^j	0.52 ^j	2.94 ^j	4.82 ^j	4.64 ^j
dont : Assurance chômage	0.27	0.54	0.65	1.40	2.32	2.82	1.41	2.27	2.11	4.80	7.00	6.32	0.25	0.37	0.32	2.12	3.41	2.99
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	0.09	0.08	-	3.10	0.84	0.01	0.05	0.04	0.01	0.06	0.05	0.17	0.25	0.21	1.91	1.74	1.57
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	0.03	0.06	0.10	-	-	-	0.03	0.10	-	..	..	..
9. Preretraite^a	-	-	-	-	-	-	0.07	0.06	0.04	..	..	..	-	-	-	-	-	-
TOTAL (1-9)	0.45	0.96	1.19				2.70	3.86	4.03				1.43	1.84	1.87			
Mesures actives (1-7)	0.18	0.33	0.45				0.81	0.86	0.89				0.85	0.93	1.14			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.09	0.23	0.34	0.69	4.15	2.06	0.68	0.70	0.72	14.85 ^f	13.47 ^f	12.82 ^f	0.65	0.67	0.80	2.78	2.96	3.70
Mesures passives (8 et 9)	0.27	0.63	0.73	1.40	5.43	3.66	1.89	2.99	3.14	7.94 ^g	11.64 ^g	13.18 ^g	0.58	0.91	0.73	4.85	6.57	6.21

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (en supplément aux montants publiés par Eurostat).

c) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et l'Italie.

d) Inclut une subvention à l'employeur pour la conversion des contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

e) Les données sur le nombre de participants n'incluent pas les participants des programmes municipaux.

f) Le nombre de participants de la catégorie 6 « Création directe d'emploi » n'est pas inclus.

g) Le nombre de participants de la catégorie 9 « Preretraite » n'est pas inclus.

h) Les allocations versées aux participants à la composante des services d'accompagnement individuel des programmes « Emploi et développement » et « Emploi des jeunes » sont incluses dans la catégorie 8.1.

i) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

j) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive, ainsi que les allocations versées aux personnes bénéficiant des services d'accompagnement (voir note h ci-dessus).

Tableau K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Suisse						Royaume-Uni ^e						États-Unis ^f			Moyenne OCDE non pondérée ^g					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008-09	2009-10	2010-11	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1. SPE et administration^h	0.11	0.12	0.13				0.28	0.34	..				0.04	0.05	0.04	0.13	0.16	0.16			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	..	..	..				0.14	0.20	..				0.01	0.01	0.01	0.06	0.07	0.07			
1.2. Administration des prestations ^a	0.04	0.04	0.04				0.06 ^f	0.07 ^f	0.05 ^f				0.03 ^h	0.04 ^h	0.03 ^h	0.05	0.06	0.05			
2. Formation professionnelle	0.16	0.20	0.22	0.55	0.66	0.75	0.02	0.02	..	0.07	..	..	0.07	0.05	0.04	0.13	0.16	0.17	1.07	1.40	1.26
2.1. Formation institutionnelle	0.16	0.19	0.21	0.53	0.62	0.70	0.02	0.02	..	0.07	..	..	0.03	0.02	0.02	0.08	0.11	0.11	0.68	0.87	0.96
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.05	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.01	0.02	0.02	0.11	0.22	0.14
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.04	0.03	0.02	0.01	0.01	0.02	0.08	0.08	0.07
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.31	0.29	0.28
4. Incitations à l'emploi^g	0.05	0.07	0.08	0.50	0.59	0.71	0.01	0.01	..	0.13	0.12	..	0.01	0.01	0.01	0.08	0.10	0.12	1.40	1.45	1.62
4.1. Incitation à l'embauche	0.05 ^b	0.07 ^b	0.08 ^b	0.50 ^b	0.59 ^b	0.71 ^b	0.01	0.01	..	0.13	0.12	..	0.01	0.01	0.01	0.07	0.08	0.10	1.08	1.08	1.22
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.17	0.21	0.22
5. Emploi protégé et réadaptation	..	..	..	..	..	..	0.01	0.01	..	..	..	..	0.04	0.03	0.03	0.08	0.08	0.09	0.61	0.60	0.56
5.1. Emploi protégé	..	..	..	..	..	..	0.01	-	..	0.05	0.01	..	-	-	-	0.06	0.07	0.07	0.45	0.44	0.42
5.2. Réadaptation	0.13	0.15	0.16	0.42	0.50	0.57	-	-	-	..	..	..	0.04	0.03	0.03	0.01	0.02	0.02	0.11	0.11	0.12
6. Création directe d'emplois	-	-	-	-	-	-	0.01	-	..	0.03	0.03	..	0.01	0.01	0.01	0.06	0.08	0.09	0.48	0.46	0.59
7. Aides à la création d'entreprises	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	..	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.19	0.23	0.25
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploiⁱ	0.49	0.94	0.82	2.03	4.26	3.49	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.60	0.96	0.95	4.28	6.40	6.19
8.1. Prestation de chômage complet	0.48 ^c	0.70 ^c	0.73 ^c	1.95	2.69	2.88	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.56	0.86	0.86	3.96	5.68	5.72
dont : Assurance chômage	0.43	0.68	0.73	1.95	2.69	2.88	..	..	..	..	..	..	0.82	1.01	0.75	0.41	0.65	0.61	2.46	3.63	3.42
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.01	0.23	0.09	0.08	1.57	0.61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.06	0.06	0.32	0.88	0.61
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.04	0.04	0.01	0.01	0.01
9. Préretraite^g	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.09	0.09	0.64	0.60	0.56
TOTAL (1-9)	..	..	..	..	..	..	0.52	0.71	..	..	..	..	1.00	1.18	0.90	1.23	1.69	1.72	..	..	..
Mesures actives (1-7)	..	..	..	..	..	..	0.32	0.38	..	..	..	..	0.18 ⁱ	0.17 ⁱ	0.14 ⁱ	0.50	0.61	0.66	..	..	..
dont : Catégories 2 à 7 seulement	..	..	..	1.06 ^d	1.25 ^d	1.48 ^d	0.04	0.04	..	0.28	0.22	..	0.14	0.12	0.10	0.36	0.45	0.49	3.60	3.89	4.12
Mesures passives (8 et 9)	0.49	0.94	0.82	2.03	4.26	3.49	0.20	0.32	0.30	3.28	5.07	4.70	0.82	1.02	0.76	0.70	1.05	1.03	4.85	6.94	6.70

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

c) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

d) Le nombre de participants de la catégorie 5.1 « Emploi protégé » n'est pas inclus.

e) La couverture des données sur les dépenses et sur les participants en Irlande du Nord est incomplète. Années fiscales débutant le 1^{er} avril.

f) Comprend l'administration des prestations de chômage JSA (*Job Seekers Allowance*) et toutes les autres prestations destinées aux personnes d'âge actif (invalidité, garantie de ressources et certaines prestations additionnelles), alors que seules les JSA sont comprises dans la catégorie 8.

g) Années fiscales commençant le 1^{er} octobre.

h) Les données se composent principalement des coûts de fonctionnement des bureaux gérant l'assurance chômage. Sont aussi incluses diverses activités au niveau national telles que l'information, la recherche et l'évaluation.

i) Inclut les activités de travail et connexes du TANF (0.02 % du PIB). Les autres dépenses du TANF (0.20 % du PIB) pour la garde des enfants, le transport, la famille, les travailleurs sociaux, etc., l'administration et les prestations en espèces ne sont pas incluses.

j) Pour chaque année considérée, la moyenne des dépenses des catégories 2 à 9 ne comprend que les pays pour lesquels les totaux des dépenses pour les catégories 2 à 7 et les catégories 8 et 9 sont renseignés. Pour les dépenses de la catégorie 1 et ses sous-catégories, ainsi que pour toutes les données sur les participants, les moyennes sont calculées pour les pays où les données sont disponibles pour la sous-catégorie, la catégorie ou le total. Les moyennes des catégories ne s'additionnent pas toujours, ni comparables dans le temps, en raison des changements dans la couverture des pays. Pour certaines années et certains pays, les dépenses des sous-catégories sont estimées en appliquant la part correspondante dans la catégorie calculée pour les pays où les données sont disponibles.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Eurostat (2012), *Labour Market Policy, 2012 Edition* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932661459>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012

Dans la 30^e édition des *Perspectives de l'emploi*, l'OCDE examine les tendances qui ont marqué le marché du travail dernièrement, ainsi que les perspectives à court terme dans les pays membres de l'OCDE. Selon les conclusions de l'étude, le redressement opéré après la crise économique et financière récente est à la fois lent et inégal. Le chômage se maintient à un niveau beaucoup trop élevé dans de nombreux pays et le chômage de longue durée augmente, ce qui accentue le risque d'un chômage élevé persistant. L'analyse de la réaction des marchés du travail face aux chocs économiques montre que les mesures de lutte contre le chômage structurel contribuent aussi à atténuer les répercussions négatives des récessions en termes de chômage et de pertes et d'inégalités de revenus. L'étude analyse également la contraction de la part du travail dans le revenu national observée dans de nombreux pays de l'OCDE, principalement sous l'effet de la mondialisation et des progrès technologiques. En renforçant les investissements dans l'éducation et en ciblant plus précisément les programmes de prélèvements et de prestations, les pouvoirs publics peuvent veiller à ce que les bienfaits de la croissance économique soient plus largement partagés. Enfin, l'étude examine les conséquences des mesures d'atténuation du changement climatique sur le marché du travail. Si des changements importants pourraient être observés dans certains secteurs, les effets sur le niveau global de l'emploi devraient être limités. S'agissant des autres chocs structurels, des mesures devraient être adoptées pour faciliter la mobilité sur le marché du travail.

Table des matières

Éditorial – Parvenir à une reprise durable : quelle peut être la contribution de la politique du marché du travail ?

Chapitre 1. En attendant la reprise : les marchés du travail des pays de l'OCDE au lendemain de la crise

Chapitre 2. Qu'est-ce qui rend les marchés du travail résilients pendant les récessions ?

Chapitre 3. Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : comment expliquer la diminution de la part du travail ?

Chapitre 4. Que signifie la croissance verte pour les travailleurs et les politiques du marché du travail ?
Une première analyse

Annexe statistique

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE.

http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.