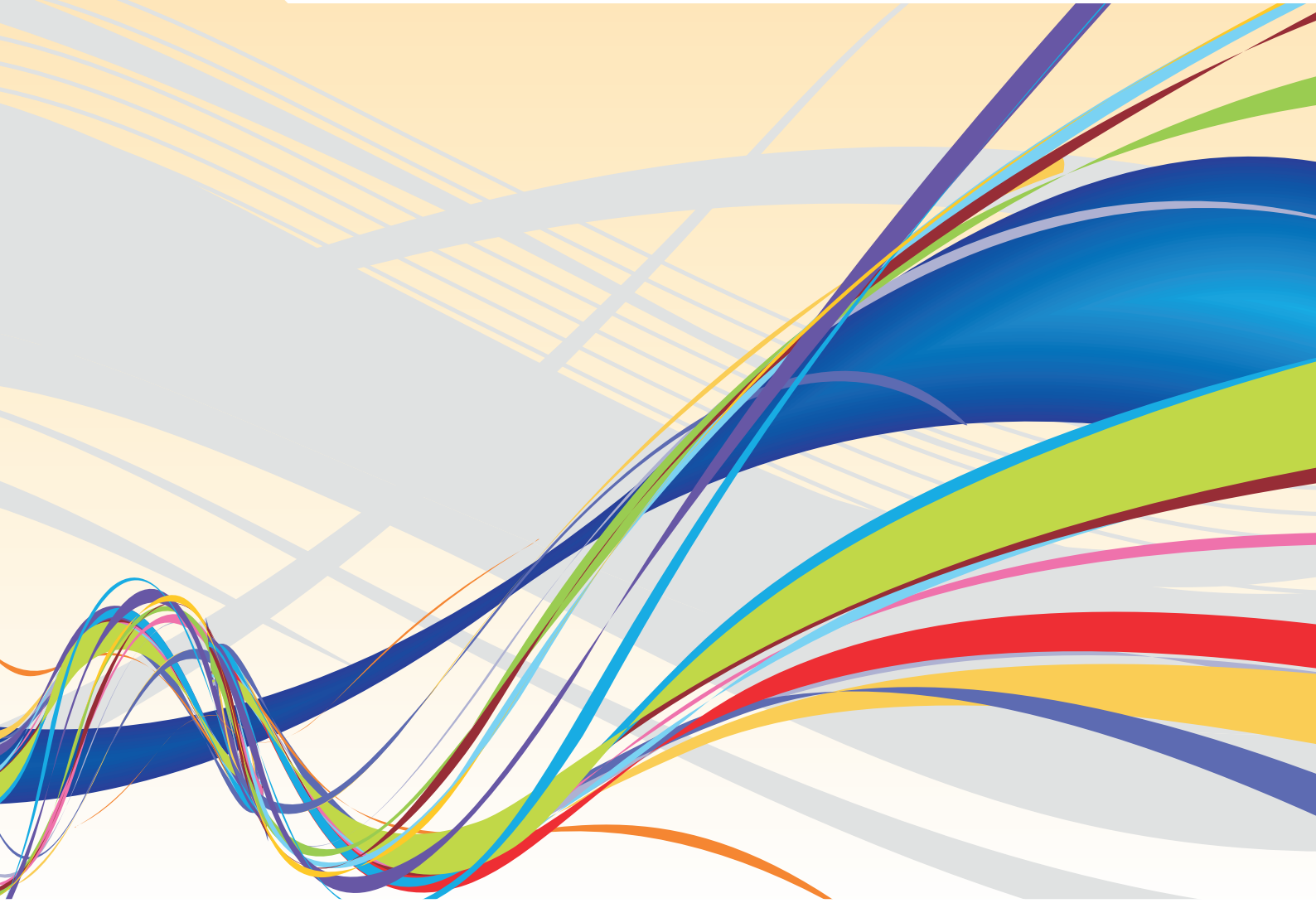
Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017



OCDE

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017

DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

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 officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes 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 (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr

ISBN 978-92-64-27790-8 (imprimé)
ISBN 978-92-64-28159-2 (PDF)
ISBN 978-92-64-28162-2 (ePub)

Série : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017
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 : Cover © Ikoneimages/Inmagine.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2017

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE *présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque édition contient également des chapitres consacrés à certains aspects du fonctionnement des marchés du travail et à leurs implications pour l'action publique, dans l'objectif de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'édition de cette année propose une comparaison de la situation des marchés du travail dans différents pays en termes de quantité et de qualité des emplois et d'inclusivité, une analyse des principaux facteurs qui ont influé sur la résilience des marchés du travail après la crise économique de 2008, une évaluation des mutations entraînées par les progrès technologiques et la mondialisation sur les marchés du travail, ainsi qu'une description détaillée des mécanismes de négociation collective dans les pays de l'OCDE.*

L'édition 2017 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. Le Département des affaires économiques de l'OCDE a également contribué à la préparation du chapitre 2. Cette édition a bénéficié des contributions des délégués nationaux des pays. Cependant, l'évaluation des perspectives du marché de l'emploi des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en font les autorités nationales concernées.*

Ce volume a été édité par Paul Swaim et s'appuie sur des contributions d'Andrea Bassanini, Pascal Marianna et Paul Swaim (chapitre 1), Alexander Hijzen, Andreas Kappeler, Mathilde Pak et Cyrille Schwellnus (chapitre 2), Paolo Falco et Andrea Salvatori (chapitre 3), et Sandrine Cazes et Andrea Garnero (chapitre 4). Le travail de recherche a été réalisé par Dana Blumin, Sylvie Cimper, Duncan MacDonald, Sébastien Martin et Agnès Puymoyen. Le travail éditorial a été effectué par Gabriela Bejan, Natalie Corry, Monica Meza-Essid et Marlène Mohier.

Table des matières

Éditorial. Rejet de la mondialisation : quelles conséquences pour la politique de l'emploi ? 11

Acronymes et abréviations 17

Résumé 19

Chapitre 1. **Comment allons-nous ? Évaluation globale de la performance du marché du travail** 23
Principaux résultats 24
Introduction 26
1. Situation actuelle du marché du travail et perspectives à court terme 26
2. Vers une évaluation globale de la situation du marché du travail 28
3. Quantité et qualité des emplois 30
4. Inclusivité du marché du travail 33
5. Tableau de bord de la performance du marché du travail en termes de quantité d'emplois, de qualité des emplois et d'inclusivité 42
Conclusions 47
Notes 48
Références 51

Chapitre 2. **La résilience du marché du travail : le rôle des politiques structurelles et macroéconomiques** 53
Principaux résultats 54
Introduction 56
1. La résilience au lendemain de la récession 57
2. Les déterminants politiques de la résilience du marché du travail 65
3. Les effets des politiques du marché du travail et des politique budgétaires sur la résilience du marché du travail au lendemain de la récession 77
Conclusions 83
Notes 84
Références 86

Chapitre 3. **Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail** 89
Principaux résultats 90
Introduction 92
1. La mutation structurelle du marché du travail 94
2. Estimer l'incidence des technologies et de la mondialisation sur le marché du travail 103

3. Mesures de nature à aider les travailleurs à faire face aux transformations du marché du travail . . . 119
Conclusions . . . 124
Notes . . . 126
Références . . . 128
Annexe 3.A1. Données complémentaires relatives à la polarisation . . . 132
Annexe 3.A2. Estimations pour une sélection de pays, 2000-15 . . . 135
Chapitre 4. **La négociation collective dans un monde du travail en mutation** . . . 137
Principaux résultats . . . 138
Introduction . . . 140
1. Fonctions et caractéristiques de la négociation collective . . . 142
2. Acteurs et champ d'application de la négociation collective . . . 145
3. Démonter la mécanique complexe des systèmes de négociation collective . . . 161
4. Comparaison des systèmes nationaux de négociation collective . . . 179
Conclusions . . . 181
Notes . . . 183
Références . . . 185
Glossaire . . . 189
Annexe 4.A1. Données complémentaires . . . 191
Annexe statistique . . . 205

Tableaux

1.1. Cadre conceptuel défini pour la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi . . . 29
1.2. Tableau de bord de la performance du marché du travail : principaux indicateurs de la quantité d'emplois, de la qualité des emplois et de l'inclusivité du marché du travail . . . 43
3.1. Contribution des secteurs à la polarisation intra- et intersectorielle, 1997-2007 . . . 107
3.2. Analyse de la polarisation dans l'industrie manufacturière . . . 111
3.3. Analyse de la polarisation dans l'industrie non manufacturière . . . 112
3.4. L'incidence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation dans différentes régions . . . 113
3.5. Le rôle des institutions du marché du travail . . . 115
3.6. Quels sont les facteurs à l'origine de recul de l'emploi dans l'industrie manufacturière et de son essor dans le secteur des services ? . . . 117
3.A2.1. Analyse de la polarisation, 2000-15, sélection de pays, secteur manufacturier . . . 135
3.A2.2. Analyse de la polarisation, 2000-15, sélection de pays, secteur des services . . . 136
4.1. Utilisation des clauses *erga omnes*, 2015 . . . 155
4.2. Portée et champ d'application des mécanismes d'extension (ou de leur équivalent fonctionnel) en place dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, 2015 . . . 156
4.3. Durée, ultra-activité et rétroactivité des conventions collectives, 2015 . . . 160
4.4. Recours au principe de faveur, 2015 . . . 164
4.5. Portée et usage des dérogations et de la non-participation, 2015 . . . 165
4.6. Formes de coordination entre les pays de l'OCDE, 2015 . . . 168

4.7. Applicabilité des conventions collectives, 2015 172
4.8. Représentation des travailleurs sur le lieu de travail, 2015 177
4.9. Corrélation entre la représentation syndicale et la représentation directe avec les démissions et les conflits collectifs en 2011 178
4.10. Tableau de bord des systèmes de négociation collective, 2015 180
4.A1.1. Corrélation entre la qualité des relations professionnelles et les résultats sur le marché du travail 203

Graphiques

1.1. La lente amélioration de la performance du marché du travail devrait se poursuivre dans beaucoup de pays de l'OCDE 27
1.2. Quantité d'emplois et sous-emploi de la main-d'œuvre, 2015 31
1.3. Emploi et composantes de la qualité de l'emploi 32
1.4. Dispersion du revenu dans la partie inférieure de l'échelle du revenu disponible 34
1.5. Taux d'emploi et de bas revenus 36
1.6. Écart de revenu du travail entre hommes et femmes 37
1.7. Écart de taux d'emploi entre certains groupes défavorisés et les hommes d'âge très actif 39
2.1. Évolution de la production et du chômage dans la zone OCDE depuis le début de la récession 59
2.2. Un certain nombre de pays de l'OCDE ont enregistré des écarts persistants du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise 60
2.3. La diminution de la productivité, du temps de travail et de l'activité ont atténué l'impact sur le chômage 62
2.4. La baisse de croissance de la productivité du travail s'est traduite par une baisse de croissance des salaires réels 63
2.5. Augmentations persistantes du chômage de longue durée et du chômage des jeunes 64
2.6. Le rôle des politiques du marché du travail et des institutions dans la résilience du marché du travail 68
2.7. L'influence des conventions collectives sur le comportement d'ajustement des entreprises à la récession 70
2.8. Les dépenses publiques stabilisent la demande agrégée en période de crise économique 73
2.9. Les dépenses publiques réduisent le chômage en période de crise économique 75
2.10. Les dépenses publiques réduisent le chômage de longue durée en période de crise économique 76
2.11. Des dispositions rigoureuses en matière de protection de l'emploi des travailleurs réguliers ont tendance à réduire la résilience 78
2.12. Les stabilisateurs automatiques ont contribué à la résilience du marché du travail 80
2.13. Réaction des dépenses allouées aux politiques du marché du travail aux évolutions du chômage 83
3.1. La polarisation du marché du travail se poursuit 95
3.2. Les TIC se sont rapidement diffusées dans le monde 98

3.3. La progression des TIC a été particulièrement rapide dans certains secteurs 98
3.4. La montée en puissance des chaînes de valeur mondiales 99
3.5. L'essor de la Chine 101
3.6. Les inégalités se creusent, au sommet de la distribution notamment 102
3.7. La polarisation s'est produite dans quasiment tous les secteurs 104
3.8. Le déclin de l'industrie manufacturière 105
3.9. Dans la plupart des pays, la polarisation résulte en grande partie de la dynamique intrasectorielle 108
3.10. Le risque d'automatisation dans les pays de l'OCDE 118
3.11. Les jeunes sont mieux préparés que leurs aînés à l'environnement de travail numérique 120
3.A1.1. Polarisation de l'emploi par pays 133
3.A1.2. Polarisation en Chine et en Inde 134
4.1. Principales composantes de la négociation collective 144
4.2. Évolution du taux de syndicalisation 146
4.3. Taux de syndicalisation par groupe, 2013 148
4.4. Taux d'affiliation aux organisations patronales 149
4.5. Évolution du taux de couverture conventionnelle 151
4.6. Taux de couverture conventionnelle par branche et taille d'entreprise 152
4.7. Niveau de négociation détaillée 163
4.8. Évolution des conflits du travail 173
4.9. Qualité des relations professionnelles 174
4.10. Représentation des salariés en Europe 177
4.A1.1. Taux de syndicalisation par sexe, 2015 ou dernière année disponible 192
4.A1.2. Syndicalisation par groupe d'âge, 2015 ou dernière année disponible 193
4.A1.3. Syndicalisation par niveau d'étude, 2015 ou dernière année disponible 194
4.A1.4. Syndicalisation par durée de contrat, 2015 ou dernière année disponible 195
4.A1.5. Taux de syndicalisation par branche, 2015 ou dernière année disponible 196
4.A1.6. Syndicalisation par secteur, 2015 ou dernière année disponible 197
4.A1.7. Syndicalisation par taille de l'entreprise, 2015 ou dernière année disponible . . 198
4.A1.8. Affiliation aux organisations patronales par branche, 2013 199
4.A1.9. Affiliation aux organisations patronales par taille de l'entreprise, 2013 200
4.A1.10. Couverture conventionnelle par secteur et taille de l'entreprise, dernières années disponibles 201
4.A1.11. Corrélation entre le taux d'adhésion aux organisations patronales et le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle 202

Suivez les publications de l'OCDE sur :




http://twitter.com/OECD_Pubs


http://www.facebook.com/OECDPublications


http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871


http://www.youtube.com/oecdilibrary


http://www.oecd.org/oecddirect/

Ce livre contient des...


Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas 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*, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial
Rejet de la mondialisation : quelles conséquences pour la politique de l'emploi ?

Le rejet populiste de la mondialisation remet en cause les fondements de la politique de l'emploi

2016 a été une année pleine de paradoxes pour la politique de l'emploi. Alors qu'une majorité de plus en plus importante de pays de l'OCDE sont enfin parvenus à combler le déficit majeur d'emplois créé par la récession et alors que le chômage continue de refluer, dans certains pays, la population exprime un mécontentement croissant à l'égard de la situation économique, et a parfois indiqué clairement qu'elle considère que ses intérêts ne sont pas représentés efficacement par les responsables de l'action publique. Outre les séquelles importantes laissées par la récession dans de nombreux pays, ce mécontentement repose aussi sur le sentiment qu'ont de nombreuses personnes que l'intégration économique de plus en plus poussée à l'échelle internationale se fait au détriment de nombreux travailleurs alors que l'essentiel des avantages qui en découlent bénéficient aux grandes entreprises et aux élites cosmopolites. Le sentiment d'un système économique mondial « truqué » met clairement en question la légitimité démocratique des politiques menées actuellement ; c'est pourquoi il convient de le prendre au sérieux. Il remet également en cause les conseils en matière d'élaboration des politiques délivrés par les organisations internationales telles que l'OCDE, qui mettent depuis longtemps l'accent sur les bienfaits de l'intégration mondiale sur le plan économique mais n'ont adopté que récemment une approche fondée sur la croissance inclusive qui accorde toute l'attention qu'elle mérite à la répartition de ces bienfaits au sein de la population. Compte tenu du scepticisme ambiant à l'égard de l'orthodoxie de l'action publique, il s'agit ici de dresser un état des lieux des choix opérés par les responsables des politiques du marché du travail afin de déterminer s'ils sont bons ou mauvais et s'il y a lieu de changer d'approche. Ce processus contribuera à la remise à plat de l'éventail complet des politiques économiques actuellement menées à l'échelle de l'OCDE et ailleurs.

Les thèmes abordés dans l'édition 2017 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* fournissent de nouveaux et précieux éléments de preuve montrant dans quelle mesure le rejet populiste de la mondialisation tire son origine de l'incapacité des politiques publiques existantes à promouvoir une croissance inclusive. Ils mettent également en lumière différentes orientations stratégiques qui devraient aider les pouvoirs publics à répondre plus efficacement aux préoccupations légitimes à l'origine du rejet actuel de la mondialisation. Néanmoins, il sera impératif de poursuivre les recherches et le dialogue pour formuler précisément des mesures adaptées et regagner la confiance des citoyens.

Pour une grande part, les inquiétudes qui sous-tendent le rejet de la mondialisation sont fondées

Depuis la crise économique de 2008, les économies membres comme non membres de l'OCDE suivent une trajectoire de croissance inférieure à celle qui prévalait avant la crise. Ainsi, au sein de la zone OCDE, la perte cumulée de production par habitant représente environ 50 % du PIB annuel par habitant par rapport à la situation d'avant la crise. Ce ralentissement de la croissance économique a accentué la stagnation de la croissance du revenu réel déjà ressentie par les ménages à faibles et moyens revenus sous l'effet de l'augmentation tendancielle à long terme des inégalités. Au sein de la zone OCDE, le revenu disponible moyen des 10 % les plus riches de la population est désormais plus de neuf fois supérieur à celui des 10 % les plus pauvres, contre sept fois plus il y a 25 ans. L'évolution du marché du travail – notamment le creusement de l'écart de salaire entre les travailleurs situés dans le haut et dans le bas de la hiérarchie des emplois – a fortement contribué à accroître les inégalités de revenu. Dans ce contexte, il est important d'évaluer si les choix opérés en matière de politique du marché du travail – y compris ceux qui s'inspirent des conseils formulés par l'OCDE – ont involontairement contribué à l'instauration d'un modèle de croissance qui n'a pas empêché qu'une part disproportionnée des gains générés par la croissance économique bénéficie aux catégories de population déjà situées dans le haut de l'échelle des revenus.

Les *Perspectives de l'emploi 2017* analysent certaines des questions qui sont au cœur du rejet croissant de la mondialisation, notamment en examinant comment les effets conjugués de la mondialisation, des progrès technologiques et des politiques du marché du travail influent sur la répartition, au sein de la population active, des avantages et des coûts associés au changement économique. En particulier, la quasi-totalité des pays de l'OCDE sont touchés par le phénomène de polarisation des emplois qui a marqué les dernières décennies, c'est-à-dire par une baisse de la proportion des emplois moyennement qualifiés/rémunérés au sein de l'emploi total, compensée par l'accroissement de la part à la fois des emplois peu qualifiés et des emplois hautement qualifiés. Dans la zone OCDE, la part de l'emploi moyennement qualifié a reculé de 7.6 points de pourcentage entre 1995 et 2015, tandis que la part des emplois hautement et peu qualifiés a progressé respectivement de 5.3 et 2.3 points de pourcentage. Cette polarisation tient pour un tiers environ à un transfert des emplois du secteur manufacturier vers celui des services, qui contraint souvent les ouvriers qui ont perdu leur emploi à accepter un emploi moins bien rémunéré dans le secteur tertiaire. Néanmoins, ce phénomène s'explique, pour les deux tiers restants, par une polarisation croissante des emplois au sein même des secteurs d'activité.

L'opinion publique a tendance à surestimer le rôle joué par les échanges dans le creusement des inégalités, cependant l'influence des nouvelles technologies est avérée

La polarisation croissante coïncide avec le développement et le déploiement rapides des technologies de l'information et de la communication (TIC) et avec l'intensification des chaînes de valeur mondiales (CVM), c'est-à-dire la localisation de différents stades de production dans différents pays. Les données empiriques montrent que ces deux facteurs entrent en ligne de compte, mais selon des proportions différentes. La technologie et les échanges se renforcent mutuellement et il peut se révéler difficile de distinguer leurs effets respectifs. Néanmoins, certains éléments donnent à penser que le progrès technologique a certainement joué un rôle décisif dans la polarisation croissante constatée sur le marché du

travail, tandis que l'effet du développement des CVM est plus difficile à mesurer et, probablement, plus limité. Cependant, il semble que l'augmentation de la pénétration des importations en provenance de Chine pèse légèrement sur l'emploi dans le secteur manufacturier. D'autres recherches mettent en évidence un effet négatif encore plus important sur l'emploi et les salaires, en particulier sur les marchés du travail locaux spécialisés dans les produits qui sont en concurrence directe avec les importations chinoises. L'analyse montre également que l'influence des nouvelles technologies sur la polarisation dépend des paramètres des politiques du marché du travail : une protection trop stricte de l'emploi tend à renforcer la corrélation entre l'introduction de nouvelles technologies et l'accroissement de la polarisation, tandis que l'existence de syndicats forts et d'un salaire minimum plus élevé tendent à l'affaiblir.

Une stratégie d'action globale s'impose pour que les avantages apportés par la mondialisation et les nouvelles technologies soient mieux répartis

Une stratégie d'action globale, couvrant à la fois la concurrence sur les marchés de produits et la réglementation des marchés financiers, en complément aux politiques du marché du travail, est nécessaire pour répondre aux préoccupations liées à l'emploi qui sous-tendent le rejet de la mondialisation. Une telle stratégie devra stimuler la création d'emplois, en tirant meilleur profit des avantages potentiels générés par les échanges, tout en veillant à ce que tous les travailleurs aient les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour s'adapter avec succès aux mutations en cours sur le marché du travail et pour saisir les opportunités offertes par les nouvelles technologies et l'intensification de l'intégration économique mondiale. La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – demandée par les ministres de l'OCDE lors de la Réunion du Conseil au niveau des Ministres (RCM) de 2016 et qui sera présentée aux pays membres pour validation en 2018 – fournira un cadre à la mesure de cette ambition. Des travaux sont déjà en cours et la présente édition des *Perspectives de l'emploi* présente le cadre conceptuel qui sous-tend la nouvelle Stratégie pour l'emploi. Ce cadre met l'accent sur la nécessité d'analyser les différentes stratégies adoptées en matière de politique du marché du travail au regard de leur capacité à améliorer un vaste éventail de résultats correspondant à un grand nombre des préoccupations à l'origine du rejet de la mondialisation, à savoir : i) la quantité mais aussi la qualité des emplois ; ii) l'inclusivité du marché du travail ; et iii) la résilience et la capacité d'adaptation du marché du travail.

La nouvelle Stratégie pour l'emploi fournira un cadre global pour répondre aux inquiétudes qui alimentent le rejet de la mondialisation et, plus généralement, pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Toutefois, le diable est dans les détails et la difficulté consistera à déterminer quelles mesures politiques concrètes mettre en œuvre pour aboutir aux résultats escomptés. La partie qui suit présente certaines de ces mesures, en s'appuyant sur les résultats fournis dans cette publication, tout en signalant les domaines qui nécessitent des recherches complémentaires.

Aider les travailleurs à acquérir les compétences requises et à les actualiser tout au long de leur vie active

L'une des principales solutions pour aider les travailleurs à s'adapter à un marché du travail en mutation rapide consiste à leur permettre d'acquérir les compétences requises et de les faire évoluer tout au long de leur vie professionnelle en fonction des nouvelles demandes. Cette problématique n'est pas nouvelle mais elle revêt aujourd'hui un caractère encore plus important compte tenu de l'évolution rapide de la demande de compétences

dans de nombreuses professions, voire dans toutes. Les systèmes d'enseignement et de formation doivent mieux évaluer l'évolution des besoins en compétences afin d'adapter les programmes et d'orienter les élèves vers les filières qui offrent de bons débouchés sur le marché du travail. Même lorsque les travailleurs sont suffisamment qualifiés, l'utilisation inefficace de leurs compétences et leur inadéquation peuvent nuire à leur productivité et induire une rémunération plus faible. Le recours aux pratiques professionnelles performantes (travail en équipe, rotation d'un emploi à l'autre, primes et flexibilité du temps de travail) peut être déterminant dans l'amélioration de l'utilisation des compétences au travail. Par ailleurs, une reconnaissance plus efficace des compétences acquises en cours d'emploi (au moyen de la délivrance de titres et diplômes par exemple) peut réduire l'inadéquation des compétences. Une autre priorité consiste à réduire le nombre de travailleurs ayant des compétences élémentaires insuffisantes dans le domaine du numérique, à la fois en veillant à ce que la formation initiale fournisse les compétences à tous les futurs entrants sur le marché du travail et en offrant davantage de possibilités aux travailleurs actuellement en activité de les acquérir et, plus généralement, de bénéficier de la formation continue. Or il s'agit d'une véritable gageure dans tous les pays : l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes montre que plus de 50 % des adultes des pays de l'OCDE ne sont capables de réaliser que les tâches informatiques les plus simples, comme écrire un courriel ou surfer sur le web, voire ne sont pas du tout familiarisés avec les TIC. Parallèlement, alors que les travailleurs sont de plus en plus contraints d'adapter leurs compétences sous l'effet des transformations structurelles, les travailleurs peu et moyennement qualifiés sont ceux qui sont les moins susceptibles de bénéficier de formations dans l'ensemble des pays de l'OCDE, alors que ce sont leurs emplois qui sont les plus menacés. Cela est en partie imputable à l'éventail de possibilités très restreint offert à ces populations, ainsi qu'à des rendements de la formation plus faibles, qui incitent moins les travailleurs à se former.

Développer les mesures d'activation destinées aux travailleurs privés de leur emploi et adapter les systèmes de protection sociale à l'émergence de nouvelles formes de travail

La deuxième priorité pour les pouvoirs publics est d'adapter les politiques d'activation et de protection sociale de sorte qu'elles soutiennent plus efficacement les travailleurs qui sont confrontés à des mutations économiques pouvant induire de profonds bouleversements. Il ne s'agit pas de modifier les principes fondateurs de l'activation ni de la protection sociale, mais bien de les organiser et de les appliquer différemment. Il est particulièrement important de faire évoluer les systèmes de protection sociale en fonction des évolutions structurelles rapides et de l'émergence de nouvelles formes d'emploi, éventuellement en renforçant la portabilité des droits d'un emploi à l'autre ou en facilitant le cumul des cotisations dans le cadre de plusieurs emplois. Il est aussi impératif d'aider plus efficacement les travailleurs qui perdent leur emploi du fait des bouleversements économiques à quitter les secteurs et les professions en perte de vitesse pour rejoindre ceux qui créent des emplois. Certains des exemples les plus probants de réussite de l'aide au retour à l'emploi sont ceux où, à l'instar des conseils de sécurité de l'emploi en Suède, les partenaires sociaux participent activement aux moyens déployés pour venir en aide aux travailleurs qui vont perdre leur emploi, en adaptant l'aide fournie aux besoins particuliers des travailleurs concernés et en débutant l'accompagnement dès la période de préavis, sans attendre que les travailleurs soient au chômage.

Face à des changements potentiellement déstabilisants, la négociation collective peut contribuer à opérer des ajustements favorables aux travailleurs

Si la capacité d'adaptation du marché du travail dépend, pour une très large part, de son aptitude à fournir aux travailleurs les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour faire face à l'évolution rapide du marché du travail, elle suppose aussi qu'employeurs et travailleurs collaborent pour s'adapter aux changements. En particulier, les ajustements opérés par le marché du travail pour faire face aux changements structurels pourraient se dérouler de manière plus fluide en laissant moins de travailleurs sur le bord de la route si les syndicats ou d'autres formes de représentation des travailleurs favorisaient une meilleure prise en compte des intérêts des travailleurs. La présente édition des *Perspectives de l'emploi* propose un tour d'horizon exceptionnellement complet des institutions et des pratiques en matière de négociation collective, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui. Le processus de représentation et de négociation collectives a profondément changé au cours des dernières décennies, en réaction aux changements technologiques et organisationnels, à la mondialisation, au déclin du secteur manufacturier, à l'émergence de nouvelles formes de travail et au vieillissement de la population. Dans de nombreux pays de l'OCDE, ces facteurs – conjugués parfois à des réformes majeures de l'action publique – ont abouti à la décentralisation de la négociation collective. Ce phénomène, couplé à la contraction durable du taux de syndicalisation et à l'individualisation croissante des relations de travail, a sérieusement mis à l'épreuve la pertinence et le fonctionnement des systèmes de négociation collective dans certains pays, alors que des modalités efficaces de coordination, parmi lesquelles les négociations à plusieurs niveaux, ont vu le jour dans d'autres. Parallèlement, de nouvelles formes de dialogue social, d'organisation collective et de négociation se font jour pour répondre aux problématiques posées par les nouvelles formes de travail.

Le marché du travail doit être résilient

La crise économique de 2008 montre combien il importe de favoriser la résilience du marché du travail, c'est-à-dire sa capacité à surmonter les chocs négatifs temporaires. La résilience dépend notamment de la capacité des marchés du travail de s'adapter aux tendances à long terme, comme l'essor du numérique et la mondialisation. Le rôle déterminant des marchés de capitaux internationaux dans le déclenchement et la propagation de la crise illustre également comment l'intensification de la mondialisation peut engendrer une forte volatilité et, partant, nuire au bien-être des travailleurs en l'absence de réaction appropriée sur le front de la politique économique.

Presque tous les pays de l'OCDE ont enregistré une montée importante du chômage après la crise, d'une ampleur et d'une durée toutefois très variables d'un pays à l'autre. Ainsi, la poussée du chômage a été moins forte dans les pays où le choc qui a touché la demande globale a été absorbé, dans une plus large mesure, par une modération des salaires et une baisse des heures travaillées, un mode d'ajustement plus fréquemment observé dans les pays où la négociation collective est soit relativement centralisée soit bien coordonnée. Si le taux de chômage moyen dans la zone OCDE est désormais revenu à son niveau d'avant la crise, il reste beaucoup plus élevé dans certains pays, y compris ceux où le marché du travail est profondément segmenté et qui ne sont pas vraiment en mesure de faire face à la hausse du chômage en raison de politiques de l'emploi insuffisamment développées ou de contraintes budgétaires lourdes. Même dans la plupart des pays où la montée du chômage induite par la crise a été entièrement effacée, la croissance de la productivité reste atone, ce qui se traduit

par une progression des salaires inférieure à celle qui aurait été enregistrée si la tendance observée avant la crise s'était poursuivie. Dans une certaine mesure, la résilience sur le front du chômage (à savoir l'absence d'impact durable *via* une montée du taux de chômage structurel) pourrait s'être faite au prix d'une certaine détérioration de la qualité des emplois.

Les choix opérés en matière d'action publique peuvent contribuer à renforcer la résilience du marché du travail. Des décalages importants en termes de protection de l'emploi entre les contrats permanents et les contrats temporaires peuvent nuire à la résilience, contrairement à la négociation collective qui peut l'améliorer, à condition qu'elle soit relativement centralisée ou bien coordonnée. Une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration est indispensable à la résilience du marché du travail. Ainsi, les politiques d'expansion budgétaire en période de ralentissement économique peuvent être déterminantes pour soutenir l'économie et, du même coup, le marché du travail. Lorsqu'elle s'appuie sur l'investissement public et sur une hausse des dépenses allouées aux programmes actifs du marché du travail, une politique budgétaire contra-cyclique peut permettre de limiter efficacement la montée du chômage en période de récession.

La voie à suivre

Le dernier défi majeur à relever afin de finaliser la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi consiste à répertorier les différents choix réalisés en matière d'action publique au regard des différentes dimensions de la situation du marché du travail national, puis à déterminer quelles sont les panoplies de mesures les plus efficaces pour parvenir à une croissance inclusive dans chaque pays. Comme l'illustre le tableau de bord sur les performances des marchés du travail proposé dans la présente édition, toutes les économies de l'OCDE ne partent pas du même point pour relever ce défi ; or ces différences ont des répercussions sur les priorités de l'action publique. Les orientations pour l'action qui en découleront devront aussi être axées sur l'avenir et avoir pour objectif de renforcer la capacité d'adaptation et la résilience des marchés du travail. Si ces conditions sont remplies, la nouvelle Stratégie pour l'emploi pourrait contribuer à apaiser les inquiétudes légitimes qui alimentent le rejet de la mondialisation et, ainsi, déboucher sur un climat politique moins conflictuel, tout en favorisant un meilleur fonctionnement du marché du travail.



Stefano Scarpetta,
Directeur de la Direction de l'emploi,
du travail et des affaires sociales de l'OCDE

Acronymes et abréviations

CVM	Chaînes de valeur mondiales
ESS	Enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires
ICIO	Système international d'entrées-sorties de l'OCDE
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
MOOC	Cours en ligne ouverts et massifs
NAIRU	Taux de chômage non accélérateur de l'inflation
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PEC	Pactes pour l'emploi et la compétitivité
PIAAC	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes
PIB	Produit intérieur bruit
PTHR	Pratiques de travail à haut rendement
R-D	Recherche et développement
REL	Ressources éducatives en libre accès
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TiVA	Données sur les échanges en valeur ajoutée
VAR	Modèle vectoriel autorégressif
WIOD	Base de données mondiale des tableaux entrée-sortie

Résumé

La politique de l'emploi doit répondre aux préoccupations qui sous-tendent le rejet populiste de la mondialisation

Dans leur grande majorité, les pays de l'OCDE sont parvenus à combler le déficit d'emplois considérable causé par la récession de 2008-09. Néanmoins, dans un certain nombre d'entre eux, la population exprime un mécontentement croissant à l'égard des politiques économiques fondamentales, et notamment des mesures en faveur du commerce et de l'investissement internationaux. Le rejet populiste de la mondialisation remet en question les conseils sur les politiques à mener dispensés par les organisations internationales comme l'OCDE, qui mettent depuis longtemps l'accent sur les avantages de l'intégration mondiale. Compte tenu du scepticisme grandissant à l'égard de l'orthodoxie des politiques publiques, il est essentiel de réexaminer l'orientation de la politique économique, et notamment les choix opérés par les responsables des politiques du marché du travail afin de déterminer s'ils sont bons ou mauvais et s'il y a lieu de changer d'approche. Même s'il n'est pas encore possible de procéder à une évaluation définitive, il apparaît déjà clairement que nombre des préoccupations qui sous-tendent le rejet de la mondialisation et des échanges sont fondées et mettent en lumière certains domaines où les politiques de l'emploi, des compétences et de la protection sociale doivent être renforcées et adaptées à la mutation de l'environnement économique.

La situation du marché du travail ne s'évalue pas uniquement à l'aune des taux d'emploi et de chômage

Pour évaluer les orientations stratégiques de la politique du marché du travail, il faut tenir compte des différentes façons dont les résultats en matière d'emploi affectent le bien-être. Souvent, on évalue la situation du marché du travail en s'appuyant principalement sur les taux d'emploi et de chômage, en raison de leur importance et du fait qu'ils sont faciles à mesurer. Toutefois, d'autres résultats importent également, qu'on peut aussi mesurer, comme la qualité des emplois (rémunération, sécurité, environnement de travail) et l'inclusivité du marché du travail (égalité des revenus, égalité entre hommes et femmes, accès des groupes potentiellement défavorisés à l'emploi). La présente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* propose un nouveau tableau de bord comparatif de la situation des marchés du travail, qui porte sur la quantité et la qualité des emplois et l'inclusivité du marché du travail et fournit un tour d'horizon complet des points forts et des points faibles des marchés du travail de différents pays. Il en ressort que, ces dix dernières années, la majorité des pays de l'OCDE sont parvenus à améliorer l'insertion des femmes et des groupes potentiellement défavorisés sur le marché du travail, ainsi que la qualité de l'environnement de travail. Dans le même temps, le taux de chômage et la qualité des revenus d'activité sont restés relativement stables, tandis que la précarité s'est

accrue, de même que le risque de percevoir de faibles revenus. Le tableau de bord montre également qu'il existe un groupe de pays qui enregistrent de bons résultats au regard de la plupart, sinon de tous les indicateurs, ce qui implique qu'il n'y a pas d'arbitrage difficile susceptible d'empêcher les pays de réussir sur tous les fronts.

La résilience du marché du travail depuis la crise varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre

La dernière récession a été un véritable test de résistance pour les marchés du travail de l'OCDE. Le taux de chômage de l'OCDE a presque rejoint son niveau d'avant la crise, mais le coût de la récession en termes de chômage reste très important et continue de se faire sentir dans un grand nombre de pays. Par ailleurs, la production peine à se rétablir par comparaison avec le redressement observé sur le plan de l'emploi, ce qui se traduit par une croissance encore atone de la productivité du travail et des salaires. La résilience du marché du travail dépend beaucoup de la mise en œuvre de politiques solides sur le plan macroéconomique et de l'emploi. Les politiques macroéconomiques sont particulièrement efficaces pour limiter la contraction de l'emploi en période de ralentissement économique et empêcher que la poussée conjoncturelle du chômage prenne une dimension structurelle. Les dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail doivent être étroitement alignées sur les hausses conjoncturelles du chômage afin de favoriser un retour à l'emploi rapide une fois la reprise économique amorcée sans sacrifier le principe d'obligation réciproque sur lequel reposent les programmes d'activation. Une protection de l'emploi trop stricte pour les travailleurs réguliers nuit à la résilience en encourageant le recours aux contrats temporaires et en freinant les créations d'emplois pendant la reprise. Des systèmes de négociation collective coordonnés peuvent promouvoir la résilience en facilitant l'ajustement des salaires et du temps de travail.

Les progrès technologiques et la mondialisation transforment les marchés du travail

Les *Perspectives de l'emploi 2017* étudient aussi les retombées qu'ont eues les progrès technologiques et la mondialisation sur les marchés du travail de l'OCDE ces vingt dernières années, en mettant plus particulièrement l'accent sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation. Étant donné que ces deux phénomènes sont à l'origine de bouleversements importants dans la vie des travailleurs et d'un creusement des inégalités, il est crucial, pour l'action publique, de mettre en évidence leurs causes profondes. La quasi-totalité des pays de l'OCDE sont concernés par la polarisation des emplois observée depuis plusieurs années, c'est-à-dire par une contraction de la part dans l'emploi total des emplois moyennement qualifiés et offrant une rémunération intermédiaire, compensée par la montée en puissance à la fois des emplois très qualifiés et des emplois peu qualifiés. Pour un tiers environ, l'accroissement de cette polarisation tient à un transfert des emplois du secteur manufacturier vers celui des services ; la plus grande partie découle d'une transformation des professions au sein d'un même secteur d'activité. Ce sont les progrès technologiques qui sont le plus étroitement corrélés à la polarisation des emplois et à la désindustrialisation. L'influence de la mondialisation est moins clairement définie, mais certains éléments donnent à penser que le commerce international contribue à la désindustrialisation. Les politiques en faveur des compétences, les programmes d'activation et des systèmes de protection sociale modernisés peuvent aider les travailleurs à s'adapter aux mutations en cours sur le marché du travail et à récolter les fruits des progrès technologiques.

La négociation collective évolue assez rapidement dans les pays de l'OCDE

Pour déterminer si la négociation collective reste efficace face à l'évolution rapide des marchés du travail, la présente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* passe également en revue, de manière exhaustive et en s'appuyant sur des données actualisées, les mécanismes de négociation collective en vigueur dans les pays de l'OCDE et dans certaines économies émergentes en voie d'adhésion à l'OCDE. Selon les estimations comparables des taux de syndicalisation et d'adhésion à des organisations patronales, ainsi que de la couverture conventionnelle, la négociation collective joue encore un rôle primordial dans la plupart des pays, même si la proportion de travailleurs dont les conditions de travail sont fixées par une convention collective a diminué ces trente dernières années. On observe également une décentralisation accrue des négociations : elles interviennent de plus en plus au niveau de l'entreprise et de moins en moins au niveau des branches ou au niveau national, souvent au moyen de mécanismes tels que les clauses dérogatoires qui permettent de s'écarter, dans les accords conclus au niveau plus local, des conditions fixées aux niveaux de négociation supérieurs. Plusieurs autres facteurs influent également sur les négociations collectives, comme les différentes modalités de coordination des négociations décentralisées, la bonne exécution des contrats et la multiplicité des modes de représentation des travailleurs au sein des entreprises. La qualité globale des relations du travail, telle qu'évaluée par les hauts dirigeants ou par la confiance du public à l'égard des syndicats, varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre ; toutefois, elle ne semble pas être associée à un modèle de négociation spécifique. Une comparaison récapitulative des mécanismes nationaux de négociation collective montre comment les différents aspects de la négociation collective dans un pays s'associent les uns aux autres pour former un tout interconnecté.

Chapitre 1

Comment allons-nous ? Évaluation globale de la performance du marché du travail

Ce chapitre présente un cadre d'évaluation de la performance du marché du travail et l'applique aux pays de l'OCDE et à plusieurs économies émergentes. Ce cadre multidimensionnel est destiné à guider la révision et la mise à jour de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Il porte non seulement sur la quantité et la qualité des emplois, mais aussi sur différents aspects de l'inclusivité du marché du travail, une problématique qui est moins présente dans les travaux de recherche. Après une brève revue des principaux indicateurs de quantité et de qualité de l'emploi, le chapitre propose une analyse beaucoup plus détaillée de la mesure de l'inclusivité du marché du travail. Sont notamment présentés trois indicateurs complémentaires portant sur différents aspects de l'inclusivité, à savoir la proportion de bas revenus dans la population d'âge actif, l'écart hommes-femmes en termes de revenus du travail et les écarts de taux d'emploi calculés pour cinq groupes de population défavorisés. La performance de certains pays montre qu'il est possible de créer des emplois à la fois plus nombreux et de meilleure qualité et d'en faire bénéficier tous les segments de la société.

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.

Principaux résultats

Ce chapitre présente une évaluation de la performance du marché du travail dans les pays de l'OCDE, ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion à l'OCDE (Colombie, Costa Rica et Lituanie) et dans les pays partenaires clés (Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chine, Inde et Indonésie). La performance du marché du travail est évaluée à l'aune de plusieurs dimensions qui recouvrent la quantité et la qualité des emplois disponibles et la capacité d'un marché du travail inclusif à offrir à tous des perspectives d'emploi intéressantes. Cette évaluation s'appuie sur un cadre conceptuel élaboré dans le contexte de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi[1].

Les principaux résultats peuvent être résumés comme suit :

- Les perspectives à court terme des marchés du travail de la zone OCDE sont modestes quoique globalement favorables. L'amélioration progressive des taux d'emploi et de chômage devrait se poursuivre dans la plupart des pays de l'OCDE, sur fond de croissance modérée. Le taux de chômage moyen dans la zone OCDE devrait diminuer petit à petit, pour passer de 6.2 % au quatrième trimestre 2016 (39 millions de chômeurs) à 5.7 % au quatrième trimestre 2018. Le taux de croissance annualisé de l'emploi devrait s'établir à un peu plus de 1 %, mais une grande partie de cette progression sera absorbée par une hausse du taux d'activité, ce qui limitera les effets positifs attendus sur la contraction du taux de chômage. Néanmoins, dix ans après le début de la crise financière et économique mondiale, le taux de chômage de la zone OCDE dans son ensemble aura quasiment rejoint son niveau d'avant la crise, tandis que la part des actifs occupés dans la population en âge de travailler sera légèrement plus élevée.
- Toutefois, cette embellie sur le marché du travail ne profite pas à toutes les catégories de population. C'est pourquoi il est nécessaire de disposer d'un système d'indicateurs plus large et plus précis de la situation du marché du travail, allant au-delà de l'évolution générale constatée sur le plan de l'emploi et du chômage. Ce chapitre présente un cadre conceptuel mis au point pour la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, qui évalue la performance du marché du travail au regard de trois dimensions : la quantité et la qualité des emplois (dimension 1), l'inclusivité du marché du travail (dimension 2), et sa résilience et sa capacité d'adaptation (dimension 3). Ce chapitre présente le cadre conceptuel et un tableau de bord offrant une analyse comparative des performances des pays au regard des deux premières dimensions. Le tableau de bord sera actualisé régulièrement, pour qu'il soit possible de suivre les progrès futurs de la performance des marchés du travail.
- Les trois indicateurs relatifs à la quantité des emplois sont le taux d'emploi total, le taux d'emploi en équivalent plein temps et le taux de chômage, utilisés de longue date comme critères clés pour évaluer l'utilisation de la main-d'œuvre. Les trois indicateurs sélectionnés concernant la qualité des emplois sont issus du cadre conceptuel d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, présenté pour la première fois dans l'édition 2014 des *Perspectives de l'emploi* puis adopté par le G20. Il s'agit des indicateurs portant sur la qualité

des salaires, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail. Comme proposé dans l'édition 2015 des *Perspectives de l'emploi*, une autre mesure de la qualité de l'environnement de travail est également prise en compte, afin d'améliorer la couverture des économies émergentes.

- Le chapitre propose un nouveau cadre conceptuel pour mesurer l'inclusivité du marché du travail, à la fois opérationnel et tenant compte de la nature multidimensionnelle de ce concept. Trois indicateurs sont proposés :
  - la proportion de bas revenus dans la population d'âge actif ;
  - l'écart hommes-femmes en termes de revenus du travail ;
  - l'écart moyen de taux d'emploi pour cinq groupes de population défavorisés.
- Les trois indicateurs de la quantité d'emplois, de la qualité des emplois, et de l'inclusivité du marché du travail sont regroupés dans un tableau de bord de la performance du marché du travail. Les données de 2015 et l'évolution de ces indicateurs ces dix dernières années (c'est-à-dire depuis la dernière révision de la Stratégie pour l'emploi, en 2006) permettent d'aboutir aux conclusions suivantes :
  - Les pays n'ont pas à procéder à des arbitrages majeurs entre une dimension et une autre. Par exemple, des taux d'emploi élevés n'impliquent pas une qualité inférieure des emplois. D'une manière générale, la plupart des pays enregistrent des performances comparables (s'agissant de leur classement par rapport aux autres pays) au regard des neuf indicateurs. On relève toutefois quelques exceptions notables, où les pays enregistrent de très bonnes performances concernant certains indicateurs alors qu'ils se situent dans le bas du classement pour d'autres.
  - Les pays nordiques et la Suisse enregistrent des résultats relativement bons au regard de la plupart, voire de la totalité, des indicateurs, tandis que l'Allemagne et les Pays-Bas se situent dans le tiers supérieur du classement concernant plus de la moitié des indicateurs. On trouve, parmi les pays de l'OCDE situés dans le tiers inférieur du classement concernant la plus grande partie des indicateurs, un certain nombre de pays méditerranéens (Espagne, Grèce, Italie et Turquie) et latino-américains (Chili et Mexique). La Belgique, la Corée, le Japon et plusieurs pays d'Europe centrale conjuguent de bons résultats dans plusieurs domaines et des performances beaucoup plus faibles dans d'autres.
  - Sous l'effet de la crise économique sévère et prolongée des dix dernières années, la sécurité sur le marché du travail s'est détériorée et n'a pas encore totalement retrouvé son niveau antérieur ; la part des bas revenus dans la population a augmenté. Parallèlement, la plupart des pays sont cependant parvenus à diminuer l'écart entre hommes et femmes en matière de revenu du travail, à renforcer l'intégration des populations défavorisées sur le marché du travail et à améliorer la qualité de l'environnement de travail, tandis que la qualité des salaires est restée plus ou moins stable. Les pays européens durement touchés par la crise financière et contraints à l'austérité budgétaire ont vu leurs résultats se détériorer au regard de nombreux indicateurs. À l'inverse, l'Allemagne, Israël et la Pologne se distinguent par le fait qu'ils ont accompli d'importants progrès dans au moins cinq des neuf dimensions considérées, tout en conservant des résultats relativement stables dans les autres. Enfin, de nombreux pays anglo-saxons se caractérisent par la stabilité de leurs performances à long terme.

Introduction

L'OCDE révise et enrichit actuellement sa Stratégie pour l'emploi, qui est un ensemble complet de recommandations sur les politiques du marché du utravail à l'intention des gouvernements nationaux. Pour pouvoir analyser les choix effectués en matière de politiques du marché du travail, il faut d'abord évaluer correctement la situation de ce marché, ce qui suppose de disposer d'un cadre d'évaluation conceptuel permettant de mesurer l'influence, sur cette performance, des choix de politique publique et de l'évolution du contexte économique, technologique et démographique. Ce chapitre répond à ce besoin en présentant un cadre conceptuel et en l'appliquant pour évaluer la performance du marché du travail au cours de la période récente dans les pays de l'OCDE, les pays en voie d'adhésion à l'OCDE et les pays partenaires clés.

Ce chapitre comprend cinq sections. La première décrit brièvement la situation globale du marché du travail, présentant à la fois un état des lieux et les perspectives à court terme telles qu'elles ressortent des prévisions de l'OCDE. Cette description ne fournissant cependant qu'un aperçu très partiel, la suite du chapitre est consacrée à la présentation et à l'application empirique d'un cadre de mesure permettant de réaliser une analyse plus large et plus détaillée, qui pourra servir de référence pour la réévaluation et l'actualisation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. La section 2 présente le cadre conceptuel mis au point pour la nouvelle Stratégie pour l'emploi. Ce cadre repose sur une définition multidimensionnelle de la situation du marché du travail, recouvrant la quantité et la qualité des emplois, l'inclusivité du marché du travail, et sa résilience et sa capacité d'adaptation. La section 3 passe brièvement en revue les principaux indicateurs quantitatifs et qualitatifs, qui ont déjà été beaucoup étudiés dans les travaux de recherche sur les politiques. La section 4 analyse la mesure de l'inclusion sur le marché du travail, à laquelle les chercheurs se sont pour l'heure relativement peu intéressés[2]. Elle propose trois indicateurs complémentaires sur différentes facettes de l'inclusivité. La section 5 réunit les éléments issus des sections 3 et 4 dans un tableau de bord comprenant neuf indicateurs qui brossent un panorama à la fois large et concis de la situation du marché du travail. Le tableau de bord offre en outre l'avantage de pouvoir être facilement actualisé, pour permettre un suivi de l'évolution de la situation du marché du travail. Le chapitre se termine par une courte conclusion sur les prochaines étapes à envisager.

1. Situation actuelle du marché du travail et perspectives à court terme

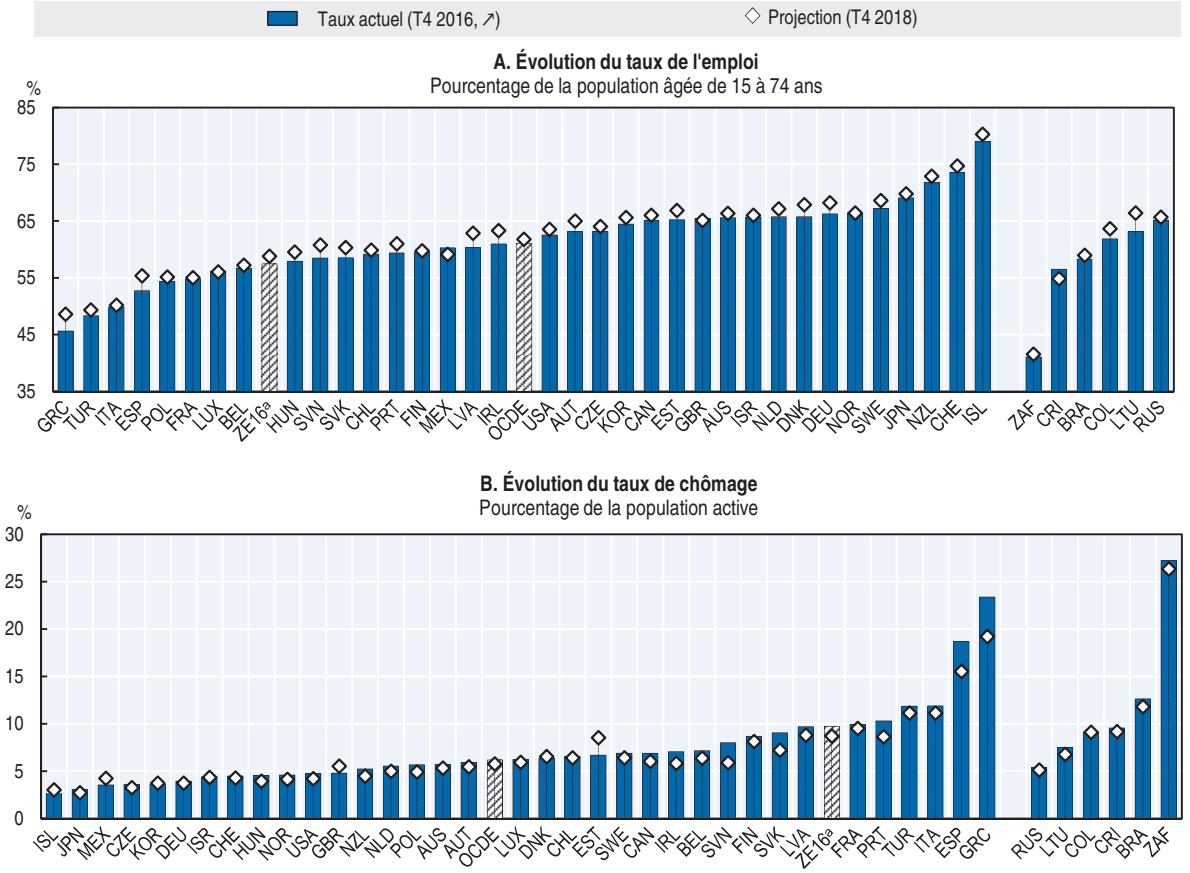
L'économie mondiale a connu une croissance décevante ces cinq dernières années, le PIB mondial réel n'ayant progressé que d'environ 3 % par an en raison, notamment, de la faiblesse des échanges mondiaux et de l'investissement (OCDE, 2017d). La croissance mondiale en termes réels devrait se redresser légèrement, pour avoisiner 3.6 % en 2018, essentiellement grâce à l'amélioration des perspectives économiques de plusieurs pays du G20 non membres de l'OCDE, dont le Brésil et la Russie (OCDE, 2017d). Dans la zone OCDE, la croissance réelle s'est établie à 1.8 % en 2016 et devrait seulement atteindre 2.1 % en 2018 (voir le tableau 1.A1.1 de l'annexe en ligne, OCDE, 2017b). Cette modeste reprise reste certes exposée aux risques financiers et à l'incertitude qui entoure les politiques publiques, mais selon la projection de référence de l'OCDE, la lente amélioration de la situation de l'emploi devrait se poursuivre, quoiqu'avec d'importantes différences d'un pays à l'autre.

Cette reprise économique, de grande échelle mais lente, s'est traduite par une croissance de l'emploi de 1.6 % en 2016 dans la zone OCDE et une progression légèrement plus rapide, de 1.8 %, dans la zone euro (voir le tableau 1.A1.1 de l'annexe en ligne, OCDE,

2017b). En 2016, le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 74 ans a augmenté pour la troisième année consécutive. Il a atteint 61 % au quatrième trimestre 2016, le plaçant au-dessus de son plus haut niveau du cycle économique atteint au quatrième trimestre de 2007 (60.8 %). Il devrait continuer de croître au cours des deux années suivantes pour atteindre 61.8 % au quatrième trimestre 2018 (graphique 1.1, partie A). Le taux d'emploi est compris entre moins de 55 % en Grèce, en Italie, en Espagne et en Turquie et plus de 70 % en Islande, en Nouvelle-Zélande et en Suisse – et il n'est pas prévu que ces écarts se resserrent sensiblement au cours des deux années à venir.

Graphique 1.1. **La lente amélioration de la performance du marché du travail devrait se poursuivre dans beaucoup de pays de l'OCDE**

Taux d'emploi et de chômage, T4 2016 et T4 2018



Note : Les moyennes OCDE et zone euro sont des moyennes pondérées.
a) Taux global pour les 16 pays de la zone euro membres de l'OCDE.
Source : Calculs réalisés à partir de la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593893

Le recul du taux de chômage moyen de la zone OCDE, qui s'est établi à 6.2 % au quatrième trimestre 2016, le chômage touchant 39 millions de personnes, est un autre signe d'embellie sur le marché du travail (graphique 1.1 – partie B). Le taux de chômage était inférieur à 4 % en République tchèque, Islande, au Japon, en Corée et au Mexique et inférieur à 5 % dans huit autres pays de l'OCDE (voir le tableau 1.A1.2 de l'annexe en ligne, OCDE, 2017b). En revanche, il atteignait 23.4 % en Grèce et 18.7 % en Espagne, et dépassait 10 % en Italie, au Portugal et en Turquie, même s'il était en baisse dans tous ces pays sauf

en Turquie. Le taux de chômage moyen de la zone OCDE devrait diminuer encore pour s'établir à 5.7 % au dernier trimestre 2018, soit un niveau légèrement supérieur à celui enregistré au quatrième trimestre 2007 (5.6 %)[3]. L'amélioration de la situation de l'emploi devrait se traduire par un recul du chômage de longue durée, qui touchait encore presque un chômeur sur trois dans la zone OCDE au quatrième trimestre 2016.

2. Vers une évaluation globale de la situation du marché du travail

Bien que ces évolutions soient positives, toutes les catégories de la population ne profitent pas du redressement de l'emploi qui est en cours. Il est donc nécessaire de disposer d'un instrument de mesure plus large et plus précis de la situation du marché du travail, allant au-delà des taux d'emploi et de chômage globaux. Cette section présente le cadre conceptuel mis au point pour évaluer et mesurer la performance du marché du travail dans le cadre de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et la section 3 analyse la performance du marché du travail à partir des outils qui existent et sont déjà largement utilisés pour mesurer la quantité d'emplois disponibles et leur qualité. La mesure de l'inclusivité du marché du travail, plus nouvelle, est présentée dans la section 4.

La performance du marché du travail telle que définie par le cadre de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi vise principalement à promouvoir des politiques et institutions de nature à induire un progrès sensible du bien-être individuel et collectif à travers une amélioration sensible de la situation du marché du travail, de l'inclusivité et de la croissance économique. Elle fait donc partie intégrante de l'Initiative de l'OCDE pour une croissance inclusive, qui promeut « une croissance économique ouvrant des perspectives à tous les segments de la population et distribuant équitablement les dividendes de la prospérité accrue, tant en termes monétaires que non monétaires, dans l'ensemble de la société » (OCDE, 2015a, pp. 84-85). La performance du marché du travail jouant un rôle décisif dans l'ampleur, mais aussi l'inclusivité et la soutenabilité sociale de la croissance économique, la nouvelle Stratégie pour l'emploi sera un pilier essentiel de l'Initiative sur la croissance inclusive.

Aux fins de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, la performance du marché du travail est caractérisée par trois dimensions complémentaires, déterminantes pour la croissance inclusive et le bien-être en général (tableau 1.1).

- *Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.* Cette dimension rend compte de l'état du marché du travail en termes de quantité d'emplois (emplois, nombre d'heures travaillées, par exemple) et de qualité des emplois, elle-même mesurée d'après les trois dimensions déterminantes pour le bien-être des travailleurs que comporte le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE : i) la qualité du revenu d'activité ; ii) la sécurité sur le marché du travail ; et iii) la qualité de l'environnement de travail.
- *Un marché du travail inclusif.* Cette dimension mesure la répartition des résultats et des chances entre les individus et entre les ménages. Elle englobe la part du revenu allouée au travail, la répartition du revenu d'activité individuel et du revenu des ménages et les écarts entre groupes socioéconomiques en matière d'accès à l'emploi et de qualité de l'emploi, en particulier l'écart entre hommes et femmes. Elle tient également compte d'aspects dynamiques des inégalités liés aux perspectives de mobilité sociale et d'avancement professionnel.

- *Adaptabilité et résilience.* Cette dimension mesure la plus ou moins grande capacité des individus et des sociétés à absorber certains chocs, à s'y adapter et à en tirer le meilleur parti possible, qu'il s'agisse, d'une part, de chocs idiosyncrasiques, touchant spécifiquement une profession ou un secteur d'activité, ou globaux imputables aux crises économiques, au processus continu de création et de destruction d'emplois, d'entreprises et d'activités (destruction créatrice) ou, d'autre part, de changements structurels de long terme liés à diverses tendances de fond telles que le progrès technologique, le changement climatique et démographique et la mondialisation.

Tableau 1.1. **Cadre conceptuel défini pour la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi**

Objectif	Favoriser la croissance inclusive et le bien-être		
Dimensions de la performance du marché du travail	Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité	Inclusivité	Résilience et adaptabilité
Politiques	Politiques et institutions du marché du travail et autres politiques structurelles et macroéconomiques		

Pour évaluer la performance du marché du travail et le rôle des politiques et institutions, il convient de tenir compte de ces trois dimensions conjointement. Les deux premières concernent les résultats pour les individus et leur répartition, tandis que la troisième contient un élément prospectif puisqu'elle est axée sur la capacité des travailleurs et des marchés du travail à résister aux chocs et à saisir de nouvelles possibilités. La récente crise économique et financière mondiale a montré à quel point il est important de renforcer la résilience aux chocs économiques (chapitre 2 de la présente publication), tandis que les inquiétudes au sujet des conséquences sur le marché du travail des nouvelles technologies et de la mondialisation (chapitre 3) mettent en lumière l'importance de l'adaptabilité. De manière plus générale, l'adaptabilité et la résilience sont indispensables pour garantir durablement la bonne santé du marché du travail dans un monde en constante évolution. Elles contribuent aussi à ce que ce marché du travail favorise une croissance soutenue et inclusive.

La nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi définira les principales mesures publiques nécessaires pour garantir la bonne santé du marché du travail, selon la définition qui vient d'être présentée. En outre, elle exploitera et complètera les autres grandes stratégies de l'Organisation, notamment la Stratégie de l'OCDE sur les compétences, la Stratégie de l'OCDE pour la croissance, la Stratégie de l'OCDE pour l'innovation, la Stratégie de l'OCDE pour une croissance verte et les recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, sur la santé mentale et sur le vieillissement. Ce chapitre se borne cependant à examiner la question plus étroite de savoir quel est le meilleur moyen de mesurer la performance du marché du travail telle que définie par le cadre conceptuel, mais en ne tenant compte que des deux premières dimensions de cette performance[4].

3. Quantité et qualité des emplois

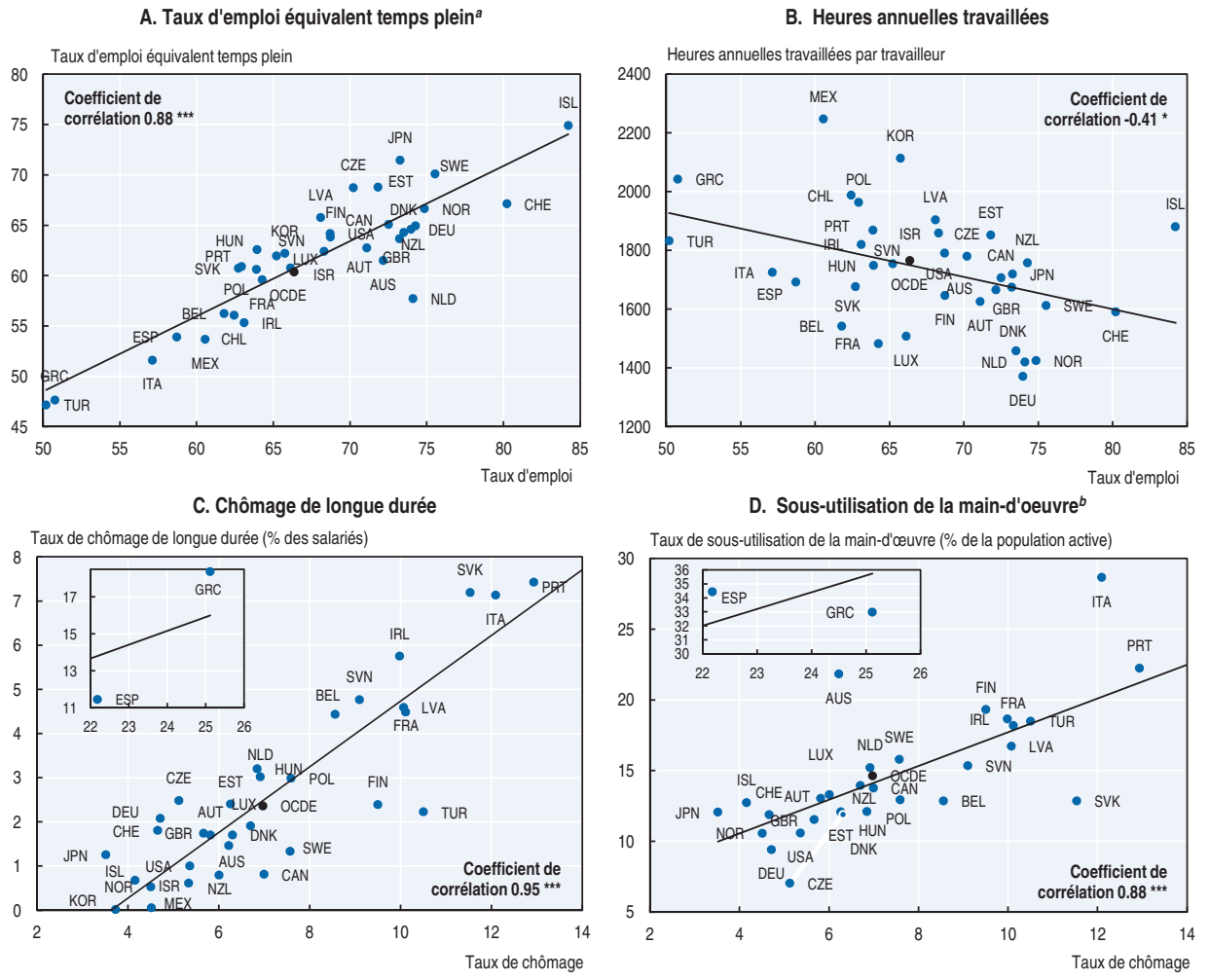
Cette section présente plusieurs indicateurs couramment utilisés pour comparer la performance des pays en termes de quantité d'emplois et de qualité des emplois. La mesure de l'inclusivité du marché du travail, à la fois plus inédite et plus complexe, fait l'objet de la section suivante.

Quantité d'emplois

L'objectif le plus connu des politiques de l'emploi consiste à augmenter le nombre d'emplois en encourageant la population à participer au marché du travail et en stimulant la création d'emplois. Les deux principaux indicateurs quantitatifs que sont le taux d'emploi et le taux de chômage ont déjà été présentés dans la section 1. Reste cependant à savoir si ces indicateurs fournissent une image suffisamment complète de la capacité du marché du travail à utiliser l'offre de main-d'œuvre potentielle. Le graphique 1.2 tente d'apporter une réponse à cette question en juxtaposant le taux d'emploi et deux indicateurs du nombre d'heures travaillées (parties A et B) et le taux de chômage et deux indicateurs supplémentaires de sous-emploi de la main-d'œuvre (parties C et D). Les conclusions qui s'en dégagent sont les suivantes :

- Les données relatives aux heures travaillées complètent utilement le taux d'emploi lorsque l'on effectue une comparaison des pays à l'aune de leur capacité à mobiliser l'offre potentielle de main-d'œuvre parce qu'elles rendent compte de l'intensité de l'emploi. Ainsi, la partie A montre que le Japon et les Pays-Bas ont un taux d'emploi très proche, mais que le Japon a un taux d'emploi équivalent temps plein beaucoup plus élevé (71.5 % contre 57.7 %). Le nombre annuel d'heures travaillées par travailleur est moins fortement corrélé avec le taux d'emploi que le taux d'emploi équivalent temps plein, si bien qu'il est susceptible de fournir des informations plus indépendantes (partie B). Toutefois, une part non négligeable de la variation supplémentaire imputable à cet indicateur reflète la diminution du temps de travail annuel généralement observée à mesure que la prospérité économique augmente et que le niveau de vie s'améliore. Il s'ensuit que le niveau relativement élevé du nombre annuel d'heures travaillées dans un pays tel que le Mexique ne renseigne pas sur la manière dont des pays à revenu plus élevé utilisent l'offre de main-d'œuvre disponible[5]. C'est pourquoi il a été décidé de retenir un troisième indicateur quantitatif, en l'occurrence le taux d'emploi équivalent temps plein.
- Le taux de chômage est un bon indicateur synthétique de sous-emploi de la main-d'œuvre. Le taux de chômage global, en particulier, est très fortement corrélé avec le taux de chômage de longue durée (le coefficient de corrélation tous pays confondus s'établit à 0.95 dans la partie C). Dans un contexte où les programmes du marché du travail doivent souvent accorder une attention particulière aux chômeurs de longue durée, les écarts entre pays au niveau du taux de chômage total constituent un bon indicateur indirect des différences en termes de risque de chômage de longue durée. Cet argument vaut aussi pour l'utilisation de la main-d'œuvre (partie D) – indicateur plus large du sous-emploi de la main-d'œuvre qui complète le taux de chômage en fournissant des informations sur différentes formes de non-emploi relativement proches (par exemple, les travailleurs découragés et les autres personnes en marge du marché du travail) et sur le temps partiel subi – quoique la corrélation soit moins forte (0.88). Par souci de concision, le taux de chômage est le seul indicateur de sous-emploi de la main-d'œuvre retenu dans le tableau de bord de la situation du marché du travail.

Graphique 1.2. **Quantité d'emplois et sous-emploi de la main-d'œuvre, 2015**



Note : Coefficient de corrélation statistiquement significatif aux seuils de 0.1 % (***), 1 % (**) et 5 % (*). Les données relatives à l'OCDE sont des moyennes pondérées.

a) Le taux d'emploi en équivalent temps plein correspond au taux d'emploi de la population d'âge actif corrigé au moyen d'un ratio rapportant le nombre hebdomadaire moyen d'heures habituellement travaillées par l'ensemble des travailleurs et le nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées par les travailleurs à plein temps (selon la définition nationale du travail à temps plein).

b) Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre correspond à la somme, en pourcentage de la population active, du nombre de personnes au chômage, en marge du marché du travail (qui ne sont pas actifs et n'ont pas cherché de travail au cours des quatre semaines précédant l'enquête, mais qui souhaitent trouver un emploi et sont disponibles pour travailler) et sous-employées (travailleurs à plein temps ayant travaillé moins que la normale pendant la semaine de référence de l'enquête pour des raisons économiques et travailleurs à temps partiel souhaitant travailler à temps plein mais ne trouvant pas d'emploi).

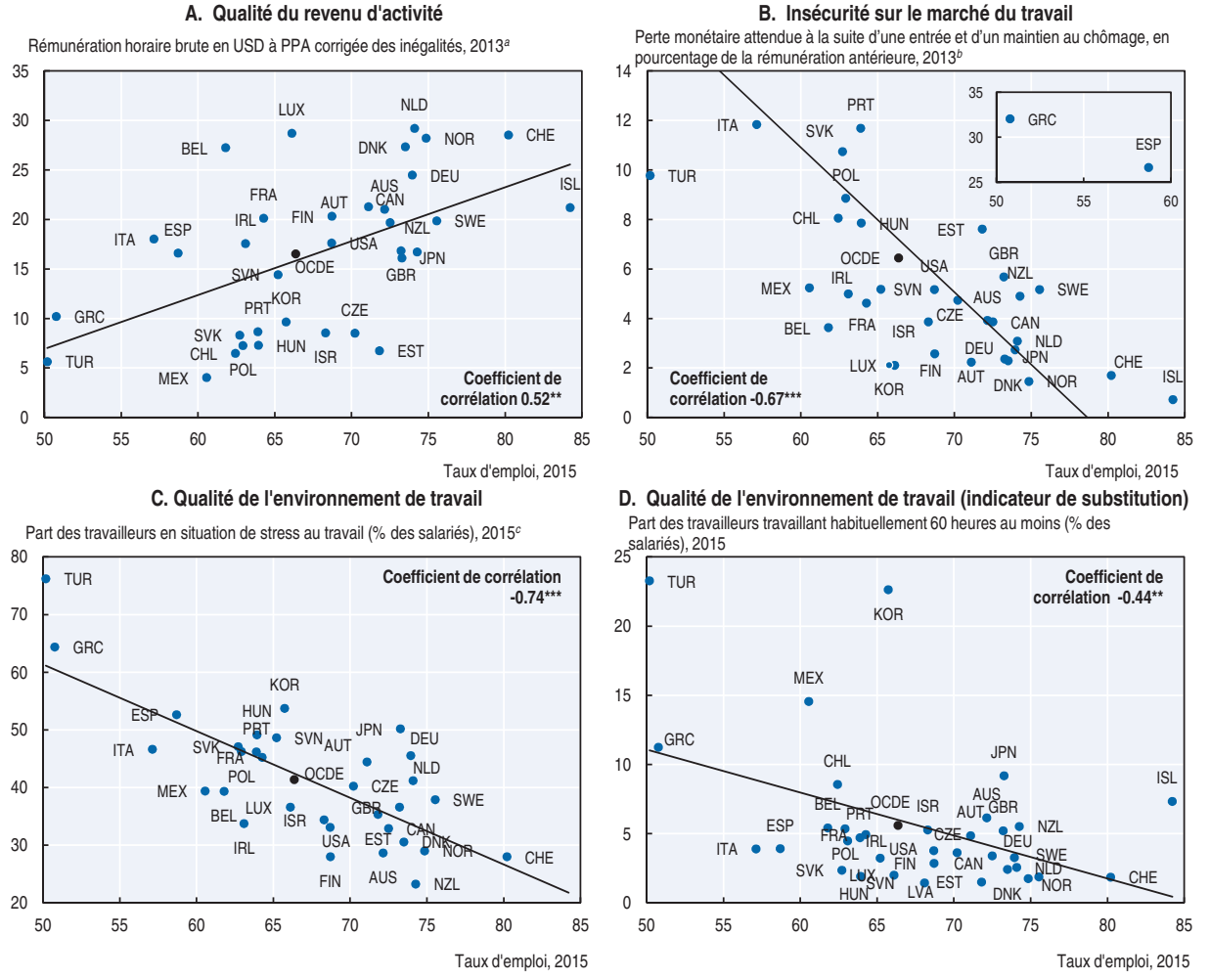
Source: Calculs réalisés par l'OCDE à partir des résultats des enquêtes sur la population active (taux d'emploi équivalent temps plein et sous-utilisation de la main-d'œuvre) et de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*) pour les autres indicateurs.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593912

Qualité des emplois

Le concept de qualité des emplois est, par définition, multidimensionnel et renvoie aux caractéristiques de l'emploi qui favorisent le bien-être des travailleurs. Le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE (OCDE, 2014) a été mis au point sur la base de l'influent rapport de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi (Stiglitz et al., 2009), qui définit huit dimensions du bien-être. Il reprend trois de ces huit dimensions qui sont en lien étroit avec la situation des individus sur le marché du travail, à savoir les conditions de vie matérielles,

Graphique 1.3. **Emploi et composantes de la qualité de l'emploi**



Note : Coefficient de corrélation statistiquement significatif aux seuils de 0.1 % (***), 1 % (**) et 5 % (*). Les données relatives à l'OCDE correspondent à des moyennes non pondérées pour ce qui est des indicateurs de qualité de l'emploi et à une moyenne pondérée pour le taux d'emploi.

a) Les données se rapportent à 2013, sauf pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Turquie (2010) ; Israël (2011) ; la France, l'Italie, la Pologne, l'Espagne, la Suède et la Suisse (2012) et le Canada, la République tchèque, la Hongrie, la Corée, le Mexique, la Norvège, la République slovaque, le Royaume-Uni et les États-Unis (2014).

b) Les données se rapportent à 2013 sauf pour le Chili (2011).

c) Les données se rapportent à 2015, sauf pour l'Australie, le Canada, Israël, le Japon, la Corée, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Suisse et les États-Unis (2005) et la Norvège et la Turquie (2010). Aucune donnée n'est disponible pour le Chili et l'Islande.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des *bases de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi*, *www.oecd.org/fr/statistiques/qualite-de-l-emploi.htm et sur l'emploi*, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593931

l'insécurité, tant économique que physique, et les activités personnelles, dont le travail. L'élaboration de ce cadre a permis de construire des indicateurs correspondant à chacune de ces trois dimensions en tenant compte des études existantes dans les domaines de l'économie, de la sociologie et de la santé au travail, ainsi que de considérations pragmatiques, à savoir que le choix s'est porté sur des indicateurs pour lesquels des données pourraient facilement être obtenues pour la majorité des pays et seraient disponibles au niveau individuel (Cazes et al., 2015). Ce cadre ayant été largement approuvé (par exemple par le G20 lors du sommet d'Ankara, en septembre 2015), il a été adopté pour la présente

analyse et constitue un élément important du cadre de mesure de la performance du marché du travail élaboré pour la nouvelle Stratégie pour l'emploi.

Le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE mesure la qualité de l'emploi selon trois dimensions :

- *La qualité du revenu d'activité*. La qualité du revenu d'activité indique dans quelle mesure la rémunération perçue par un travailleur contribue à son bien-être. Elle est mesurée à partir du revenu moyen d'activité d'une part et de la répartition de ce revenu au sein de la population active occupée d'autre part.
- *L'insécurité sur le marché du travail*. L'insécurité sur le marché du travail rend compte du risque de chômage (risque d'entrée dans le chômage et durée attendue du chômage) et des prestations garanties par le régime public d'assurance chômage (taux de couverture et générosité des prestations).
- *La qualité de l'environnement de travail*. Cet indicateur rend compte des aspects non économiques de la qualité de l'emploi et mesure la fréquence du stress au travail, lié à un niveau élevé d'exigences professionnelles et de ressources insuffisantes pour y faire face. Les données nécessaires pour mesurer le stress au travail faisant défaut pour la plupart des économies émergentes, la qualité de l'environnement de travail peut aussi être mesurée au moyen de la fréquence de longues heures de travail (OCDE, 2015d).

Il ressort du graphique 1.3 que la qualité des emplois mesurée selon ces trois dimensions est très variable d'un pays à l'autre[6]. En outre, ce graphique juxtapose les quatre indicateurs de la qualité de l'emploi et le taux de d'emploi de la population en âge de travailler et montre que globalement, un taux d'emploi plus élevé va de pair avec une meilleure qualité de l'emploi[7], ce qui laisse penser qu'il n'y a pas inévitablement nécessité de faire un choix entre quantité et qualité de travail[8]. Malgré cette corrélation positive, il existe de fortes disparités en matière de qualité de l'emploi entre des pays qui affichent des taux d'emploi similaires. Ainsi, alors que l'Estonie et le Danemark affichent un taux d'emploi comparable, la qualité du revenu d'activité est nettement meilleure au Danemark.

4. Inclusivité du marché du travail

S'il est largement admis que l'inclusivité constitue une dimension fondamentale de la situation du marché du travail, il n'existe pas de cadre unanimement accepté pour la mesurer et l'évaluer. C'est pourquoi cette section présente trois indicateurs synthétiques de l'inclusion destinés à faciliter les évaluations comparatives, qu'il s'agisse de comparaisons entre pays à un moment donné ou d'analyses au fil du temps au sein d'un même pays. Comme pour la qualité de l'emploi, l'approche adoptée est multidimensionnelle. Elle porte sur trois aspects importants de la capacité d'un marché du travail national à offrir à toutes les catégories de la population la possibilité de participer pleinement et équitablement au marché du travail et d'accéder à des emplois satisfaisants[9]. Les trois indicateurs correspondants sont : i) la part de la population active dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu médian ii) l'écart de revenu d'activité entre hommes et femmes ; et iii) la différence de taux d'emploi entre différentes catégories défavorisées et les hommes d'âge très actif. Ces trois indicateurs sont examinés l'un après l'autre.

Il subsiste de fortes disparités de revenu au sein de la population active

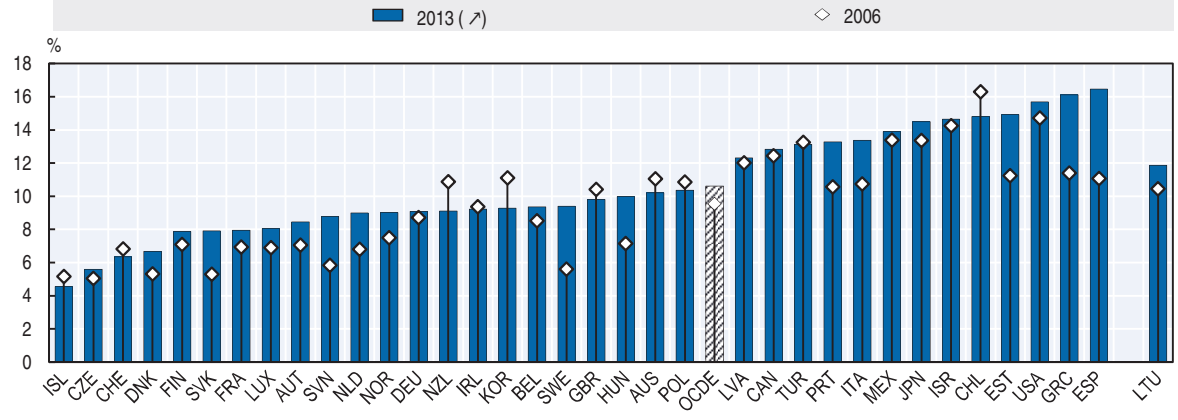
Pour être inclusive, une société doit veiller à ce que toute personne en âge de travailler ait une chance équitable de profiter des possibilités qu'offre le marché du travail. Le revenu

du travail – de même que les prestations de chômage et autres prestations servies aux personnes sans emploi et la fiscalité des revenus liés à l'emploi – étant un déterminant important du revenu disponible des ménages actifs, en particulier des ménages modestes (OCDE, 2011, entre autres), un marché du travail inclusif peut fortement contribuer à ce que chacun reçoive une juste part des fruits de la croissance. Une économie dotée d'un marché du travail inclusif se caractérise donc notamment par le fait que la part du revenu perçue par les personnes situées dans la partie inférieure de l'échelle des revenus n'est pas trop faible et que relativement peu d'actifs ont un revenu disponible très inférieur au revenu médian. Dans le présent cadre de mesure, un revenu est dit faible dès lors qu'il est inférieur à 50 % du salaire médian. Le revenu disponible des ménages a été préféré au revenu avant impôt parce que les prestations de chômage et autres prestations en faveur des personnes sans emploi de même que la fiscalité des revenus du travail, qui sont des dimensions importantes des politiques de l'emploi, exercent une influence directe sur l'inclusivité. D'autres indicateurs du taux de bas revenus, mesurés sur la base du revenu marchand des ménages ou du revenu du travail individuel, sont présentés dans l'annexe 3.A2 disponible en ligne (OCDE, 2017b) et sont fortement corrélés avec celui présenté ici[10].

D'après le graphique 1.4, en moyenne dans la zone OCDE, 10.6 % de la population en âge de travailler disposaient d'un revenu disponible équivalent[11] inférieur à 50 % du revenu médian en 2013. Ce pourcentage – dénommé *taux de bas revenus*[12] dans la suite du chapitre – a augmenté entre 2006, où il s'établissait à 9.5 %, et 2013, ce qui s'explique probablement en partie par la crise financière mondiale[13]. Cependant, ce taux moyen calculé pour la zone OCDE dissimule de fortes disparités entre pays quelle que soit l'année considérée et, dans certains cas, des évolutions temporelles divergentes. Les pays qui affichent le taux le plus faible, inférieur à 7 %, sont notamment les pays nordiques, comme l'Islande et le Danemark, de même que la République tchèque et la Suisse. De l'autre côté, en Grèce, en Espagne et aux États-Unis, plus de 15 % de la population d'âge actif disposent d'un revenu

Graphique 1.4. **Dispersion du revenu dans la partie inférieure de l'échelle du revenu disponible**

Proportion de personnes d'âge actif percevant un revenu bas, 2006[a] et 2013[b]



Note : Les pays sont classés selon l'inclusivité de leur marché du travail en 2013 (le pays dont le marché du travail est le plus inclusif se trouve à gauche). Les données relatives à l'OCDE correspondent à une moyenne non pondérée.

a) Les données se rapportent à 2006, sauf pour la Nouvelle-Zélande (2003), l'Australie, l'Allemagne, le Mexique, la Norvège et la Suède (2004), la France, la Hongrie, Israël, la Suisse et les États-Unis (2005).

b) Les données se rapportent à 2013, sauf pour le Japon et la Nouvelle-Zélande (2012), l'Australie, la Finlande, la Hongrie, la Corée, le Mexique, les Pays-Bas et les États-Unis (2014).

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir de la *base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* (IDD), *www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593950

relativement faible. Le taux de bas revenus a augmenté de plus de la moitié d'un écart-type dans 15 des 35 pays de l'OCDE, tandis qu'il a diminué d'au moins la moitié d'un écart-type dans trois pays seulement, à savoir le Chili, la Corée et la Nouvelle-Zélande[14].

En somme, l'inclusivité définie comme un moyen de réduire le taux de bas revenus et son intensité varie fortement d'un pays de l'OCDE à l'autre, et la part de la population en âge de travailler percevant un revenu disponible inférieur à 50 % du revenu médian constitue un bon indicateur de cette dimension de l'inclusivité du marché du travail.

L'augmentation du nombre d'emplois et de la qualité des emplois est souvent le meilleur moyen d'éviter l'exclusion

L'accès à des emplois de bonne qualité contribue fortement à réduire le risque d'appartenir à la catégorie des bas revenus pour les ménages qui ont à leur tête une personne d'âge actif. Dans tous les pays, le taux de bas revenus parmi les ménages sans emploi – c'est-à-dire ceux dont aucun membre n'a exercé une activité rémunérée au cours de l'année sur laquelle porte l'enquête – est beaucoup plus élevé que celui observé parmi les ménages qui ont travaillé au moins un peu pendant l'année (graphique 1.5, partie A). Ainsi, en 2013, le taux moyen de bas revenus dans la zone OCDE s'établissait à 45.2 % parmi les ménages sans emploi contre 7.1 % parmi les ménages qui avaient travaillé au moins un peu durant l'année[15]. De surcroît, tous pays confondus, il existe une corrélation négative relativement forte entre le taux d'emploi et le taux de bas revenus (graphique 1.5, partie B). Pris ensemble, ces deux constats laissent penser que l'accès à l'emploi constitue souvent le meilleur antidote à la pauvreté.

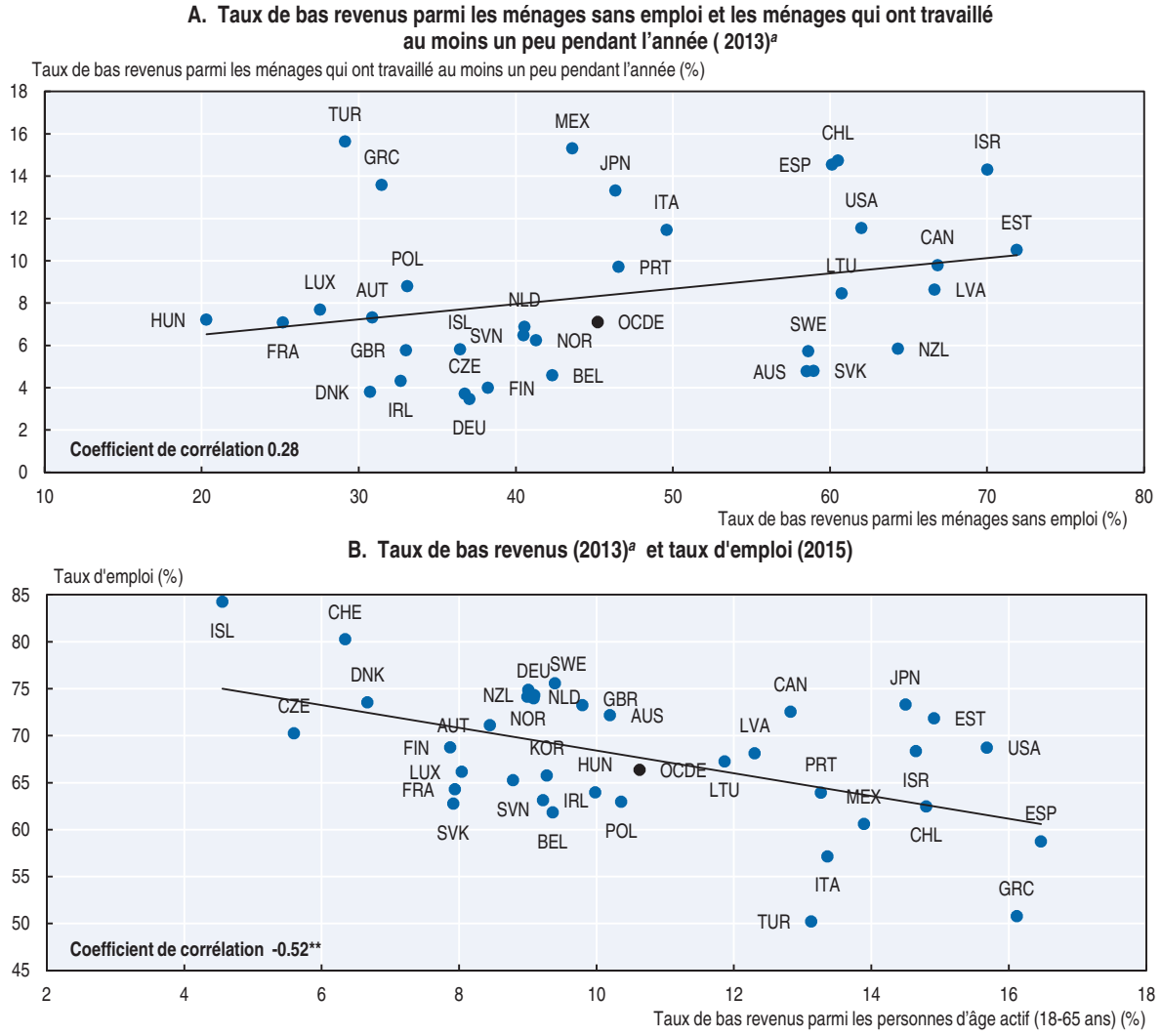
… mais des pays affichant des taux d'emploi similaires peuvent enregistrer des taux de bas revenus très différents

Toutefois, un taux d'emploi élevé ne suffit pas à garantir une forte inclusivité, beaucoup d'autres facteurs pouvant exercer une influence sur le revenu disponible des ménages d'âge actif (l'ampleur des inégalités salariales, la structure des ménages et le système de prélèvements et de transferts, entre autres). Le graphique 1.5 met en évidence le poids de ces autres facteurs. Par exemple, dans la partie B, les États-Unis ont un taux d'emploi similaire à celui de la Finlande mais un taux de bas revenus deux fois plus élevé. La partie A montre que la réduction du risque d'appartenir à la catégorie des bas revenus induite par l'exercice d'une activité varie aussi considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, alors que ce risque est identique au Danemark et en Turquie pour les ménages sans emploi, le taux de bas revenus parmi les ménages qui travaillent est beaucoup plus élevé en Turquie qu'au Danemark. De même, le taux de bas revenus est seulement légèrement plus élevé en Nouvelle-Zélande qu'au Danemark parmi les ménages qui travaillent, mais beaucoup plus élevé parmi les ménages sans emploi. Garantir une égalité d'accès à l'emploi ne constitue donc qu'une des conditions préalables à la réduction du risque d'appartenir à la catégorie des bas revenus.

Les écarts de revenu du travail entre hommes et femmes se resserrent mais demeurent très importants

Pour être inclusif, un marché du travail doit aussi garantir des chances égales aux hommes et aux femmes (OCDE, 2013). Les écarts entre les sexes en matière de taux d'emploi, de nombre d'heures travaillées et de rémunération horaire constituent donc d'importants indicateurs de l'inclusivité du marché du travail. L'indicateur de l'écart de

Graphique 1.5. **Taux d'emploi et de bas revenus**



Note : Coefficient de corrélation statistiquement significatif aux seuils de 0.1 % (***), 1 % (**) et 5 % (*). Les données relatives à l'OCDE sont des moyennes non pondérées.

a) Les données se rapportent à 2012 pour l'Islande (partie A seulement), le Japon et la Nouvelle-Zélande, à 2014 pour l'Australie, la Finlande, la Hongrie, la Corée (partie B seulement), le Mexique, les Pays-Bas et les États-Unis.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des *bases de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* (IDD), *www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm*, et *sur l'emploi*, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

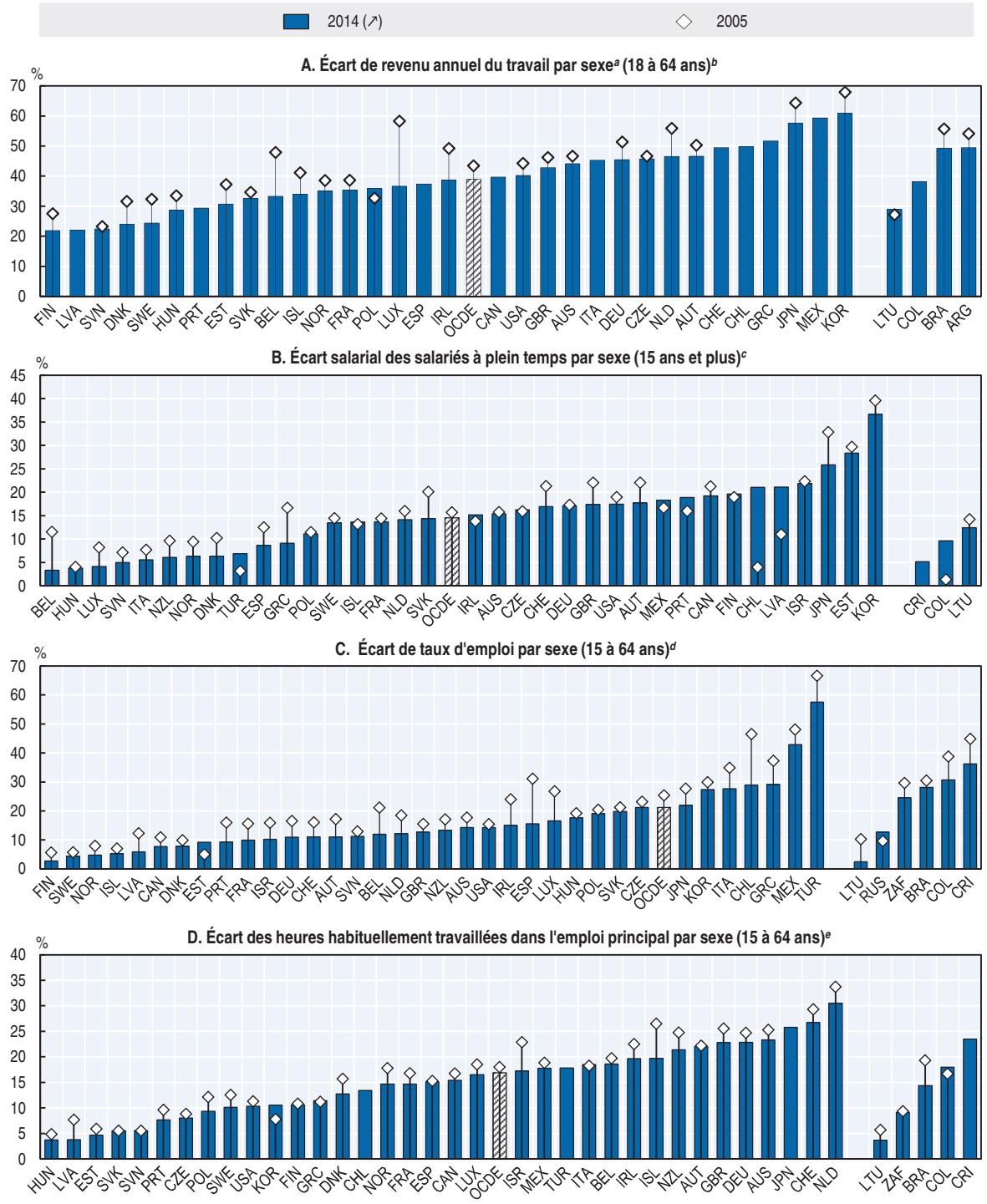
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593969

revenu du travail entre les sexes, présenté par le graphique 1.6 (partie A), rend compte de manière synthétique de l'effet conjugué des écarts entre les sexes mesurés pour ces trois dimensions. Il est égal à la différence de revenu du travail annuel total avant impôt – y compris le revenu d'activité indépendante[16] – entre hommes et femmes. Pour les hommes comme pour les femmes, le revenu du travail est exprimé par personne d'âge actif et l'écart de revenu entre les sexes est exprimé en pourcentage du revenu du travail moyen par personne des hommes[17].

L'écart entre les sexes connaît une diminution sensible dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Ainsi, dans 12 de ces pays, la différence de revenu du travail par habitant entre hommes et femmes était, en 2014, inférieure de plus d'un demi écart-type à ce qu'elle était

Graphique 1.6. **Écart de revenu du travail entre hommes et femmes**

Dans quelques pays de l'OCDE, 2005 et 2014



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant, de l'écart le plus faible à l'écart le plus grand. Les pays présentés ont été sélectionnés sur la base des données disponibles. Les écarts correspondent à la différence entre l'indicateur concerné des hommes et celui des femmes, exprimée en pourcentage de celui des hommes.

a) Les données relatives au Japon excluent l'agriculture, la sylviculture et la pêche, le secteur public et les entreprises de moins de dix salariés ; elles n'incluent pas non plus les travailleurs indépendants et les personnes de moins de 20 ans. Les données relatives à l'Argentine, au Chili, et au Brésil correspondent au revenu d'activité mensuel et ne tiennent pas compte des revenus non salariés.

Graphique 1.6. **Écart de revenu du travail entre hommes et femmes** *(suite)*
Dans quelques pays de l'OCDE, 2005 et 2014

b) Les données du Japon se rapportent à 2006 et 2015. Les données relatives à l'OCDE correspondent à une moyenne non pondérée.
c) Les données se rapportent à 2005 sauf pour le Chili, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovénie, la Suisse et la Turquie (2006), la Colombie (2007) et le Danemark (2008) ; et à 2013 sauf pour Israël (2011), la France et l'Espagne (2012), la Suède (2013) et le Chili (2015). Les données relatives à l'OCDE correspondent à une moyenne non pondérée.
d) Les données se rapportent à 2005, sauf pour la Colombie (2007). Les données relatives à l'OCDE correspondent à une moyenne pondérée.
e) Les données relatives à l'OCDE correspondent à une moyenne pondérée.
Source: **Écart de revenu du travail entre hommes et femmes :** calculs effectués par l'OCDE à partir des enquêtes suivantes : Enquêtes de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays européens sauf l'Allemagne, *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH) pour l'Argentine, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio* (PNAD) pour le Brésil, enquête sur la population active pour le Canada (Enquête sur la population active, EPA) et les États-Unis (*Annual Social Economic Supplement*, CPS), *Encuesta de Caracterizacion Socioeconomica Nacional* (CASEN) pour le Chili, *Encuesta Nacional de Calidad de Vida* (ECV) pour la Colombie, panel socioéconomique (GSOEP) pour l'Allemagne, Enquête *Basic Survey on Wage Structure* et Enquête sur la population active pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée et *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH) pour le Mexique. Autres indicateurs : *bases de données de l'OCDE sur l'emploi*, (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*) *et sur la distribution des salaires*, (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-remunerationsetsalaires.htm*).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933593988

en 2006. Elle n'en restait pas moins considérable en 2014, s'établissant à près de 40 % en moyenne. Les pays nordiques et les pays d'Europe de l'Est affichent des résultats relativement satisfaisants, l'écart n'excédant pas 22 % en Finlande et en Lettonie. En revanche, il est beaucoup plus grand en Grèce et aux Pays-Bas, de même que dans les pays germanophones, latino-américains et, surtout, dans les pays d'Asie de l'Est, où il atteint parfois 60 %. Cet écart est nettement supérieur à l'indicateur plus couramment utilisé qu'est l'écart salarial entre les sexes, présenté dans l'annexe statistique des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2017a, consultable en ligne). Cette divergence montre que les écarts entre les sexes de taux d'emploi et de nombre d'heures travaillées renforcent la contribution de l'écart salarial entre hommes et femmes à la diminution du revenu d'activité des femmes par rapport à celui des hommes.

Pour apporter un éclairage sur l'importance relative des différentes composantes de l'écart de revenu d'activité entre hommes et femmes, les parties B, C et D du graphique 1.6 présentent respectivement les écarts entre hommes et femmes en termes de salaires des salariés à plein temps, de taux d'emploi et de durée hebdomadaire habituelle du travail accomplie par un travailleur dans le cadre de son emploi principal[18]. Le graphique révèle de très fortes disparités quant à l'origine des inégalités entre les sexes parmi les pays où l'écart global de revenu du travail est important : ainsi, de grandes différences entre hommes et femmes en matière de durée moyenne du travail jouent un rôle prépondérant au Japon, aux Pays-Bas et dans les pays germanophones, tandis qu'en Grèce, en Turquie et en Amérique latine, les écarts de taux d'emploi constituent la principale source d'inégalité des revenus entre les sexes ; et les écarts salariaux sont importants en Corée et au Japon. En Estonie, l'important écart des salaires est contrebalancé par la faiblesse des inégalités de taux d'emploi et du nombre d'heures travaillées, si bien que l'écart global du revenu du travail entre les sexes est inférieur à la moyenne.

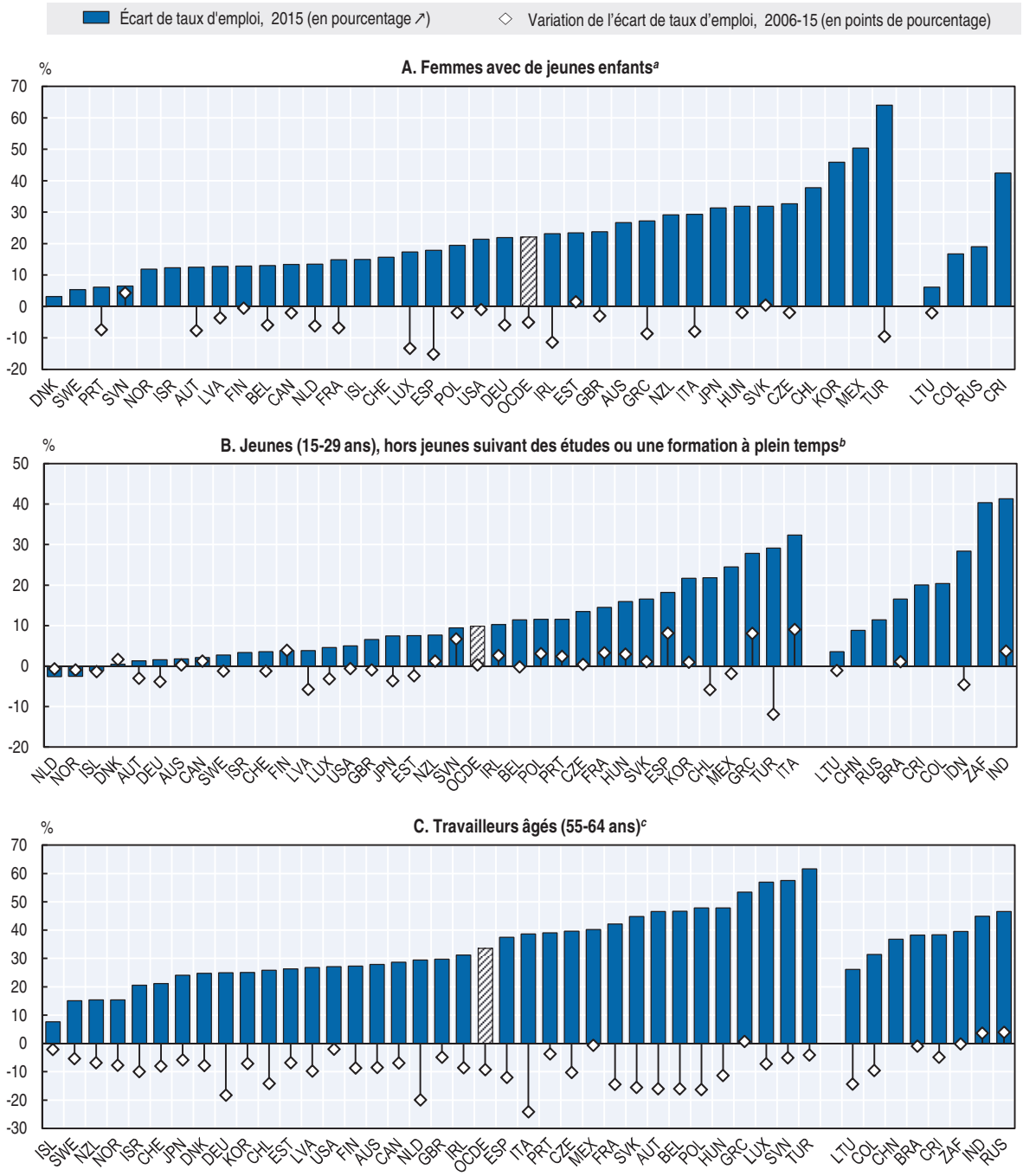
Le taux d'emploi des groupes défavorisés reste insuffisant dans beaucoup de pays

Certaines catégories d' actifs sont souvent sous-représentées sur le marché du travail parce qu'elles sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des emplois de qualité et d'exploiter pleinement leur potentiel professionnel. Ces catégories englobent notamment les jeunes et les travailleurs âgés, en particulier lorsqu'ils sont peu qualifiés. En font également partie les personnes qui doivent s'occuper de tiers, essentiellement les femmes avec de jeunes

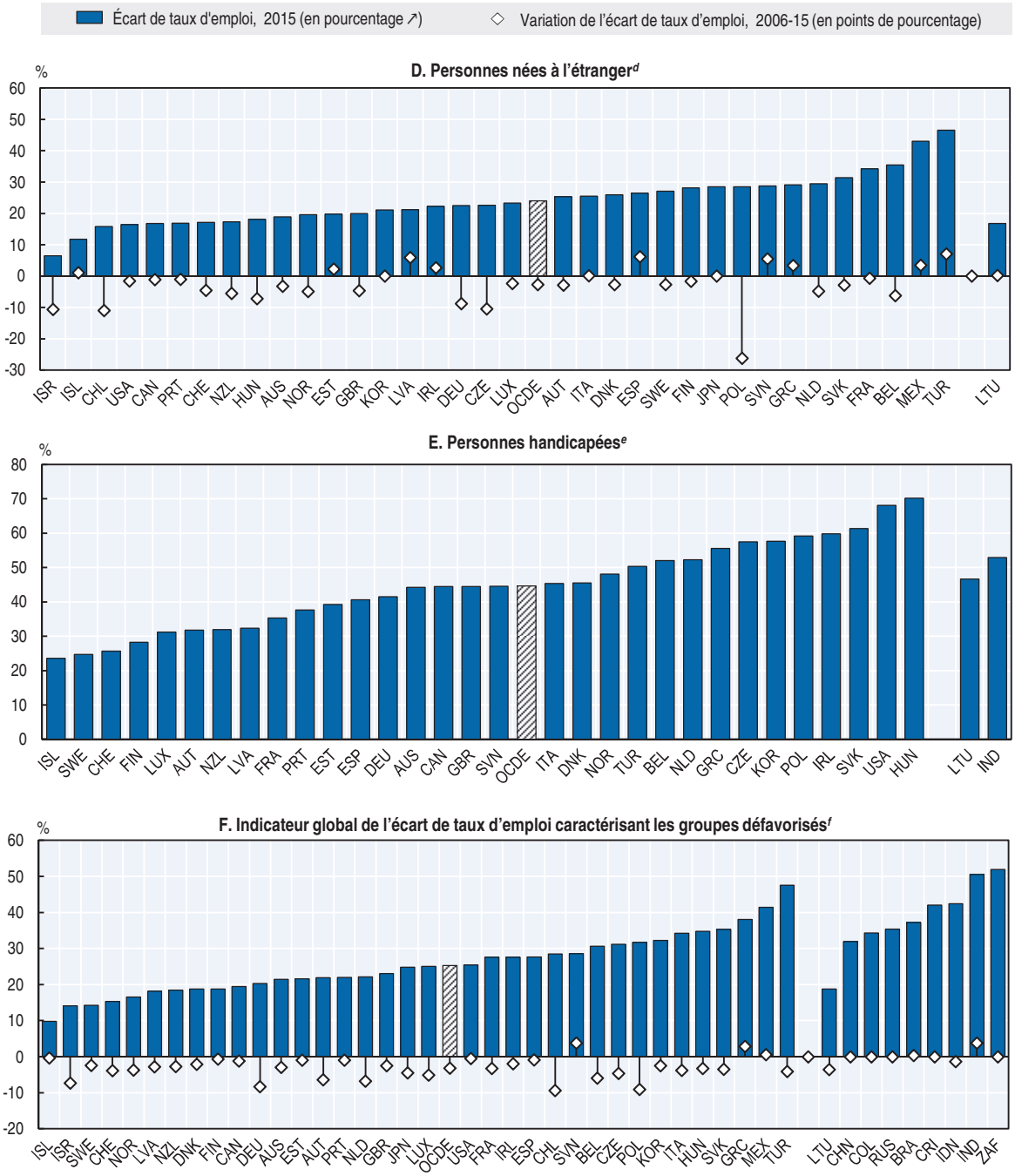
enfants[19], les handicapés et les immigrés, en particulier ceux originaires de pays extérieurs à la zone OCDE[20]. En général, ces groupes de personnes se trouvent dans une situation beaucoup plus défavorable sur le marché du travail que les hommes d'âge très actif, même s'ils ne sont pour autant pas tous confrontés aux mêmes obstacles[21].

Les cinq catégories qui apparaissent sur le graphique 1.7 (parties A à E) affichent un taux d'emploi inférieur à celui des hommes d'âge très actif (25 à 54 ans) dans la quasi-

Graphique 1.7. **Écart de taux d'emploi entre certains groupes défavorisés et les hommes d'âge très actif**



Graphique 1.7. **Écart de taux d'emploi entre certains groupes défavorisés et les hommes d'âge très actif** *(suite)*



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon l'écart de taux d'emploi (du plus faible écart au plus grand). Pour chaque groupe, l'écart de taux d'emploi est égal à la différence entre le taux d'emploi des hommes d'âge très actif (25-54 ans) et celui du groupe étudié, exprimée en pourcentage du taux d'emploi des hommes d'âge très actif.

a) La catégorie « femmes avec de jeunes enfants » se réfère aux femmes d'âge actif mères d'au moins un enfant âgé de 0 à 14 ans. L'âge du plus jeune des enfants est compris entre 0 et 15 ans pour le Canada, 0 et 18 ans pour la Suède et 0 et 17 ans pour les États-Unis. Pour le Canada, la situation de famille repose sur l'état civil. Pour le Costa Rica et le Mexique, les données se rapportent aux femmes chefs de famille et aux femmes qui vivent en couple avec un chef de famille. Pour le Japon, les données se réfèrent aux ménages comprenant une mère, quel que soit son âge, ayant au moins un enfant de 0 à 14 ans. Pour la Corée, les données se rapportent aux mères de famille de 25 à 54 ans et pour la Suède, aux mères de famille âgées de 15 à 74 ans. Les données se rapportent à 2014 au lieu de 2015, sauf pour le Danemark, la Finlande et la Corée (2012), ainsi que le Chili, l'Allemagne et la Turquie (2013). La période initiale commence en 2006, sauf pour les États-Unis (2007).

Graphique 1.7. **Écart de taux d'emploi entre certains groupes défavorisés et les hommes d'âge très actif** *(suite)*

b) Dans le cas des jeunes, les jeunes qui suivent des études à plein temps sont exclus du dénominateur du taux d'emploi. Les données se rapportent à 2015 sauf pour la Chine (2010), l'Inde (2011-12), le Chili, l'Indonésie et la Corée (2013) et le Brésil et Israël (2014). La période initiale est 2007 au lieu de 2006 sauf pour le Canada (2006) et la Corée (2008).

c) Les données se rapportent à 2015, sauf pour la Chine (2010), l'Inde (2011-12), l'Indonésie (2013) et le Brésil (2014). La période initiale commence en 2006, sauf pour la Colombie (2005), l'Inde (2005-06) et la Chine (2010).

d) Les données concernent toutes les personnes nées à l'étranger, quelle que soit leur nationalité, et se rapportent à 2015, sauf pour le Japon et la Corée (2012-13) et le Chili et les États-Unis (2013). La période initiale commence en 2006, sauf pour Israël, la Lettonie et la Lituanie (2006-07) et le Canada et la Turquie (2008).

e) Les données se rapportent à 2011 sauf pour le Canada et l'Inde (2012), la Nouvelle-Zélande (2013), l'Australie et les États-Unis (2015) et la Norvège (2016).

f) L'indicateur global est une moyenne pondérée de l'écart de taux d'emploi de chaque groupe, corrigée des valeurs manquantes.

Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des *bases de données de l'OCDE sur l'emploi* (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonnees delocdesurlemploi.htm*), *sur les migrations internationales*, (*https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG*) et *sur la famille* (*www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm*). Les données relatives aux personnes handicapées sont des calculs de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594007

totalité des pays de l'OCDE, des pays en voie d'adhésion à l'OCDE et des pays du G20. La seule exception constatée concerne les jeunes dans trois pays[22]. Le taux d'emploi des personnes handicapées est particulièrement faible, l'écart de taux d'emploi s'établissant à 44 % en moyenne et pouvant atteindre 70 % (en Hongrie). À noter que les corrélations par paire, tous pays confondus, de ces écarts sont systématiquement positives et sont significatives dans la majorité des cas[23], ce qui laisse penser que les pays qui obtiennent de bons résultats en termes d'intégration professionnelle pour un groupe défavorisé obtiennent généralement aussi de bons résultats pour tous les autres groupes. De même, pour tous les groupes, l'écart de taux d'emploi est nettement plus faible dans les pays ou le taux d'emploi global est relativement élevé[24]. Il est permis d'en déduire que ces groupes sont les premiers pénalisés par la mauvaise santé du marché du travail, le cas échéant.

Pour la plupart des groupes pour lesquels existent des données historiques sont disponibles, l'écart de taux d'emploi par rapport aux hommes d'âge très actif s'est resserré par rapport à 2006. Cette évolution est particulièrement nette pour les travailleurs âgés, pour lesquels il a diminué d'environ un point de pourcentage par an en moyenne dans la zone OCDE. L'amélioration a été remarquable en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas. En revanche, les jeunes se démarquent de manière préoccupante. Ils ont été durement touchés par la récession mondiale et leur situation sur le plan de l'emploi, mesurée en excluant les jeunes qui suivent des études à plein temps, était encore légèrement plus mauvaise en 2015 qu'en 2007 dans la zone OCDE dans son ensemble. L'écart de taux d'emploi de cette catégorie de la population a augmenté dans la plupart des pays d'Europe du Sud. La Turquie est le pays qui affiche l'amélioration la plus forte mais elle partait d'une situation de départ très mauvaise. S'agissant des femmes avec de jeunes enfants, l'évolution de l'écart de taux d'emploi a été très variable dans les pays de l'Europe du Sud. L'écart a régressé de plus de 1.5 point de pourcentage par an en Espagne, tandis que la Slovénie est le seul pays où il ait augmenté sensiblement. L'évolution de l'écart de taux d'emploi des immigrés a été très variable d'un pays à l'autre du fait que la composition et la taille de cette population diffèrent fortement selon les pays (voir, par exemple, OCDE, 2015c). À noter que lorsque seuls les pays dans lesquels la population née à l'étranger représente plus de 5 % de la population active sont pris en compte, l'écart de taux d'emploi de cette population a diminué d'environ un point de pourcentage par an en moyenne en Allemagne et en Israël entre 2006 et 2015[25]. À l'inverse, durant cette période, il a augmenté de plus de 0.5 point de pourcentage par an en Turquie[26] et en Espagne.

Les fortes corrélations par paire entre les écarts de taux d'emploi de ces cinq catégories de la population défavorisées sur le marché du travail laissent penser qu'il pourrait être intéressant de construire un indicateur global de l'écart de taux d'emploi pour ces groupes défavorisés. La partie F présente cet indicateur, obtenu en calculant la moyenne pondérée des écarts de taux d'emploi de chacune des catégories et en la corrigeant des valeurs manquantes[27]. Cet indicateur montre que l'écart de taux d'emploi moyen affiché par les catégories défavorisées à risque sur le marché du travail s'établissait à 25.4 % en 2015 reculant de 3.2 points de pourcentage par rapport à 2006[28]. L'indicateur global est compris entre un minimum de 10 % en Islande et environ 15 % en Israël, en Suède et en Suisse et un maximum de près de 50 % en Turquie, en Inde et en Afrique du Sud.

5. Tableau de bord de la performance du marché du travail en termes de quantité d'emplois, de qualité des emplois et d'inclusivité

Les sections 3 et 4 ont présenté divers indicateurs permettant d' évaluer l'amélioration de la performance du marché du travail en ce qui concerne les deux premiers piliers de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et un marché du travail inclusif. Le tableau 1.2 fournit un panorama synthétique des principaux indicateurs quantitatifs et qualitatifs et des indicateurs d'inclusivité dans un tableau de bord concis de la situation du marché du travail. Le tableau 1.2 comprend :

- trois indicateurs quantitatifs : le taux d'emploi (taux d'emploi et taux d'emploi équivalent temps plein) et le taux de chômage de la population active ;
- trois indicateurs qualitatifs : la qualité du revenu d'activité, la sécurité sur le marché du travail et la qualité de l'environnement de travail (dont un indicateur de substitution permettant de mesurer la qualité de l'environnement de travail, la fréquence de personnes travaillant de longues heures de travail, qui peut être calculé pour un plus grand nombre d'économies émergentes)[29] ;
- trois indicateurs de l'inclusivité du marché du travail : le taux de bas revenus de la population d'âge actif ; l'écart de revenu du travail entre hommes et femmes et l'écart de taux d'emploi des groupes défavorisés.

Le tableau de bord, qui fournit un panorama relativement synthétique mais large de la performance du marché du travail, a pour but de permettre d'ancrer la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi sur une compréhension détaillée de la situation actuelle des différents marchés du travail nationaux. Parce qu'il permet d'identifier les domaines dans lesquels la situation est particulièrement critique, il est de nature à faciliter la définition des priorités de l'action publique. Il présente aussi l'avantage de mieux mettre en évidence les liens entre l'obtention de bons résultats dans un domaine – par exemple un taux de chômage faible – et les résultats obtenus dans d'autres dimensions. Il pourrait ainsi permettre de déterminer si certaines mesures peuvent améliorer la performance du marché du travail pour toutes les dimensions ou si des arbitrages sont nécessaires. Idéalement, il faudrait qu'il englobe également des indicateurs de résilience et d'adaptabilité du marché du travail, correspondant aux objectifs de politique publique qui forment le troisième pilier du cadre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi présenté dans la section 2. Il a toutefois été décidé de ne pas tenter d'enrichir le tableau de bord tant que des travaux complémentaires n'ont pas été conduits sur ces sujets complexes. Les chapitres 2, 3 et 4 de cette publication sont précisément consacrés à ces travaux[30]. L'autre limite du tableau de bord est qu'il ne rend pas compte des évolutions très récentes de la performance dans certains domaines (notamment l'inclusivité), les

Tableau 1.2. **Tableau de bord de la performance du marché du travail : principaux indicateurs de la quantité d'emplois, de la qualité des emplois et de l'inclusivité du marché du travail**

2015 ou dernière année pour laquelle des données sont disponibles et évolution depuis 2006

	Quantité						**Qualité**								**Inclusivité**					
	Emploi		Emploi en équivalent plein temps		Chômage		Qualité du revenu d'activité		Insécurité sur le marché du travail		Qualité de l'environnement de travail[a] Stress au travail		Qualité de l'environnement de travail[a] Temps de travail très long		Taux de bas revenus		Écart hommes-femmes du revenu du travail		Écart de taux d'emploi des groupes défavorisés	
	Pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans) occupant un emploi (2015)		Pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans) occupant un emploi (2015)		Pourcentage des actifs (15-64 ans) au chômage (2015)		Salaire horaire brut en dollars US corrigés des inégalités (2013)		Perte monétaire attendue en cas de chômage et de maintien au chômage, en pourcentage du salaire antérieur (2013)		Part de travailleurs en situation de stress au travail (%) (2015)		Pourcentage des travailleurs travaillant habituellement 60 heures ou plus dans leur emploi principal (2015)		Pourcentage de la population d'âge actif (18-65 ans) vivant avec moins de 50 % de la médiane du revenu disponible équivalent (2013)		Différence entre le revenu d'activité annuel moyen des hommes et des femmes rapportée au revenu d'activité moyen des hommes (%) (2014)		Écart moyen de taux d'emploi en pourcentage du taux d'emploi du groupe de référence (travailleurs de sexe masculin d'âge très actif) (2015)	
Pays de l'OCDE																				
Islande	84.2	⇔	74.9	⇔	4.2	⇔	21.2	⇔	0.7	⇔	..	..	7.3	⇔	4.6	⇔	34.0	↘	9.8	⇔
Suisse	80.2	⇔	67.1	⇔	4.7	⇔	28.5	↗	1.7	⇔	28.0	..	1.9	⇔	6.3	⇔	49.5	..	15.3	↘
Suède	75.5	⇔	70.1	⇔	7.6	⇔	19.8	⇔	5.2	↗	37.9	↗	1.9	⇔	9.4	↗	24.4	↘	14.2	⇔
Norvège	74.9	⇔	66.6	⇔	4.5	⇔	28.2	↗	1.5	⇔	29.0	⇔	1.8	⇔	9.0	↗	35.1	⇔	16.5	⇔
Nouvelle-Zélande	74.3	⇔	65.0	⇔	6.0	↗	16.7	⇔	4.9	↗	23.3	..	5.5	⇔	9.1	↘	..	..	18.5	⇔
Pays-Bas	74.1	⇔	57.7	⇔	6.9	↗	29.2	↗	3.1	↗	41.2	↗	2.6	⇔	9.0	↗	46.6	↘	22.1	↘
Allemagne	74.0	↗	64.6	↗	4.7	↘	24.5	⇔	2.7	⇔	45.5	↘	3.3	⇔	9.1	⇔	45.4	↘	20.3	↘
Danemark	73.5	↘	64.3	↘	6.3	↗	27.3	⇔	2.3	⇔	30.5	⇔	2.4	⇔	6.7	↗	24.1	↘	18.8	⇔
Japon	73.3	⇔	71.5	↗	3.5	⇔	16.1	⇔	2.4	⇔	50.1	..	9.2	↘	14.5	↗	57.7	↘	24.8	↘
Royaume-Uni	73.2	⇔	63.7	⇔	5.7	⇔	16.8	⇔	5.7	⇔	36.6	⇔	5.2	⇔	9.8	⇔	42.8	⇔	23.0	⇔
Canada	72.5	⇔	65.1	⇔	7.0	⇔	19.7	⇔	3.9	⇔	32.9	..	3.4	⇔	12.8	⇔	39.7	..	19.4	⇔
Australie	72.2	⇔	61.5	⇔	6.2	⇔	21.0	⇔	3.9	⇔	28.6	..	6.1	⇔	10.2	⇔	44.2	⇔	21.4	⇔
Estonie	71.8	↗	68.8	⇔	6.3	⇔	6.7	⇔	7.6	↗	35.3	⇔	1.5	⇔	14.9	↗	30.7	↘	21.6	⇔
Autriche	71.1	⇔	62.7	⇔	5.8	⇔	21.3	⇔	2.2	⇔	44.4	⇔	4.9	↘	8.5	↗	46.6	⇔	21.9	↘
République tchèque	70.2	↗	68.7	↗	5.1	⇔	8.5	⇔	4.7	↗	40.2	↘	3.6	↘	5.6	⇔	45.7	⇔	31.1	↘
Finlande	68.7	⇔	63.8	⇔	9.5	⇔	20.3	⇔	2.6	⇔	28.0	⇔	2.8	⇔	7.9	⇔	21.9	↘	18.8	⇔
États-Unis	68.7	⇔	64.2	⇔	5.4	⇔	17.6	⇔	5.2	⇔	33.1	..	3.8	⇔	15.7	⇔	40.2	⇔	25.4	⇔
Israël	68.3	↗	62.4	↗	5.3	↘	8.5	⇔	3.9	↘	34.4	..	5.3	↘	14.7	⇔	..	..	14.1	↘
Lettonie	68.1	⇔	65.8	⇔	10.1	↗	..	..	..	..	..	..	1.4	↘	12.3	⇔	22.0	..	18.1	⇔
Luxembourg	66.1	⇔	60.8	⇔	6.7	⇔	28.7	⇔	2.1	⇔	36.6	⇔	2.0	⇔	8.0	↗	36.6	↘	25.0	↘
Corée	65.7	⇔	62.2	⇔	3.7	⇔	9.6	⇔	2.1	⇔	53.7	..	22.6	↘	9.3	↘	61.0	↘	32.3	⇔
Slovenie	65.2	⇔	61.9	⇔	9.1	↗	14.4	..	5.2	↗	48.6	⇔	3.2	⇔	8.8	↗	22.4	⇔	28.6	↗
France	64.3	⇔	59.6	⇔	10.1	⇔	20.1	⇔	4.6	⇔	45.2	⇔	4.9	⇔	7.9	⇔	35.3	⇔	27.5	⇔
Hongrie	63.9	↗	62.6	↗	6.8	⇔	7.3	⇔	7.8	↗	49.1	⇔	1.9	⇔	10.0	↗	28.6	⇔	34.8	⇔
Portugal	63.9	↘	60.6	↘	12.9	↗	8.6	⇔	11.7	↗	46.2	↘	4.7	⇔	13.3	↗	29.4	..	22.0	⇔
Irlande	63.1	↘	55.3	↘	10.0	↗	17.6	⇔	5.0	↗	33.7	↗	4.5	⇔	9.2	⇔	38.7	↘	27.6	⇔
Pologne	62.9	↗	60.9	↗	7.6	↘	7.2	⇔	8.9	↗	46.2	↘	5.4	↘	10.4	⇔	35.9	⇔	31.7	↘

Tableau 1.2. **Tableau de bord de la performance du marché du travail : principaux indicateurs de la quantité d'emplois, de la qualité des emplois et de l'inclusivité du marché du travail** *(suite)*

2015 ou dernière année pour laquelle des données sont disponibles et évolution depuis 2006

	Quantité						**Qualité**								**Inclusivité**					
	Emploi		Emploi en équivalent plein temps		Chômage		Qualité du revenu d'activité		Insécurité sur le marché du travail		Qualité de l'environnement de travail[a] Stress au travail		Qualité de l'environnement de travail[a] Temps de travail très long		Taux de bas revenus		Écart hommes-femmes du revenu du travail		Écart de taux d'emploi des groupes défavorisés	
	Pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans) occupant un emploi (2015)		Pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans) occupant un emploi (2015)		Pourcentage des actifs (15-64 ans) au chômage (2015)		Salaire horaire brut en dollars US corrigés des inégalités (2013)		Perte monétaire attendue en cas de chômage et de maintien au chômage, en pourcentage du salaire antérieur (2013)		Part de travailleurs en situation de stress au travail (%) (2015)		Pourcentage des travailleurs travaillant habituellement 60 heures ou plus dans leur emploi principal (2015)		Pourcentage de la population d'âge actif (18-65 ans) vivant avec moins de 50 % de la médiane du revenu disponible équivalent (2013)		Différence entre le revenu d'activité annuel moyen des hommes et des femmes rapportée au revenu d'activité moyen des hommes (%) (2014)		Écart moyen de taux d'emploi en pourcentage du taux d'emploi du groupe de référence (travailleurs de sexe masculin d'âge très actif) (2015)	
République slovaque	62.7	⇔	60.7	⇔	11.5	⇔	8.3	⇔	10.7	↗	47.1	⇔	2.3	⇔	7.9	↗	32.6	⇔	35.3	⇔
Chili	62.4	↗	56.1	..	6.5	⇔	6.5	⇔	8.1	⇔	..	..	8.6	⇔	14.8	↘	49.9	..	28.5	↘
Belgique	61.8	⇔	56.2	⇔	8.6	⇔	27.2	⇔	3.6	⇔	39.3	⇔	5.4	⇔	9.4	⇔	33.3	↘	30.6	↘
Mexique	60.6	⇔	53.7	⇔	4.5	⇔	4.0	⇔	5.2	⇔	39.4	..	14.5	⇔	13.9	⇔	59.4	..	41.4	⇔
Espagne	58.7	↘	53.9	↘	22.2	↗	16.6	↗	26.6	↗	52.6	⇔	3.9	⇔	16.5	↗	37.4	..	27.6	⇔
Italie	57.1	⇔	51.6	⇔	12.1	↗	18.0	⇔	11.8	↗	46.6	↘	3.9	⇔	13.4	↗	45.3	..	34.2	↘
Grèce	50.8	↘	47.7	↘	25.1	↗	10.2	⇔	32.0	↗	64.4	⇔	11.2	⇔	16.1	↗	51.7	..	38.1	⇔
Turquie	50.2	↗	47.2	↗	10.5	⇔	5.6	⇔	9.8	⇔	76.2	⇔	23.3	↘	13.1	⇔	..	..	47.6	↘
OCDE[b]	**66.4**	⇔	**60.4**	⇔	**7.0**	⇔	**16.5**	⇔	**6.5**	↗	**41.4**	..	**5.6**	⇔	**10.6**	⇔	**39.0**	⇔	**25.4**	⇔
Pays non membres de l'OCDE																				
Colombie	67.6	↗	60.4	↗	9.2	↘	2.0	..	11.0	..	..	..	18.9	..	..	..	38.2	..	34.3	..
Costa Rica	60.7	⇔	53.3	..	9.8	↗	3.0	..	7.2	..	..	..	16.6	..	..	..	..	..	42.1	..
Lituanie	67.2	↗	64.7	⇔	9.3	↗	..	..	..	..	..	..	0.4	⇔	11.9	↗	28.9	⇔	18.8	⇔
Argentine	61.7	⇔	..	..	..	..	3.7	..	7.5	..	..	..	8.1	..	..	..	49.4	⇔	..	..
Brésil	67.5	⇔	60.8	⇔	7.1	⇔	2.3	⇔	6.6	..	..	..	5.2	↘	..	..	49.2	↘	37.2	⇔
Chine	75.1	↘	..	..	2.9	⇔	2.8	..	5.8	..	..	..	5.8	..	..	..	..	..	32.0	..
Inde	53.3	↘	..	..	3.7	⇔	1.1	⇔	3.6	..	..	..	13.6	..	..	..	..	..	50.5	↗
Indonésie	64.6	↗	..	..	6.4	↘	1.2	..	8.2	..	..	..	14.3	..	..	..	..	..	42.4	⇔
Russie	69.3	⇔	..	..	5.6	⇔	4.1	⇔	5.1	..	..	..	3.9	..	..	..	..	..	35.4	..
Arabie saoudite	52.5	↗	..	..	5.7	⇔	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Afrique du Sud	43.7	⇔	41.4	⇔	25.3	↗	1.9	⇔	22.6	..	..	..	11.7	..	..	..	..	..	51.9	..

Supérieur à la performance moyenne (tiers supérieur) | Proche de la performance moyenne (tiers intermédiaire) | Inférieur à la performance moyenne (tiers inférieur)

Performance améliorée ↗ ↘ | Performance stable ⇔ | Performance détériorée ↗ ↘

Tableau 1.2. **Tableau de bord de la performance du marché du travail : principaux indicateurs de la quantité d'emplois, de la qualité des emplois et de l'inclusivité du marché du travail** *(suite)*

2015 ou dernière année pour laquelle des données sont disponibles et évolution depuis 2006

Note : Les flèches qui apparaissent à droite de chaque cellule représentent les évolutions qui ont eu lieu entre 2006 et 2015. Les flèches montantes, horizontales et descendantes représentent respectivement une amélioration, une relative stabilité ou une dégradation. Le code de couleur des flèches indique si la variation de cet indicateur représente une amélioration de la performance (noir) ou une dégradation de la performance (bleu). Selon les indicateurs, une augmentation de sa valeur peut représenter soit une meilleure performance (p. ex. une augmentation du taux d'emploi) soit une détérioration de la performance (p. ex une augmentation du taux de chômage). La variation d'un indicateur est jugée significative dès lors que la valeur absolue de sa moyenne annuelle multipliée par 10 est au moins égale à un demi écart-type de cet indicateur pour l'ensemble des pays de l'OCDE en 2015.

Quantité d'emplois : les données se rapportent à 2015, sauf pour l'Argentine et le Brésil (2014), la Chine (2010), l'Inde (2011-12) et l'Indonésie (2013).

Le taux d'emploi en équivalent temps plein correspond au taux d'emploi de la population d'âge actif corrigé au moyen d'un ratio rapportant le nombre hebdomadaire moyen d'heures habituellement travaillées par l'ensemble des travailleurs au nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées par les travailleurs à temps plein (selon la définition nationale du travail à plein temps).

Qualité des emplois : les données relatives à la qualité du revenu d'activité se rapportent à 2013, sauf pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Turquie (2010) ; Israël (2011) ; la France, l'Italie, la Pologne, l'Espagne, la Suède et la Suisse (2012) ; le Canada, la République tchèque, la Hongrie, la Corée, le Mexique, la Norvège, la République slovaque, le Royaume-Uni et les États-Unis (2014). Les données relatives à la sécurité sur le marché du travail se rapportent à 2013 sauf pour le Chili (2011). Les données relatives au stress au travail se rapportent à 2015 sauf pour l'Australie, le Canada, Israël, le Japon, la Corée, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Suisse et les États-Unis (2005) et la Norvège et la Turquie (2010). Les données relatives à la fréquence des longues heures de travail en Corée se réfèrent aux travailleurs effectuant des horaires hebdomadaires de travail de 54 heures et plus.

Inclusivité : les données relatives au taux de bas revenus se rapportent à 2013 sauf pour l'Islande, le Japon et la Nouvelle-Zélande (2012) ; l'Australie, la Finlande, la Hongrie, la Corée, le Mexique, les Pays-Bas et les États-Unis (2014). Les données relatives à l'écart de revenu du travail par habitant se rapportent à 2014 sauf pour la Corée (2012) et le Canada et le Japon (2015). Concernant les données relatives à l'écart de taux d'emploi des groupes défavorisés, se reporter aux notes du graphique 1.7.

a) Bien que le pourcentage de travailleurs en situation de stress au travail soit, d'un point de vue conceptuel, un meilleur indicateur de la qualité de l'environnement de travail, le tableau de bord inclut aussi la fréquence de l'accomplissement de nombreuses heures de travail parce que cet indicateur peut être calculé pour un plus grand nombre d'économies émergentes.

b) La moyenne de l'OCDE est une moyenne non pondérée, sauf pour les taux d'emploi et de chômage.

Source : Quantité d'emplois et longues heures de travail *: base de données de l'OCDE sur l'emploi* (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*) ; qualité des emplois : *base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi* (*www.oecd.org/fr/statistiques/qualite-de-l-emploi.htm*) ; taux de bas revenus : estimations et calculs réalisés à partir de la *base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* (*www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm*) ; écart de revenu du travail par habitant entre les sexes : calculs réalisés par l'OCDE à partir des enquêtes suivantes : statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays européens, *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH) pour l'Argentine, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio* (PNAD) pour le Brésil, enquête sur la population active pour le Canada (Enquête sur la population active, EPA), l'Inde *(National Sample Survey)*, l'Indonésie (SAKERNAS), la Turquie et les États-Unis (*Annual Social Economic Supplement*, CPS), *Encuesta de Caracterizacion Socioeconomica Nacional* (CASEN) pour le Chili, *Encuesta Nacional de Calidad de Vida* (ECV) pour la Colombie, panel socioéconomique (GSOEP) pour l'Allemagne, Enquête de base sur la structure des salaires et Enquête sur la population active pour le Japon, *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH) pour le Mexique et *General Household Survey* (GHS) pour l'Afrique du Sud. Écart de taux d'emploi des groupes défavorisés : *bases de données de l'OCDE sur l'emploi* (*www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*) et sur *les migrations internationales* (*www.oecd.org/fr/els/mig/basesdedonneesocdesurlesmigrationsinternationales.htm*).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594900

données permettant de calculer certaines variables n'étant disponibles qu'avec un certain décalage dans le temps. Enfin et peut-être surtout, les indicateurs d'inclusivité qui figurent dans le tableau de bord sont statiques, alors qu'un marché du travail inclusif se caractérise aussi par des dimensions dynamiques importantes (taux de sortie élevé de la catégorie des bas revenus, par exemple). Ces dimensions ne peuvent pas être mesurées parce que l'on ne dispose pas de données comparables pour un nombre de pays suffisant (voir, par exemple, OCDE, 2015d pour une analyse des inégalités et de ses déterminants sur le cycle de vie).

Le choix des trois indicateurs d'inclusivité figurant dans le tableau 1.2 repose sur l'analyse présentée dans la section 4. Comme les indicateurs des trois dimensions de la qualité de l'emploi, les trois outils de mesure de l'inclusivité sont globalement complémentaires mais rendent compte de dimensions différentes de l'exclusion – même si elles se recoupent à certains égards – (les inégalités de revenu et la pauvreté, les écarts entre hommes et femmes et la mauvaise intégration de groupes défavorisés sur le marché du travail). Les tests de robustesse présentés dans la section 4 et dans les annexes en ligne 1.A2 et 1.A3 (OCDE, 2017b) suggèrent que ces indicateurs constituent un outil de mesure fiable de ces trois dimensions de l'inclusivité tout en faisant appel à des sources de données qui permettent d'étudier un grand nombre de pays[31].

Pour faciliter l'évaluation comparative de la performance du marché du travail à l'aune des neuf dimensions présentées dans le tableau 1.2, les cellules ont été colorées en bleu foncé lorsqu'elles appartiennent au tiers supérieur de la distribution de la variable dans les pays de l'OCDE, en bleu moyen lorsqu'elles sont classées dans le tiers intermédiaire et en bleu clair lorsqu'elles se situent dans le tiers inférieur. Les pays de l'OCDE sont classés, de haut en bas, en fonction de leur taux d'emploi (colonne 1). La domination évidente des cellules bleu foncé dans la partie supérieure du tableau indique qu'un nombre non négligeable de pays affichent des résultats relativement bons dans plusieurs des neuf dimensions. Les pays nordiques, notamment la Norvège, l'Islande et le Danemark, mais aussi, dans une moindre mesure, la Suède et la Finlande, font partie des pays qui se classent en tête dans la quasi-totalité des colonnes du tableau. La Suisse et, dans une moindre mesure, l'Allemagne et les Pays-Bas obtiennent aussi de bons résultats dans plusieurs domaines, tandis qu'à l'autre extrémité du classement, des pays méditerranéens (Grèce, Italie, Espagne et Turquie), des pays d'Amérique latine (Chili et Mexique) et quelques autres économies émergentes obtiennent des résultats relativement mauvais dans la majorité des domaines. Les corrélations par paire, qui sont quasiment toujours statistiquement significatives et confirment que les pays qui affichent de bons (ou mauvais) résultats dans un domaine obtiennent aussi de bons (ou mauvais) résultats dans beaucoup d'autres viennent confirmer cette impression visuelle[32].

Il existe cependant des exceptions notables à cette tendance générale des pays à obtenir des résultats similaires dans la majorité des dimensions de la situation du marché du travail. On observe notamment que la capacité d'un pays à réduire l'écart de revenu du travail entre les sexes est en grande partie indépendante des résultats obtenus dans les huit autres domaines. De fait, l'écart entre les sexes n'est corrélé de façon significative qu'avec la fréquence de longues d'heures de travail et avec l'écart de taux d'emploi subi par les groupes défavorisés. En outre, quelques pays figurent dans le tiers supérieur du classement dans au moins quelques domaines, mais dans le tiers inférieur dans quelques autres (c'est par exemple le cas de la Belgique et de nombreux pays d'Asie et d'Europe centrale). Ces tendances laissent penser qu'il est possible de concevoir les politiques et institutions du marché du travail de telle manière qu'elles favorisent à la fois la qualité des emplois, la

quantité d'emplois et l'inclusivité du marché du travail, mais qu'il peut cependant être difficile de réussir dans ces trois domaines à la fois.

Le tableau 1.2 fournit aussi des informations sur l'évolution de la performance du marché du travail entre 2006 et 2015[33]. Les évolutions récentes sont très variables d'un indicateur à l'autre. La quantité d'emplois est restée globalement stable, le nombre de pays où elle a nettement augmenté étant à peu de choses près égal au nombre de pays où elle a nettement diminué. La situation est contrastée s'agissant de la qualité des emplois : les pays qui ont progressé sont en effet plus nombreux que ceux qui ont régressé sur le plan de la qualité du revenu d'activité et de l'environnement de travail, tandis que l'inverse est vrai pour ce qui est de l'insécurité sur le marché du travail. La situation est également mitigée concernant les trois indicateurs d'inclusivité : si le taux de bas revenus s'est amélioré dans beaucoup de pays tandis qu'il ne s'est dégradé que dans quelques pays, pour les deux autres indicateurs, les pays qui ont progressé sont beaucoup plus nombreux que ceux qui ont régressé. En outre, beaucoup de pays ont vu leurs résultats s'améliorer dans certains domaines et se dégrader dans d'autres. Ainsi, le fait que, comme souligné plus haut, un même pays obtienne en règle générale des résultats similaires pour les différents indicateurs, n'empêche pas que ces indicateurs puissent suivre des trajectoires divergentes à moyen terme.

Par ailleurs, l'évolution de la performance du marché du travail ces dix dernières années a été très variable selon les pays. Ainsi, les pays d'Europe qui ont été durement touchés par la crise financière et qui ont dû se résoudre à d'importantes restrictions budgétaires (Grèce, Irlande, Italie, Portugal et Espagne) ont vu de nombreux indicateurs se dégrader, ce qui montre qu'ils subissent toujours les effets de la crise, non seulement en termes de quantité d'emplois et de qualité des emplois (chapitre 2), mais aussi sur le plan de l'inclusivité. Plusieurs pays figurant en tête du classement (Danemark, Pays-Bas et Suède) ont également subi une dégradation de leurs résultats pour plusieurs indicateurs. Dans certains cas, il est possible que le dynamisme excessif que connaissait le marché du travail en 2006 ait conduit à surestimer la performance à long terme de ce marché (taux de chômage du Danemark en 2006, par exemple). Il est cependant aussi possible que certains de ces pays se soient heurtés à des difficultés nouvelles, par exemple l'arrivée massive de réfugiés (Suède, par exemple) ou la diminution de la compétitivité-coût. À l'inverse, l'Allemagne, Israël et la Pologne se distinguent par une amélioration sensible dans au moins cinq des neuf dimensions de la performance du marché du travail et une stabilité globale dans les autres. La République tchèque, la Turquie et beaucoup de pays d'Amérique latine ont aussi réalisé des progrès certes moins répandus, mais néanmoins considérables. Enfin, les pays anglo-saxons, qui se classent pour l'essentiel dans le tiers intermédiaire du tableau pour la plupart des indicateurs (Australie, Canada, Royaume-Uni et États-Unis), se caractérisent par une remarquable stabilité dans le temps.

Conclusions

Ce chapitre contribue à l'élaboration de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Il propose une batterie d'indicateurs qui fournissent un panorama à la fois large et relativement synthétique de la performance du marché du travail en termes de quantité d'emplois, de qualité des emplois et d'inclusivité. Il est en grande partie axé sur l'élaboration des indicateurs d'inclusivité, cet aspect ayant pour l'heure été beaucoup moins étudié que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Les trois indicateurs d'inclusivité proposés ici, associés dans un tableau de bord synthétique à trois indicateurs quantitatifs et trois

indicateurs de la qualité des emplois, constitueront une référence empirique utile pour évaluer les priorités des politiques de l'emploi et effectuer un suivi des avancées. C'est pourquoi les indicateurs retenus sont ceux qui couvrent un grand nombre de pays et peuvent être facilement actualisés.

L'élaboration d'indicateurs supplémentaires de la résilience et de la capacité d'adaptation du marché du travail pourrait être un prolongement important de l'analyse présentée dans ce chapitre. Les chapitres 2, 3 et 4 de la présente édition des *Perspectives de l'emploi* apportent sur ces deux dimensions un nouvel éclairage qui ouvrira la voie à la définition d'indicateurs synthétiques. Qu'il soit ou non finalement possible d'intégrer au tableau de bord des indicateurs fiables de la résilience et de l'adaptabilité du marché du travail, il est indispensable que la version révisée des recommandations de l'OCDE pour la formulation des politiques publiques soit tournée vers l'avenir et facilite la mise au point de politiques de nature à favoriser une bonne santé durable du marché du travail face aux chocs négatifs et à la nécessité de s'adapter à des tendances de fond telles que la numérisation, la mondialisation et le vieillissement de la population.

Notes

1. Depuis son adoption, en 1994, la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi offre aux pays de l'OCDE un point de référence pour définir les orientations de leurs politiques nationales du marché du travail. Elle est actuellement révisée et mise à jour et sa nouvelle mouture devrait être présentée aux gouvernements des pays membres de l'OCDE pour adoption en juin 2018.
2. Différents aspects de l'inclusivité du marché du travail – la pauvreté des travailleurs et l'écart salarial entre les sexes, par exemple – ont été amplement étudiés, mais peu de chercheurs ont tenté de mesurer l'inclusivité globale du marché du travail.
3. La hausse du taux d'activité qui a eu lieu dans la plupart des pays de l'OCDE explique que le taux de chômage demeure légèrement supérieur à ce qu'il était avant la crise, alors même que le taux d'emploi a maintenant dépassé le niveau qu'il affichait avant la crise.
4. L'OCDE conduit actuellement des travaux pour déterminer s'il est possible d'élaborer des indicateurs robustes de la résilience et de l'adaptabilité du marché du travail.
5. Le taux d'emploi équivalent temps plein neutralise implicitement l'influence du niveau de développement économique parce qu'il est calculé sur la base des définitions nationales de l'emploi à plein temps. En d'autres termes, on suppose que l'évolution des normes sociales au sujet de la durée de travail socialement souhaitable est prise en compte dans cette définition nationale.
6. Pour interpréter le graphique 1.3, il faut garder à l'esprit que les valeurs les plus élevées des indicateurs de l'insécurité sur le marché du travail et de la qualité de l'environnement de travail correspondent à la situation la plus mauvaise. En d'autres termes, la partie B présente un indicateur de l'insécurité sur le marché du travail et les parties C et D un indicateur de mauvaises conditions de travail.
7. Les coefficients de corrélation linéaire de Pearson qui figurent sur le graphique 1.3 restent statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Il en va de même des coefficients de corrélation de rang de Spearman, qui demeurent forts pour la qualité du revenu d'activité (0.57), l'insécurité sur le marché du travail (-0.70) et le stress au travail (-0.62), mais sensiblement plus faibles pour les longues heures de travail (-0.37).
8. Cependant, il semble que dans une certaine mesure, l'amélioration de l'une de ces deux dimensions se fasse inévitablement au détriment de l'autre dans les économies émergentes. En réalité, ces économies ne sont pas tant confrontées à un manque d'emplois – le chômage officiel étant souvent faible – qu'à un manque d'emplois de qualité. Cette situation est en partie due à l'inadéquation du système de sécurité sociale, qui oblige les travailleurs à occuper des emplois de subsistance.
9. Contrairement aux indicateurs de la qualité de l'emploi, les trois indicateurs d'inclusivité se recoupent en partie.
10. Pour les pays pour lesquels des données sont disponibles, le coefficient de corrélation du taux de bas revenus calculé sur la base du revenu disponible des ménages et du taux de bas revenus calculé sur la base du revenu du travail brut individuel (graphique 1.A2.4 de l'annexe en ligne) s'établit à 0.56.

11. Le revenu disponible équivalent d'un ménage est égal à son revenu total après impôts et transferts divisé par la racine carrée du nombre de membres qui le composent.

12. Cette définition correspond au *taux de pauvreté relative*, qui définit comme pauvre un ménage dont le revenu disponible équivalent est inférieur à un certain pourcentage du revenu médian national. Le terme « bas revenus » a été préféré au terme « pauvreté » parce que ce dernier renvoie souvent au dénuement matériel, que n'entraîne pas nécessairement le fait d'avoir un revenu inférieur au seuil défini ici – qui est plus élevé dans les pays relativement riches.

13. Cette hausse a été particulièrement forte dans les pays durement touchés par la crise, comme la Grèce et l'Espagne.

14. D'autres indicateurs de la dispersion du revenu dans la partie inférieure de l'échelle sont présentés dans l'annexe en ligne, par les graphiques 1.A2.1 (revenu disponible), 1.A2.2 (revenu marchand), 1.A2.3 (salaire à plein temps brut) et 1.A2.4 (revenu du travail brut, dont le revenu tiré d'une activité indépendante). Ces indicateurs supplémentaires permettent de tirer des conclusions similaires dans la mesure où ils sont tous fortement corrélés au taux de bas revenus, à une exception près : la corrélation entre le ratio rapportant le premier décile au décile médian du salaire brut des salariés à plein temps et le taux de bas revenus n'est pas significative aux seuils habituels. À noter, toutefois, que les indicateurs classiques des inégalités de revenu calculés sur la base du salaire brut des salariés à plein temps sont de bons indicateurs indirects de dispersion des salaires mais ne sont pas adaptés à la mesure de l'inclusivité parce qu'ils limitent la comparaison aux salariés à plein temps et ne tiennent donc pas compte des différences de revenu liées au nombre de jours et d'heures travaillés.

15. Les données figurant dans la partie A sous-estiment la contribution de l'emploi stable à la réduction du risque d'appartenir à la catégorie des bas revenus du fait que la définition des ménages qui occupent un emploi englobe ceux qui n'ont que peu travaillé durant l'année.

16. Peut-être les écarts de revenu du travail après impôt rendraient-ils mieux compte des inégalités entre hommes et femmes. Les données comparables nécessaires à son calcul ne sont cependant disponibles que pour un petit nombre de pays. De surcroît, des écarts de revenu du travail importants ne constituent pas nécessairement une preuve de discrimination fondée sur le sexe (voir OCDE, 2008, pour une analyse approfondie de la discrimination entre les sexes).

17. Les données relatives au Japon ont été calculées à partir du taux d'emploi issu de l'Enquête sur la population active et des écarts de rémunération moyens provenant de l'Enquête de base sur la structure des salaires (BSWS) au moyen d'une formule d'agrégation classique, à savoir $GLIG = EG + (1 - EG) * IG$, où *GLIG*, *EG* et *IG* représentent respectivement l'écart global de revenu du travail entre les sexes, l'écart de taux d'emploi et l'écart de revenu du travail parmi les salariés. Pour le Japon, le revenu du travail s'entend hors secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche et hors secteur public et entreprises employant moins de dix salariés et n'englobe pas le revenu tiré d'une activité indépendante. Toutefois, des calculs similaires effectués à partir des données issues de l'enquête auprès des ménages administrée par l'Université de Keio (KHPS), qui couvre toutes les catégories d'individus et tous les types de revenu du travail, aboutissent à des estimations identiques. L'échantillon de la KHPS étant très petit, il a cependant été jugé préférable d'utiliser les données des enquêtes sur la population active et sur la structure des salaires pour effectuer les calculs présentés par le graphique 1.6.

18. Les écarts de salaire à temps plein présentés dans la partie B sont mesurés à partir des salaires horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels selon les données disponibles. La durée contractuelle du travail variant peu parmi les salariés à plein temps, on peut considérer que les écarts présentés dans la partie B sont des indicateurs indirects des écarts de salaire horaire. Les tests réalisés pour quelques pays pour lesquels on dispose de données sur les salaires horaires et mensuels valident cette hypothèse.

19. Comme le montre la publication OCDE (2017c), l'écart de revenu du travail par habitant entre hommes et femmes est particulièrement grand lorsque la comparaison porte sur les pères et les mères de jeunes enfants : dans la quasi-totalité des pays, il est alors supérieur à celui qui apparaît sur le graphique 1.6.

20. Cette liste de catégories défavorisées n'est pas exhaustive en raison de limites liées à la disponibilité des données. à titre d'exemple, certaines minorités ethniques font partie des catégories défavorisées dans certains pays, mais dans beaucoup de pays, il n'existe pas de données sur la situation de l'emploi de ces groupes, le recueil de données de ce type étant illégal.

21. Ces obstacles peuvent être un manque de formation, de compétences et/ou d'expérience professionnelle adaptées, des problèmes de santé, l'obligation de s'occuper de tiers, l'absence de moyens de transport, le manque d'informations adaptées sur les offres d'emploi et les conditions à remplir pour postuler, ou encore des difficultés d'accès aux nouveaux outils ou nouvelles techniques

de recherche d'emploi, la discrimination ou d'autres problèmes sociaux. S'y ajoute l'insuffisance des incitations financières si la pression fiscale sur le revenu du travail est élevée, si le fait de percevoir un revenu d'activité entraîne une suppression de prestations ou si la personne a accès à d'autres sources de revenu non professionnel, par exemple le revenu d'autres membres du ménage. Comme le montrent Fernandez et al. (2016), la fréquence et l'ampleur de ces obstacles peuvent être très variables d'un groupe à l'autre et au sein d'un même groupe.

22. Dans le cas des jeunes, il a été décidé d'exclure de la population de référence ceux qui suivent des études à plein temps afin d'obtenir une comparaison plus significative. S'il avait à l'inverse été décidé d'utiliser le taux d'emploi des jeunes, l'écart aurait été positif dans tous les pays.

23. Les seules corrélations non significatives sont celles observées entre l'écart de taux d'emploi de la population née à l'étranger et celui des personnes handicapées. Toutefois, s'agissant de cette deuxième catégorie, ce résultat s'explique par les caractéristiques de la population née à l'étranger dans certains pays (comme le Chili et les États-Unis), ces caractéristiques entraînant une hausse de leur taux d'emploi. La corrélation entre l'écart de taux d'emploi des travailleurs âgés et de celui des femmes avec enfants n'est significative qu'au seuil de 10 %. Toutes les autres corrélations par paire sont significatives aux seuils de 5 % ou 1 %.

24. La corrélation par paire du taux d'emploi total et de l'écart de taux d'emploi de chacun des groupes est systématiquement négative et significative au seuil de 1 %. Ces fortes corrélations par paire – et la force de celles obtenues entre différents groupes défavorisés – pourraient être dues au fait que les écarts sont exprimés en pourcentage du taux d'emploi des hommes d'âge très actif. En principe, ce mode de calcul introduit un dénominateur commun qui joue aussi un rôle déterminant dans le calcul du taux d'emploi total. Toutefois, les taux de corrélation sont tout aussi élevés et significatifs lorsque les écarts sont exprimés en termes de différences simples entre les taux d'emploi. Il semble donc que ces fortes corrélations par paire ne correspondent pas à une illusion statistique.

25. En Israël, la composition de la population immigrée est cependant très différente de ce qu'elle est dans beaucoup d'autres pays. L'écart de taux d'emploi de cette population a aussi beaucoup reculé au Chili, en République tchèque et en Pologne, où les immigrés représentent une très faible part de la population.

26. En Turquie, la dégradation de la situation des immigrés sur le marché du travail s'explique vraisemblablement par l'arrivée massive de réfugiés en provenance de Syrie.

27. Le calcul de l'indicateur global d'écarts de taux d'emploi est décrit dans l'annexe en ligne 1.A3. L'écart de taux d'emploi de chaque groupe a été pondéré par la taille moyenne de la population de chaque groupe, tous pays confondus, divisée par l'étendue de la variation entre pays de l'écart de taux d'emploi caractérisant chaque groupe. Cette méthode revient à normaliser chaque écart en retranchant la moyenne arithmétique pour l'ensemble des pays et en divisant par l'étendue de la variation entre pays, puis à imputer les éventuelles valeurs manquantes en leur affectant une valeur égale à la moyenne des autres écarts normalisés obtenus pour le même pays. à noter toutefois qu'il y a quelques cas de double comptage, certaines personnes appartenant à plusieurs groupes. Cet indicateur est très robuste au choix des coefficients de pondération et à l'exclusion pure et simple d'un groupe, même lorsque la comparaison est limitée aux pays pour lesquels il n'y a pas de valeurs manquantes – ce qui justifie la méthode retenue pour le traitement des valeurs manquantes.

28. Les variations de l'indicateur sont calculées à partir d'une version réduite de cet indicateur qui ne tient compte, pour chaque pays, que des catégories pour lesquelles les données relatives à l'écart de taux d'emploi sont disponibles à la fois pour 2006 et pour 2015 ou pour des années proches. Ces écarts sont présentés en termes de niveaux dans le tableau 1.A3.1 figurant en annexe.

29. Lorsque les données nécessaires pour la calculer sont disponibles, il est préférable de retenir la proportion de travailleurs en situation de stress au travail pour mesurer la qualité de l'environnement de travail.

30. Le chapitre 2 présente une analyse approfondie de la résilience du marché du travail depuis la crise financière mondiale, tandis que le chapitre 3 analyse le défi que représente l'adaptation des marchés du travail aux nouvelles technologies, par exemple à la numérisation, et à la mondialisation. Le chapitre 4 présente une description de la négociation collective et autres moyens d'expression des travailleurs plus complète que les descriptions existantes. Il en ressort que l'organisation et le fonctionnement de ces formes de représentation jouent un rôle fondamental dans la résilience et l'adaptabilité du marché du travail, thème que l'OCDE explorera au moyen de la nouvelle base de données sur la négociation collective sur laquelle repose le chapitre 4.

31. Deux observations s'imposent. En premier lieu, si le tableau de bord fait du taux de bas revenus le premier indicateur d'inclusivité, l'analyse présentée dans la section 4 montre que le remplacement de cet indicateur par un autre outil de mesure des inégalités donnant plus d'importance aux

personnes appartenant à la partie inférieure de la distribution du revenu ne modifierait pas les résultats. En second lieu, l'indicateur des écarts de taux d'emploi subis par les groupes défavorisés (troisième indicateur d'inclusivité du tableau de bord) ne donne qu'une image partielle des difficultés d'intégration de ces groupes au marché du travail. Peut-être obtiendrait-on un meilleur indicateur en calculant la moyenne des indicateurs globaux des écarts de bas revenus et de taux d'emploi et en la pondérant au moyen de l'inverse de l'étendue de variation entre pays de chaque variable. Cet outil de mesure plus complet n'a cependant pas été adopté dans le tableau 1.2 parce que les données relatives aux écarts de taux de bas revenus n'existent que pour quelques pays (en particulier les données chronologiques), si bien que son utilisation aurait grandement limité le nombre de pays étudiés. Cet indicateur plus complet est fortement corrélé avec l'indicateur des écarts de taux d'emploi (graphique 1.A3.1), en particulier en termes de classement des pays (le coefficient de corrélation de rang de Spearman s'établit à 0.90 et le coefficient de corrélation linéaire à 0.80 ; ces deux coefficients sont significatifs au seuil de 1 %), ce qui est rassurant. C'est donc l'indicateur des écarts de taux d'emploi qui a été retenu pour les besoins du tableau de bord parce que ses avantages en termes de nombre de pays couverts l'emportaient sur la perte d'informations induite par le fait de renoncer à tenir compte des écarts de taux de bas revenus.

32. Ce constat est également vrai lorsque la comparaison ne porte que sur les pays de l'OCDE.

33. Les couleurs des flèches qui apparaissent à la droite de chaque cellule représentent les évolutions qui ont eu lieu entre 2006 et 2015, selon le code couleur suivant : le noir représente une nette amélioration des résultats, la flèche horizontale une certaine stabilité et le bleu une nette dégradation. La variation d'un indicateur est jugée significative dès lors que la valeur absolue de sa moyenne annuelle multipliée par 10 est au moins égale à un demi écart-type de cet indicateur pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Références

Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin (2015), « Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 174, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjw1mr-en*.

Fernandez, R. et al. (2016), « Faces of Joblessness », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 192, Éditions OCDE, Paris, *www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x*.

OCDE (2017a), « Annexe statistique » des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, disponible en ligne sur, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr*.

OCDE (2017b), « Comment allons-nous ? Évaluation globale de la performance du marché du travail », Annexes du chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, disponible en ligne sur, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr*.

OCDE (2017c), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en*.

OCDE (2017d), *Perspectives économiques de l'OCDE, vol. 2017, n° 1*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2017-1-fr*.

OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr*.

OCDE (2015a), *All on Board: Making Inclusive Growth Happen*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264218512-en*.

OCDE (2015b), *Comment va la vie ? 2015: Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2015-fr*.

OCDE (2015c), *Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015: Trouver ses marques*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264233799-fr*.

OCDE (2015d), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr*.

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr*.

OCDE (2013), « Recommendations du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat », adoptées par le Conseil de l'OCDE, 29 mai 2013, *www.oecd.org/fr/parite/C-MIN(2013)5-FRE.pdf*.

OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité: Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr*.

OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009: Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr*.

Stiglitz, J., A. Sen et J.P. Fitoussi (2009), « Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress », *www.stiglitz-sen-figoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf*.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, *www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm*.

Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus (IDD), *www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm*.

Base de données de l'OCDE sur la qualité de l'emploi (*www.oecd.org/fr/statistiques/qualite-de-l-emploi.htm*).

Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales, *www.oecd.org/els/mig/oecdmigrationdatabases.htm*.

Base de données de l'OCDE sur la famille, « 2. La position des familles sur le marché du travail », *www.oecd.org/els/family/database.htm*.

Chapitre 2

La résilience du marché du travail : le rôle des politiques structurelles et macroéconomiques

Ce chapitre donne une vue d'ensemble de la résilience du marché du travail au lendemain de la récession de 2008-09 et du rôle qu'ont joué les politiques macroéconomiques et structurelles en la matière. Le taux de chômage dans la zone OCDE est proche de son niveau d'avant la crise, mais l'impact de la récession en termes de chômage a été très fort et durable dans de nombreux pays. De plus, étant donné que la reprise de la production a été faible par rapport à la reprise de l'emploi, la progression de la productivité du travail et la croissance des salaires restent lentes. La résilience du marché du travail dépend essentiellement des caractéristiques des politiques macroéconomiques et des politiques du marché du travail. Les politiques macroéconomiques sont très efficaces pour limiter les baisses d'emploi lors des crises économiques et pour empêcher que les augmentations cycliques du chômage ne deviennent structurelles. Les dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail doivent parer aux augmentations cycliques du chômage afin de favoriser le retour rapide à l'emploi pendant la reprise et de préserver le principe d'obligations mutuelles sur lequel reposent les régimes d'activation. Une protection trop stricte de l'emploi des travailleurs réguliers réduit la résilience en favorisant le recours aux contrats temporaires et en ralentissant la création d'emplois au moment de la reprise. Les systèmes de négociation collective coordonnés permettent de promouvoir la résilience en facilitant les ajustements des salaires et du temps de travail.

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.

Principaux résultats

La récession de 2008-09 et la lenteur de la reprise qui a suivi ont souligné que les crises économiques peuvent avoir des effets socio-économiques durables. Ce chapitre donne une vue d'ensemble de la résilience du marché du travail au lendemain de la récession de 2008-09 et du rôle qu'ont joué les politiques macroéconomiques et les politiques du marché du travail en la matière. La résilience est définie en termes d'effets socio-économiques des crises économiques, autrement dit comme la capacité d'une économie de limiter les écarts persistants des taux de production et de la situation du marché du travail par rapport aux tendances préalables à la crise à la suite de chocs globaux aux effets néfastes. Cette définition englobe l'évitement des fluctuations excessives des taux de production et de la situation du marché du travail ainsi que la rapidité du redressement. Les principaux résultats sont les suivants :

- Dans la zone OCDE, la reprise du marché du travail a été plus forte que celle de la production au lendemain de la récession de 2008-09. Au premier trimestre de 2017, le taux de chômage moyen dans les pays de l'OCDE était de 6.2 % (soit 0.5 point de pourcentage de plus qu'au début de la crise), tandis que le PIB par habitant est resté bien en deçà de la tendance préalable à la crise (-6 % environ).
  - Bien que le chômage structurel ait augmenté et que le taux d'activité ait baissé dans un certain nombre de pays de l'OCDE, il ne semble pas y avoir eu d'aggravation des effets structurels sur le marché du travail dans l'ensemble de la zone OCDE depuis le début de la crise, malgré un fort ralentissement de la croissance potentielle de la production. Cela signifie l'absence de lien de causalité entre le ralentissement de la croissance potentielle de la production et l'évolution du marché du travail.
  - L'inconvénient d'une résilience plus forte en termes de chômage qu'en termes de production dans la zone OCDE a été un ralentissement de la progression de la productivité du travail et des salaires par rapport aux tendances préalables à la crise. Étant donné que ce phénomène reflète en grande partie le ralentissement de la croissance potentielle de la production, la faible progression des salaires peut persister pendant un certain temps.
- On observe d'importantes variations d'un pays à l'autre en termes de résilience du marché du travail. Dans certains pays tels que la Grèce et l'Espagne, l'impact de la crise en termes de chômage a été très fort, tandis que dans d'autres pays tels que l'Allemagne, le Japon et la Corée, l'impact a été modéré.
  - Les différences observées d'un pays à l'autre en ce qui concerne la résilience du marché du travail reflètent en grande partie les différences quant à l'évolution de la production. Ces différences concernent également l'ampleur et la nature du choc économique ainsi que l'évolution ultérieure de la production, laquelle dépend en partie de la réponse à la crise apportée par les politiques macroéconomiques. Dans l'ensemble, environ la moitié des variations observées d'un pays à l'autre quant à la résilience en termes de chômage s'explique par l'évolution de la production.

- ❖ Les différences observées d'un pays à l'autre quant à l'impact de la crise en termes de chômage par rapport à la production s'expliquent par le fait que le ralentissement de la progression de la productivité du travail et, dans une moindre mesure, la réduction du temps de travail et du taux d'activité ont plus ou moins permis d'absorber la baisse de croissance de la production. Ces différences dépendent en grande partie des différences en termes de politiques et d'institutions du marché du travail d'un pays à l'autre.

- Les politiques et les institutions du marché du travail influent sur l'impact des chocs économiques en termes d'emploi et de chômage, en ayant une incidence sur le degré d'absorption de la baisse de la demande par les entreprises grâce à une réduction des bénéfices (« rétention de main-d'œuvre »), des ajustements des salaires et du temps de travail et l'offre effective de main-d'œuvre.
  - ❖ La rigueur de la législation sur la protection de l'emploi exacerbe la réaction du taux de chômage face à un choc donné en favorisant le recours aux contrats temporaires, qui sont davantage cycliques, et en faisant baisser les embauches de travailleurs réguliers pendant la reprise qui s'ensuit.
  - ❖ Une meilleure coordination des conventions collectives intersectorielles ou interentreprises peut contribuer à atténuer l'impact d'un choc négatif sur le taux de chômage à court terme, en facilitant les ajustements opérés au niveau des salaires et du temps de travail, de manière à éviter les licenciements. Il n'existe pas de lien de causalité entre l'importance de la négociation collective proprement dite, mesurée en fonction de la part des travailleurs couverts dans l'économie totale, et la résilience.
- La relance budgétaire en période de récession – opérée à la fois grâce aux stabilisateurs automatiques (à savoir l'augmentation des dépenses publiques et la baisse des recettes fiscales qui sont le résultat direct du ralentissement de l'activité économique) et aux mesures discrétionnaires supplémentaires – favorise la résilience du marché du travail en stabilisant la demande agrégée. La relance budgétaire réduit également le risque d'hystérésis, c'est-à-dire le risque de persistance des variations cycliques du taux de chômage ou de productivité dues à la crise même après la reprise de la demande agrégée.
  - ❖ La relance budgétaire est plus efficace en période de récession qu'en période de reprise, ce qui signifie que le moment conjoncturel choisi pour sa mise en œuvre est important. La relance budgétaire opérée grâce aux stabilisateurs automatiques réagit instantanément à la conjoncture économique, mais des mesures discrétionnaires supplémentaires doivent être mises en œuvre au moment opportun pour être efficaces.
  - ❖ En moyenne, dans l'ensemble des pays, une augmentation d'1 % de la part du PIB allouée aux dépenses publiques en période de récession augmente de 2 % au plus la production et réduit le taux de chômage d'un point de pourcentage au plus au bout de deux ans. La relance budgétaire a moins de chances d'être efficace dans les pays où l'ouverture aux échanges est importante, la dette publique est élevée, les taux de change sont flexibles et la politique monétaire est sans contrainte.
  - ❖ Les dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail (aide à la recherche d'emploi, aides à l'embauche et formation, par exemple) sont particulièrement efficaces pour faire reculer le chômage en période de récession, à condition de pouvoir être augmentées rapidement.
  - ❖ Une politique de relance budgétaire en période de récession réduit le risque d'effets d'hystérésis sur le marché du travail en faisant baisser le taux de chômage de longue

durée, les dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail étant particulièrement efficaces.

Dans l'ensemble, l'analyse montre que la politique budgétaire peut se révéler un outil très efficace pour atténuer les effets néfastes des chocs économiques en termes de chômage. Pendant la récession de 2008-09, la politique budgétaire a favorisé la résilience du marché du travail dans la plupart des pays, et les mesures budgétaires discrétionnaires ont permis, en général, de compléter ou de compenser en partie les stabilisateurs automatiques. Cependant, le recours à la politique budgétaire comme outil de stabilisation n'est possible qu'à condition de disposer d'un espace budgétaire suffisant en période de récession, ce qui explique pourquoi le rôle des stabilisateurs automatiques a été grandement limité dans un certain nombre de pays qui ont été particulièrement touchés par la crise (la Grèce et la Hongrie, par exemple). Cela souligne l'importance de maintenir la dette publique à des niveaux raisonnables en période d'expansion et d'instaurer des règles budgétaires institutionnelles suffisamment souples. Malgré le rôle important que joue la politique budgétaire en matière de résilience du marché du travail, les différences observées d'un pays à l'autre en matière de politique budgétaire n'expliquent que très partiellement les différences entre pays en ce qui concerne la résilience du marché du travail, les autres facteurs déterminants étant l'ampleur et la nature variables du choc économique ainsi que des politiques structurelles et des institutions différentes d'un pays à l'autre.

Introduction

La récession de 2008-09 et la lenteur de la reprise qui a suivi soulignent combien les crises économiques peuvent avoir des effets socio-économiques durables. Certaines politiques publiques qui permettent de réduire en amont le risque de récession font également reculer la croissance et l'emploi à long terme (Caldera-Sánchez et al., 2016). Cependant, ce n'est pas le cas des politiques publiques qui renforcent la résilience du marché du travail, à savoir la capacité d'une économie à limiter les fluctuations de l'emploi et à rebondir rapidement à la suite de chocs économiques. Ces politiques sont essentielles non seulement pour limiter les effets à court terme des récessions sur le plan social, mais aussi pour soutenir le marché du travail et les performances économiques à moyen et long terme, dans la mesure où elles atténuent les effets d'entraînement de leur impact cyclique sur la hausse du chômage structurel, la baisse du taux d'activité et le ralentissement de la progression des salaires (« hystérésis »).

Ce chapitre donne une vue d'ensemble de la résilience du marché du travail dans les pays de l'OCDE au lendemain de la récession de 2008-09, et évalue de manière empirique le rôle qu'ont joué les politiques macroéconomiques et les politiques du marché du travail en la matière. En s'appuyant sur l'expérience des cycles économiques observés depuis le milieu des années 80, ce chapitre vise à analyser comment les politiques structurelles et les institutions influent sur la réponse du marché du travail aux chocs globaux et dans quelle mesure les politiques macroéconomiques peuvent stabiliser la demande agrégée en période de crise économique. En outre, ce chapitre vise à analyser comment les politiques du marché du travail et la politique budgétaire influent sur l'ampleur de l'impact qu'une récession peut continuer d'avoir sur la performance du marché du travail à la suite d'effets d'hystérésis qui persistent même après la disparition des effets cycliques. Ce chapitre est une mise à jour des travaux présentés dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012* (OCDE, 2012) sur la base des données recueillies jusqu'en 2016 ; il traite également le rôle des politiques macroéconomiques et accorde davantage d'attention aux éventuels effets d'hystérésis.

La suite du présent chapitre est organisée comme suit : la section 1 décrit le cadre conceptuel et évalue la résilience du marché du travail au lendemain de la récession. La section 2 vise à analyser comment les différents politiques du marché du travail influent sur l'effet d'un choc global donné sur la situation du marché du travail ; elle vise également à évaluer les effets de la politique budgétaire sur la performance du marché du travail en période de récession. La section 3 utilise les estimations qui en résultent pour quantifier le rôle qu'ont joué les politiques du marché du travail et les politiques budgétaires en matière de résilience du marché du travail pendant et après la récession. Le chapitre s'achève par des remarques de conclusion.

1. La résilience au lendemain de la récession

Dans ce chapitre, la résilience est définie en termes d'effets socio-économiques des crises économiques, autrement dit comme la capacité d'une économie de limiter les écarts persistants des taux de production et de la situation du marché du travail par rapport aux tendances préalables à la crise à la suite de chocs globaux aux effets néfastes (récessions). Cette définition englobe l'évitement des fluctuations excessives des taux de production et de la situation du marché du travail ainsi que la rapidité du redressement. Dans l'analyse descriptive de la résilience faite dans cette section, la situation du marché du travail n'est pas exprimée directement par rapport à l'ampleur du choc initial, mais la résilience de la production et la résilience du marché du travail sont analysées conjointement afin qu'il soit possible d'évaluer la réaction du marché du travail aux évolutions de la production. Dans l'analyse économétrique des sections suivantes, l'ampleur du choc initial est explicitement prise en compte.

Sur le plan opérationnel, la résilience de la production désigne l'écart cumulé de la production par rapport à une tendance contrefactuelle à la suite d'un choc global aux effets néfastes, tandis que la résilience du marché du travail désigne l'écart cumulé du taux de chômage par rapport à son taux structurel d'avant la crise. Le taux de chômage structurel est estimé à l'aide du taux de chômage non accélérateur de l'inflation (NAIRU). La tendance contrefactuelle en matière de production décrite dans ce chapitre est inspirée d'Ollivaud et Turner (2015), qui la calculent en utilisant le taux de progression de la productivité du travail (le rapport de la production potentielle sur l'emploi potentiel) sur la période 2000-07 et la croissance contrefactuelle de l'emploi potentiel sur la période 2008-15. La croissance contrefactuelle de l'emploi potentiel est calculée à l'aide des tendances en matière de taux d'emploi potentiel observées avant la crise (le rapport de l'emploi potentiel sur la population en âge de travailler) par cohorte d'âge, mais en tenant compte de l'évolution démographique observée sur la période 2008-15. Le fait de se concentrer sur la croissance tendancielle de la productivité du travail avant la crise plutôt que sur la croissance observée de la productivité du travail présente un avantage, à savoir que la croissance tendancielle réagit moins aux courtes périodes d'expansion rapide qui ont précédé la récession. La prise en compte des évolutions démographiques observées sur la période 2008-15 pour le calcul de la croissance contrefactuelle de l'emploi potentiel réduit le risque que la baisse de la production potentielle qui aurait eu lieu en l'absence de crise soit attribuée à tort à la crise.

La résilience peut être décomposée en composantes cycliques et structurelles, qui correspondent aux écarts cumulés de la production potentielle par rapport à la tendance contrefactuelle en matière de production et au NAIRU d'avant la crise. Une composante cyclique modérée traduit de légers écarts de la production et du chômage par rapport à la

production potentielle et au NAIRU en termes d'amplitude et de durée. Une composante structurelle modérée traduit une hystérésis limitée sachant que la production potentielle et le NAIRU restent proches de leur scénario contrefactuel. La décomposition permet donc d'évaluer dans quelle mesure les pertes de production et les augmentations du chômage au lendemain de la crise reflètent les évolutions transitoires ou persistantes et de déterminer dans quelle mesure le chômage structurel reflète l'évolution de la production potentielle.

Étant donné les grandes incertitudes qui pèsent sur les estimations de la production potentielle et du NAIRU, la décomposition est utilisée exclusivement à des fins descriptives dans la présente section. En revanche, l'analyse économétrique de la section 2 n'a pas recours à la production potentielle ni au NAIRU pour faire la distinction entre les effets cycliques et les effets structurels.

Le taux de chômage dans la zone OCDE est revenu à un niveau proche de celui d'avant la crise même si le PIB reste bien en deçà de la tendance préalable à la crise

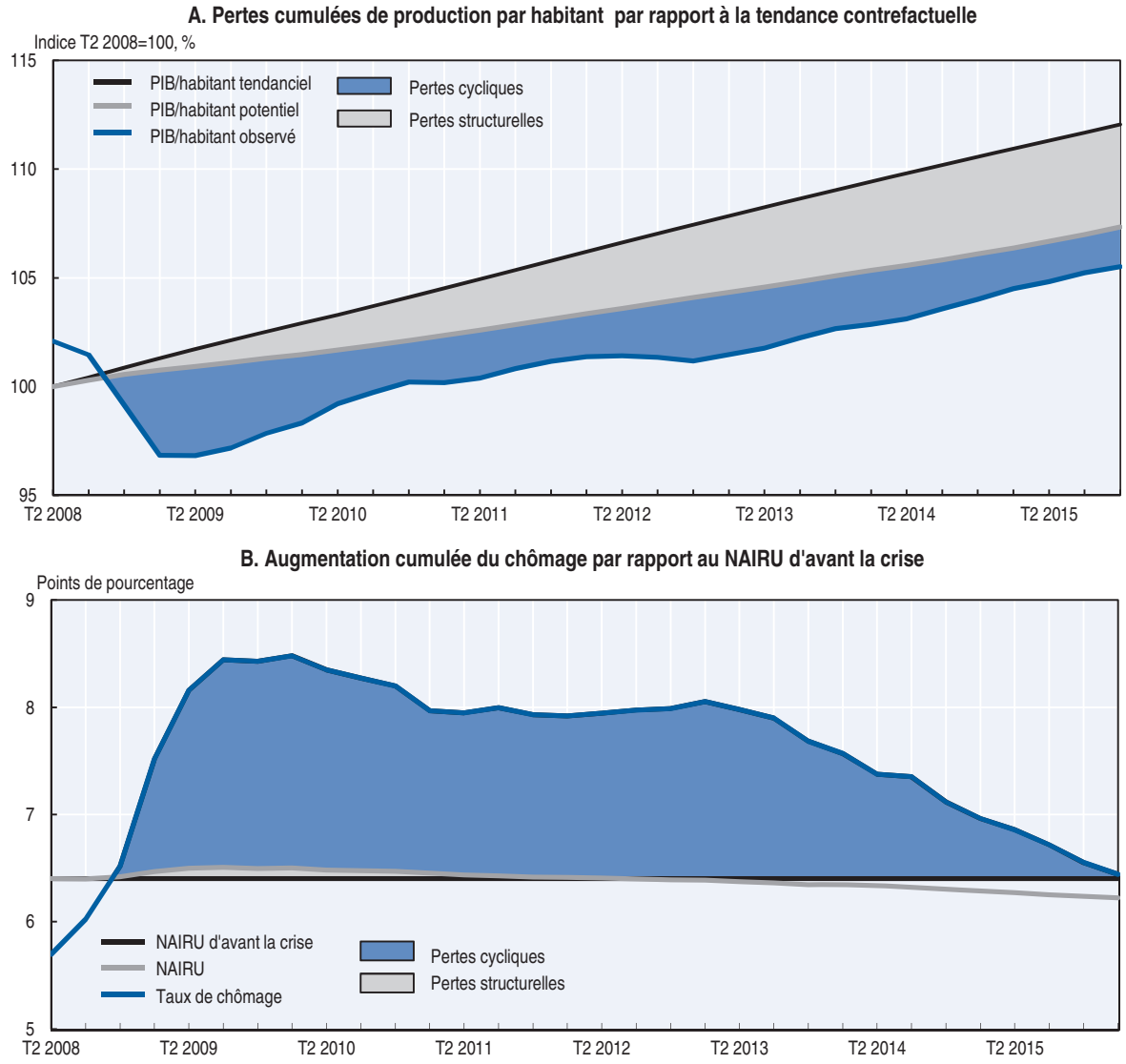
La production dans la zone OCDE s'est considérablement écartée de la tendance préalable à la crise au lendemain de la récession (graphique 2.1, partie A)[1]. Au deuxième trimestre de 2016, la production par habitant était d'environ 6 % inférieure à la tendance observée avant la crise, mais la perte de production cumulée par habitant depuis la récession représentait près de six mois de revenu d'activité (6 % de la production par habitant sur huit ans). Cela tient essentiellement à la composante structurelle de la résilience de la production, mesurée par l'écart de la production potentielle par rapport à la tendance préalable à la crise et non à sa composante cyclique, mesurée par l'écart de production cumulé. D'après les estimations actuelles, le principal effet de la crise a donc été la modification du taux de croissance de la production potentielle, ce qui signifie que les effets de la crise sur la production continueront probablement de se faire sentir pendant longtemps.

L'impact de la récession sur le chômage a également été substantiel, mais contrairement à la production, le taux de chômage dans la zone OCDE est revenu à un niveau proche de celui d'avant la crise, sans augmentation significative du chômage structurel (graphique 2.1, partie B). Le coût de la crise, mesuré par l'augmentation cumulée du chômage, s'est élevé à environ 8 points de pourcentage (écart moyen d'environ 1 point de pourcentage par rapport au NAIRU d'avant la crise sur huit ans), mais les pertes structurelles ont été limitées. Cela tient en partie aux bons résultats structurels enregistrés par un certain nombre de grands pays qui ont un poids important dans la zone OCDE, dont l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis. Dans de nombreux autres pays de l'OCDE, l'écart annualisé du chômage structurel par rapport au taux d'avant la crise a été positif sur la période 2008-15 (voir ci-dessous). Aucun autre élément n'indique que la récession a entraîné une baisse persistante de l'offre effective de main-d'œuvre. Le taux d'activité dans la zone OCDE est resté proche de celui d'avant la crise (65 %).

L'absence d'augmentation du taux de chômage structurel et de baisse du taux d'activité dans la zone OCDE indique que le ralentissement de la croissance de la production potentielle n'est pas lié à l'évolution du marché du travail. Cette analyse va dans le sens des éléments qui tendent à démontrer que le ralentissement de la croissance de la production potentielle s'explique par une diminution de l'accroissement de l'intensité capitalistique et un ralentissement de la croissance de la productivité multifactorielle (Ollivaud et al., 2016). Alors que la diminution de l'accroissement de l'intensité capitalistique s'explique en grande partie par des frictions financières accrues et des déficits persistants dans la demande

Graphique 2.1. **Évolution de la production et du chômage dans la zone OCDE depuis le début de la récession**

2008-15



Note: Dans la partie A, l'ordonnée à l'origine de la tendance contrefactuelle est normalisée à 100 et correspond au niveau de production potentielle par habitant au T2 2008. Sa pente correspond au taux de croissance contrefactuel de la production potentielle par habitant (Ollivaud et Turner, 2015). Dans la partie B, le NAIRU d'avant la crise est le NAIRU au T2 2008. La zone située entre la ligne grise et la ligne noire donne une indication du coût total de la crise en termes d'effets cumulés sur la production et le chômage. La zone en pointillés donne une indication de la composante structurelle, tandis que la zone rayée donne une indication de la composante cyclique.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594026

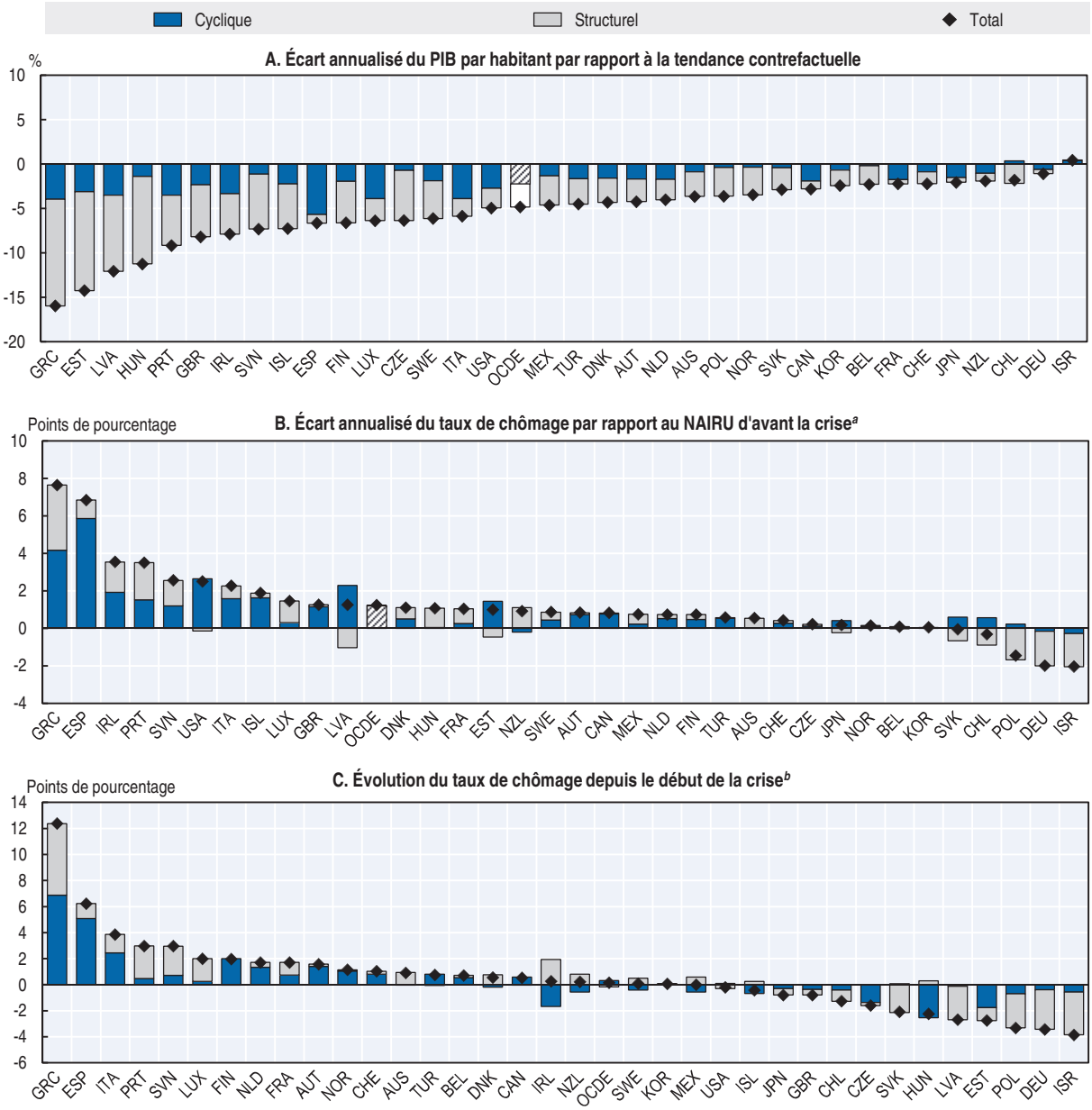
agrégée liés à la crise économique, le ralentissement de la croissance de la productivité multifactorielle n'est que très partiellement lié à la crise sachant qu'il a commencé avant la récession (Andrews et al., 2016).

L'évolution du chômage varie considérablement d'un pays à l'autre

Le degré général de résilience de la production est très différent d'un pays à l'autre dans la zone OCDE (graphique 2.2)[2]. Dans les pays qui enregistrent des pertes annualisées

Graphique 2.2. **Un certain nombre de pays de l'OCDE ont enregistré des écarts persistants du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise**

2008-15



a) Dans la partie B, la hauteur totale des barres désigne l'évolution du taux de chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise ; la partie en gris désigne l'écart du NAIRU par rapport au NAIRU d'avant la crise..

b) Dans la partie C, la hauteur totale des barres désigne l'évolution du taux de chômage sur la période 2008-15 par rapport au NAIRU d'avant la crise.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594045

de production par habitant de 12 % ou plus, dont l'Estonie, la Grèce et la Lettonie, les pertes cumulées sur la période 2008-15 représentent au moins un an de perte de revenu d'activité (partie A). Plusieurs autres pays ont été peu touchés par la récession (Israël, par exemple) ou bien ont compensé partiellement les pertes de production par rapport à la tendance au

lendemain de la récession grâce à une croissance supérieure à la tendance les années suivantes (l'Allemagne, par exemple).

Les différences en matière de résilience de la production se traduisent dans une large mesure en différences en matière de résilience du marché du travail (partie B). Les pays dont la production par habitant s'écartait beaucoup des tendances préalables à la crise (dont la Grèce et l'Irlande, qui ont été touchées par une crise bancaire et une crise de la dette souveraine importantes) ont enregistré généralement de grands écarts de leur taux de chômage par rapport au taux d'avant la crise. Cela n'a pas été le cas des pays dont la production par habitant s'écartait légèrement de la tendance préalable à la crise (dont l'Allemagne et le Japon, qui ont enregistré des baisses transitoires de la demande extérieure). Dans l'ensemble, environ la moitié de la variance de la résilience en termes de chômage s'explique par l'évolution de la production.

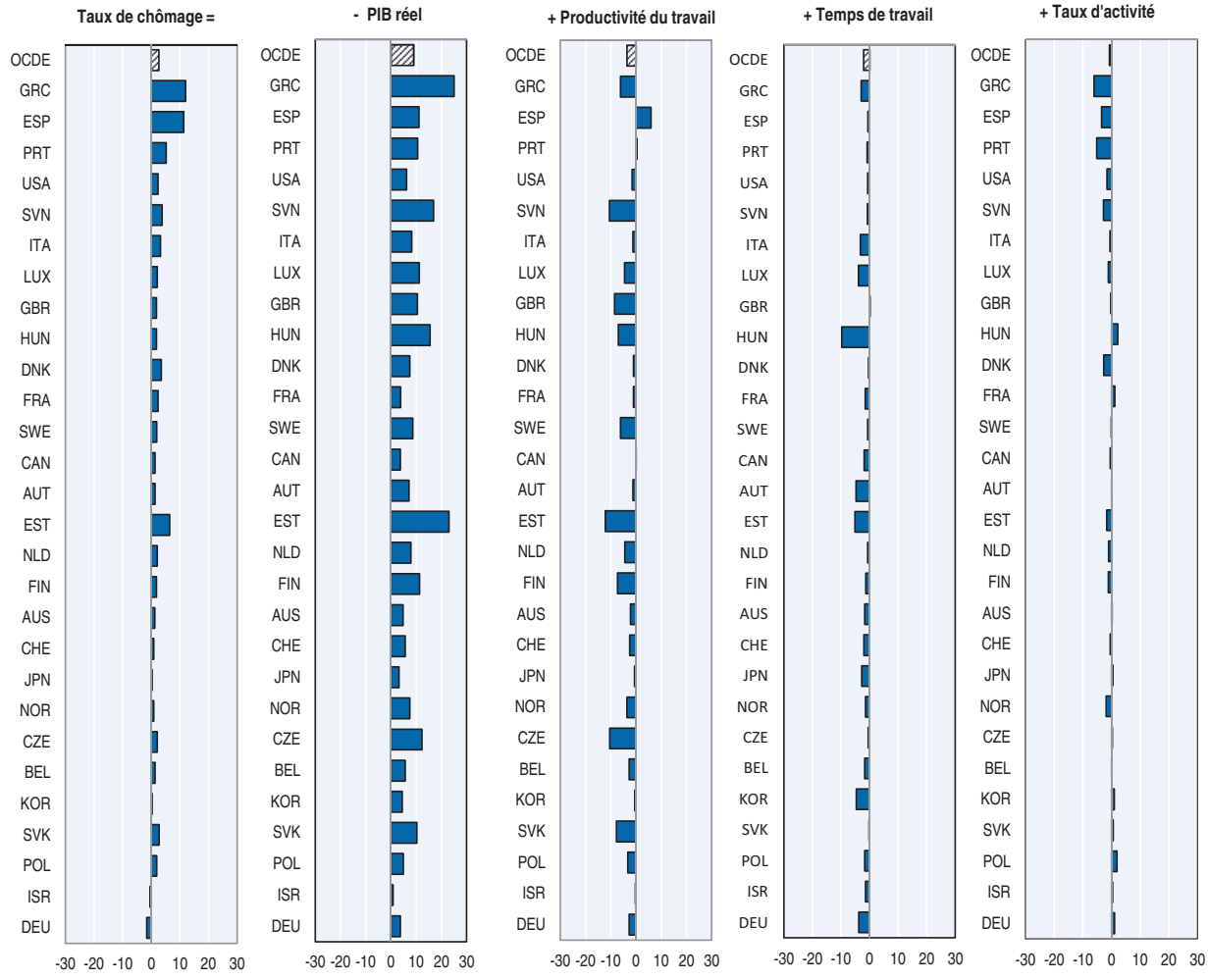
L'importance relative de la composante structurelle de la résilience du marché du travail est également très différente d'un pays à l'autre, mais les augmentations du NAIRU étaient limitées en comparaison aux écarts importants de la production potentielle par rapport aux tendances préalables à la crise. Dans la majorité des pays, l'écart annualisé du taux de chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise a été positif sur la période 2008-15 ; en 2015, cet écart est resté positif dans plus de la moitié des pays (partie C). L'écart annuel moyen par rapport au NAIRU préalable à la crise était supérieur à cinq points de pourcentage en Grèce et en Espagne, où le chômage structurel a augmenté, mais il a été négatif en Allemagne, où le chômage structurel n'a pas cessé de diminuer pendant la majeure partie de la période. Cependant, contrairement au grand nombre de pays qui ont enregistré des écarts moyens de plus de cinq points de pourcentage de la production potentielle par habitant par rapport aux tendances préalables à la crise, seuls quelques pays ont enregistré des écarts moyens de plus d'un point de pourcentage du NAIRU par rapport au taux préalable à la crise.

La baisse de la demande agrégée s'est traduite par une augmentation du chômage variable d'un pays à l'autre, ce qui tenait essentiellement aux différences quant à la rétention de main-d'œuvre

Un haut degré de résilience en termes de chômage par rapport à la production s'explique par les ajustements opérés au niveau de la productivité du travail, du temps de travail et du taux d'activité. La graphique 2.3 décompose l'écart annualisé de la production par rapport à la tendance contrefactuelle en écarts annualisés du chômage et du temps de travail par rapport à leurs taux préalables à la crise et en écarts annualisés de la productivité horaire du travail et du taux d'activité par rapport à leurs tendances contrefactuelles. Cette décomposition permet d'expliquer – au sens comptable – comment l'évolution de la production s'est traduite par des ajustements suivant différentes marges. Par exemple, elle permet de constater que, dans la zone OCDE, près de 30 % de la baisse de la production s'explique par une augmentation du taux de chômage. Elle permet également de montrer comment les ajustements opérés au niveau de la productivité du travail, du temps de travail et du taux d'activité peuvent expliquer la variation d'un pays à l'autre de la réaction du taux de chômage annualisé à la baisse annualisée de la production. Dans la zone OCDE, la rétention de main-d'œuvre – qui s'est traduite par un ralentissement de la croissance de la productivité horaire du travail – a été la principale marge d'ajustement qui a permis d'atténuer l'impact de la baisse de croissance du PIB sur le chômage, représentant plus de 40 % de l'ajustement à la baisse de la production. Les ajustements moyens opérés au niveau du temps de travail et du taux d'activité ont été

Graphique 2.3. **La diminution de la productivité, du temps de travail et de l'activité ont atténué l'impact sur le chômage**

Décomposition de l'écart annualisé du chômage par rapport au taux préalable à la crise, 2008-15



Note : La décomposition se fonde sur l'approximation $u - u^* \approx [-(y - y^*)] + [(y - y^*) - (n + h - (n^* + h^*))] + [h - h^*] + [lf - n^*]$, où les variables à droite sont exprimées en logarithme et représentent le PIB (y), le nombre de salariés (n), le nombre d'heures de travail par salarié (h) et la population active (lf). $u - u^*$ représente l'écart en points de pourcentage du chômage par rapport au taux préalable à la crise ; le premier terme à droite entre crochets représente l'écart en pourcentage du PIB par rapport à la tendance contrefactuelle (Ollivaud et Turner, 2015) ; le deuxième terme désigne l'écart de la productivité du travail par rapport à la tendance préalable à la crise ; le troisième terme représente l'écart d'heures de travail par salarié par rapport au niveau préalable à la crise ; le quatrième terme représente l'évolution du taux d'activité par rapport au taux d'activité contrefactuel (Ollivaud et Turner, 2015). À la différence du graphique 2.2, les écarts du chômage et du PIB réel par rapport aux taux et aux tendances contrefactuels préalables à la crise sont calculés par rapport aux taux réels de chômage et de production au T2 2008 et non aux écarts de chômage et de production correspondants. Étant donné que les écarts de chômage et de production étaient généralement positifs au T2 2008, les écarts du graphique 2.3 sont généralement plus importants que ceux du graphique 2.2.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594064

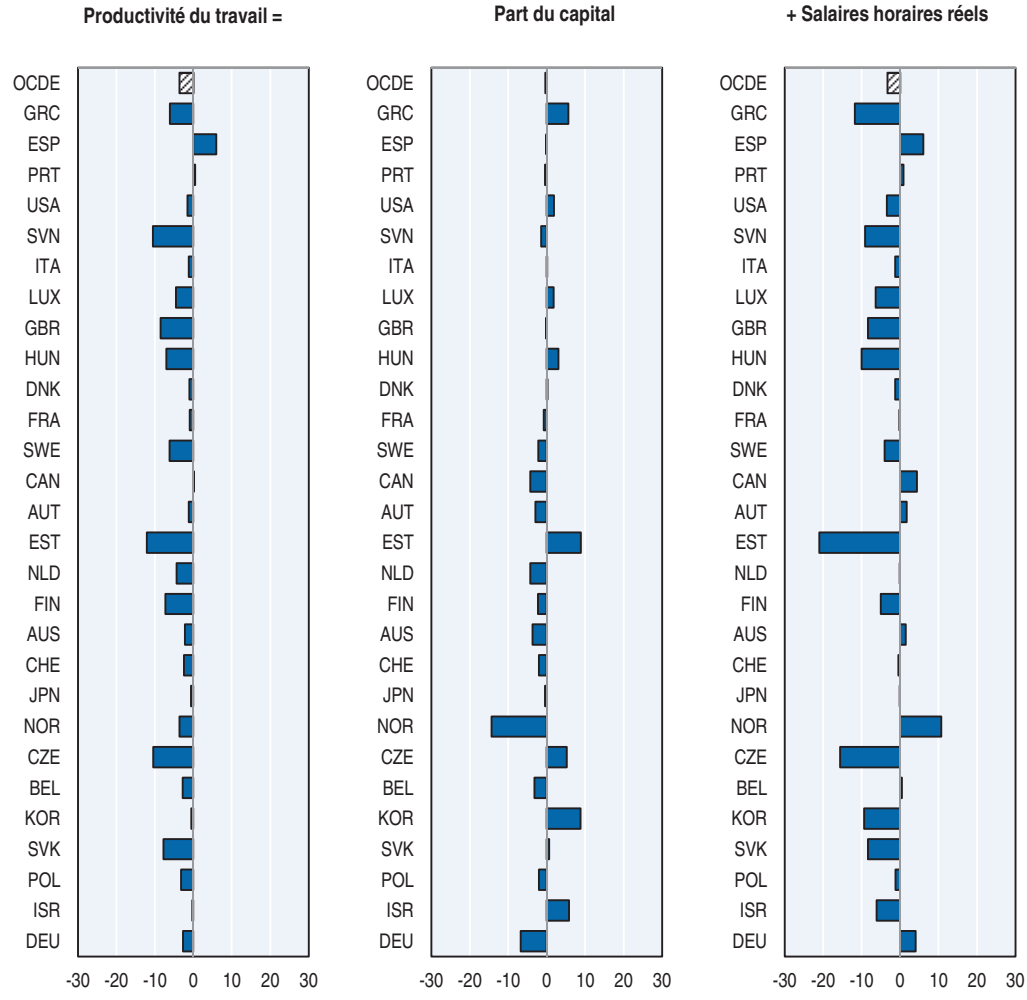
généralement plus modérés, représentant respectivement 25 % et 10 % environ de la baisse de la production en moyenne dans la zone OCDE.

Les ajustements de la productivité du travail se sont traduits par une baisse des salaires

La baisse de croissance de la productivité du travail s'est traduite par une baisse de croissance des salaires réels et non par une baisse de croissance des bénéfices

Graphique 2.4. **La baisse de croissance de la productivité du travail s'est traduite par une baisse de croissance des salaires réels**

Décomposition de l'écart annualisé de la productivité du travail par rapport à la tendance préalable à la crise, 2008-15



Note : La décomposition se fonde sur le calcul logarithmique $(y - y^*) - (n + h - (n^* + h^*)) = [(y - y^*) - (n + h - (n^* + h^*)) - (w - w^*)] + (w - w^*)$, y représentant le PIB, n le nombre de salariés, h le nombre d'heures de travail par salarié et w le salaire réel. La partie gauche représente l'écart de la productivité du travail par rapport à la tendance d'avant la crise, le premier terme entre crochets représente l'évolution de la part du capital, et $(w - w^*)$ représente l'écart de la croissance des salaires réels par rapport à la tendance préalable à la crise.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594083

(graphique 2.4). À salaires réels constants, une baisse de croissance de la productivité du travail se traduit par une baisse de la part du capital dans la valeur ajoutée. Si un certain nombre de pays ont enregistré une baisse de la part du capital, le plus gros de l'ajustement à la baisse de la productivité du travail a pesé, en général, sur les travailleurs, avec une baisse des salaires réels[3]. Autrement dit, l'inconvénient de la haute résilience en termes de chômage a été une baisse de la qualité d'emploi.

En résumé, à la suite de la récession, la résilience du marché du travail mesurée en termes de chômage a été très différente d'un pays à l'autre. Cela a été le cas également pour le chômage de longue durée et le chômage des jeunes (encadré 2.1). Dans une large mesure, ces différences d'un pays à l'autre ont été le reflet de différences quant à

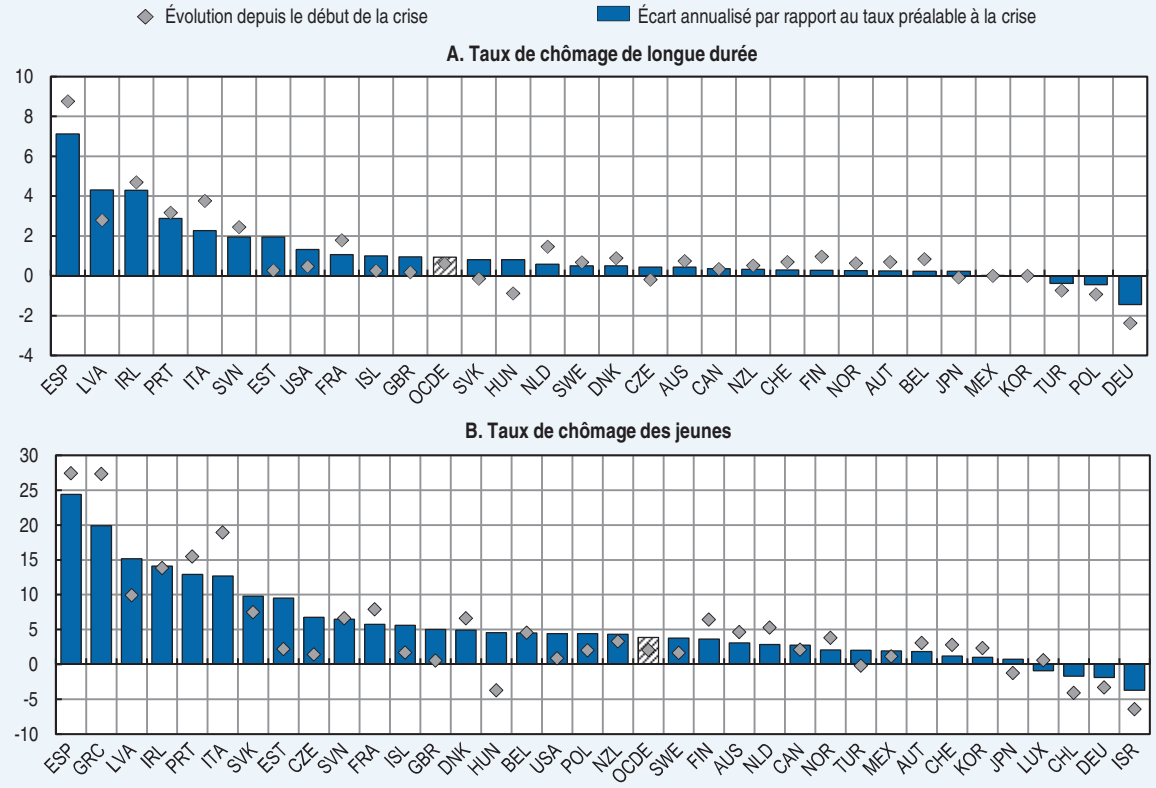
Encadré 2.1. **L'impact de la crise sur le chômage de longue durée et le chômage des jeunes**

La récession a également eu des répercussions non négligeables sur la structure du chômage et sur sa composition dans les groupes vulnérables, notamment chez les jeunes (graphique 2.5).

- Le coût de la crise en termes de chômage de longue durée a été élevé, le taux de chômage de longue durée restant bien supérieur à son taux préalable à la crise dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 2.5, partie A). Les difficultés qu'ont les personnes concernées à trouver du travail est dans une certaine mesure illustrée par le NAIRU. Cependant, certains chômeurs de longue durée risquent aussi de se décourager, d'abandonner leurs recherches d'emploi et de quitter définitivement le marché du travail, ce qui peut avoir des conséquences non négligeables sur l'offre de main-d'œuvre à long terme et le potentiel de production.
- Les jeunes ont été particulièrement touchés par la récession (graphique 2.5, partie B). L'impact annualisé du chômage est environ trois fois plus fort chez les jeunes que dans l'ensemble de la population en âge de travailler. Des études antérieures montrent que les personnes confrontées à des périodes de chômage au début de leur vie active peuvent être stigmatisées, ce qui entraîne des périodes de chômage à répétition et des liens distendus avec le marché du travail, avec des conséquences durables sur les revenus perçus tout au long de la vie active (OCDE, 2015).

Graphique 2.5. **Augmentations persistantes du chômage de longue durée et du chômage des jeunes**

2008-15



Note : Le taux de chômage de longue durée correspond à la proportion de main-d'œuvre qui est au chômage depuis un an ou plus. Le taux de chômage des jeunes correspond à la proportion de chômeurs âgés de 15-24 ans dans l'ensemble des actifs.
Source : Statistiques du marché du travail de l'OCDE, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594102

l'évolution de la production, lesquelles étaient liées à la nature et à l'ampleur du choc global initial et aux effets des politiques macroéconomiques. Par exemple, le chômage a généralement augmenté davantage dans les pays confrontés à une grave crise du logement, à une grave crise bancaire ou à une grave crise de la dette souveraine. Cependant, l'évolution du chômage a également été le reflet de différentes marges d'ajustement du marché du travail dépendant elles-mêmes en partie des politiques et des institutions du marché du travail.

2. Les déterminants politiques de la résilience du marché du travail

Le rôle des politiques et des institutions du marché du travail en matière de résilience du marché du travail

Les politiques structurelles et les institutions peuvent avoir des incidences sur la résilience du marché du travail par le biais de différents canaux. Tout d'abord, les caractéristiques des politiques structurelles influent sur l'importance relative des différentes marges d'ajustement de l'apport de main-d'œuvre. En particulier, elles déterminent le degré de rétention de main-d'œuvre et définissent si l'ajustement s'effectue sur la marge intensive, en termes de temps de travail et de salaire horaire, ou sur la marge extensive, en termes de nombre d'emplois. Ensuite, les caractéristiques des politiques structurelles peuvent également influer sur la proportion dans laquelle les augmentations cycliques du chômage se traduisent par un accroissement des niveaux structurels de chômage. Par exemple, les chômeurs peuvent progressivement devenir moins employables sachant que plus ils restent au chômage, plus leurs compétences perdent de la valeur. Les emplois créés en période de reprise peuvent également différer de ceux qui ont été détruits pendant la crise, que ce soit en matière de localisation ou de qualifications requises. Si ce renouvellement des emplois peut augmenter la croissance à long terme, par exemple en entraînant une meilleure adéquation entre les qualifications requises pour un poste et le profil des candidats ou en déplaçant la main-d'œuvre dans des entreprises à forte productivité, il peut aussi augmenter le chômage de manière persistante si la mobilité résidentielle est faible ou si les compétences ne sont pas facilement adaptables.

Les politiques et les institutions du marché du travail déterminent la sensibilité du chômage, de la rémunération par travailleur et de l'emploi aux chocs globaux. Le modèle empirique met donc en relation la réaction du marché du travail aux variations du PIB et les différentes politiques adoptées par les pays (encadré 2.2). Il examine simultanément les politiques et les institutions du marché du travail suivantes : la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers, le taux de remplacement moyen des allocations de chômage, le taux de couverture des conventions collectives et le degré de centralisation/coordination des négociations salariales (« corporatisme »). Il est possible de se faire une idée des résultats en se concentrant sur la fonction de réponse impulsionnelle au cours des quatre premières années qui ont suivi une baisse d'1 % du PIB dans différents contextes institutionnels. Plus précisément, cela illustre les fonctions de réponse impulsionnelle pour une augmentation d'un écart type de la politique ou de l'institution considérée par rapport à la fonction de réponse impulsionnelle qui est obtenue lorsque toutes les politiques et institutions sont maintenues dans la moyenne de l'OCDE. Les résultats ne sont pas indiqués pour les politiques ou les institutions qui n'ont pas d'effet significatif sur les indicateurs de résilience considérés.

Encadré 2.2. **Les politiques et les institutions du marché du travail : modèle empirique**

Pour analyser les effets à court et moyen terme des politiques et des institutions du marché du travail sur la résilience du marché du travail, les fonctions de réponse impulsionnelle sont déterminées à l'aide de l'estimateur de projection locale proposé par Jordà (2005). Cette méthode permet une estimation robuste des fonctions de réponse impulsionnelle en estimant directement leurs coefficients à chaque horizon temporal au lieu de les déduire indirectement des estimations d'un modèle dynamique spécifique tel que le modèle vectoriel autorégressif (VAR), ces dernières étant généralement plus sensibles aux erreurs de spécification.

Le rôle des politiques et des institutions du marché du travail quant à la résilience du marché du travail est examiné en mettant en relation la réaction du marché du travail aux chocs de production avec les différentes politiques adoptées par les pays. Étant donné que la plupart des politiques du marché du travail ne peuvent pas être déployées rapidement pour compenser l'effet négatif d'un choc global sur le marché du travail, la politique du marché du travail qui est en vigueur au moment du choc initial détermine la réaction du marché du travail. Cela signifie que la réaction du marché du travail ne tient pas compte des réformes qui ont eu lieu au lendemain de la crise, y compris des mesures temporaires prises en réponse à la crise. Plus précisément, le modèle empirique suivant est utilisé :

$$L_{ct+s} - L_{ct-1} = \gamma^s Y_{ct} + \sum_{j=1}^{J} \beta_j^s (Y_{ct} \bullet Str_{ct-1}^j) + \sum_{i=1}^{2} \delta_i^s X_{ct-i} + \alpha_c^s + \alpha_t^s + \varepsilon_{ct+s} \quad \forall s = 0,1,\ldots,S,$$

où L est la variable qui représente la situation du marché du travail, Y la variation du PIB, Str la politique du marché du travail qui était en vigueur au cours de l'année précédant le choc initial, X un vecteur de variables qui incluent les caractéristiques des politiques du marché du travail afin de prendre en compte les effets indépendants de chaque politique, la croissance du PIB afin de prendre en compte la conjoncture économique et les effets retardés de la variable dépendante afin de réduire la corrélation sérielle, α_c^s et α_t^s les effets fixes par pays et les effets fixes annuels. β_j^s représente la différence de périodes de réaction du marché du travail s après le choc initial dans différents contextes de politique du marché du travail au moment du choc initial.

L'analyse empirique porte sur les politiques et les institutions du marché du travail suivantes : la rigueur des dispositions sur la protection de l'emploi relatives au licenciement des travailleurs réguliers ; la générosité des allocations de chômage, en utilisant le taux de remplacement moyen qui tient compte du niveau et de la durée maximale d'indemnisation ; le taux de couverture des conventions collectives ; le degré de centralisation/coordination des négociations salariales[1]. L'analyse repose sur un panel non équilibré de données semestrielles se rapportant à la période 1986-2015 pour 22 pays de l'OCDE.

Cette analyse met à jour et élargit les précédents résultats rapportés dans OCDE (2012). Une différence importante est que l'analyse antérieure était conditionnée par l'évolution contemporaine de la production alors que la présente analyse est conditionnée uniquement par l'ampleur du choc de production initial. La présente analyse explique donc à la fois la réaction cyclique du chômage au choc initial et sa réaction structurelle à la suite d'effets d'hystérésis. Une autre différence est que la précédente analyse était limitée à la période antérieure à la récession alors que la présente analyse porte sur la crise et la période qui a suivi.

1. Ce paramètre est mesuré à l'aide d'un indicateur qui prend la valeur 1 pour les systèmes décentralisés et non coordonnés, et les valeurs 2 et 3 pour les degrés intermédiaires et élevés de centralisation/coordination (Bassanini et Duval, 2006 ; OCDE, 2004 et 2006). Voir le chapitre 4 de la présente publication pour un autre système de classification des systèmes de négociation salariale.

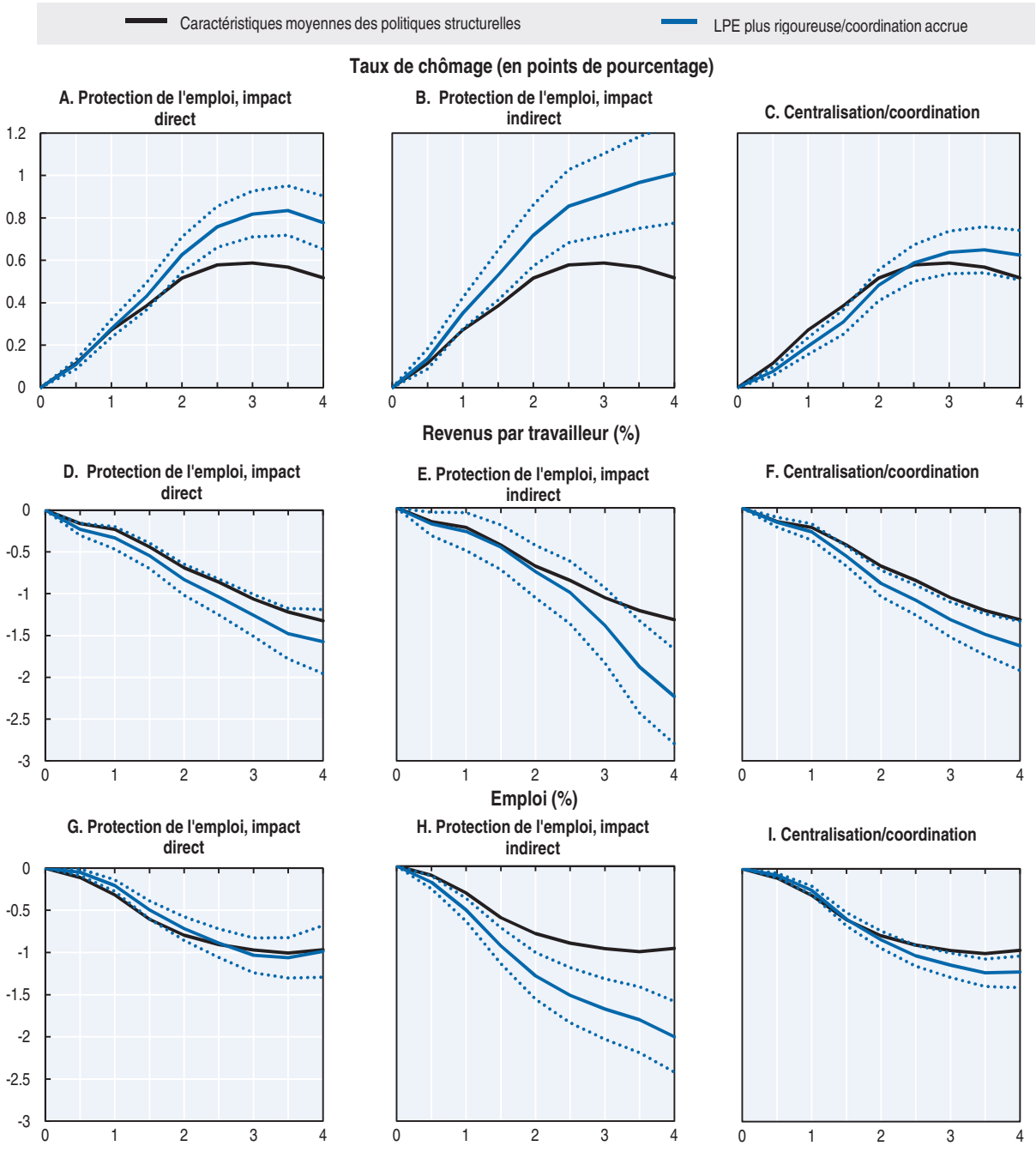
Les politiques du marché du travail déterminent la réaction du chômage aux chocs globaux

En s'appuyant sur l'expérience des cycles économiques observés depuis le milieu des années 80, l'analyse empirique révèle que, parmi les différentes politiques du marché du travail qui pourraient vraisemblablement avoir des incidences sur la résilience du marché du travail, seule la protection de l'emploi des travailleurs réguliers et la centralisation/coordination des négociations salariales ont un lien étroit avec la résilience du marché du travail (graphique 2.6). Le taux de remplacement moyen des allocations de chômage et la couverture des conventions collectives n'entraînent pas d'amplification ni d'atténuation significatives des chocs globaux à court et moyen terme[4].

- *La rigueur de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers tend à rendre les marchés du travail moins résilients*. L'analyse de l'impact de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers sur la résilience du marché du travail fait la distinction entre l'impact sur l'embauche et le licenciement des travailleurs réguliers (l'impact direct) et l'impact sur le recours à des travailleurs temporaires (l'impact indirect)[5]. L'impact direct de la protection de l'emploi tend à atténuer l'effet négatif sur l'emploi au début des crises économiques lorsque de nombreux emplois risquent d'être supprimés (partie G). Au cours de la période de reprise qui s'ensuit, l'impact direct atténue la baisse du chômage en diminuant les incitations à l'embauche de travailleurs en contrat à durée indéterminée (partie A). Les dispositions qui protègent les travailleurs réguliers contre le risque de perte d'emploi influent aussi indirectement sur la résilience du marché du travail en incitant les employeurs à recourir davantage aux travailleurs temporaires. La combinaison de dispositions rigoureuses sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers et de règles claires sur le recours aux travailleurs temporaires tend à donner lieu à une segmentation du marché du travail. Une incidence élevée du travail temporaire amplifie la réaction du chômage aux chocs qui touchent la demande agrégée (parties B et H). Les répercussions sur l'emploi et sur le chômage sont semblables, alors qu'il ne semble pas y avoir de lien étroit entre la réaction des salaires aux chocs globaux et la protection de l'emploi des travailleurs réguliers (partie E)[6, 7].
- *Des systèmes de négociation salariale centralisés/coordonnées peuvent faciliter l'ajustement du marché du travail à court terme, bien que leur impact quantitatif soit assez limité*[8]. Dans les pays dotés de systèmes de négociation salariale très centralisés/coordonnés, l'ajustement initial sur la marge d'emploi est atténué par rapport à celui des pays ayant des niveaux intermédiaires de centralisation/coordination et par rapport à celui des pays dotés de systèmes de négociation salariale décentralisés/non coordonnés (parties C et I) en favorisant l'ajustement accru sur la marge de rémunération (partie F)[9]. En règle générale, cela prend la forme de réductions du temps de travail assorties de baisses de rémunération et d'allègements du coût du travail plutôt que de réductions des salaires horaires, qui peuvent être plus démoralisantes dans la mesure où elles représentent une dévaluation du travail. L'adoption de systèmes de négociation salariale centralisés/coordonnés peut aider à faire mieux accepter ces ajustements par les travailleurs, à condition qu'ils soient ouverts et donc plus équitables[10]. Dans certains pays tels que la Suède, les réductions du temps de travail ne sont pas compensées, et entraînent donc des réductions proportionnelles de rémunération, tandis que dans d'autres pays tels que l'Allemagne et le Japon, des dispositifs de chômage partiel permettent de compenser partiellement les réductions du temps de travail. Ces dispositifs sont généralement plus développés dans les pays ayant des dispositions relativement rigoureuses en matière de protection de l'emploi, et ils exigent souvent la participation des partenaires sociaux (Hijzen et Venn, 2011 ; Hijzen et Martin, 2013).

Graphique 2.6. **Le rôle des politiques du marché du travail et des institutions dans la résilience du marché du travail**

Impact d'une baisse d'1 point de pourcentage du PIB selon les caractéristiques des politiques du marché du travail au cours des quatre années suivantes



Note : La ligne noire représente l'impact d'une baisse d'1 point de pourcentage de PIB sur le taux de chômage selon les caractéristiques moyennes des politiques structurelles. La ligne bleue représente l'estimation ponctuelle de l'impact d'une baisse d'1 point de pourcentage de PIB sur le taux de chômage lorsque la caractéristique de politique structurelle considérée augmente d'un écart-type, tandis que les lignes bleues en pointillés représentent l'intervalle de confiance à 90 % correspondant autour de la ligne bleue par rapport à la ligne noire.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594121

Au niveau macroéconomique, les systèmes de négociation collective davantage coordonnés/centralisés limitent l'impact à court terme des crises économiques sur le chômage, alors qu'il n'existe pas de lien de causalité entre l'importance de la négociation collective proprement dite, mesurée par la part des travailleurs couverts, et la résilience. L'encadré 2.3 résume les résultats d'une analyse microéconomique qui porte sur les effets de la nature et de la couverture des conventions collectives sur le comportement d'ajustement adopté par les entreprises en réponse à la récession. Ces résultats tendent à montrer que le fort taux de couverture des conventions négociées au niveau national/sectoriel (centralisées) ou multi-niveaux (négociées au niveau de l'entreprise et à des niveaux supérieurs) favorise l'ajustement en termes de bénéfices (salaires et temps de travail) plutôt qu'en termes d'emploi en réponse à des chocs économiques néfastes. Ces résultats concordent en grande partie avec les résultats macroéconomiques puisque tous ces résultats soulignent les effets bénéfiques potentiels des systèmes de négociation collective centralisés/coordonnés sur la résilience du marché du travail. Cependant, des travaux supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre comment les systèmes de négociation collective peuvent contribuer à rendre les marchés du travail plus résilients à court terme, et comment ils influent sur la performance du marché du travail à plus long terme[11].

Encadré 2.3. **Les conventions collectives et les ajustements au niveau des entreprises pendant la récession**

Cet encadré vise à analyser comment les conventions collectives ont influé sur le comportement d'ajustement des entreprises pendant la récession. À cette fin, les informations sur la nature et l'ampleur de la négociation collective par secteur sont combinées avec des données d'entreprises issues la base de données ORBIS. Cette base de données contient des informations issues des bilans des entreprises, y compris sur l'emploi et la masse salariale. Les informations sur les conventions collectives de chaque pays sont tirées de l'Enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires (ESS). Les informations sur les conventions collectives permettent d'évaluer le degré de couverture de quatre régimes de négociation différents, à savoir : i) la négociation collective qui a lieu exclusivement au niveau national ou sectoriel (« négociation centralisée ») ; ii) la négociation collective qui a lieu à la fois au niveau de l'entreprise et à des niveaux supérieurs (« négociation multi-niveaux ») ; iii) la négociation collective qui a lieu exclusivement au niveau de l'entreprise (« négociation intra-entreprise ») ; iv) la négociation individuelle (« absence de négociation collective »). Les informations sur la négociation collective renvoient à la situation au début de la crise et sont maintenues constantes au fil du temps pour éviter que la réponse endogène de la négociation collective à la crise ne biaise les résultats. L'analyse se rapporte à la période 2000-12 pour 15 pays de l'OCDE.

Le rôle des conventions collectives et le comportement d'ajustement adopté par les entreprises face à la récession sont analysés selon la méthode des doubles différences. Cela implique de rapporter les différences de taux de croissance moyen de l'emploi et des salaires au niveau de l'entreprise de la période antérieure à la crise (2000-08) et postérieure à la crise (2009-12) à la nature et au taux de couverture de la négociation collective. Plus précisément, le modèle suivant est estimé :

$$\Delta lnY_{ijct} = \sum_{l}\left(\beta^{l} CB^{l}_{cj} \bullet d_{t}^{post}\right) + \gamma \Delta lnY_{ijct-1} + \eta_{cj} + \eta_{jt} + \eta_{ct} + \varepsilon_{ijct}$$

où Y_{ijct} représente le taux d'emploi ou les salaires moyens au niveau de l'entreprise i, le secteur j, le pays c au cours de l'année t ; d_t^{post} est une variable indicatrice de la période postérieure à la crise qui prend la valeur 1 à partir de 2009 et sinon 0 ; CB^{l}_{cj} représente la couverture de la négociation collective par type l ; η_{cj}, η_{jt} et η_{ct} représentent les effets fixes par pays-secteur, par secteur-année et par pays-année visant à prendre en compte les caractéristiques pays-secteur invariables dans le temps, dont l'effet moyen de la négociation collective sur la performance de l'entreprise, les tendances sectorielles et les évolutions macroéconomiques[1].

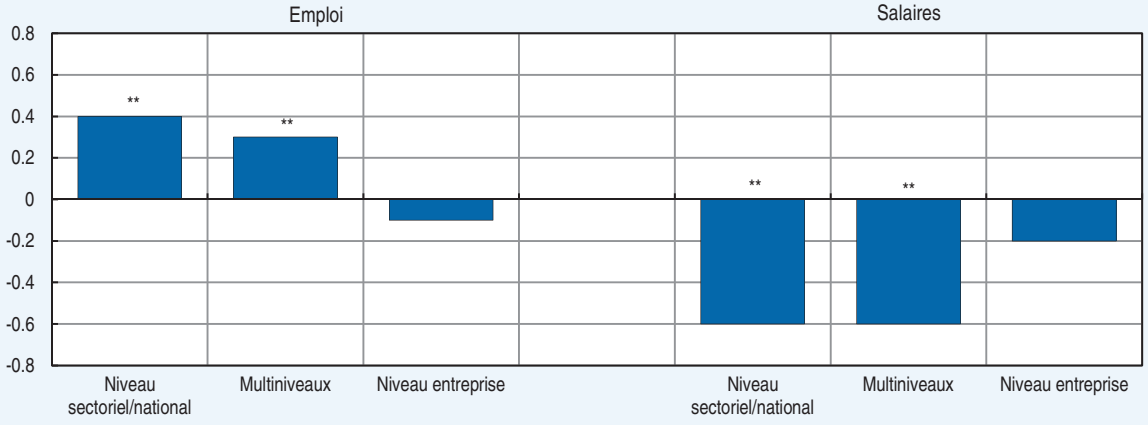
Encadré 2.3. **Les conventions collectives et les ajustements au niveau des entreprises pendant la récession** *(suite)*

L'une des différences majeures par rapport à l'analyse macroéconomique présentée dans le corps du texte est que la spécification actuelle porte directement sur le rôle de la couverture de la négociation collective pour chaque régime de négociation collective et non sur le rôle des différents régimes pour un niveau donné de couverture.

Les résultats tendent à montrer qu'au lendemain de la récession, les entreprises couvertes par des conventions collectives centralisées et multi-niveaux ont enregistré une croissance de l'emploi plus élevée que les entreprises où la négociation a lieu au niveau de l'entreprise et que les entreprises où il n'y a pas de négociation collective (les résultats sont exprimés en termes de différences par rapport à l'indicateur de référence « absence de négociation collective », graphique 2.7). Dans le même temps, les salaires ont diminué davantage dans les entreprises couvertes par des accords centralisés et multi-niveaux que dans les entreprises non couvertes. Une augmentation de 10 points de pourcentage du taux de couverture de la négociation centralisée ou multi-niveaux s'accompagne d'une augmentation de 0.3-0.4 point de pourcentage du taux de croissance de l'emploi et d'une réduction de 0.6 point de pourcentage du taux de croissance des salaires au niveau de l'entreprise au cours des quatre premières années de la récession. La négociation au niveau de l'entreprise ne s'accompagne pas d'un comportement d'ajustement aux chocs globaux différent de celui des entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention collective.

Graphique 2.7. **L'influence des conventions collectives sur le comportement d'ajustement des entreprises à la récession**

Différence en points de pourcentage entre la croissance antérieure à la crise et la croissance postérieure à la crise résultant d'une augmentation de 10 points de pourcentage de la couverture de la négociation collective par rapport à l'absence de négociation collective



Note: ***, **, * représentent la signification statistique à des niveaux de 1 %, 5 % et 10 % selon les erreurs standards qui sont groupées par pays et par secteur.
Source: Calculs de l'OCDE d'après la base de données ORBIS (2000-12) et l'Enquête sur la structure des salaires (2006).
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594140

Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que, dans un contexte de crise économique, il est plus facile de faire des concessions temporaires en matière de salaires ou de temps de travail lorsque les systèmes de négociation salariale sont ouverts et équitables. D'une part, les systèmes de négociation collective centralisés peuvent contribuer à réduire les coûts de transaction induits par la négociation de réductions temporaires de salaires et de temps de travail et, dans le cas des dispositifs de chômage partiel, ils peuvent faciliter leur mise en œuvre. D'autre part, ils peuvent contribuer à faire mieux accepter les concessions en matière de salaires et de temps de travail par les travailleurs en veillant à respecter l'équité et à éviter tout opportunisme.

1. L'analyse comprend les pays suivants : Belgique, République tchèque, Allemagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, Espagne et Royaume-Uni.

Le rôle de la politique budgétaire en matière de résilience du marché du travail

La politique budgétaire a des incidences directes sur la résilience du marché du travail de par les stabilisateurs automatiques et les mesures discrétionnaires, qui ont des répercussions sur la demande agrégée. Les stabilisateurs automatiques illustrent les ajustements des recettes et des dépenses budgétaires qui sont directement liés à la conjoncture, tels que la baisse des recettes issues de l'impôt sur le revenu et l'augmentation des dépenses allouées aux allocations de chômage en période de récession. Par conséquent, l'effet des multiplicateurs budgétaires automatiques sur la demande agrégée et sur la situation du marché du travail ne peut pas être estimé économétriquement. Afin d'estimer l'effet de la politique budgétaire sur la situation du marché du travail, l'analyse économétrique porte sur les modifications discrétionnaires de la politique budgétaire qui ne sont pas liées à la conjoncture. Dans la section 3, le multiplicateur d'emploi qui en résulte est ensuite appliqué aux évolutions réelles des soldes budgétaires pour évaluer les effets de la politique budgétaire prise dans son ensemble, y compris les effets des stabilisateurs automatiques, sur le chômage.

Les modifications discrétionnaires de la politique budgétaire qui ne sont pas liées à la conjoncture sont mesurées au moyen des erreurs de prévision obtenues par comparaison de l'évolution réelle des dépenses publiques discrétionnaires avec les prévisions correspondantes d'évolution des dépenses publiques qui ont été faites six mois plus tôt (encadré 2.4). Les

Encadré 2.4. **Modèle empirique de politique budgétaire**

L'identification de l'effet de la politique budgétaire sur la production et le chômage nécessite d'isoler les modifications de la politique budgétaire qui sont exogènes à la conjoncture. Les études existantes utilisent soit une démarche narrative (Romer et Romer, 2010 ; Ramey, 2011), soit une démarché basée sur les erreurs de prévision budgétaire (Blanchard et Perotti, 2002 ; Auerbach et Gorodnichenko, 2012). La démarche narrative utilise des données détaillées sur ce qui motive les changements légiférés, tandis que la démarche basée sur les erreurs de prévision interprète les modifications de la politique budgétaire dont les prévisionnistes professionnels n'ont pas anticipé le caractère exogène. L'interprétation de la politique budgétaire est surprenante sachant que la variable exogène repose sur l'hypothèse selon laquelle la politique budgétaire ne peut s'ajuster instantanément à la conjoncture en raison des délais d'application des mesures (par exemple, une mesure spécifique doit être définie, l'approbation budgétaire doit être obtenue, et des dispositions doivent être prises pour son application effective). Cette hypothèse nécessite de se concentrer sur la consommation publique, les investissements publics et les dépenses allouées aux PAMT, étant donné que les transferts publics et les impôts s'ajustent automatiquement à la conjoncture.

L'analyse économétrique présentée dans ce chapitre adopte la démarche basée sur les erreurs de prévision budgétaire. Le choc budgétaire est construit comme l'erreur de prévision de l'évolution des dépenses publiques, modulée par un PIB décalé. S'agissant de la consommation et de l'investissement publics, l'erreur de prévision peut être construite d'après les données historiques de la base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE* comme suit :

$$Fis_t = (\Delta G_t - E_{t-1}[\Delta G_t]) / GDP_{t-1},$$

où G_t représente les chiffres définitifs des comptes nationaux en ce qui concerne les dépenses budgétaires réelles (consommation ou investissement publics), $E_{t-1}[\Delta G_t]$ l'évolution prévisionnelle des dépenses budgétaires réelles pour la période t d'après les données

Encadré 2.4. **Modèle empirique de politique budgétaire** *(suite)*

historiques des *Perspectives économiques de l'OCDE* sur la période *t-1*, et GDP_{t-1} le chiffre définitif des comptes nationaux en ce qui concerne le PIB sur la période *t-1*. L'extrapolation de l'erreur de prévision des dépenses publiques par le PIB permet d'interpréter les coefficients estimés sur le choc budgétaire directement en tant que multiplicateurs budgétaires (Hall, 2009).

Les prévisions des dépenses allouées aux PAMT ne figurent pas dans la base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE*. Cependant, il est possible d'isoler la partie discrétionnaire des dépenses allouées aux PAMT en générant une série de prévisions hors échantillon pour cette catégorie de dépenses sur la période *t* au moyen de modèles de régression qui utilisent toutes les informations relatives à la période *t-1*, y compris les prévisions du PIB et du chômage issues des données historiques des *Perspectives économiques de l'OCDE* pour la période *t*. Cela est conforme à l'esprit des travaux menés antérieurement par Darby et Melitz (2008) et Furceri et Zdzienicka (2012).

La réaction de la production et du marché du travail aux chocs budgétaires exogènes à la conjoncture est modélisée à l'aide de l'estimateur de projection locale suivant (voir l'encadré 2.2 pour plus d'informations) :

$$R_{ct+s} - R_{ct-1} = \beta_L^s g(z_{ct}) Fis_{ct} + \beta_H^s \left[1 - g(z_{ct})\right] Fis_{ct} + \sum_{i=1}^{2} \delta_i^s X_{ct-i} + \alpha_c^s + \alpha_t^s + \varepsilon_{ct+s} \quad \forall s = 0,1,\ldots,S$$

où *R* représente le PIB réel ou la situation du marché du travail, *Fis* une estimation du choc budgétaire, *g(z)* une transition en douceur entre les cycles conjoncturels qui prend la forme $g(z_{ct}) = \frac{\exp(-\gamma z_{ct})}{(1+\exp(\gamma z_{ct}))}$, avec $\gamma = 1.5$, z_{ct} la prévision de la croissance du PIB d'après les données historiques des *Perspectives économiques de l'OCDE* publiées à *t-1*, *X* un vecteur de variables qui incluent les effets retardés de la variable dépendante, la croissance réelle du PIB et les dépenses publiques réelles, et enfin β_L^s et β_H^s la réaction du marché du travail au choc budgétaire discrétionnaire évalué au moment des alternances les plus extrêmes entre période de récession et période de forte expansion au sein de l'échantillon. Comme pour les politiques structurelles et les institutions, l'analyse repose sur un panel non équilibré de données semestrielles se rapportant à la période 1986-2015 pour 22 pays de l'OCDE.

prévisions de dépenses publiques proviennent des données historiques des *Perspectives économiques de l'OCDE*. L'hypothèse posée pour identifier l'effet de la politique budgétaire est donc que le délai d'application des mesures afférentes aux dépenses publiques est d'au moins six mois. Les chocs budgétaires sont calculés séparément pour la consommation publique et l'investissement public et sont modulés par un PIB décalé à des fins d'interprétation directe des effets sur la production et sur le marché du travail en tant que multiplicateurs budgétaires. Les effets des dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) sont également analysés. Bien qu'il n'y ait pas de prévisions officielles de l'OCDE en la matière, les erreurs de prévision sont construites a posteriori par comparaison de l'évolution réelle des dépenses actives avec les prévisions de dépenses actives d'après les informations disponibles au cours de la période précédente.

Comme pour les politiques structurelles et les institutions, l'impact des chocs budgétaires sur la résilience du marché du travail est analysé au moyen des fonctions de réponse impulsionnelle qui renseignent sur l'évolution du PIB ou du chômage en réponse à une impulsion des dépenses publiques au cours des quatre années suivantes. Les

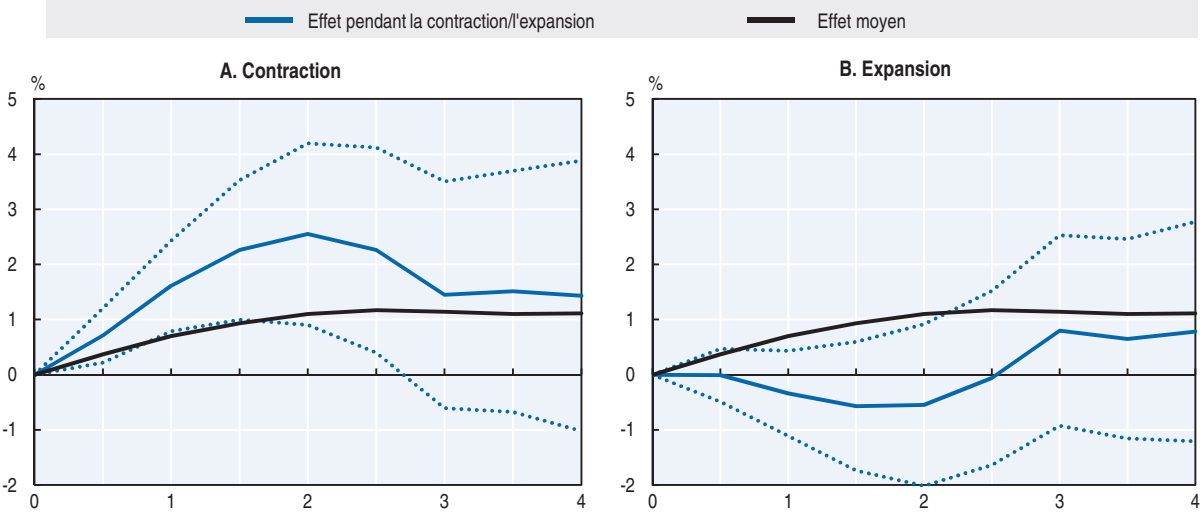
résultats sont rapportés en ce qui concerne l'impact moyen sur toute la durée du cycle conjoncturel ainsi que séparément en ce qui concerne l'impact en période de crise économique et de reprise.

L'effet de relance dû aux mesures budgétaires favorise la résilience du marché du travail en période de crise économique en stabilisant la demande agrégée

En moyenne, au cours du cycle conjoncturel, une hausse d'1 % de la part du PIB allouée aux dépenses budgétaires discrétionnaires augmente le PIB d'environ 1 % au bout de deux ans (graphique 2.8)[12]. Cela correspond à un multiplicateur budgétaire d'environ 1, ce qui se situe dans la gamme des estimations types rapportées dans la littérature par Gechert (2015) et Ramey (2016). L'impact à court terme estimé des dépenses budgétaires sur le PIB est fort en période de crise économique (partie A), mais nul en période d'expansion économique (partie B), ce qui confirme les données antérieures (Auerbach et Gorodnichenko, 2012, 2013). Bien que le multiplicateur budgétaire en période de crise économique (environ 2½ au bout de deux ans) se situe dans la gamme supérieure des estimations précédentes, une crise économique dans le contexte de la méthodologie actuelle correspond à la plus grande crise économique internationale au cours de la période d'échantillonnage. En période de crise plus modérée, le multiplicateur budgétaire est plus proche de la moyenne rapportée au cours du cycle conjoncturel.

Graphique 2.8. **Les dépenses publiques stabilisent la demande agrégée en période de crise économique**

Impact sur le PIB d'un choc au niveau des dépenses budgétaires représentant 1 % du PIB au cours des quatre années suivantes



Note : La ligne bleue représente l'estimation ponctuelle pendant les phases de contraction/d'expansion économique, tandis que les lignes en pointillés représentent l'intervalle de confiance à 90 % correspondant. La ligne noire représente l'estimation ponctuelle en moyenne au cours du cycle conjoncturel. Les dépenses publiques globales sont définies dans le cadre du présent document par la somme des dépenses de consommation et des dépenses d'investissement.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594159

L'impact différentiel des chocs au niveau des dépenses budgétaires qui se produisent au cours du cycle conjoncturel montre que les dépenses publiques supplantent les dépenses privées dans des proportions moins importantes en période de crise économique qu'en période d'expansion et qu'elles peuvent même stimuler les dépenses privées en améliorant

les perspectives de croissance future. En outre, la politique monétaire ne peut pas compenser l'effet de relance dû aux mesures budgétaires si le taux d'intérêt plancher est égal à zéro ou si l'inflation escomptée est inférieure à l'objectif, de sorte qu'un accroissement des anticipations d'inflation en réponse à l'effet de relance dû aux mesures budgétaires se traduit directement par une baisse des taux d'intérêt réels. Toutes choses égales par ailleurs, l'efficacité à court terme de la politique budgétaire en période de crise économique et son inefficacité en période d'expansion mettent en évidence la nécessité d'une politique budgétaire discrétionnaire contracyclique, à condition qu'elle puisse réagir suffisamment rapidement pour avoir l'impact souhaité sur l'activité économique.

En stabilisant la demande agrégée, les dépenses budgétaires discrétionnaires limitent l'augmentation du chômage au lendemain de chocs globaux négatifs (graphique 2.9). S'agissant de l'impact de la politique budgétaire sur le chômage, les principaux résultats sont les suivants :

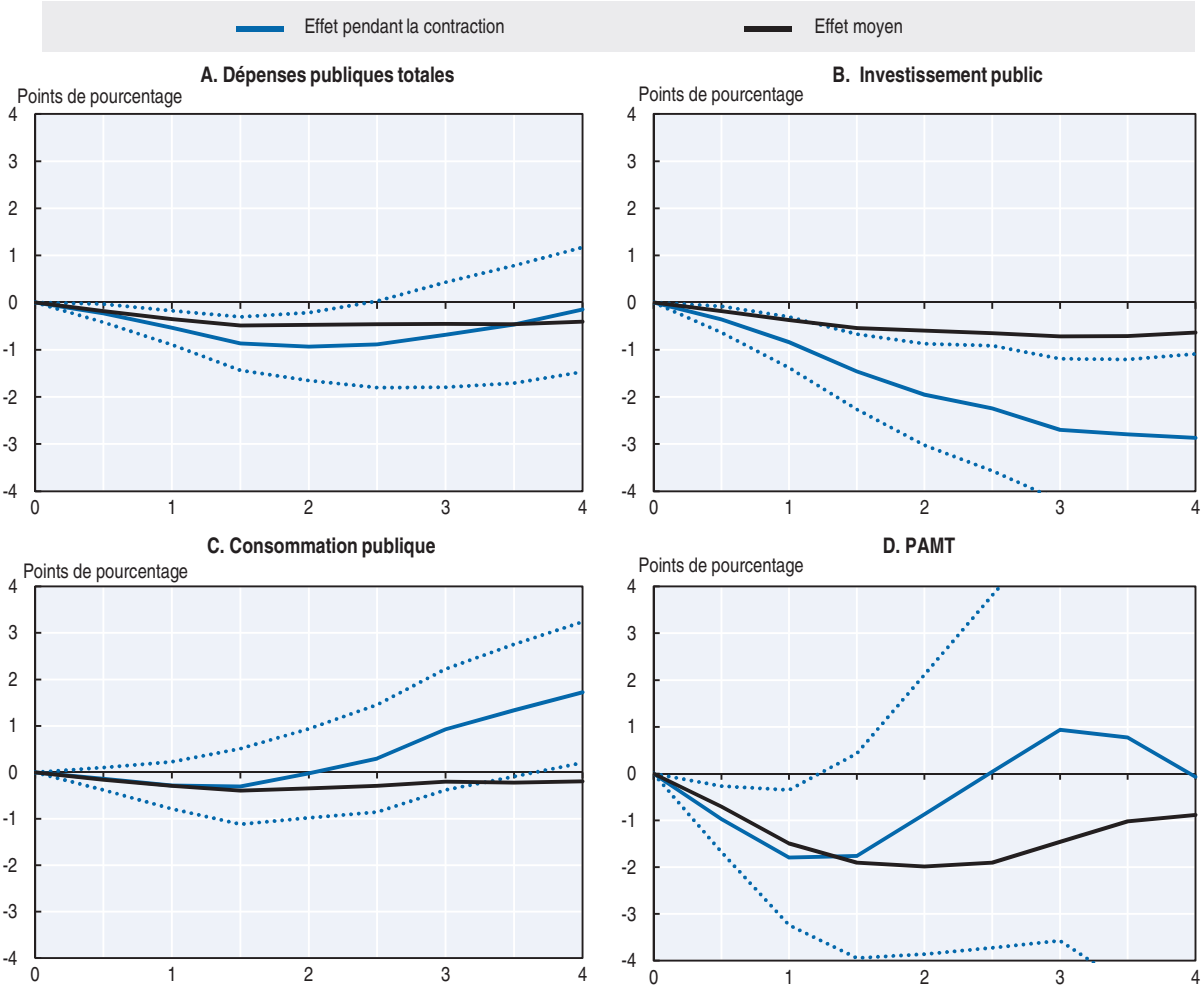
- *En moyenne au cours du cycle conjoncturel, un choc au niveau des dépenses publiques discrétionnaires représentant 1 % du PIB réduit le taux de chômage d'environ un demi-point de pourcentage (partie A)*. Étant donné un multiplicateur budgétaire d'environ un, la réactivité implicite du taux de chômage à une augmentation de la demande agrégée est d'environ la moitié. Cela correspond à la « loi » d'Okun, selon laquelle il existe une relation empirique stable entre la production et le chômage, en vertu de laquelle une baisse d'1 % de la production est associée à une augmentation d'un demi-point de pourcentage du taux de chômage (Okun, 1962)[13].
- *Le moment où se produisent les chocs au niveau des dépenses publiques influe sur leur efficacité à promouvoir la résilience du marché du travail*. Une augmentation des dépenses budgétaires globales réduit le taux de chômage en période de crise économique, mais pas en période d'expansion (partie A). L'impact maximal lors d'une grave crise économique se produit au bout de deux ans ; à ce moment-là, une augmentation d'1 % des dépenses publiques est associée à une réduction de près d'1 point de pourcentage du taux de chômage.
- *La composition des dépenses publiques est importante* (parties B et C). L'investissement public tend à avoir un impact à la fois plus important et plus persistant que la consommation publique sur le chômage. En outre, l'impact de l'investissement public sur le chômage est également plus sensible à la conjoncture, l'impact étant beaucoup plus important en période de récession qu'en période normale. En principe, cela pourrait refléter un afflux d'investissements privés sachant que les entreprises augmentent leurs investissements pour répondre à la demande agrégée accrue. Cependant, il existe une grande incertitude quant à l'ampleur exacte de la réduction du chômage induite par l'investissement public, comme le montrent les grands intervalles de confiance associés aux estimations[14].
- *Les dépenses publiques allouées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) réduisent considérablement le chômage à court terme* (partie D). Au bout d'un an, une augmentation d'1 % de la part du PIB réservée aux dépenses allouées aux PAMT réduirait le taux de chômage de près de 2 points de pourcentage alors que les dépenses publiques globales le réduirait de moins d'un demi-point[15]. Compte tenu de la part moyenne d'environ 0.5 % des dépenses allouées aux PAMT dans le PIB dans la zone OCDE, une augmentation d'1 % du PIB est extrêmement importante et ne peut être ni souhaitable ni faisable (encadré 2.5). Cependant, le résultat donne à penser que même des augmentations modestes des dépenses allouées aux PAMT peuvent contribuer de manière significative à réduire le chômage à court terme. Il laisse entendre également qu'une augmentation des dépenses

allouées aux PAMT pourrait se compenser partiellement en réduisant le coût global des allocations de chômage[16].

- *L'impact des dépenses allouées aux PAMT peut augmenter avec la générosité des allocations de chômage* (non présenté). Cela peut s'expliquer par le fait que les allocations de chômage fournissent un point de connexion entre les chômeurs et les conseillers des services publics de l'emploi (Fernandez et al., 2016). Sinon, cela pourrait refléter le rôle que jouent les politiques d'activation bien conçues s'agissant de contrer l'impact des allocations de chômage élevées et durables sur les incitations au travail (Bassanini et Duval, 2009 ; OCDE, 2006)[17].

Graphique 2.9. **Les dépenses publiques réduisent le chômage en période de crise économique**

Impact sur le taux de chômage d'un choc au niveau des dépenses budgétaires représentant 1 % du PIB au cours des quatre années suivantes



Note : La ligne bleue représente l'estimation ponctuelle pendant les phases de contraction économique, tandis que les lignes en pointillés représentent l'intervalle de confiance à 90 % correspondant. La ligne noire représente l'estimation ponctuelle en moyenne au cours du cycle conjoncturel.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO* et les Programmes du marché du travail, *https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP*.

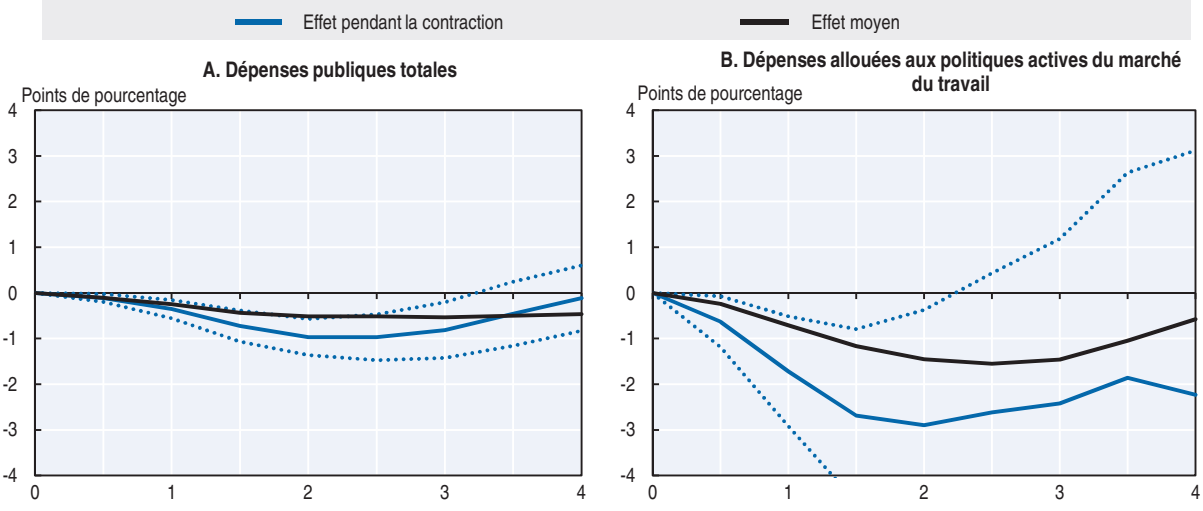
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594178

L'expansion budgétaire en période de récession réduit le risque d'hystérésis sur le marché du travail

En limitant la hausse du chômage en période de crise économique, l'effet de relance dû aux mesures budgétaires réduit non seulement le coût social de la crise, mais aussi le risque que l'augmentation cyclique du chômage ne devienne structurelle ou ne se traduise par une réduction semi-permanente de l'offre de main-d'œuvre. Le taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire la part de la population active sans emploi depuis un an ou plus, pourrait être le signe de changements à la fois quant à l'importance des obstacles structurels à l'emploi et au risque que les travailleurs se découragent de rechercher un emploi et sortent du marché du travail. Le graphique 2.10 montre que les dépenses budgétaires totales réduisent également le taux de chômage de longue durée. L'impact estimé des dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) est encore plus important et plus persistant que pour le chômage dans son ensemble. Cela peut dénoter la possibilité que les politiques actives du marché du travail profitent de manière disproportionnée aux chômeurs de longue durée ou aux chômeurs exposés au risque de chômage de longue durée (Andrews et Saia, 2017)[18].

Graphique 2.10. **Les dépenses publiques réduisent le chômage de longue durée en période de crise économique**

Impact sur le taux de chômage de longue durée d'un choc au niveau des dépenses budgétaires représentant 1 % du PIB au cours des quatre années suivantes



Note : La ligne bleue représente l'estimation ponctuelle pendant les phases de contraction économique, tandis que les lignes en pointillés représentent l'intervalle de confiance à 90 % correspondant. La ligne noire représente l'estimation ponctuelle en moyenne au cours du cycle conjoncturel. Le taux de chômage de longue durée correspond à la proportion de main-d'œuvre qui est au chômage depuis un an ou plus.
Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*, les Programmes du marché du travail, *https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP* et les Statistiques sur la population active, *www.oecd.org/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594197

L'efficacité de la politique budgétaire dépend certainement de facteurs propres à chaque pays

Si l'analyse ci-dessus donne une indication de l'efficacité moyenne des politiques budgétaires d'un pays à l'autre, les facteurs suivants entraînent certainement des degrés d'efficacité très hétérogènes d'un pays à l'autre :

Le degré d'ouverture aux échanges. Les multiplicateurs budgétaires sont généralement moins importants dans les économies très ouvertes, car la stimulation de la demande est davantage exposée au risque de déperdition, le niveau d'importation étant plus élevé que dans les économies fermées (Auerbach et Gorodnichenko, 2013 ; Barrell et al., 2012).

Le niveau de la dette publique. La politique budgétaire est généralement moins efficace dans les pays où la dette publique est élevée, car les ménages et les entreprises anticipent un futur resserrement budgétaire par l'augmentation des taux d'épargne (Favero et al., 2011 ; Ilzetzki et al., 2013).

Le régime de taux de change. Les pays à taux de change fixe ont tendance à avoir des multiplicateurs budgétaires plus importants, car l'évolution de la demande agrégée selon les partenaires commerciaux ne peut pas être compensée par des variations des taux de change nominaux (Ilzetzki et al., 2013).

La réponse de la politique monétaire. Les multiplicateurs budgétaires sont plus importants lorsque la politique monétaire ne répond pas à la stimulation de la demande par l'augmentation des taux d'intérêt, ce qui est généralement le cas lorsque le taux d'intérêt plancher est égal à zéro (Alesina et al., 2016, Woodford, 2011).

Les politiques et institutions du marché du travail. La politique budgétaire peut soutenir plus efficacement l'emploi dans les pays où les politiques et les institutions du marché du travail génèrent de la rigidité des salaires, car les stimulations de la demande peuvent se répercuter sur les salaires dans une moindre mesure que dans les pays dotés d'une meilleure flexibilité des salaires (De Ridder et Pfajfar, 2016).

3. Les effets des politiques du marché du travail et des politique budgétaires sur la résilience du marché du travail au lendemain de la récession

Cette section s'appuie sur les estimations de la section précédente pour simuler l'effet global des politiques structurelles et budgétaires sur la résilience du marché du travail au lendemain de la récession. Dans les simulations de politiques du marché du travail, les évolutions observées du PIB sont appliquées aux coefficients estimés dans la section précédente selon différentes hypothèses de politiques du marché du travail au début de la récession (moyenne réelle ou moyenne de l'OCDE). Dans les simulations de politiques budgétaires, les évolutions observées du PIB sont appliquées au multiplicateur budgétaire estimé des dépenses publiques selon différentes hypothèses d'évolution de l'équilibre budgétaire depuis le début de la récession (constante/réelle). Les simulations de politiques budgétaires tiennent compte du fait que le multiplicateur budgétaire est plus important en période de crise économique qu'en période d'expansion. Étant donné que le multiplicateur budgétaire a été estimé au moyen d'erreurs de prévision exogènes, il n'est pas influencé par le caractère endogène de l'équilibre budgétaire au cours du cycle conjoncturel. Toutefois, étant donné que les variations du solde budgétaire reflètent à la fois les stabilisateurs automatiques et les mesures discrétionnaires, l'effet global de la politique budgétaire sur le chômage aura tendance à être plus important dans les pays en récession.

Les simulations supposent implicitement que les effets des politiques du marché du travail et des politiques budgétaires sont identiques dans tous les pays. Cela signifie que l'analyse fait abstraction des caractéristiques propres à chaque pays qui peuvent faire en sorte que l'impact des politiques du marché du travail et des politiques budgétaires sur la résilience soit différent d'un pays à l'autre. Étant donné que les scénarios de simulation de

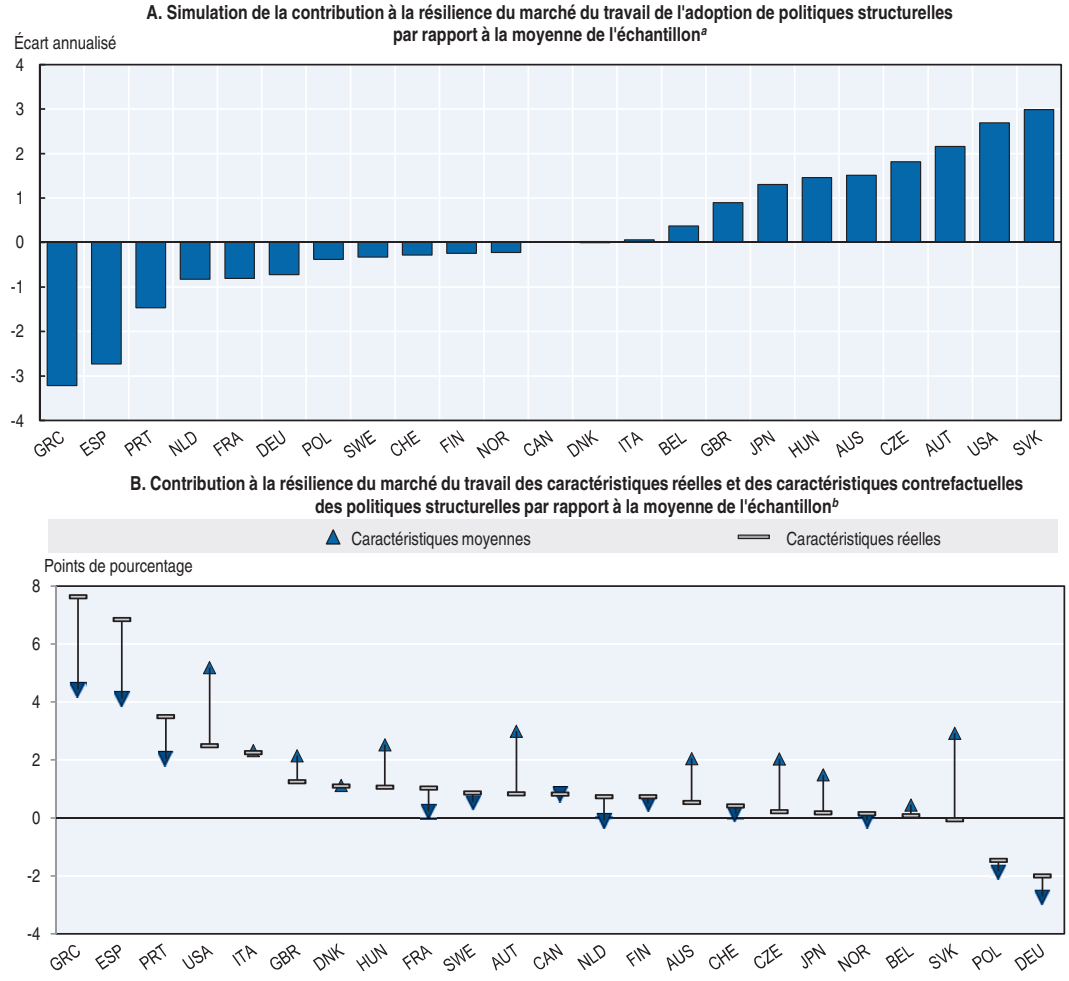
politiques du marché du travail et de politiques budgétaires ne sont pas comparables, ils ne peuvent pas être utilisés pour évaluer leur importance relative quant à la résilience du marché du travail.

La rigueur des dispositions sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers a eu tendance à réduire la résilience

Le graphique 2.11 donne une indication du rôle des politiques et des institutions du marché du travail en termes de résilience du marché du travail en renseignant non pas sur

Graphique 2.11. **Des dispositions rigoureuses en matière de protection de l'emploi des travailleurs réguliers ont tendance à réduire la résilience**

Écart annualisé du taux de chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise, 2008-15



a) Les barres représentent la variation de l'écart annualisé du chômage qui se produit lors du remplacement des caractéristiques réelles des politiques structurelles en 2007 par la moyenne de l'échantillon. Les simulations tiennent compte de l'effet direct de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers sur l'embauche et le licenciement de salariés et de son effet indirect sur l'incidence du travail temporaire ainsi que du rôle des systèmes de négociation collective coordonnés/centralisés d'après les estimations figurant dans le graphique 2.6.

b) Les « caractéristiques réelles » désignent l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise, tel qu'indiqué dans le graphique 2.2 ; les « caractéristiques moyennes » désignent non pas le résultat réel mais le résultat contrefactuel qui aurait été obtenu si les caractéristiques structurelles avaient été identiques à la moyenne de l'échantillon. Concrètement, cela implique d'ajouter la contribution simulée de ce changement de politique (partie A de ce graphique) à l'écart annualisé du chômage obtenu avec les caractéristiques réelles.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594216

la variation réelle mais sur la variation contrefactuelle de l'écart annualisé du chômage par rapport au taux préalable à la crise au cours de la période 2008-15 qui se serait produite si les caractéristiques de politique du marché du travail propres à chaque pays avaient été identiques aux caractéristiques moyennes dans la zone OCDE[19]. Les simulations tiennent compte uniquement des politiques et institutions du marché du travail qui ont joué un rôle statistiquement significatif en matière de résilience du marché du travail (voir la section 2). Il s'agit de la rigueur des dispositions sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers et de la nature des systèmes de négociation collective.

Les résultats de la simulation tendent à montrer que l'adoption des caractéristiques moyennes des politiques structurelles dans la zone OCDE avant la crise aurait considérablement réduit l'impact de la récession sur le chômage en Grèce, en Espagne et au Portugal, mais aurait considérablement augmenté le coût de la crise en termes de chômage en Autriche, en Australie, en République tchèque, en République slovaque et aux États-Unis (partie A). La plupart de ces changements reflètent les changements induits par les dispositions sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, à la fois de par leur effet direct sur l'embauche et le licenciement et de par leur effet indirect sur l'incidence du travail temporaire. Le degré de coordination/centralisation des systèmes de négociation collective joue généralement un rôle mineur.

Le rôle de la protection de l'emploi contribue à expliquer en partie la variation de la résilience du marché du travail d'un pays à l'autre. Les caractéristiques réelles ont eu tendance à réduire la résilience du marché du travail dans les pays où la crise a eu un fort impact sur le chômage (la Grèce, l'Espagne, par exemple), alors qu'elles l'ont augmentée dans les pays où l'impact sur le chômage a été faible (l'Australie, la République tchèque et la République slovaque, par exemple) (partie B).

Dans la plupart des pays, la politique budgétaire a contribué à la résilience du marché du travail

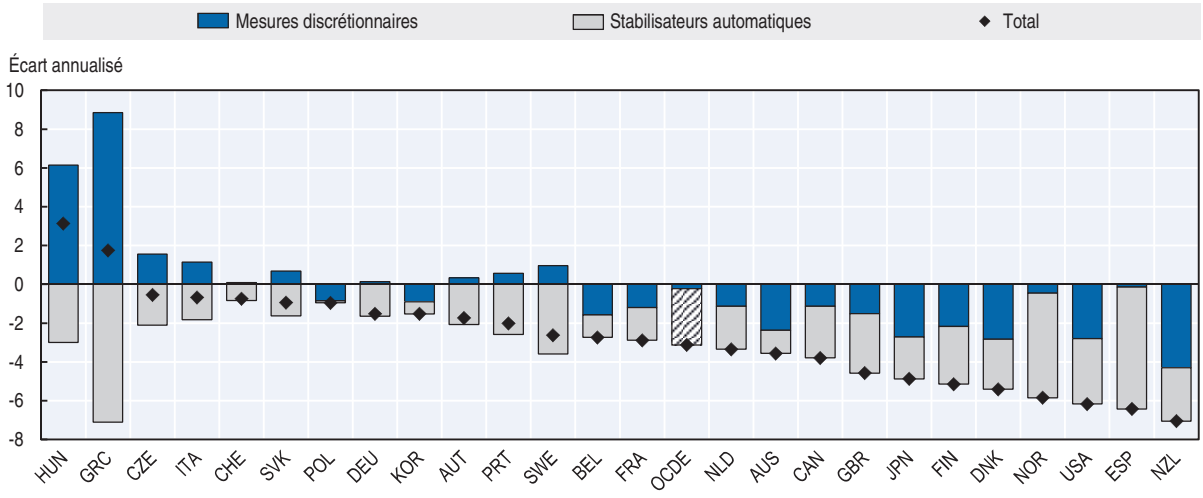
Les simulations de politiques budgétaires tiennent compte à la fois des mesures discrétionnaires et des stabilisateurs automatiques. Elles sont effectuées à l'aide des multiplicateurs budgétaires estimés pour les chocs au niveau des dépenses discrétionnaires en combinaison avec l'évolution réelle du solde budgétaire global et du solde budgétaire corrigé des variations conjoncturelles sur la période 2008-15. Cela suppose implicitement que le multiplicateur budgétaire estimé pour les dépenses discrétionnaires est similaire pour les autres composantes des revenus et des dépenses, y compris les modifications discrétionnaires du système fiscal et les stabilisateurs automatiques. Les études existantes montrent que l'impact de ces autres composantes sur la demande agrégée tend à être un peu plus faible que celui des dépenses budgétaires discrétionnaires (Alesina et al., 2016, Ramey, 2016). Par conséquent, il se peut que les simulations présentées dans cette section surestiment quelque peu l'impact des variations du solde budgétaire global et du solde budgétaire corrigé des variations conjoncturelles sur le chômage. En outre, le rôle variable de la politique budgétaire d'un pays à l'autre devrait être considéré comme indicatif sachant que les simulations ne reflètent pas les différences entre pays quant à l'efficacité de la politique budgétaire.

La plupart des pays ont laissé le solde budgétaire global se détériorer pendant la récession, ce qui a permis de soutenir la demande agrégée et de contribuer à la résilience du marché du travail (graphique 2.12, partie A). Cela s'explique essentiellement par les stabilisateurs automatiques tandis que la politique budgétaire discrétionnaire – mesurée en termes de solde budgétaire corrigé des variations conjoncturelles – les a complétés ou

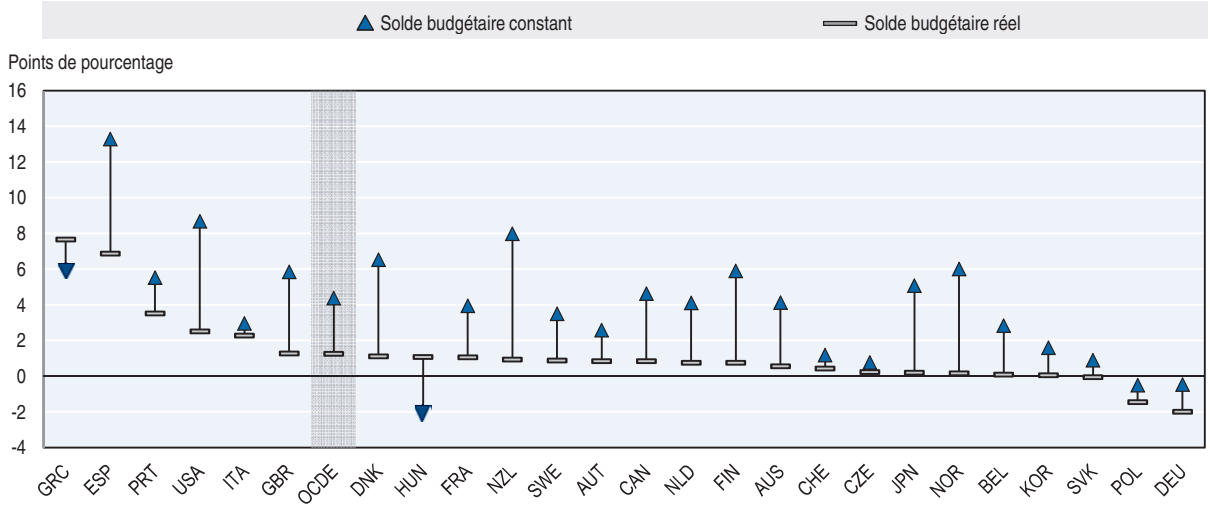
Graphique 2.12. **Les stabilisateurs automatiques ont contribué à la résilience du marché du travail**

Écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise, 2008-15

A. Simulation de la contribution de la politique budgétaire à l'écart annualisé du chômage, 2008-15[a]



B. Résilience du marché du travail à solde budgétaire global réel et à solde budgétaire global constant[b]



a) Le diamant représente l'effet estimé des variations du solde budgétaire global sur l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise. La barre bleue représente l'effet estimé des changements de politique budgétaire discrétionnaire, mesuré par le rapport du solde budgétaire corrigé des variations conjoncturelles, sur l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise. La barre grise représente l'effet estimé des stabilisateurs automatiques sur l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise en l'absence de changements de politique budgétaire discrétionnaire. Ces résultats sont obtenus par soustraction de l'effet de la politique budgétaire discrétionnaire de l'effet de la politique budgétaire dans son ensemble. Les simulations sont basées sur les estimations rapportées dans la partie A du graphique 2.9.

b) Le « solde budgétaire réel » désigne l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU d'avant la crise tel que rapporté dans le graphique 2.2 ; le « solde budgétaire constant » désigne le résultat contrefactuel qui serait obtenu en l'absence de toute variation du solde budgétaire global depuis le début de la récession. Concrètement, cela implique de soustraire la contribution simulée de la politique budgétaire (partie A de ce graphique) de l'écart annualisé du chômage obtenu avec les soldes budgétaires réels.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 100, *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594235

partiellement compensés. Un certain nombre de pays tels que la Nouvelle-Zélande et les États-Unis ont pris des mesures discrétionnaires pour stimuler la demande agrégée, soit en augmentant les dépenses publiques, soit en réduisant les recettes publiques pendant la crise. Dans ces pays, le solde budgétaire global s'est détérioré davantage que ce qui était

prévu par le libre fonctionnement des stabilisateurs automatiques, ce qui a contribué à la résilience du marché du travail. Dans les pays dotés d'une politique budgétaire discrétionnaire modérément restrictive pendant la crise, tels que la République slovaque et le Portugal, les stabilisateurs automatiques ont plus que compensé l'effet haussier des mesures discrétionnaires sur le taux de chômage. De nombreux pays de la zone euro ont renforcé leur politique budgétaire discrétionnaire au cours de la période 2011-12, mais dans la plupart de ces pays, ce durcissement n'a compensé que partiellement l'effet baissier de la relance budgétaire sur le taux de chômage pendant la crise. En partie, cela montre que le multiplicateur budgétaire estimé en période de crise est plus important qu'en période de reprise. Seules la Grèce, la Hongrie et l'Italie n'ont pas permis le libre fonctionnement des stabilisateurs automatiques en compensant entièrement les baisses automatiques du solde budgétaire global par un renforcement de leur politique budgétaire discrétionnaire.

La politique budgétaire a largement contribué à la résilience du marché du travail en moyenne, mais elle n'avait pas toujours de lien avec les tendances constatées d'un pays à l'autre (graphique 2.12, partie B). Les résultats de la simulation tendent à montrer que la politique budgétaire a réduit l'écart annualisé du chômage par rapport au NAIRU préalable à la crise au cours de la période 2008-15, avec un passage de plus de 4 points de pourcentage à environ 1 point de pourcentage dans la zone OCDE. Dans un certain nombre de pays particulièrement touchés par la crise, dont la Grèce, l'Italie et le Portugal, les stabilisateurs automatiques n'ont pas pu fonctionner pleinement. Cependant, dans un certain nombre d'autres pays qui ont été durement touchés par la crise, les stabilisateurs automatiques ont pu fonctionner, ce qui a contribué à la résilience du marché du travail. Dans l'ensemble, la similitude des niveaux de résilience du marché du travail, malgré des politiques budgétaires très différentes, tend à montrer que d'autres facteurs ont joué un rôle plus important que la politique budgétaire et permettent d'expliquer les tendances d'un pays à l'autre en matière de résilience du marché du travail.

Si les politiques structurelles et budgétaires expliquent en partie la variation de la résilience du marché du travail d'un pays à l'autre, cette variation demeure en grande partie inexpliquée. Cela tient probablement à l'absence de prise en compte de la nature du choc, à savoir s'il reflète essentiellement des problèmes intérieurs en matière de finances, de logement et dans le domaine du bâtiment (Espagne et États-Unis, par exemple), s'il est aggravé par une crise de la dette souveraine (Grèce, Portugal et Italie, par exemple) ou s'il provient essentiellement de l'étranger, avec un impact brutal mais de courte durée sur la demande d'exportations (Allemagne et Japon, par exemple). De plus, les simulations ne tiennent pas compte de la composition des recettes et des dépenses publiques, alors que la section 3 a montré que cet aspect était important. La modulation optimale des dépenses publiques allouées aux politiques actives et passives du marché du travail, des dépenses au titre des allocations de chômage et des dispositifs de chômage partiel au cours du cycle économique est analysée en détail dans l'encadré 2.5. Les dispositifs de chômage partiel se sont révélés particulièrement importants dans les pays qui ont plutôt bien résisté à la récession, comme l'Allemagne et le Japon (Hijzen et Martin, 2013)[20]. Enfin, l'analyse ne tient pas compte de toutes les évolutions en matière de politique structurelle, telles que la mise en œuvre progressive de stratégies d'activation dans de nombreux pays de l'OCDE. Cette mesure semble non seulement avoir contribué à faire en sorte que les taux de chômage soient historiquement bas au début de la crise mais aussi avoir aidé les personnes ayant perdu leur emploi à retrouver un travail plus rapidement que prévu pendant la crise (Allemagne, Suède et Royaume-Uni, par exemple).

Encadré 2.5. **La modulation des politiques du marché du travail au cours du cycle économique**

Cet encadré décrit dans quelle mesure les dépenses allouées aux politiques du marché du travail et aux politiques sociales réagissent aux crises économiques, et fournit une série de pistes de réflexion sur leur modulation optimale au cours du cycle économique.

Les dépenses au titre des allocations de chômage par chômeur sont demeurées stables dans l'ensemble pendant la récession, avec une élasticité proche de 1. Cela montre que les allocations de chômage constituent un important stabilisateur automatique. Dans la zone OCDE, la valeur réelle du soutien de la rémunération par chômeur a même légèrement augmenté dans la période qui a suivi la récession. L'augmentation plus que proportionnelle des dépenses au titre des allocations de chômage reflète vraisemblablement l'impact de la crise sur la composition des chômeurs et l'importance des mesures spécifiques prises par les gouvernements en réponse à la crise (mesures visant à promouvoir le recours aux dispositifs de chômage partiel ou à créer de nouveaux dispositifs, extensions de la durée maximale de versement des allocations de chômage ; extension des allocations de chômage aux travailleurs sous contrats non conventionnels). Les pays les plus favorables au prolongement temporaire de la durée de versement des allocations en période de récession sont ceux où les allocations sont peu généreuses. Cependant, il importe de juguler les effets négatifs de cette générosité accrue sur les incitations au travail. Cela peut se faire par l'intensification des politiques actives du marché du travail ; l'application d'un système de versement dégressif des allocations et la réintégration de mesures temporaires pour accroître la générosité ou le taux de couverture de l'indemnisation à partir du moment où le marché du travail se rétablit (OCDE, 2013, 2015).

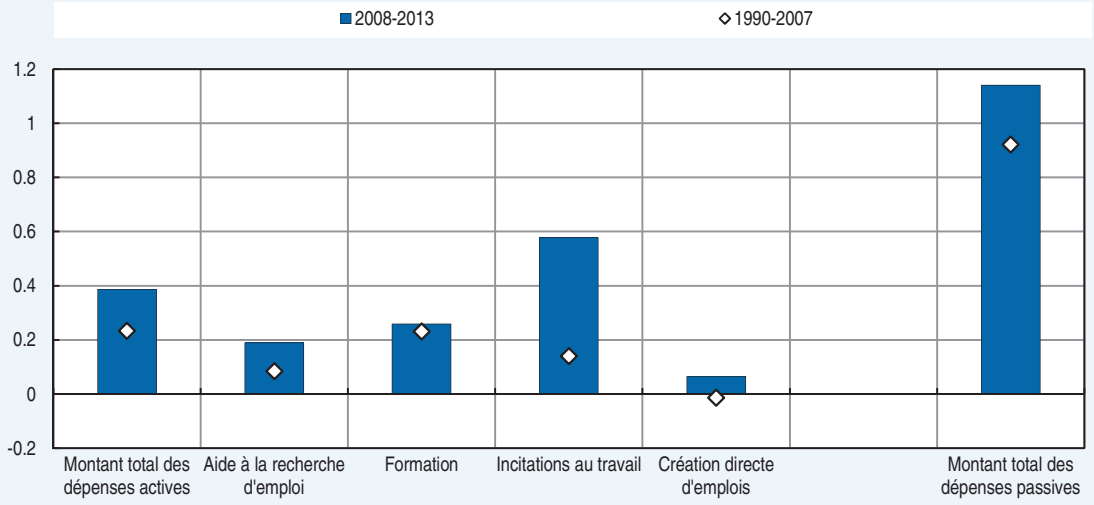
En revanche, les dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) n'ont réagi que faiblement à la hausse du chômage après la récession (graphique 2.13). Une hausse d'1 % du nombre de chômeurs a été associée à une augmentation de 0.4 % des dépenses allouées aux PAMT. Bien que ce montant soit près de deux fois supérieur à celui des épisodes de crise antérieurs, l'augmentation moins que proportionnelle des dépenses a malgré tout entraîné une forte baisse des ressources disponibles par demandeur d'emploi. Selon OCDE (2012), la valeur des ressources disponibles par chômeur a diminué de 20 % entre 2007 et 2010 en moyenne dans la zone OCDE. Une augmentation plus importante sera probablement nécessaire pour préserver le principe d'obligations mutuelles sur lequel reposent les régimes d'activation. Cela vaut particulièrement dans les pays où les allocations de chômage sont relativement généreuses et où l'accent est beaucoup mis sur les politiques d'activation pour maintenir les incitations au travail, ainsi que dans les pays où les allocations de chômage sont peu généreuses, mais où la durée d'indemnisation a été temporairement prolongée pour répondre à l'accroissement des besoins à la suite de la crise. Le fait de lier les budgets prévus pour les dépenses allouées aux politiques du marché du travail à la situation du marché du travail soulève une série de questions concrètes de mise en œuvre, à savoir par exemple si les mesures devraient être adoptées de façon ponctuelle ou automatique. Les règles automatiques peuvent se révéler un instrument efficace pour rendre les dépenses allouées aux PAMT plus sensibles au cycle économique en permettant une réponse plus rapide, plus prévisible et plus transparente. Cependant, les règles automatiques comportent également des inconvénients. Elles impliquent un élément de rigidité dans la manière dont la politique répond à l'évolution des circonstances, car elles sont construites sur la base d'événements passés et pourraient donc se révéler sous-optimales dans de nouvelles circonstances. Une solution pourrait consister à adopter des mécanismes semi-automatiques qui provoquent un ajustement de la politique dans des conditions prédéfinies, mais qui donnent un pouvoir discrétionnaire dans la conception de l'ajustement. Un certain nombre de pays de l'OCDE disposent d'ores et déjà de règles automatiques ou semi-automatiques pour rendre les dépenses allouées aux politiques du marché du travail plus sensibles à la situation du marché du travail. Il existe des systèmes modulables en fonction des circonstances pour les dépenses allouées aux PAMT en Australie, au Danemark et en Suisse, tandis que des systèmes d'allocations de chômage modulables en fonction des circonstances existent au Canada, au Chili, en Israël et aux États-Unis.

Encadré 2.5. **La modulation des politiques du marché du travail au cours du cycle économique** *(suite)*

Une difficulté particulière dans le contexte des PAMT est qu'il peut se révéler difficile de traduire les augmentations de financement en renforcement des capacités à court terme[1]. Les pays qui sont dotés d'un système d'indemnisation généreux et qui s'en remettent davantage au principe d'obligations mutuelles ont probablement les incitations les plus fortes pour maintenir les ressources disponibles par chômeur à un niveau à peu près constant pendant les périodes de taux de chômage cyclique élevé. En outre, il est plus probable qu'il s'agisse de pays disposant de l'infrastructure nécessaire pour traduire rapidement les augmentations de financement en renforcement des capacités tout en maintenant la qualité de service. La difficulté de renforcer les capacités des politiques du marché du travail peut expliquer pourquoi les dépenses au titre des aides à l'embauche (« incitations au travail »), qui sont faciles à accroître, ont augmenté plus fortement que les dépenses consacrées à d'autres catégories de dépenses allouées aux PAMT.

Graphique 2.13. **Réaction des dépenses allouées aux politiques du marché du travail aux évolutions du chômage**

Élasticité des dépenses par rapport au nombre de chômeurs, moyenne OCDE



Source: Calculs de l'OCDE d'après les Programmes du marché du travail, *https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594254

1. Cela peut expliquer pourquoi la présence de règles automatiques pour les dépenses actives du marché du travail n'a guère contribué à freiner la baisse des ressources disponibles par demandeur d'emploi pendant la crise.

Source : Ce graphique a été préparé avec des intrants de Rodrigo Fernandez.

Conclusions

L'analyse présentée dans ce chapitre tend à montrer que la politique budgétaire a joué un rôle important dans la stabilisation du marché du travail et la prévention de l'hystérésis au lendemain de la récession de 2008-09. La politique budgétaire semble être particulièrement efficace en période de récession, ce qui signifie que le fait de permettre aux stabilisateurs automatiques de fonctionner et de les compléter par des mesures discrétionnaires supplémentaires en période de récession peut contribuer à promouvoir la résilience du marché du travail. Toutefois, le recours à la politique budgétaire comme outil de stabilisation implique de disposer d'un espace budgétaire suffisant en période de récession. Le manque d'espace budgétaire explique pourquoi un certain nombre de pays particulièrement touchés

par la crise n'ont pas pu laisser les stabilisateurs automatiques fonctionner pleinement. Cela souligne l'importance de maintenir la dette publique à des niveaux raisonnables en période de reprise et de mettre en place des règles budgétaires institutionnelles suffisamment flexibles.

Les politiques structurelles et les institutions ont également un rôle à jouer dans la promotion de la résilience du marché du travail, en soutenant directement l'emploi en période de récession et en soutenant la demande agrégée. Un système de protection sociale bien conçu pour les travailleurs (c'est-à-dire une combinaison de protection efficace et de politiques d'activation efficaces) et des politiques d'activation qui réagissent fortement aux augmentations cycliques du chômage peuvent se révéler particulièrement efficaces. Non seulement ils réduisent directement le coût social des crises économiques en fournissant une garantie de ressources aux personnes qui ont perdu leur emploi et en facilitant leur retour à l'emploi, mais ils renforcent également les stabilisateurs automatiques en soutenant les niveaux de consommation des chômeurs. Des dispositifs de chômage partiel et des systèmes de négociation collective bien conçus peuvent favoriser la résilience du marché du travail en facilitant les ajustements des salaires et du temps de travail. En particulier, une meilleure coordination des conventions collectives intersectorielles et interentreprises peut contribuer à rendre les systèmes de négociation collective plus réceptifs à la conjoncture. Le fait d'éviter les grandes disparités en matière de protection de l'emploi entre les personnes en contrat à durée indéterminée et les personnes en contrat temporaire réduit le dualisme du marché du travail en limitant le recours excessif aux contrats temporaires, ce qui contribue à la résilience du marché du travail.

Si les politiques structurelles et budgétaires jouent un rôle important en matière de résilience du marché du travail, elles ne peuvent pas compenser totalement les effets des grands chocs globaux sur l'emploi. Par exemple, les pays qui ont enregistré les plus fortes hausses de chômage à la suite de la récession de 2008-09 étaient généralement ceux qui étaient touchés par une grave crise du logement, une grave crise bancaire ou une grave crise de la dette souveraine ayant entraîné des baisses importantes et persistantes de la demande agrégée et de l'emploi, tandis que les pays qui ont enregistré les hausses les plus faibles étaient généralement ceux ayant subi des chocs de demande extérieure transitoires. Cela démontre que les politiques structurelles qui n'ont pas de lien direct avec le marché du travail, notamment les règlements qui réduisent le risque de crises financières, peuvent avoir des effets non négligeables sur la résilience du marché du travail.

Les politiques structurelles et budgétaires qui favorisent la résilience du marché du travail ont également des effets bénéfiques sur la croissance à long terme, la performance de l'emploi et l'intégration. La stabilisation de la situation du marché du travail en période de crise économique permet non seulement de réduire le coût social de la crise, mais aussi d'atténuer le risque que les augmentations transitoires du chômage se traduisent par des hausses semi-permanentes du chômage et des baisses d'activité. En outre, les avantages d'une résilience accrue du marché du travail sont sûrement disproportionnés pour les travailleurs les plus vulnérables, dont les jeunes, les chômeurs de longue durée et les travailleurs temporaires.

Notes

1. La récession ne s'est pas produite au même moment et n'a pas eu la même durée dans tous les pays de la zone OCDE, et un certain nombre de pays (la Corée, la Pologne et l'Australie, par exemple) n'ont pas connu de récession au sens technique du terme, laquelle est définie comme au moins deux trimestres consécutifs de contraction de la production.

2. Le graphique est basé non pas sur les écarts cumulés mais sur les écarts annualisés pour faciliter l'interprétation. Comme la période de référence est 2008-15 pour tous les pays, cela n'a pas d'incidence sur le coût relatif de la crise d'un pays à l'autre.

3. Il convient de noter que, dans la mesure où les heures et les salaires dans la décomposition ci-dessus ne concernent que les salariés, la part du capital est implicitement définie comme 1 – la part des salaires dans le PIB de manière à prendre en compte les revenus mixtes. Une augmentation de la part du capital peut donc refléter en partie une augmentation du nombre de travailleurs indépendants plutôt qu'une augmentation des bénéfices.

4. Ces résultats concordent en grande partie avec ceux rapportés dans OCDE (2012).

5. À cette fin, l'analyse repose sur un fait stylisé bien connu dans la littérature, à savoir que l'incidence moyenne du travail temporaire est étroitement liée à la rigueur de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers d'un pays à l'autre, mais que ces deux éléments ne sont pas systématiquement liés au fil du temps (Boeri and Van Ours, 2013). Par conséquent, le degré moyen de rigueur de la protection de l'emploi d'un pays (ou « composante intersectorielle ») est utilisé comme instrument de mesure de l'incidence moyenne du travail temporaire afin de donner une indication de l'impact indirect de la protection de l'emploi sur la résilience du marché du travail par son impact sur la segmentation du marché du travail. La composante variable dans le temps de la protection de l'emploi (ou « composante intrasectorielle ») permet d'évaluer l'impact direct de la protection de l'emploi sur la résilience du marché du travail par son impact sur l'embauche et le licenciement.

6. Les résultats sont robustes, hormis en ce qui concerne les pays qui ont été particulièrement touchés par la crise et qui sont confrontés au dualisme de leur marché du travail (l'Espagne, par exemple).

7. Le fait que, dans les pays dotés de dispositions rigoureuses sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, les réactions de l'emploi et du chômage ne soient pas semblables à celles des pays dotés de dispositions moyennenement rigoureuses à horizon de quatre ans tend à montrer que la protection de l'emploi peut donner lieu à une hystérésis du marché du travail au lendemain de chocs globaux.

8. Les systèmes de négociation salariale centralisés/coordonnés peuvent être considérés comme des équivalents fonctionnels, car la coordination des unités de négociation a des chances de donner lieu à des négociations ouvertes qui permettent de prendre en compte la situation macroéconomique. La combinaison de la centralisation et de la coordination est parfois appelée le degré de corporatisme. Voir le chapitre 4 de la présente publication pour une discussion approfondie sur la centralisation et la coordination, ainsi que Blanchard et Wolfers (2000), OCDE (2006) et Traxler et Brandl (2012) pour des analyses du rôle qu'elles jouent en matière de flexibilité macroéconomique.

9. Les pays dotés de systèmes de négociation salariale décentralisés/non coordonnés ne semblent pas plus résilients ou moins résilients en termes de chômage que les pays ayant des niveaux intermédiaires de centralisation/coordination.

10. Voir Smith (2015) pour une comparaison des effets sur le bien-être des baisses de rémunération individuelles et des baisses de rémunération généralisées.

11. Y compris en analysant comment le degré de centralisation influe sur l'efficacité de la réallocation de la main-d'œuvre à moyen terme.

12. Dans le cadre du présent document, un choc global des dépenses publiques est défini comme la somme des chocs touchant la consommation publique et l'investissement public, excluant ainsi les transferts sociaux. Les chocs au niveau des dépenses d'activation ne sont pas inclus dans la mesure globale des dépenses budgétaires, car ils sont obtenus à partir d'un ensemble de données distinct et la construction des erreurs de prévision est différente. Cependant, cela ne devrait pas constituer une grande différence dans la pratique, car l'importance économique des dépenses actives par rapport à la consommation et l'investissement publics est très faible.

13. Actuellement, la question est de savoir si la loi d'Okun est restée stable pendant la crise financière mondiale. Malgré les affirmations selon lesquelles la relation entre le chômage et la production a changé aux États-Unis, les estimations récentes tendent à montrer que le PIB et le chômage prennent une orientation assez habituelle (Daly et al., 2014).

14. Ces résultats sont qualitativement compatibles avec les résultats d'Abiad et al. (2016).

15. Bien que l'impact à court terme des dépenses allouées aux PAMT sur le taux de chômage soit statistiquement différent de zéro, il n'est pas statistiquement différent de celui des dépenses globales, car il existe une grande incertitude quant à l'ampleur exacte de l'effet estimé des dépenses allouées aux PAMT.

16. Le montant total des dépenses allouées au titre des allocations de chômage en pourcentage du PIB s'élevait à 0.9 % dans la zone OCDE en 2009. Compte tenu du taux de chômage réel observé dans les pays de l'OCDE à l'époque (8 %), on peut constater qu'une augmentation d'1 % de la part du PIB réservée aux dépenses allouées aux PAMT entraîne une réduction de 0.2 % de la part des dépenses allouées au titre des allocations de chômage dans le PIB. Cela sous-entend un coût marginal des dépenses allouées aux PAMT de 0.8. Le coût marginal des dépenses allouées aux PAMT est considérablement plus faible (0.5 environ) dans les pays dotés d'un système d'allocations de chômage de portée plus générale et plus généreux (l'Autriche et les Pays-Bas, par exemple).

17. Cela prend généralement la forme d'une « démarche d'obligations mutuelles » où les demandeurs d'emploi perçoivent des allocations de chômage en échange d'une recherche active d'emploi et d'une participation aux politiques actives du marché du travail (des programmes d'accompagnement, de formation, de stage, par exemple). Cette démarche peut être appliquée par la menace de sanctions liées aux allocations, dont l'effet sur les incitations est d'autant plus fort si le système d'allocations est généreux.

18. Des résultats similaires ont été observés en ce qui concerne le taux d'activité. Cela tend à montrer que l'impact positif des dépenses allouées aux politiques actives du marché du travail ne reflète pas le rôle que jouent les systèmes d'activation plus rigoureux s'agissant de faire sortir les chômeurs de la population active et de les faire basculer dans l'inactivité.

19. Ce choix de démarche contrefactuelle suppose nécessairement que les politiques structurelles et les institutions ont augmenté la résilience du marché du travail dans environ la moitié des pays et qu'elles l'ont réduite dans l'autre moitié.

20. En outre, comme pour la politique budgétaire de manière plus générale, les dispositifs de chômage partiel ont beaucoup plus d'effet lorsque le recours à ces dispositifs est limité aux périodes de crise économique. Afin de limiter le recours aux dispositifs de chômage partiel aux périodes de crise économique, leur utilisation doit être très modulée en fonction de l'évolution de la conjoncture. Les facteurs qui peuvent contribuer à faire en sorte que l'adoption de ces dispositifs ne dure pas trop longtemps en période de reprise sont le fait d'obliger les entreprises à financer une partie du chômage partiel, de limiter la durée maximale des dispositifs de chômage partiel et d'obliger les travailleurs mis au chômage partiel à rechercher un emploi (Hijzen et Venn, 2011).

Références

Abiad, A., D. Furceri et P. Topalova (2016), « The Macro-economic Effects of Public Investment: Evidence from Advanced Economies », *Journal of Macroeconomics*, vol. 50, pp. 224-240.

Alesina, A. et al. (2016), « Is it the 'How' or the 'When' that Matters in Fiscal Adjustments? », *NBER Working Paper*, n° 22863, Cambridge, États-Unis.

Andrews, D. et A. Saia (2017), « Coping with Creative Destruction: Reducing the Costs of Firm Exit », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1353, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/bbb44644-en*.

Andrews, D., C. Criscuolo et P. Gal (2016), « The Best Versus the Rest: The Global Productivity Slowdown, Divergence across Firms and the Role of Public Policy », *OECD Productivity Working Papers*, n° 05, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/63629cc9-en*.

Auerbach, A. et Y. Gorodnichenko (2013), « Output Spillovers from Fiscal Policy », *American Economic Review*, vol. 103, n° 3, pp. 141-146.

Auerbach, A. et Y. Gorodnichenko (2012), « Measuring the Output Responses to Fiscal Policy », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 4, n° 2, pp. 1-27.

Barrell, R., D. Holland et I. Hurst (2012), « Fiscal Consolidation: Part 2. Fiscal Multipliers and Fiscal Consolidations », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 933, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9fdf6bs78r-en*.

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, n° 1, pp. 40-59.

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, *http://dx.doi.org/10.1787/702031136412*.

Blanchard, O. et R. Perotti (2002), « An Empirical Characterization of the Dynamic Effects of Changes in Government Spending and Taxes on Output », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 117, n° 4, pp. 1329-1368.

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. 1-33.

Boeri, T. et J. Van Ours (2013), *The Economics of Imperfect Labor Markets: Second Edition*, Economics Books, Princeton University Press, Edition 1, n° 10142.

Caldera-Sánchez, A. et al. (2016), « Strengthening Economic Resilience: Insights from the Post-1970 Record of Severe Recessions and Financial Crises », *Documents d'orientation du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 20, Éditions OCDE, Paris, *www.oecd.org/eco/growth/Strengthening-economic-resilience-insights-from-the-post-1970-record-of-severe-recessions-and-financial-crises-policy-paper-december-2016.pdf*.

Daly, M.C. et al. (2014), « Output and Unemployment Dynamics », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper*, n° 2013-32.

Darby, J. et J. Melitz (2008), « Social Expenditure and Automatic Stabilisers in the OECD », *Economic Policy*, vol. 23, n° 56. pp. 715-756.

De Ridder, M. et D. Pfajfar (2016), « Policy Shocks and Wage Rigidities: Empirical Evidence from the Regional Effect of National Shocks », Federal Reserve Board, novembre 2016, document non publié.

Favero, C., F. Giavazzi et J. Perego (2011), « Country Heterogeneity and the International Evidence on the Effects of Fiscal Policy », *NBER Working Papers*, n° 17272, Cambridge, États-Unis.

Fernandez, R. et al. (2016), « Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 192, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en*.

Furceri, D. et A. Zdzienicka (2012), « How Costly Are Debt Crises? », *Journal of International Money and Finance*, vol. 31, n° 4, Elsevier, pp. 726-742.

Gechert, S. (2015), « What Fiscal Policy Is Most Effective? A Meta-regression Analysis », *Oxford Economic Papers*, vol. 67, n° 3, pp. 553-580.

Hall, R.E. (2009), « By How Much Does GDP Rise if the Government Buys More Output? », *NBER Working Papers*, n° 15496, Cambridge, États-Unis.

Hijzen, A. et S. Martin (2013), « The Role of Short-Time Working Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 2, n° 1, pp. 1-31, Bonn, décembre.

Hijzen, A. et D. Venn (2011), « 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° 115, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en*.

Ilzetzki E., E.G. Mendoza et C.A. Vegh (2013), « How Big (Small?) Are Fiscal Multipliers? », *Journal of Monetary Economics*, vol. 60, pp. 239-254.

Jordà, Ò. (2005), « Estimation and Inference of Impulse Responses by Local Projections », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, pp. 161-182, mars.

OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr*.

OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr*.

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr*.

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006: Stimuler l'emploi et les revenus*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-fr*.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr*.

Okun, A.M. (1962), « Potential GNP & Its Measurement and Significance », *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section*, American Statistical Association, pp. 98-104.

Ollivaud, P. et D. Turner (2015), « The Effect of the Global Financial Crisis on OECD Potential Output », *OECD Journal: Economic Studies*, vol. 2014/1, pp. 41-60, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2014-5js64l2bv0zv*.

Ollivaud, P., Y. Guillemette et D. Turner (2016), « Links between Weak Investment and the Slowdown in Productivity and Potential Output Growth across the OECD », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1304, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlwvz0smq45-en*.

Ramey, V. (2016), « Macro-economic Shocks and their Propagation », *NBER Working Papers*, n° 21978, Cambridge, États-Unis.

Ramey, V. (2011), « Identifying Government Spending Shocks: It's All in the Timing », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 126, n° 1, pp. 1-50.

Romer, C.D. et D.H. Romer (2010), « The Macro-economic Effects of Tax Changes: Estimates Based on a New Measure of Fiscal Shocks », *American Economic Review*, vol. 100, n° 3, pp. 763-801.

Rusticelli, E., D. Turner and M. Cavalleri (2015), « Incorporating Anchored Inflation Expectations in the Phillips Curve and in the Derivation of OECD Measures of Equilibrium Unemployment », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1231, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2015-5jrp104kjgmr*.

Smith, J.C. (2015), « Pay Growth, Fairness, and Job Satisfaction: Implications for Nominal and Real Wage Rigidity », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 117, n° 3, pp. 852-877.

Traxler, F. et B. Brandl (2012), « Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macro-economic Performance », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, pp. 73-98.

Traxler, F., B. Kittel and S. Blaschke (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press, Oxford.

Woodford, M. (2011), « Simple Analytics of the Government Expenditure Multiplier », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 3, n° 1, pp. 1-35.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur les Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections (novembre 2016), *https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=EO*.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, *www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm*.

Base de données de l'OCDE sur les Programmes du marché du travail, *https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP*.

Chapitre 3

Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail

Ce chapitre présente les retombées qu'ont eues, ces 20 dernières années, deux mégatendances, les progrès techniques et la mondialisation sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, en mettant l'accent sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation. Ces deux phénomènes provoquent des bouleversements majeurs dans la vie des travailleurs et suscitent une inquiétude croissante : il est donc primordial, pour l'action publique, d'en analyser les causes profondes. Le chapitre présente dans un premier temps les principaux indicateurs de la diffusion des technologies, de la participation aux chaînes de valeur mondiales et de la pénétration des importations de pays partenaires clés, ainsi que les données les plus récentes sur la polarisation des emplois. Il analyse ensuite les liens entre polarisation des emplois et désindustrialisation, et s'appuie sur des techniques économétriques pour évaluer l'impact des technologies et de la mondialisation sur ces phénomènes. Il en ressort que ce sont les technologies qui sont le plus étroitement corrélées à la polarisation des emplois et à la désindustrialisation. Le rôle de la mondialisation est moins clairement défini, mais il semblerait que les échanges commerciaux ont concouru à la désindustrialisation. À partir de ces éléments, le chapitre décrit dans les grandes lignes les principaux moyens d'action pour aider les travailleurs à s'adapter aux mutations du marché du travail et à tirer parti des progrès techniques.

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.

Principaux résultats

Ce chapitre analyse l'incidence des progrès technologiques et de la mondialisation sur la structure des marchés du travail dans les pays de l'OCDE au cours des 20 dernières années. Il s'efforce notamment de déterminer l'influence de ces deux mégatendances sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation. La polarisation des emplois se traduit par une diminution de la part des emplois moyennement qualifiés et rémunérateurs par rapport à celle des emplois plus qualifiés et rémunérateurs ou moins qualifiés et moins rémunérés. La désindustrialisation consiste en un transfert de l'emploi de l'industrie manufacturière au secteur des services. Ces phénomènes suscitent beaucoup d'anxiété chez les travailleurs des pays de l'OCDE car ils sont associés à des suppressions d'emplois, à un creusement des inégalités et à une contraction de la classe moyenne. Il est essentiel, pour faire des choix politiques, d'en comprendre l'origine. Le chapitre se concentre donc plus particulièrement sur trois facteurs clés qui sont au cœur du débat sur l'action à mener depuis quelques années : la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) ; l'importance croissante des chaînes de valeur mondiales (CVM) ; et l'augmentation spectaculaire des importations en provenance de Chine depuis l'accession de ce pays à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2001.

Les principaux résultats sont les suivants :

- Au cours des deux dernières décennies, le phénomène de la polarisation des emplois, c'est-à-dire du recul de la part des emplois moyennement qualifiés par comparaison avec celles des emplois hautement et peu qualifiés, a touché toutes les régions considérées.
- La désindustrialisation (le redéploiement des emplois du secteur manufacturier vers le secteur tertiaire) contribue à hauteur d'un tiers à la polarisation, les deux tiers restants étant imputables à l'évolution de la structure des professions à l'intérieur des secteurs d'activité.
- L'utilisation croissante des TIC est associée à une augmentation de la part des professions très qualifiées par rapport à celle des professions moyennement qualifiées dans le secteur manufacturier.
- Plus le recours aux TIC est important, plus la croissance globale de l'emploi dans le secteur manufacturier est lente. Le développement des TIC n'influe pas sur l'emploi dans le secteur des services, et n'a globalement guère d'effet sur la progression de l'emploi à l'échelle de l'économie.
- On n'observe pas de corrélation évidente entre la mondialisation (la participation des pays aux chaînes de valeur mondiales ou la pénétration des importations en provenance de Chine par exemple) et l'évolution de la structure professionnelle au sein des secteurs dans l'OCDE.
- Rien ne prouve que l'intégration aux CVM diminue la croissance relative des différents secteurs ; il ressort toutefois de données provisoires que la pénétration grandissante des importations chinoises a contribué au recul de l'emploi dans le secteur manufacturier, mais pas dans celui des services.

- Enfin, le chapitre fait état de certains éléments qui permettent de penser que les institutions du marché du travail – les syndicats, le salaire minimum et la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi par exemple – influent sur la façon dont la technologie et la mondialisation agissent sur la structure du marché du travail. Les résultats de l'analyse donnent notamment à penser que plus la législation sur la protection de l'emploi est stricte, plus les TIC et les CVM influent sur la polarisation des emplois, tandis que l'existence de syndicats puissants réduit les effets des TIC sur la polarisation des emplois peu qualifiés.

En s'appuyant sur ces constats, le chapitre propose une série d'actions à mener pour aider les travailleurs à faire face aux mutations actuellement à l'œuvre sur le marché du travail. Ces mesures se résument comme suit :

Développer les compétences de demain

- Les responsables de l'action publique doivent veiller à ce que la formation initiale, y compris au niveau préscolaire, permette aux élèves d'acquérir des compétences solides à l'écrit, en mathématiques et en résolution de problèmes, mais aussi les compétences de base dans le domaine des TIC et des compétences non techniques, en accordant une attention particulière aux catégories les plus défavorisées de la population, qui restent généralement en retrait en termes d'acquisition, d'utilisation et d'adaptation des compétences au cours de la vie active.
- Les systèmes d'enseignement et de formation doivent mieux évaluer et anticiper l'évolution des besoins en compétences afin d'adapter les programmes et d'orienter les élèves vers les filières qui offrent de bons débouchés sur le marché du travail.
- Il importe également de reconnaître que de nombreuses compétences s'acquièrent en dehors des établissements d'enseignement et de formation. Il convient donc de développer les possibilités de formation en entreprise, qui offrent l'avantage de fournir une formation directement axée sur les besoins des employeurs et sur les intérêts des travailleurs et de dispenser les compétences non techniques qui sont difficiles à enseigner dans le cadre scolaire.
- Même lorsque les travailleurs sont suffisamment qualifiés, l'utilisation inefficiente et l'inadéquation de leurs compétences peuvent plomber la productivité et la compétitivité. Sur ce point, il faut impérativement encourager le recours aux pratiques de travail à haut rendement (PTHR) et d'améliorer la validation des compétences acquises sur le lieu de travail.
- La forte proportion de travailleurs n'ayant pas, ou peu, de compétences numériques, surtout parmi les cohortes âgées, témoigne de la nécessité de développer la formation continue et d'en renforcer l'efficacité pour qu'ils puissent mieux s'adapter à l'évolution constante des besoins en compétences. Cela suppose de renforcer les incitations offertes aux salariés et aux entreprises pour encourager la reconversion et le développement des compétences. Les programmes de formation doivent être aisément accessibles, et pas nécessairement liés à la situation du travailleur au regard de l'emploi ou de l'entreprise. Il faut prêter une attention particulière aux travailleurs peu qualifiés, dont les programmes de formation en cours d'emploi font généralement peu de cas.
- Les nouveaux moyens qu'offre le numérique pour créer une infrastructure pédagogique innovante peuvent améliorer les programmes de formation continue et de formation des adultes. En dépit de leur potentiel, les cours en ligne ouvert et massif (MOOC) et les ressources éducatives en libre accès (REL) demeurent sous-utilisés ; pour qu'ils puissent

démontrer tout leur efficacité, il faut d'abord résorber le déficit de compétences numériques fondamentales et procéder aux investissements voulus dans l'infrastructure numérique.

Des mesures d'activation et de protection sociale pour aider la population à faire face à des mutations déstabilisantes

- Les régimes de prestations sociales doivent être définis en parallèle à des mesures d'activation de manière à maximiser les chances de retour à l'emploi et de réduire au minimum les contre-incitations au travail, notamment dans le cas délicat des travailleurs en milieu de carrière que l'évolution structurelle de l'économie prive de leur emploi et qui doivent changer de secteur ou de métier.
- Pour être efficaces, les mesures d'activation doivent : i) inciter les demandeurs d'emploi à rechercher activement du travail ; ii) améliorer leur employabilité ; et iii) élargir les possibilités qui leur sont offertes de trouver et de conserver un emploi adapté.
- Dans toute la mesure du possible, elles doivent aussi être préventives, autrement dit tenir compte des mégatendances actuelles et du risque probable de pertes d'emplois dans les différents secteurs, et fournir aux travailleurs des informations et une aide à la réinsertion adaptées avant même que leur emploi ne soit supprimé (pendant la période de préavis précédant un licenciement collectif par exemple).
- L'adaptation des régimes de protection sociale au nouvel univers du travail appellera des réformes fondamentales. Il faudrait en particulier lier les droits à prestations aux personnes et non aux emplois qu'elles occupent pour qu'ils soient transférables d'un emploi à l'autre.
- Certains pays réfléchissent par ailleurs à la mise en place d'un revenu minimum garanti, à savoir une prestation qui remplacerait toutes les autres formes de transferts publics sans être assortie d'une condition de ressources ou d'une obligation d'activité. Cette solution pourrait toutefois se révéler très coûteuse, et une analyse minutieuse de ses effets sur les incitations au travail s'impose. Certains pays expérimentent déjà le revenu minimum garanti ou prévoient de le faire, sous différentes formes ; les résultats de ces expériences fourniront des données utiles pour juger de l'efficacité d'un tel outil.

Introduction

Les mutations technologiques et la mondialisation exercent une influence déterminante sur le monde d'aujourd'hui. La mondialisation consiste à approfondir l'intégration des facteurs de production entre pays. Les nouvelles technologies et les progrès de la numérisation influent profondément sur de nombreux aspects de la vie ; en complétant le travail des salariés et en autorisant l'automatisation de certaines tâches, elles ont radicalement transformé les processus de production. Elles ont aussi considérablement réduit les coûts de transaction liés à la communication et à la coordination à l'échelle mondiale, ce qui a permis une fragmentation verticale de la production industrielle qui tire pleinement profit du savoir-faire et des avantages comparatifs de différents pays à chaque étape de la production. Surtout, en stimulant l'innovation, en augmentant la productivité et en abaissant les coûts de production, ces deux phénomènes ont favorisé la croissance économique et amélioré le bien-être global. En revanche, ils sont aussi à l'origine d'évolutions rapides du marché du travail qui créent de graves difficultés pour les travailleurs, les entreprises et les pouvoirs publics.

Ces dernières décennies, les structures professionnelles et sectorielles des marchés du travail de l'OCDE ont connu de profondes transformations. Un processus de désindustrialisation – qui s'est traduit par des transferts massifs d'emplois du secteur manufacturier vers celui des services – est intervenu en parallèle à un processus de polarisation des emplois, qui fait que le nombre d'emplois moyennement rémunérés et qualifiés a diminué par rapport à celui des emplois peu et bien rémunérés. Ce sont là des changements fondamentaux, qui provoquent des bouleversements majeurs dans la vie des travailleurs et soulèvent trois problèmes de poids pour l'action publique. Le premier est le redéploiement de l'emploi entre professions et secteurs qui en résulte, et qui met les travailleurs face au risque de perdre leur emploi et de devoir ensuite opérer une transition difficile vers un emploi dans une autre profession ou un autre secteur. Même ceux qui sont en mesure de conserver leur emploi sont souvent confrontés à une évolution de la demande de compétences qui exige une reconversion. Le deuxième problème tient au lien entre le développement du secteur tertiaire et le ralentissement de la croissance de la productivité, qui peut freiner l'amélioration du niveau de vie (OCDE, 2015a ; Goos et al., 2016). Enfin, les évolutions divergentes de la demande de compétences dérivant de la transformation des structures sectorielles peuvent influer sur l'évolution des inégalités dans le temps (Acemoglu et Autor, 2011). Pour définir des mesures adaptées à cet égard, il faut comprendre les facteurs à l'origine des transformations structurelles du marché du travail.

Selon de nombreuses études, l'aptitude croissante de la technologie à effectuer des tâches répétitives aisément codifiables est un moteur essentiel de la polarisation des emplois (Goos et al., 2014). Plusieurs ont également signalé que la diffusion accélérée de robots intelligents pourrait bientôt provoquer plus de destructions que de créations d'emplois, et ainsi créer un chômage technologique (Brynjolfsson et McAfee, 2011 ; Mokyr et al., 2015). Arntz et al. (2016) ont toutefois abouti à des conclusions moins alarmistes. Dans le même temps, la délocalisation de la production vers des pays où les coûts de la main-d'œuvre sont plus bas a alimenté les inquiétudes croissantes quant aux effets négatifs de la mondialisation dans les pays développés. L'apparition de nouveaux acteurs, de plus en plus intégrés aux CVM, a intensifié ces craintes. L'ouverture de la Chine à l'économie de marché et son accession à l'Organisation mondiale du commerce, notamment, ont bénéficié aux consommateurs du monde entier au travers de la baisse des prix, mais ont aussi été concrètement liées au recul de l'emploi dans le secteur manufacturier des pays avancés (Autor et al., 2016), et à la polarisation des emplois en particulier (Keller et Utar, 2016). La Chine est récemment devenue le premier exportateur mondial, devant les États-Unis et l'Allemagne (OMC, 2015).

Peu d'études ont analysé simultanément l'influence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation, et celles qui l'ont fait se sont généralement intéressées à des pays isolés, sans tenir compte du rôle des facteurs géographiques et institutionnels. Ce chapitre exploite les données sectorielles de 22 pays de l'OCDE sur les 20 dernières années pour examiner le lien entre polarisation des emplois et désindustrialisation, et pour évaluer le rôle de la technologie et de la mondialisation dans ces mutations structurelles[1]. Le chapitre s'inspire de nombreux ouvrages, dont des contributions récentes de l'OCDE (Marcolin et al., 2016 ; OCDE, 2016g par exemple). L'élément central de l'analyse consiste toutefois en de nouvelles observations empiriques qui prolongent les travaux de Breemersch et al. (2017). Plusieurs sources de données sont regroupées pour mesurer la diffusion des technologies et deux récentes évolutions des structures d'échanges internationaux, à savoir l'intégration dans les CVM et

la pénétration des importations chinoises. Comme les retombées de la technologie et des échanges ne sont pas inévitables, mais peuvent être influencées par les politiques, le chapitre examine également l'éventuelle fonction médiatrice des institutions du marché du travail, et utilise pour ce faire des informations relatives au rôle de la négociation collective – représenté par le taux de syndicalisation –, au salaire minimum, et à la législation sur la protection de l'emploi (LPE).

Le reste du chapitre est structuré comme suit. La section 1 présente des données récentes sur la polarisation des emplois et sur les indicateurs clés de la mutation technologique, de la participation aux CVM et de la pénétration des importations chinoises dans les différents pays. La section 2 fait ensuite appel à des techniques économétriques pour évaluer l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation. La dernière section recense les principaux outils stratégiques pour aider les travailleurs à s'adapter aux transformations en cours du marché du travail et à tirer parti des progrès techniques et du renforcement de l'intégration économique internationale.

1. La mutation structurelle du marché du travail

Ces dernières décennies, la structure par profession des marchés du travail des pays de l'OCDE a considérablement évolué. L'une des transformations les plus visibles est l'accentuation de la polarisation sur les emplois très qualifiés et très rémunérateurs d'une part, et sur les emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs de l'autre. Elle est allée de pair avec une numérisation et une automatisation rapides, et le renforcement de l'intégration mondiale des processus de production. Cette section donne une vue d'ensemble de l'évolution de la structure des professions en liaison avec les progrès techniques et la mondialisation intervenus au cours des décennies écoulées, et analyse les liens complexes entre ces phénomènes et les inégalités salariales. La section suivante examinera plus en détail le lien entre polarisation des emplois et désindustrialisation.

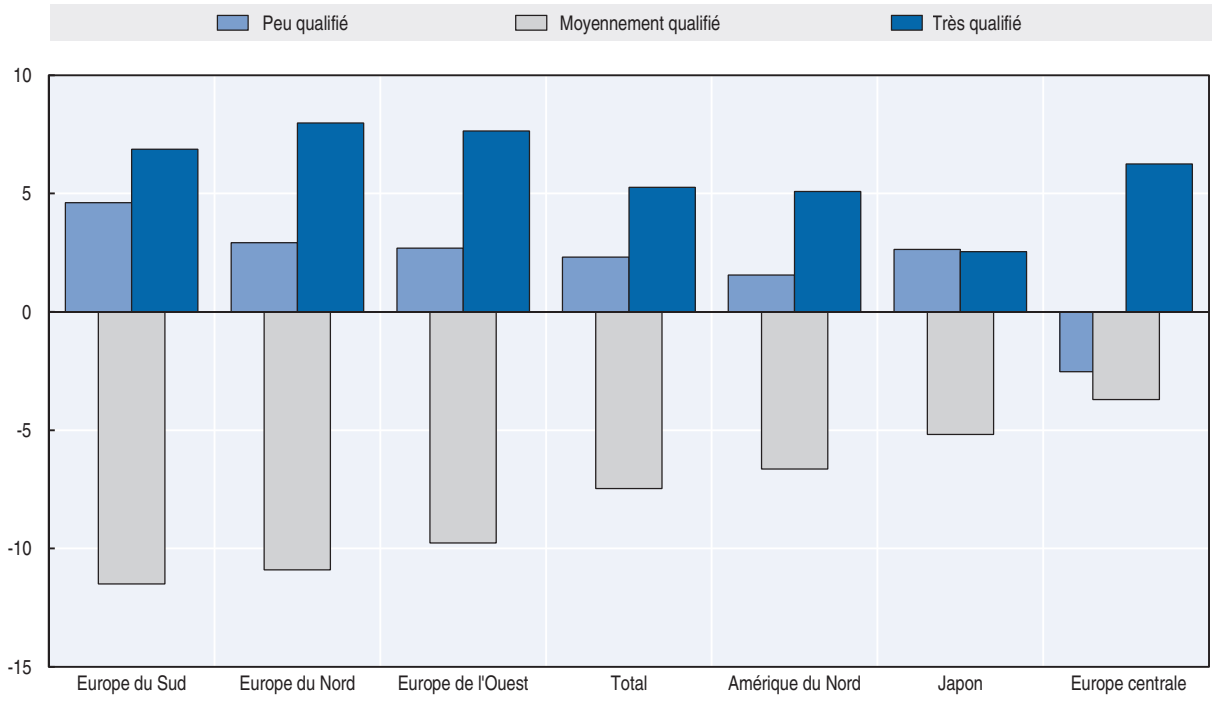
La polarisation des emplois se poursuit

La polarisation du marché du travail entre emplois très qualifiés et très rémunérateurs d'une part et emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs d'autre part a fait l'objet de nombreuses études dans plusieurs pays avancés. Les travaux d'avant-garde d'Autor, Katz et Kearney (2006), Goos et Manning (2007), et Goos, Manning et Salomons (2009) ont constaté que le pourcentage des emplois se situant au milieu de l'échelle de distribution des compétences a rapidement fléchi aux États-Unis et en Europe au cours des trente dernières années. En parallèle, celui des emplois se situant aux extrémités supérieure et inférieure de cette distribution a augmenté, ce qui s'est traduit par un rétrécissement du marché du travail au niveau intermédiaire de compétences.

Le graphique 3.1 présente les données les plus récentes concernant la polarisation des emplois dans l'OCDE entre 1995 et 2015. Les professions y sont classées par niveau de rémunération, suivant Autor et Dorn (2013) et Goos et al. (2014), et les résultats y sont présentés par grande zone géographique[2]. Le graphique montre que la proportion des emplois moyennement qualifiés marque un repli par rapport à celle des emplois très qualifiés et peu qualifiés dans toutes les régions considérées. Les résultats par pays figurant au graphique 3.A1.1 de l'annexe 3.A1 confirment que ce recul est un phénomène généralisé qui touche tous les pays, sauf deux (la Hongrie et la République tchèque) en Europe centrale[3].

Graphique 3.1. **La polarisation du marché du travail se poursuit**

Hétérogénéité de la polarisation, sélection de pays de l'OCDE par région, 1995-2015[a, b, c, d]
Évolution en points de pourcentage de la part dans l'emploi total



Note : Les professions très qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 1, 2 et 3 de la CITP-88, autrement dit : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (groupe 1), Professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), et Professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 4, 7, et 8, à savoir: Employés de type administratif (groupe 4), Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (groupe 7), et Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8) ; les professions peu qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 5 et 9 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (groupe 5), et Ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9). L'Europe du Sud est composée de l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal. L'Europe de l'Ouest comprend l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Irlande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. L'Europe centrale englobe la République tchèque, la Hongrie, la République slovaque et la Slovénie. L'Europe du Nord regroupe le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède. L'Amérique du Nord est formée du Canada et des États-Unis.

a) La correspondance des données de l'emploi entre la CITP-08 et la CITP-88 après 2010 a été établie au moyen d'une technique plusieurs-à-plusieurs. Celle-ci est décrite à l'annexe 3.A3. Les données concernant le Japon portent sur la période 1995-2010 en raison d'une rupture structurelle des données.

b) Les données sur l'emploi par profession et par secteur pour les États-Unis avant 2000 ont été calculées par interpolation au moyen des données professionnelles et sectorielles combinées de la période 2000-02, et mises en correspondance avec les totaux de contrôle par profession et par secteur pour les années 1995 à 1999. Les données sur l'emploi pour le Canada et les États-Unis ont été transposées des classifications professionnelles respectives (SOC 2000) aux classifications correspondantes de la CITP-88.

c) Les données EFT-UE contiennent pour certains pays des ruptures structurelles qui ont été corrigées par l'application aux données antérieures à la rupture des taux de croissance annuelle moyenne après la rupture, par niveau de qualification (élevé, intermédiaire, faible). Les ajustements ont été réalisés pour toutes les ruptures établies de cet ordre dans le système de codage professionnel CITP entre 1995 et 2009, à savoir : Portugal (1998), Royaume-Uni (2001), France (2003), et Italie (2004). Les ruptures de données non établies pour la Finlande (2002) et l'Autriche (2004) n'ont pas été corrigées.

d) Les données sectorielles sous-jacentes pour la Suisse sont classées conformément à la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008). Les données de la Suisse pour l'année 1995 sont calculées à partir de données représentatives du deuxième trimestre ; celles de 2015 sont une moyenne annuelle.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquête sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS), la Suisse (LFS) et les États-Unis (CPS MORG).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594273

Parmi les macrorégions du graphique 3.1, seul le Japon a vu les emplois peu qualifiés dépasser les très qualifiés, mais de très peu, tandis qu'en Europe du Nord, en Europe du Sud, en Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord, les parts d'emploi perdues dans la partie intermédiaire de la distribution ont été absorbées par les métiers très qualifiés.

Une analyse mondiale dépasse la portée de ce chapitre, mais il est intéressant de noter que la polarisation de l'emploi est globalement inférieure ou inexistante dans les pays émergents. En Chine, par exemple, l'emploi moyennement qualifié et l'emploi très qualifié ont tous deux fortement progressé entre 2000 et 2010, mais la hausse encore plus prononcée de l'emploi peu qualifié s'est soldée par une baisse de la part globale des deux autres catégories (graphique 3.A1.2, annexe 3.A1). En Inde, les parts des emplois peu et moyennement qualifiés ont diminué par rapport à celle des emplois très qualifiés au cours de la même période. Le pourcentage de métiers susceptibles d'automatisation au cours des prochaines décennies est plus élevé dans les pays émergents[4]. Ainsi, même dans ces pays, le risque de polarisation est substantiel et sera en grande partie fonction de la rapidité à laquelle les nouvelles technologies seront adoptées (Banque mondiale, 2016 ; Maloney et Molina, 2016). Si, dans les pays émergents, les coûts salariaux moins élevés ont rempli une fonction essentielle en y attirant les emplois délocalisés et en freinant la diffusion de l'automatisation, la croissance soutenue des salaires réels dans ces pays pourrait favoriser une relocalisation partielle des emplois dans les prochaines décennies et les inciter à adopter des technologies visant à remplacer la main-d'œuvre.

Les technologies et la mondialisation progressent rapidement

Le fait que l'incidence de la technologie varie sur le spectre des compétences en fonction des tâches essentielles qui caractérisent les différents emplois est l'un des facteurs les plus couramment recensés de la polarisation des emplois. Plus précisément, les TIC sont jugées venir en complément au travail des salariés très qualifiés qui réalisent des tâches cognitives complexes et occupent des postes d'encadrement et hautement spécialisés. À l'inverse, les emplois de bureau et de production moyennement qualifiés se caractérisent généralement par des tâches « répétitives », à savoir celles qui peuvent être exécutées selon un ensemble précis d'instructions et sont donc plus faciles à automatiser compte tenu des capacités techniques actuelles. Enfin, les emplois peu qualifiés (métiers de la restauration et du nettoyage, et autres services à la personne) se composent généralement de tâches manuelles non répétitives qui réclament par exemple plus de dextérité manuelle et de coordination oculomanuelle (et se sont pour l'heure révélées plus difficiles à automatiser à grande échelle). Ces *changements technologiques visant à remplacer les tâches répétitives*, comme il est convenu de les appeler, se traduisent donc par un repli de la demande d'emplois moyennement qualifiés par rapport aux emplois très qualifiés et peu qualifiés, et donnent lieu à la polarisation des structures professionnelles mise en évidence dans les pays avancés.

Le recul de la proportion d'emplois moyennement qualifiés est également lié au renforcement de la mondialisation sous deux formes au moins. Premièrement, la baisse des coûts de transaction et de suivi due aux nouvelles technologies a favorisé l'expansion des chaînes de valeur mondiales, ce qui entraîne souvent la délocalisation de la production des intrants intermédiaires et des services administratifs, généralement assurés par des travailleurs moyennement qualifiés (Oldenski, 2014, par exemple). Deuxièmement, la croissance des échanges internationaux de produits finis s'est concentrée dans les secteurs manufacturiers qui représentent habituellement une proportion substantielle des emplois moyennement qualifiés et rémunérés dans les pays avancés. Il a ainsi été démontré que l'intensification de la concurrence des importations chinoises a provoqué une baisse de l'emploi manufacturier aux États-Unis et au Danemark (Autor et al., 2013 ; Keller et Utar, 2016).

Des études corollaires ont souligné que les échanges internationaux peuvent modifier la composition de la demande de main-d'œuvre en créant pour les entreprises des incitations

à innover et à adopter les nouvelles technologies. Bloom, Draca et Van Reenen (2016) ont montré que l'accroissement des échanges avec la Chine a amené les entreprises européennes à innover substantiellement, et a en parallèle écarté les entreprises à faible technicité du marché[5], ce qui a accru la demande de travailleurs très qualifiés dans les entreprises européennes, et a donc pu contribuer au redéploiement appréciable de l'emploi des professions intermédiaires vers les professions supérieures qui caractérise le processus de polarisation dans la plupart des pays[6].

Ces éléments montrent que les échanges et les technologies se renforcent et s'influencent mutuellement, selon des schémas complexes, pour définir la structure des marchés du travail. Les TIC font généralement baisser les coûts de transaction et de suivi qui entravent les échanges internationaux et les CVM ; pour leur part, les pressions concurrentielles qui dérivent de la mondialisation croissante peuvent inciter les entreprises à innover et à adopter des technologies qui modifient à leur tour la demande de compétences[7].

Les études empiriques qui ont comparé le pouvoir explicatif de différentes théories de la polarisation dans certains pays ont généralement abouti à la conclusion que la technologie et la mondialisation sont les deux principales forces en jeu (Acemoglu et Autor, 2011 ; Goos et al., 2014). La question de leur importance relative n'a toutefois pas encore été tranchée. Avant de l'examiner, il paraît utile de présenter quelques données descriptives de la façon dont la technologie et la mondialisation ont progressé dans les pays de l'OCDE.

La diffusion de la technologie s'accentue dans le monde du travail

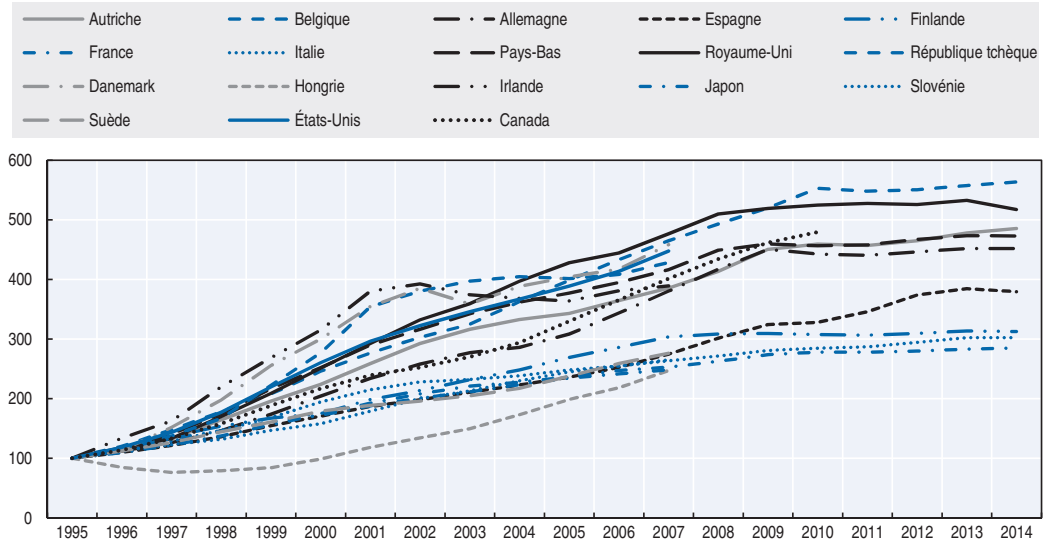
Le recours croissant aux TIC en entreprise témoigne de la rapidité avec laquelle la technologie s'est diffusée dans le monde du travail en trente ans. Entre 1995 et 2007, le flux des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée a au moins doublé dans chacun des pays analysés (graphique 3.2). Une forte hétérogénéité est toutefois observable entre les pays, signe que la technologie y est adoptée à des rythmes très différents. Si, en Hongrie, au Japon et en Slovénie, le niveau d'utilisation des TIC a augmenté d'un peu plus de 150 % au cours de cette période, il a progressé de pas moins de 300 % en Allemagne, en Irlande, aux Pays-Bas et en République tchèque, et de plus de 350 % en Belgique, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les données portant sur la période suivant 2007 ne sont disponibles que pour certains pays ; elles montrent que le taux de croissance des TIC a ralenti dans la plupart des pays (à l'exception de l'Espagne) au lendemain de la récession.

La vitesse de diffusion variable de la technologie selon les pays est un élément déterminant à prendre en compte pour prédire à quel rythme l'automatisation va contribuer à la destruction d'emplois. Les estimations récentes de la proportion d'emplois susceptibles d'être automatisés, analysées en détail à l'encadré 3.3, se fondent sur une évaluation réalisée par des experts de la probabilité que des obstacles techniques à l'automatisation des différentes tâches soient surmontés dans un avenir proche (Frey et Osborne, 2013 ; Arntz et al., 2016). Or, si le rythme d'adoption des technologies existantes varie substantiellement selon les pays, les secteurs, et les professions (et en leur sein), il se peut que certains pays ressentent les effets de l'automatisation bien après les autres.

Le rythme d'adoption des technologies varie aussi considérablement selon les secteurs. Si tous ont été touchés par la pénétration rapide des nouvelles technologies, certaines activités économiques l'ont été plus que d'autres (graphique 3.3). Parmi les pays analysés, par exemple, c'est dans le secteur « activités de fabrication » que l'intensité en TIC a le plus

Graphique 3.2. **Les TIC se sont rapidement diffusées dans le monde**

Services tirés du capital en TIC, par heure ouvrée, indice (1995 = 100), 1995-2014



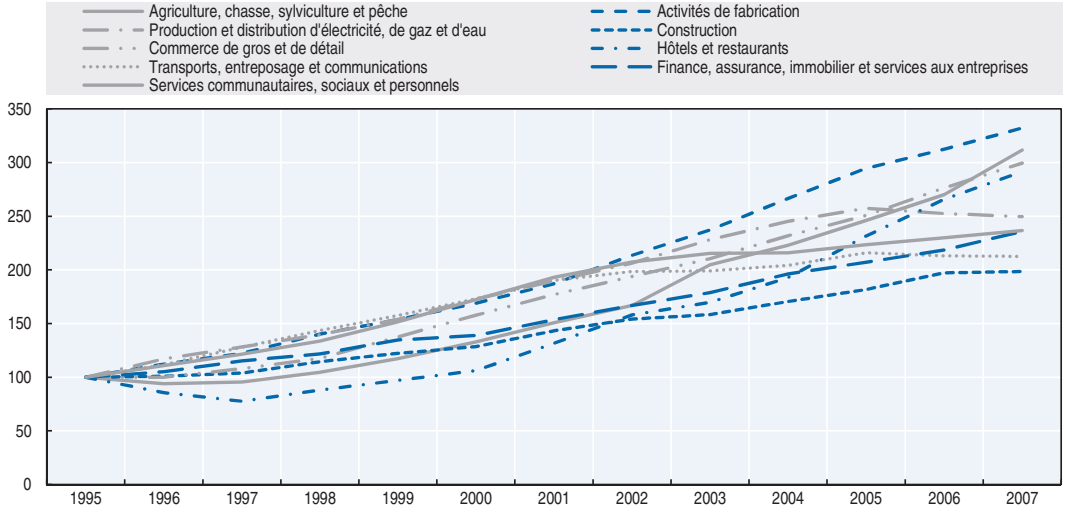
Note : L'intensité capitalistique en TIC, par heure ouvrée, correspond à la variable CAPIT_QPH de la base de données EU KLEMS. Les données relatives au Canada sont tirées de la base de données World KLEMS. Les séries de données ont été prolongées en augmentant le numérateur et le dénominateur du ratio d'intensité des TIC à partir des différentes publications de la base de données EU KLEMS (2009, 2013, et 2016). La publication de 2009 est celle qui couvre le plus grand nombre de pays, et porte sur la période comprise entre 1995 et 2007. D'autres données ont été tirées de publications ultérieures de cette même base pour les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni. Les chiffres pour le Danemark ont été ajustés de manière à tenir compte des hausses anormalement importantes de l'intensité des TIC au sein de l'industrie extractive.

Source : EU KLEMS *Growth and Productivity Accounts*, World KLEMS.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594292

Graphique 3.3. **La progression des TIC a été particulièrement rapide dans certains secteurs**

Services tirés du capital en TIC, par heure ouvrée, indice (1995 = 100)



Note : Le graphique contient des données portant sur les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse .L'intensité capitalistique en TIC, par heure ouvrée, correspond à la variable CAPIT_QPH de la base de données EU KLEMS . Les données relatives au Canada sont exclues. Les données de l'année 2007 ne sont pas disponibles pour la Belgique, le Japon et la Slovénie. Elles ont été déduites à partir de leur taux de croissance annuelle cumulé sur la période 2005-06. Les industries extractives ne figurent pas dans le graphique en raison de la progression anormalement élevée de l'intensité des TIC dans ce secteur, qui résulte en grande partie des données du Danemark.

Source : EU KLEMS *Growth and Productivity Accounts*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594311

progressé, au rythme de 230 % environ entre 1995 et 2007. Dans les secteurs « agriculture, chasse, sylviculture et pêche », « hôtels et restaurants » et « commerce de gros et de détail », elle a également enregistré une hausse de quelque 200 %. Même dans les secteurs qui affichent le taux de croissance le plus faible – « transport, entreposage et communications » et « construction » – la densité en TIC a doublé entre 1995 et 2007.

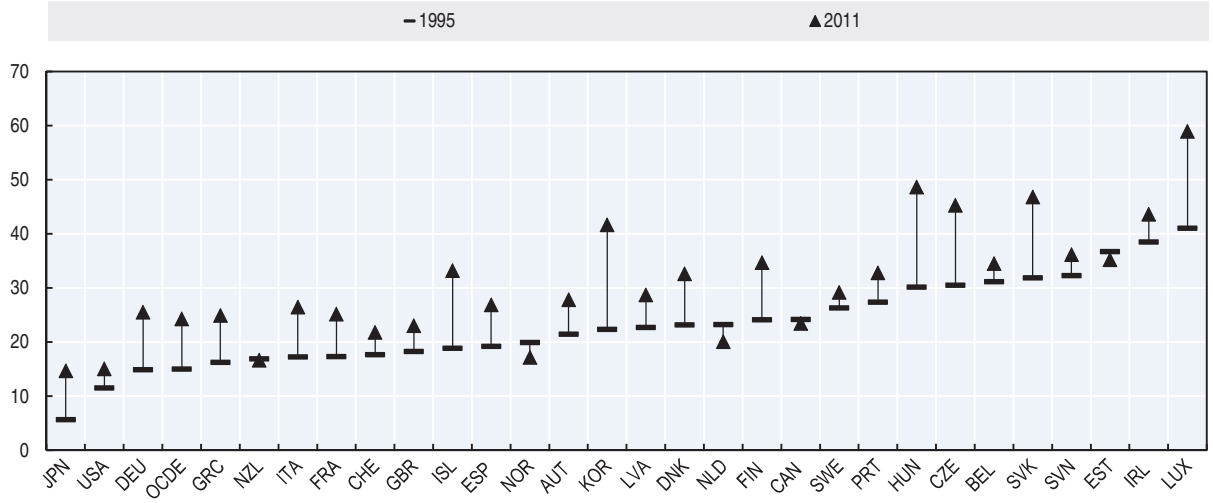
Les processus de production se mondialisent

Parallèlement à la diffusion des TIC (et en partie grâce à elle), la fragmentation et l'internationalisation de la production industrielle se sont accentuées. En particulier, l'économie mondiale s'organise de plus en plus en CVM, qui supposent la répartition des différentes phases du processus de production entre plusieurs pays et régions.

Pour illustrer l'importance grandissante des CVM, le graphique 3.4 présente la part de valeur étrangère ajoutée des exportations de chaque pays telle qu'en rend compte le jeu de données sur les échanges en valeur ajoutée (TiVA). Il indique dans quelle mesure les processus de production des pays dépendent des biens intermédiaires produits à l'étranger (pour une description de la base de données, voir l'encadré 3.1)[8]. L'intégration s'est renforcée dans quasiment tous les pays entre 1995 et 2011, parfois très rapidement (République slovaque, République tchèque, Hongrie, Corée et Luxembourg). La crise financière mondiale a considérablement ralenti ce processus (non indiqué ici par souci de concision), mais il a depuis réamorcé sa progression dans toutes les régions.

Graphique 3.4. **La montée en puissance des chaînes de valeur mondiales**

Variation de la part de valeur ajoutée étrangère dans les exportations brutes, 1995-2011



Note : La part de valeur ajoutée étrangère dans les exportations brutes correspond à la valeur étrangère ajoutée dans les exportations brutes divisée par le total des exportations brutes, en pourcentage. Il s'agit d'une « mesure de l'intensité de la valeur étrangère ajoutée » souvent désignée sous le nom de « contenu en importations des exportations », et jugée constituer un indicateur fiable des « liens en amont » dans les analyses des chaînes de valeur mondiales (CVM).
Source : Base de données des échanges en valeur ajoutée.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594330

La Chine joue un rôle grandissant sur la scène mondiale

L'un des aspects les plus marquants de l'essor de la mondialisation ces dernières décennies est la pénétration rapide des biens chinois dans l'économie mondiale. Les exportations ont enregistré une forte croissance dans plusieurs autres pays mais, compte

Encadré 3.1. **Cartographie des chaînes de valeur mondiales : le jeu de données TiVA**

Les échanges internationaux font de plus en plus intervenir les CVM, dans le cadre desquelles les services, les matières premières, les pièces et composants sont échangés entre pays avant d'être incorporés dans des produits finis qui sont expédiés aux consommateurs dans le monde entier. Les exportations d'un pays à un autre sont désormais le fruit d'interactions de plus en plus complexes entre divers fournisseurs nationaux et étrangers, et créent des revenus pour les entreprises et les salariés dans des endroits très éloignés les uns des autres. De plus en plus, les échanges sont déterminés par les stratégies internationales d'entreprises qui pratiquent l'externalisation à l'étranger et l'investissement direct étranger pour conduire leurs activités de production ou se procurer leurs intrants là où les compétences et les matériaux nécessaires sont disponibles à un rapport coût-qualité compétitif. L'OCDE a mis en chantier des travaux statistiques approfondis qui apportent un nouvel éclairage sur l'ampleur, la nature et les conséquences du partage international de la production (OCDE, 2013b).

Pour mieux rendre compte de l'internationalisation et de la fragmentation de la production, de nouvelles statistiques du commerce ont été mises au point qui déterminent la valeur ajoutée par chaque pays dans les CVM (*http://oe.cd/tiva*). Ces calculs se décomposent en éléments étrangers et nationaux, ce qui permet d'examiner en profondeur les courants d'échanges. La base de données TiVA englobe de nombreux indicateurs des échanges : balances commerciales, demande intérieure et extérieure, réimportations, réexportations, valeur ajoutée des services et valeur ajoutée par pays d'origine et par secteur. Ces statistiques se fondent sur les tableaux du système international d'entrées-sorties de l'OCDE (ICIO) et sont exprimées en millions d'USD (courants), ou en pourcentages. Les variables retenues sont disponibles par secteur.

La dernière version de la base de données TiVA comprend 61 pays qui couvrent l'OCDE, l'UE-28, le G20, la plupart des pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, et certains pays sud-américains. La liste des secteurs a été étoffée de manière à couvrir 34 secteurs industriels distincts, dont 16 secteurs manufacturiers et 14 secteurs de services. La base de données porte sur les années 1995, 2000, 2005 et 2008 à 2011.

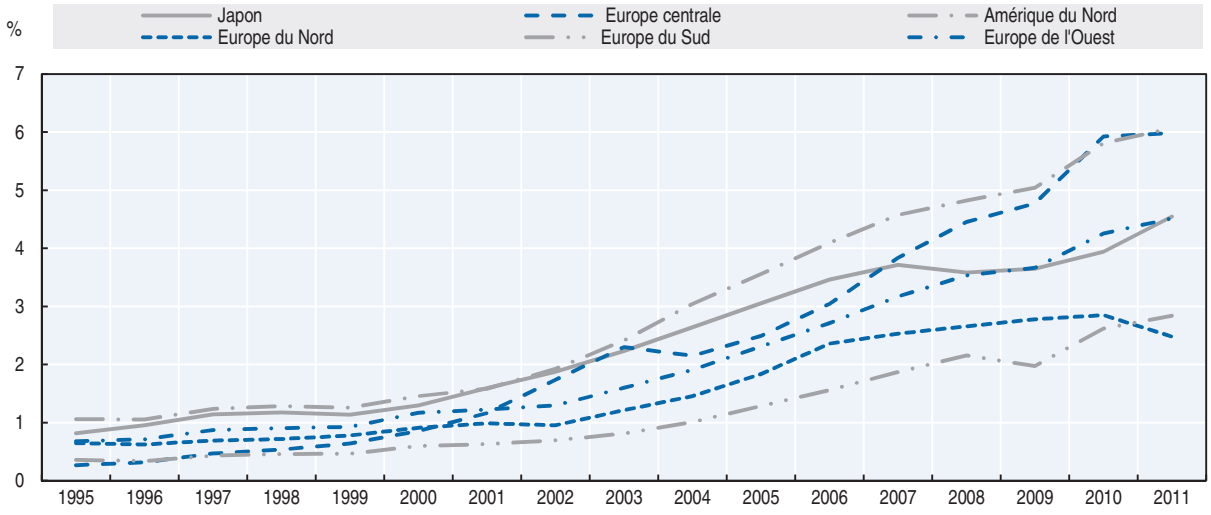
Source : OCDE (2015), « Trade Policy Implications of Global Value Chains » disponible à l'adresse suivante : *www.oecd.org/tad/trade-policy-implications-gvc.pdf*.

tenu de l'ampleur de l'économie chinoise, elles n'ont probablement pas eu le même retentissement sur les marchés du travail des pays importateurs, et n'ont certainement pas mobilisé le même intérêt dans le débat international. Depuis l'accession de la Chine à l'OMC en 2001, la part des importations chinoises dans l'absorption intérieure totale d'un pays moyen de l'OCDE est passée de 1.4 % à 4.8 %, avec des pointes à 6.1 % en Amérique du Nord et en Europe centrale (graphique 3.5). Ce phénomène a attiré l'attention des responsables politiques inquiets des retombées de la concurrence chinoise sur les marchés nationaux de l'emploi, et a suscité un nombre grandissant d'études universitaires (Autor et al., 2013 ; Keller et Utar, 2016). L'analyse développée à la section suivante poursuit dans la même veine et intègre la pénétration des importations chinoises aux variables dont l'incidence sur le marché du travail sera évaluée.

Globalement, l'incidence des CVM sur le marché de l'emploi est complexe (Marcolin et al., 2016). D'une part, leur montée en puissance fait qu'une partie de la production intérieure est délocalisée et que certaines compétences ne sont parfois plus nécessaires, ce

Graphique 3.5. **L'essor de la Chine**

Importations chinoises, en pourcentage de l'absorption intérieure totale, 1995-2011



Note : On entend par absorption intérieure la production intérieure brute, plus les importations, moins les exportations. Les secteurs suivants sont exclus des données : 1) Agriculture, chasse, sylviculture et pêche ; 2) Activités extractives ; 3) Administration publique et défense ; 4) Sécurité sociale obligatoire ; 5) Éducation ; 6) Santé et action sociale ; 7) Autres services collectifs ; 8) Services sociaux et personnels ; 9) Ménages privés employant du personnel domestique, afin d'assurer la comparabilité avec les données utilisées pour l'analyse économétrique présentée dans les sections qui suivent. L'Europe du Sud est composée de l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal. L'Europe de l'Ouest comprend l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. L'Europe centrale englobe la République tchèque, la Hongrie, la République slovaque et la Slovénie. L'Europe du Nord regroupe le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède. L'Amérique du Nord est formée du Canada et des États-Unis.
Source : Base de données mondiale des tableaux entrée-sortie (WIOD).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594349

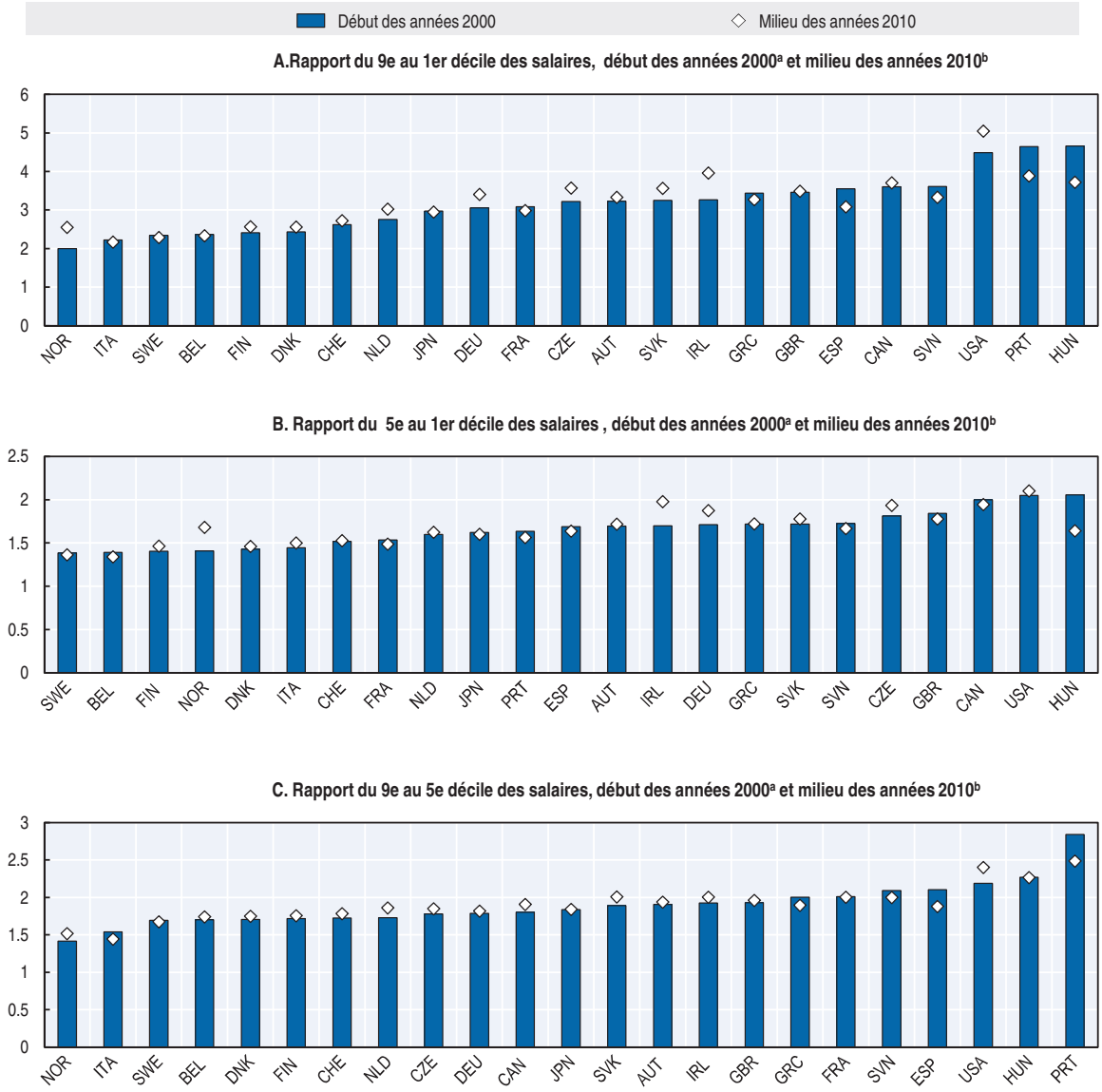
qui peut donner lieu à un déplacement des travailleurs et à un redéploiement substantiel de la main-d'œuvre entre les professions et les secteurs. Cette évolution risque d'intensifier le processus de désindustrialisation et de polarisation, puisque les emplois moyennement qualifiés qui comportent davantage de tâches répétitives sont plus susceptibles d'être délocalisés (Goos et al., 2014)[9]. D'autre part, à mesure que les entreprises modifient leurs structures de production pour participer aux CVM, elles adoptent de nouveaux processus qui peuvent avoir des retombées favorables sur la productivité et la compétitivité et, partant, une incidence bénéfique sur les salaires et la qualité des emplois. Les échanges internationaux auraient en outre des effets positifs sur l'emploi global. On a estimé qu'en 2011, dans la plupart des pays européens, de 30 % à 40 % des emplois du secteur des entreprises avaient pu se maintenir grâce aux consommateurs des marchés étrangers (OCDE, 2016a).

Les chaînes de valeur mondiales devraient avoir des répercussions très variables selon les pays, suivant leur niveau de développement. Dans les pays moins développés, le faible coût de la main-d'œuvre pourrait attirer les emplois délocalisés et décourager la délocalisation des emplois nationaux, mais aussi freiner l'adoption des technologies qui rendent l'automatisation possible, entraînant un ralentissement du processus de polarisation. Les institutions du marché du travail peuvent également jouer un rôle majeur en atténuant (ou en amplifiant) certains effets de ces mégatendances sur l'emploi[10]. Ces considérations posent un problème pour l'analyse empirique présentée à la section suivante, qui estimera les effets *moyens* à l'échelle mondiale, ce dont l'interprétation des résultats devra tenir compte. Elles justifient aussi l'analyse des effets hétérogènes dans les différentes régions et les différents cadres institutionnels présentée ci-après.

Le lien complexe entre les inégalités et le marché du travail

L'un des principaux problèmes posés par la polarisation croissante des emplois est son éventuelle incidence sur l'inégalité salariale. En effet, l'évolution de la structure des professions mise en évidence plus haut a coïncidé avec une période d'accentuation des inégalités salariales dans plusieurs pays de l'OCDE (graphique 3.6). Le lien entre polarisation

Graphique 3.6. **Les inégalités se creusent, au sommet de la distribution notamment**



Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Cette définition peut toutefois légèrement varier d'un pays à l'autre. Le site internet *www.oecd.org/emploi/perspectives* fournit des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

a) Les données portant sur le début des années 2000 correspondent pour les pays aux années suivantes : Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Royaume-Uni, Suède et Suisse (2000) ; République tchèque (2001); Pays-Bas, République slovaque et Slovénie (2002) ; Autriche, Espagne, Grèce et Portugal (2004) ; Danemark (2008).

b) Les données portant sur le milieu des années 2010 correspondent pour les pays aux années suivantes : Canada, Etats-Unis, Hongrie, Norvège, République slovaque, République tchèque, et Royaume-Uni (2015) ; Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Portugal, Slovénie et Suisse (2014); Suède (2013); Espagne et France (2012).

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, www.oecd.org/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi-remunerationsetsalaires.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594368

et inégalité globale est cependant complexe. Dans le cas simple où la polarisation des emplois est entièrement induite par la demande (parce que la technologie remplace les travailleurs moyennement qualifiés par exemple), on s'attendrait à observer aussi une polarisation de la croissance des salaires, puisque les salaires des emplois peu qualifiés et très qualifiés augmenteraient plus rapidement que ceux des emplois moyennement qualifiés. C'est en fait ce qui a été observé aux États-Unis dans les années 90, lorsque l'inégalité a diminué au bas de l'échelle et s'est accentuée à son extrémité supérieure (Acemoglu et Autor, 2011). En revanche, aucune polarisation des salaires n'a été constatée dans les décennies qui ont suivi aux États-Unis (Mishel et al., 2013 ; Autor, 2015), ni à aucun moment dans les pays où une polarisation des emplois s'est produite[11]. Par contre, l'écart entre les salaires supérieurs et médians s'est creusé dans la plupart des pays ; celui entre salaires médians et inférieurs y est resté stable ou s'est accentué (graphique 3.6).

Dans son analyse de ce phénomène apparemment inexplicable, Autor (2015) souligne que la progression salariale au bas de l'échelle peut être freinée du fait que ces emplois ne bénéficient généralement pas de complémentarités significatives avec les nouvelles technologies, et font par ailleurs face à une offre de main-d'œuvre très élastique compte tenu du faible niveau de qualification demandé. Ce problème peut s'accentuer si la baisse de l'offre d'emplois intermédiaires amène certains travailleurs moyennement qualifiés à accepter des emplois moins qualifiés. À l'autre extrémité de la distribution des compétences professionnelles, les emplois qui réclament des compétences cognitives avancées voient leur productivité multipliée par les nouvelles TIC, et se caractérisent par une offre moins élastique de main-d'œuvre compte tenu du temps nécessaire pour acquérir la formation généralement requise pour exercer ces professions. S'agissant des emplois moyennement qualifiés, Autor (2015) insiste sur le fait que complémentarité et substitution peuvent coexister. Ainsi, si les ordinateurs peuvent remplacer certains salariés dans l'accomplissement de tâches répétitives, ils peuvent aussi venir appuyer ceux qui continuent d'exercer ces métiers et, partant, accroître leur productivité, voire leur salaire[12]. Ces mécanismes impliquent que la polarisation des emplois n'est pas forcément synonyme de polarisation des salaires, et qu'elle peut au contraire contribuer au creusement des inégalités à tous les niveaux (OCDE, 2015a).

2. Estimer l'incidence des technologies et de la mondialisation sur le marché du travail

L'analyse présentée ici fait appel à des techniques économétriques pour estimer l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation, et sur un autre aspect connexe de la transformation du marché du travail : le processus de désindustrialisation. Elle examine d'abord le lien entre ces deux phénomènes, et montre que la polarisation résulte en fait en partie du transfert de l'emploi du secteur manufacturier à celui des services. Elle couvre 19 pays européens, ainsi que les États-Unis, le Canada et le Japon, entre 1995 et 2007. L'annexe 3.A2 présente des estimations plus récentes qui portent sur un sous-ensemble de pays pour lesquels des chiffres sont disponibles jusqu'à la fin de 2015.

Préciser le lien entre polarisation et désindustrialisation

Il convient dans un premier temps de préciser le lien entre la polarisation des emplois et le déclin de l'industrie manufacturière (désindustrialisation). Pour ce faire, il est utile de distinguer d'abord les transformations intervenues à l'intérieur des différents secteurs (*polarisation intrasectorielle*) de celles dérivant du redéploiement de l'emploi des secteurs

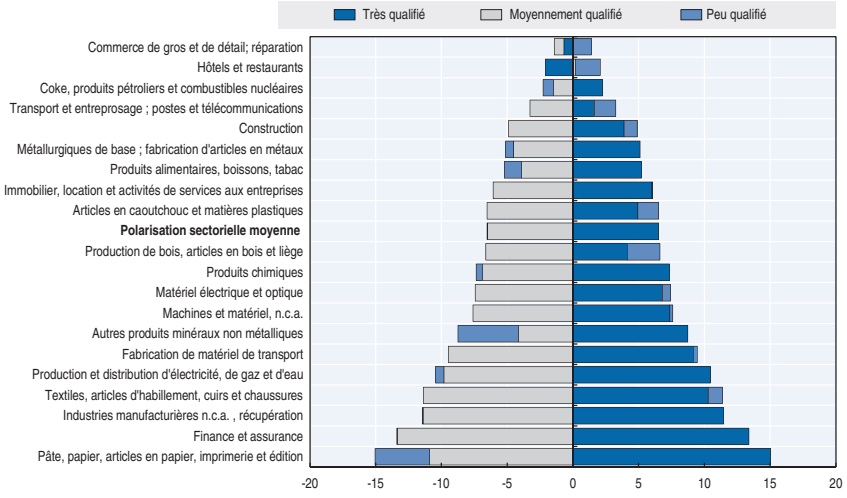
manufacturiers peu polarisés vers des secteurs de services qui le sont davantage (*polarisation intersectorielle*).

Les emplois moyennement qualifiés ont reculé dans tous les secteurs

Le graphique 3.7 illustre la polarisation intrasectorielle. La proportion des emplois moyennement qualifiés dans l'emploi total a diminué dans quasiment tous les secteurs de l'économie entre 1995 et 2015. Dans la plupart des secteurs, ce repli a été entièrement compensé par la progression des emplois très qualifiés. C'est notamment le cas des secteurs où le recul des emplois intermédiaires a été le plus prononcé dans l'ensemble de l'OCDE, à savoir des secteurs manufacturiers (« Pâte, papier, articles en papier, imprimerie et édition », « Produits chimiques », et « Fabrication de matériel de transport » par exemple), et des secteurs de services (« Finance et assurance » et « Immobilier et services aux entreprises »). Un transfert de l'emploi vers le bas de l'échelle de distribution des compétences est manifeste dans deux secteurs de services (« Hôtels et restaurants » et « Commerce de gros et de détail ; réparation »). Le graphique 3.A1.1 de l'annexe 3.A3 (disponible en ligne sur le site de l'OCDE, 2017b) illustre les variations de la polarisation intrasectorielle dans les différentes

Graphique 3.7. **La polarisation s'est produite dans quasiment tous les secteurs**

Variation, en points de pourcentage, de la part de l'emploi total au sein des secteurs dans certains pays de l'OCDE[a], 1995-2015[b, c, d]



Note : Le graphique illustre l'évolution de la part des emplois peu qualifiés, moyennement qualifiés et très qualifiés (selon la nomenclature à deux chiffres de la CITI Rév. 3) au sein de chaque secteur dans des pays représentatifs de l'OCDE. Les résultats sont obtenus en additionnant l'emploi dans chaque secteur pour l'ensemble des pays analysés. La polarisation sectorielle moyenne est une moyenne non pondérée simple des variations des parts des emplois peu qualifiés, moyennement qualifiés et très qualifiés dans les différents secteurs.

a) Les pays considérés sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, et Suède.

b) La correspondance des données européennes de l'emploi entre la CITP-08 et la CITP-88 après 2010 a été établie au moyen d'une technique plusieurs-à-plusieurs. Celle-ci est décrite à l'annexe 3.A4 (disponible en ligne sur le site de l'OCDE, 2017b). Les données pour le Japon ne sont pas prises en compte en raison d'une rupture structurelle des données après 2010.

c) Les données sur l'emploi par profession et par secteur pour les Etats-Unis avant 2000 ont été calculées par interpolation au moyen des données professionnelles et sectorielles combinées de la période 2000-02, et mises en correspondance avec les totaux de contrôle par profession et par secteur pour les années 1995 à 1999. Les données sur l'emploi pour le Canada et les Etats-Unis ont été transposées des classifications professionnelles respectives (SOC 2000) aux classifications CITP-88 correspondantes.

d) Les données de l'emploi ont été ajustées de manière à corriger les ruptures structurelles dans les pays suivants : Portugal (1998), Royaume-Uni (2001), France (2003) et Italie (2004).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquête sur les forces de travail pour le Canada (LFS) et les États-Unis (CPS MORG).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594387

régions. Une polarisation dans l'ensemble des secteurs est clairement observable en Europe du Nord, en Europe du Sud, en Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord, le transfert des emplois moyennement qualifiés étant essentiellement orienté vers les professions situées en haut de l'échelle. Une évolution analogue est observable au Japon, qui ne figure pas dans le graphique 3.7 en raison de rupture de séries, jusqu'en 2010. L'Europe centrale se distingue par la perte prononcée d'emplois peu qualifiés dans la plupart des secteurs, conformément au schéma global présenté au graphique 3.1.

Le rétrécissement du secteur manufacturier est sensible…

La contraction du secteur manufacturier a alimenté la perte d'emplois moyennement qualifiés. Le graphique 3.8 illustre la variation, en pourcentage, de l'emploi par secteur, et

Graphique 3.8. **Le déclin de l'industrie manufacturière**

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi total au sein des secteurs dans certains pays de l'OCDE[a], 1995-2015[b, c, d]



Note : Le graphique illustre l'évolution, en pourcentage, de l'emploi total par secteur d'activité (selon la nomenclature à deux chiffres de la CITI Rév. 3). Les résultats sont obtenus en additionnant l'emploi dans chaque secteur pour l'ensemble des pays analysés. La croissance sectorielle moyenne (barre bleu foncé) est une moyenne non pondérée simple des variations de l'emploi total dans les différents secteurs.

a) Les pays considérés sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, et Suède.

b) La correspondance des données européennes de l'emploi entre la CITP-08 et la CITP-88 après 2010 a été établie au moyen d'une technique plusieurs-à-plusieurs. Celle-ci est décrite à l'annexe 3.A4 (disponible en ligne sur le site de l'OCDE, 2017b). Les données pour le Japon ne sont pas prises en compte en raison d'une rupture structurelle des données entre 2010 et 2011.

c) Les données sur l'emploi par profession et par secteur pour les Etats-Unis avant 2000 ont été calculées par interpolation au moyen des données professionnelles et sectorielles combinées de la période 2000-02, suivant une méthode similaire à celle utilisée par le US Bureau of Labour Statistics (BLS). Les données interpolées ont été mises en correspondance avec les totaux de contrôle par profession et par secteur pour les années 1995 à 1999. Les données sur l'emploi pour le Canada et les États-Unis ont été transposées des classifications professionnelles respectives (SOC 2000) aux classifications CITP-88 correspondantes.

d) Les données de l'emploi ont été ajustées de manière à corriger les ruptures structurelles dans les pays suivants : Portugal (1998), Royaume-Uni (2001), France (2003) et Italie (2004).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquête sur les forces de travail pour le Canada (LFS) et les États-Unis (CPS MORG).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594406

met très clairement en évidence le processus de désindustrialisation. L'emploi n'a légèrement progressé que dans deux des treize secteurs manufacturiers, alors qu'il a reculé d'au moins 30 % dans cinq d'entre eux. La majorité des secteurs des services ont vu leur part de l'emploi augmenter, celui de « l'immobilier et des services aux entreprises » accusant la croissance la plus forte (+70 %). Le taux d'emploi a augmenté dans les deux secteurs où la polarisation a revêtu la forme d'un transfert des emplois moyennement et très qualifiés vers les emplois peu qualifiés – comme observé au graphique 3.7 – (« Commerce de gros et de détail » et « Hôtels et restaurants »). Celui des « Hôtels et restaurants », en particulier, se classe au deuxième rang pour la croissance, avec un hausse de l'emploi total supérieure à 45 %. L'annexe 3.A3 (disponible en ligne sur le site de l'OCDE, 2017b) présente l'évolution de l'emploi à l'échelon sectoriel selon les régions. Le recul de l'industrie manufacturière est manifeste dans toutes les régions, à l'exception de l'Europe centrale où des secteurs comme celui de la « Fabrication de matériel de transport » se sont considérablement développés. Le secteur de « l'immobilier et des services aux entreprises » est le secteur des services qui affiche la plus forte croissance dans toutes les régions, sauf en Europe centrale et au Japon, où il s'inscrit en deuxième place[13].

… mais la polarisation intervient essentiellement au sein des secteurs, et non pas suite à la contraction de l'industrie manufacturière

Pour saisir l'importance relative des effets intersectoriels et intrasectoriels, on peut aussi procéder à une décomposition formelle de l'évolution de la polarisation globale au cours de la période analysée en deux éléments inter et intrasectoriels (Goos et al., 2014)[14]. Les résultats sont présentés au tableau 3.1. Pour l'ensemble des pays considérés, la part des emplois très qualifiés et peu qualifiés dans l'emploi total a augmenté en moyenne de 5 points de pourcentage entre 1995 et 2007, passant de 58 % à 63 %. La dernière ligne montre que 62 % de cette hausse s'expliquent par l'évolution de la polarisation à l'intérieur des secteurs, les 38 % restants étant imputables aux changements de la taille relative des différents secteurs. La composante intersectorielle positive tient à ce que l'emploi global s'est déplacé vers les secteurs où la polarisation est plus forte. La polarisation s'est en outre accentuée dans presque tous les secteurs. Sous l'effet de ces deux facteurs, le secteur des services aux entreprises est celui qui a le plus fortement contribué à la polarisation globale (50 % de la hausse totale).

Le graphique 3.9 montre que la composante intrasectorielle domine dans la plupart des pays, avec quelques exceptions notables, dont la République tchèque, le Japon, la République slovaque, les Pays-Bas, la Hongrie, l'Allemagne et le Portugal, où le déclin de certains secteurs a joué un rôle majeur dans le recul des emplois moyennement qualifiés par rapport aux emplois très et peu qualifiés.

Les effets de la mutation technologique et de la mondialisation sur la polarisation inter et intrasectorielle sont en théorie ambigus

La technologie peut influer sur la polarisation globale par le biais d'ajustements intra et intersectoriels (Goos et al., 2014), mais ses effets généraux sont théoriquement ambigus et méritent un examen empirique. Prenons pour exemple un secteur qui fait à l'origine amplement appel à des emplois répétitifs et qui est donc relativement peu polarisé. L'adoption de nouvelles technologies génératrices d'économies de main-d'œuvre y donnera lieu à une polarisation interne. Elle y freinera également la progression de l'emploi et, en augmentant la part relative des secteurs plus polarisés, accentuera la polarisation globale. Néanmoins, comme les progrès techniques se traduisent par une hausse de la productivité

Tableau 3.1. **Contribution des secteurs[a] à la polarisation intra- et intersectorielle[b], 1997-2007[c]**

Contribution moyenne des secteurs[d] exprimée en points de pourcentage

Secteur	Intrasectorielle	Secteur	Intersectorielle
Activités de fabrication	0.951	Activités de fabrication	-1.435
Agriculture	0.048	Agriculture	-0.253
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0.089	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	-0.134
Activités extractives	0.015	l'Activités extractives	-0.043
Transports et communications	0.253	Transports et communications	-0.158
Commerce de gros et de détail	0.203	Commerce de gros et de détail	-0.045
Éducation	0.113	Éducation	0.071
Finance et assurance	0.341	Finance et assurance	-0.056
Administration publique	0.449	Administration publique	-0.067
Construction	0.113	Construction	0.269
Autres activités de services	0.121	Autres activités de services	0.279
Hôtels et restaurants	-0.026	Hôtels et restaurants	0.429
Santé et action sociale	0.159	Santé et action sociale	0.851
Services aux entreprises	0.393	Services aux entreprises	2.226
Total	**3.221**	**Total**	**1.934**

a) Les secteurs sont classés selon lla nomenclature à deux chiffres de la CITI Rév. 3. Les catégories sont les suivantes : Agriculture (1-5), Services aux entreprises (70-74), Construction (45), Education (80), Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (40-41), Finance et assurance (65-67), Santé et action sociale (85), Hôtels et restaurants (55), Activités de fabrication (15-37), Activités extractives (10-14), Autres activités de services (90-93), Administration publique (75), Transports et communications (60-64), Commerce de gros et de détail (50-52).

b) Dans ce tableau, la polarisation globale est calculée par la somme des travailleurs très qualifiés et peu qualifiés sur l'emploi total. La polarisation intrasectorielle est l'augmentation de la proportion d'emplois très qualifiés et peu qualifiés au sein d'un secteur, la polarisation intersectorielle est le redéploiement de l'emploi vers des secteurs plus fortement polarisés. La polarisation intrasectorielle est calculée sous forme de variation de la polarisation par secteur sur la période considérée multipliée par la part moyenne de l'emploi du secteur en question. La polarisation intrasectorielle est calculée en multipliant la variation de la part de l'emploi d'un secteur sur la période considérée par la polarisation moyenne du secteur en question.

c) En raison du manque d'observations portant sur les années 1995 et 1996 pour certains pays, c'est l'année 1997 qui marque le début de la période considérée, sauf en ce qui concerne la République slovaque, qui utilise des données de 1998. La nomenclature sectorielle CITI a été révisée en 2008, ce qui limite l'analyse à 2007.

d) Les moyennes sont calculées au niveau national.

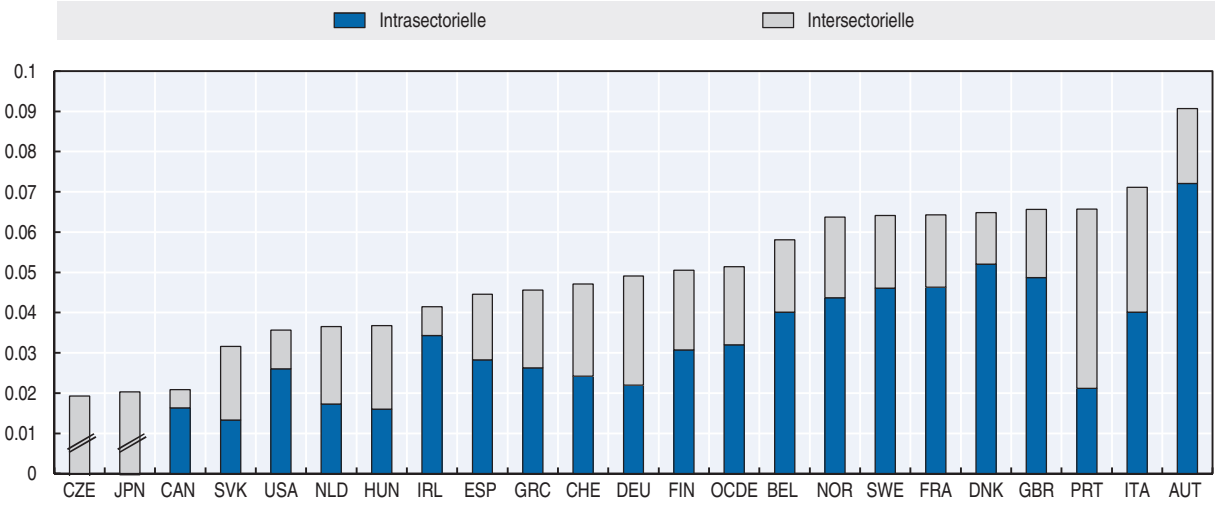
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594919

et une baisse des prix pour les consommateurs, l'accroissement de la demande pour la production du secteur pourrait partiellement compenser les effets directs de l'automatisation. Pareillement, la délocalisation d'emplois moyennement qualifiés peut induire à la fois un renforcement de la polarisation et un ralentissement de la croissance de l'emploi dans les secteurs moins polarisés. Si, toutefois, elle engendre une hausse de la productivité, certains de ces effets négatifs pourraient être partiellement contrebalancés. La pénétration des importations a des effets analogues à ceux de la délocalisation dans la mesure où elle contribue au déplacement des travailleurs moyennement qualifiés et au déclin global des secteurs manufacturiers qui font un usage intensif de cette main-d'œuvre (Keller et Utar, 2016). Néanmoins, les modèles d'échanges qui tiennent compte de l'hétérogénéité des entreprises prédisent également que les échanges peuvent induire des ajustements à l'intérieur des secteurs du fait que la production se déplace vers les entreprises plus productives (Melitz, 2003). Dans la mesure où ces entreprises ont aussi une structure professionnelle plus polarisée (peut-être due à l'adoption de nouvelles technologies), les échanges pourraient donc influer sur la polarisation globale sous le jeu d'ajustements intrasectoriels également. Là encore, les gains d'efficience intrasectoriels pourraient stimuler la croissance de l'emploi dans les secteurs plus polarisés, et ainsi concourir à la polarisation globale du marché du travail.

Graphique 3.9. **Dans la plupart des pays, la polarisation résulte en grande partie de la dynamique intrasectorielle**

Variation de la polarisation (en points de pourcentage) entre 1997 et 2007[a, b, c]



Note : La polarisation est calculée par la somme des travailleurs très qualifiés et peu qualifiés sur l'emploi total. La polarisation intrasectorielle est l'augmentation de la part des emplois très qualifiés et peu qualifiés au sein d'un secteur ; la polarisation intersectorielle est le redéploiement de l'emploi vers des secteurs plus fortement polarisés. La polarisation intrasectorielle est calculée par l'évolution de la polarisation par secteur au cours de la période considérée multipliée par la part moyenne de l'emploi de ce secteur. La polarisation intersectorielle est calculée par la variation de la part de l'emploi d'un secteur au cours de la période considérée multipliée par la polarisation moyenne de ce secteur.

a) Les moyennes sont calculées au niveau national. Les données sur l'emploi par profession et par secteur pour les États-Unis avant 2000 ont été calculées par interpolation au moyen des données professionnelles et sectorielles combinées de la période 2000-02, conjuguées aux totaux de contrôle par profession et par secteur.

b) Les données sur l'emploi concernant le Canada, les États-Unis et le Japon ont été transposées des classifications professionnelles respectives (SOC 2000 pour les États-Unis et le Canada et JSOC Rév.3 pour le Japon) aux classifications correspondantes de la CITP-88. Les valeurs de la polarisation intrasectorielle pour la République tchèque et le Japon sont négatives. Les données sectorielles sous-jacentes pour la Suisse sont classées conformément à la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008). Les données de l'emploi ont été ajustées de manière à corriger les ruptures structurelles dans les pays suivants : Portugal (1998), Royaume-Uni (2001), France (2003) et Italie (2004).

c) Comme des observations manquaient pour certains pays en 1995 et en 1996, c'est l'année 1997 qui marque le début de la période, sauf pour la République slovaque, qui utilise des données de 1998. La classification sectorielle CITP a été révisée en 2008, ce qui limite l'analyse à 2007.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquête sur les forces de travail pour le Canada (LFS), les États-Unis (CPS MORG), le Japon (LFS), et la Suisse (LFS).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594425

Il existe à l'évidence divers autres facteurs susceptibles de favoriser la polarisation inter et intrasectorielle – soit indépendamment, soit en interaction avec les mégatendances qui font l'objet de ce chapitre. Le sort de différents secteurs peut par exemple être déterminé par l'évolution des préférences des consommateurs, et les entreprises peuvent adapter leurs techniques de production et leur composition professionnelle à l'évolution de la composition de la main-d'œuvre en termes de compétences, de sexe et de statut migratoire[15]. Selon certaines études, ces facteurs ont pu exercer une influence sur certains aspects du processus de polarisation dans quelques pays au moins, mais cela dépasse le cadre de ce chapitre.

Quels sont les facteurs de la polarisation intrasectorielle ?

Étant donné la relative importance de la polarisation intrasectorielle, le premier objectif de l'analyse économétrique est d'examiner en quoi les évolutions technologiques et l'intégration aux CVM agissent sur la polarisation de l'emploi à l'intérieur de chaque secteur. Pour ce faire, on peut diviser la polarisation en deux indicateurs complémentaires :

i) le pourcentage de professions très qualifiées par rapport aux professions moyennement qualifiées, par secteur et par pays, peut mesurer la polarisation à l'extrémité supérieure de la distribution ; ii) le pourcentage de professions peu qualifiées par rapport aux professions moyennement qualifiées permet de la mesurer à l'extrémité inférieure. Ces deux indicateurs servent de variables dépendantes dans le modèle empirique ci-dessous (dont on trouvera une description complète à l'encadré 3.2 et dans Breemersch et al., 2017)[16]. Le modèle utilise en outre un jeu de variables auxiliaires pour la technologie et la mondialisation.

Pour rendre compte de l'évolution technologique, le modèle fait appel à deux variables distinctes. Il utilise d'abord les services tirés du capital en TIC par heure ouvrée comme indicateur de la pénétration des TIC sur le marché du travail. Goos et al. (2016) signalent une corrélation positive entre l'intensité d'utilisation du capital en TIC et la polarisation des emplois. L'intensité de R-D sert ensuite d'indicateur des changements technologiques, comme c'est couramment le cas dans les études portant sur les effets de l'innovation des procédés et des produits au niveau des entreprises sur l'évolution de l'emploi (Klette et Forre, 1998, par exemple). Bogliacino et al. (2012) observent que la R-D est un bon indicateur de l'innovation dans les secteurs manufacturiers, mais aussi dans les secteurs de services, ce qui corrobore la stratégie adoptée ici[17].

Pour mesurer l'intégration dans les CVM, l'analyse utilise des chiffres de la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) publiée par l'OCDE et l'OMC (2015). Les données proviennent de la version de 2015 de la base de données du système international d'entrées-sorties de l'OCDE (ICIO ; voir la description à l'encadré 3.1). Le principal indicateur utilisé pour cette estimation est la part de la valeur ajoutée étrangère dans les exportations brutes, par secteur et par pays. Plus cette part est élevée, plus le secteur dépend de la spécialisation internationale et de la fragmentation internationale du processus de production[18]. Elle constitue une mesure de la participation en amont dans les CVM, puisque l'industrie nationale est censée se situer en milieu de chaîne[19].

Pour approfondir l'analyse des effets des échanges internationaux sur le marché du travail, on ajoute un indicateur de la pénétration des importations chinoises dans l'économie nationale[20], qui correspond au pourcentage des importations chinoises dans l'absorption intérieure totale, calculé à partir de la base de données WIOD (Timmer et al., 2015)[21]. Plus la valeur de cette variable est élevée, plus les produits chinois occupent une place importante dans la consommation intérieure globale d'un secteur donné. Si les importations chinoises sont en concurrence avec la production nationale, elles peuvent directement se traduire par des pertes d'emplois dans les secteurs les plus exposés, ce qui modifierait la taille relative des différents secteurs (Keller et Utar, 2016). De plus, les pressions concurrentielles dérivant de l'intensification de la concurrence internationale peuvent provoquer un déplacement de la production vers les entreprises plus productives (Melitz, 2003). Si ces entreprises utilisent des procédés de production qui font davantage appel à des travailleurs très qualifiés, la polarisation intrasectorielle risque de s'accentuer.

Enfin, l'analyse fait appel à plusieurs indicateurs nationaux pour appréhender l'influence de diverses institutions du marché du travail susceptible d'atténuer (ou d'amplifier) les retombées de la technologie et de l'intégration dans les CVM sur le marché du travail[22]. Sont notamment privilégiés la législation sur la protection de l'emploi (LPE), le taux de syndicalisation et le montant du salaire minimum[23].

Encadré 3.2. **Estimation de l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur le marché du travail**

Pour estimer l'incidence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation *intrasectorielle*, la stratégie empirique repose sur deux équations de forme réduite qui modélisent respectivement le pourcentage de travailleurs occupant des emplois très rémunérateurs et peu rémunérateurs par rapport aux emplois à rémunération intermédiaire :

$$ln\frac{N_h}{N_{m\,ict}} = \alpha_1 + \alpha_2 lnICT_{ict} + \alpha_3 lnR\,\&\,Dintensity_{ict} + \alpha_4 lnTiVA_{ict} + \alpha_5 lnImp.pen_{ict}^{CHN} + \theta_{ic} + \varphi_{ct} + \varepsilon_{ict}$$

$$ln\frac{N_l}{N_{m\,ict}} = \beta_1 + \beta_2 lnICT_{ict} + \beta_3 lnR\,\&\,Dintensity_{ict} + \beta_4 lnTiVA_{ict} + \beta_5 lnImp.pen_{ict}^{CHN} + \theta_{ic} + \psi_{ct} + \eta_{ict}$$

où les indices i, c et t renvoient respectivement au secteur, au pays et à l'année. θ_{ic} représente les effets fixes particuliers à chaque secteur dans un pays donné, et φ_{ct} ceux qui sont spécifiques à un pays donné au cours d'une période précise. ε_{ict} et η_{ict} sont des termes d'erreur idiosyncratiques. Ces spécifications permettent d'analyser en quoi les mégatendances qui nous intéressent ont globalement influé sur la structure de l'emploi au sein des secteurs. Toutes les variables sont mesurées en logarithmes pour faciliter l'interprétation des résultats.

On analyse les effets *intersectoriels* en estimant la spécification en différences suivante :

$$\Delta lnE_{ict} = \gamma_1 + \gamma_2 \Delta lnICT_{ict} + \gamma_3 \Delta lnR\,\&\,Dintensity_{ict} + \gamma_4 \Delta lnTiVA_{ict} + \gamma_5 \Delta lnImp.pen_{ict}^{CHN} + \delta_{ct} + \omega_{ict}$$

où ΔlnE_{ict} est la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur (EQN 0034) entre deux périodes ; $\Delta lnICT_{ict}$, $\Delta lnR\&D\ intensity_{ict}$, $\Delta lnTiVA_{ict}$, et $\Delta lnImp.pen_{ict}^{CHN}$ rendent compte des variations des variables indépendantes. δ_{ct} est l'effet fixe par pays et par période. ω_{ict} est un terme d'erreur idiosyncratique.

L'évolution technologique influe davantage sur le marché du travail que la mondialisation

La première série de résultats, présentée au tableau 3.2, porte sur les industries manufacturières, secteur que les technologies génératrices d'économies de main-d'œuvre ont le plus fortement ébranlé. Compte tenu des études antérieures qui voyaient dans la technologie le moteur essentiel du processus de polarisation, la première spécification figurant dans le tableau comprend uniquement la variable relative aux TIC ; les colonnes qui suivent ajoutent progressivement les autres variables pertinentes. Le coefficient de la variable TIC est assez stable dans les différentes spécifications, et affiche une plus forte corrélation avec la polarisation du marché du travail que la mondialisation. Les coefficients laissent entendre qu'une variation de 10 % de l'intensité en TIC est corrélée avec une progression de 1.5 % de la polarisation des emplois fortement qualifiés. En revanche, aucun élément ne fait clairement apparaître une corrélation entre l'intégration aux CVM et la polarisation.

L'extension de l'analyse jusqu'à fin 2015 pour un sous-ensemble de pays confirme largement ces conclusions, malgré la moindre précision statistique résultant de la taille considérablement inférieure des échantillons (tableau 3.A2.1).

Cette influence s'exerce essentiellement sur la polarisation dans la partie supérieure de la distribution

Par ailleurs, si les résultats montrent que la technologie accentue la polarisation dans la partie supérieure de la distribution, ils n'indiquent aucune corrélation significative entre

Tableau 3.2. **Analyse de la polarisation dans l'industrie manufacturière**

Expliquer la polarisation au moyen des données relatives au secteur manufacturier (niveau à deux chiffres de la CITI) portant sur la période 1995-2007

	(1) Supérieure	(2) Inférieure	(3) Supérieure	(4) Inférieure	(5) Supérieure	(6) Inférieure
TIC	0.16**	-0.03	0.15**	-0.03	0.15**	-0.03
	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)
Intensité de R-D			0.04	-0.03	0.04	-0.03
			(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
TiVA					-0.10	-0.02
					(0.12)	(0.26)
Imp.penCHN					0.01	0.06
					(0.02)	(0.04)
N	2 496	2 488	2 496	2 488	2 496	2 488

Erreurs type entre parenthèses. *, **, *** statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.
Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « Intensité de R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « TiVA » est le rapport de la valeur ajoutée étrangère des exportations aux exportations totales. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les erreurs-types sont groupées au niveau des pays. Tous les jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. Les observations sont pondérées par la part du secteur dans l'emploi total dans chaque pays. L'analyse ne prend pas en compte les données des années suivant 2007 en raison de l'insuffisance des observations de l'intensité des TIC dans la majorité des pays.
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux entrée-sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; la base de données EU KLEMS, *Growth and Productivity* accounts ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594938

l'évolution technologique et la polarisation dans la partie inférieure. Les secteurs où la pénétration des TIC est plus élevée comptent généralement davantage de travailleurs très qualifiés que moyennement qualifiés, mais pas plus de travailleurs peu qualifiés. Autrement dit, l'incidence de la technologie sur la polarisation intrasectorielle ne s'exerce pas uniquement au travers du remplacement des salariés moyennement qualifiés – ce qui se traduirait par une polarisation aux deux extrémités, supérieure et inférieure. Le résultat indique plutôt que cette incidence s'exercerait en partie au travers des complémentarités avec les emplois très qualifiés, ou du remplacement des salariés peu qualifiés également[24]. La mondialisation semble également peu corrélée avec la polarisation dans la partie inférieure. La pénétration des importations chinoises est positivement corrélée avec la croissance des emplois peu qualifiés par rapport aux emplois moyennement qualifiés, mais l'estimation est statistiquement insignifiante.

La faible précision statistique des estimations des échanges ne tient pas à l'intégration des tendances temporelles particulières au pays considéré, qui exigent beaucoup de données dans ce contexte. En fait, d'autres analyses (dont il n'est pas fait état ici) ne décèlent pas d'effets significatifs de la pénétration des importations, même lorsque les tendances particulières aux pays ne sont pas prises en compte ou que l'effet de la pénétration des importations peut varier avant et après l'accès de la Chine à l'OMC en 2001. Des études antérieures ont généralement souligné que les échanges sont plus susceptibles d'influer sur la polarisation globale au travers de leur incidence sur la taille relative des secteurs qui diffèrent en termes d'intensité d'utilisation de salariés moyennement qualifiés que par des effets *intrasectoriels* (Keller et Utar, 2016). L'analyse revient sur ce point plus loin.

Les effets sont plus difficiles à évaluer dans les secteurs non manufacturiers

S'agissant de l'industrie non manufacturière, l'analyse révèle que les effets qui présentent un intérêt sont plus difficiles à estimer de manière précise sur le plan statistique. Les secteurs non manufacturiers présents dans les données étant moins nombreux, la taille de l'échantillon est considérablement réduite, ce qui diminue la précision statistique des résultats[25]. L'analyse fait apparaître entre l'intensité des TIC et la polarisation une corrélation positive qui est plus importante à l'extrémité supérieure qu'à l'extrémité inférieure de la distribution (comme pour les secteurs manufacturiers), mais qui n'est statistiquement significative ni pour l'une, ni pour l'autre (tableau 3.3). Néanmoins, lorsqu'on prolonge l'analyse jusqu'à 2015 pour un sous-ensemble de pays pour lesquels on dispose de données, l'effet de la technologie sur la polarisation en haut de la distribution devient significatif, et son ampleur s'accorde avec l'effet mis en évidence dans les secteurs manufacturiers (tableau 3.A2.2).

Tableau 3.3. **Analyse de la polarisation dans l'industrie non manufacturière**

Expliquer la polarisation au moyen des données relatives au secteur non manufacturier (niveau à un chiffre de la CITI) portant sur la période 1995-2007

	(1) Supérieure	(2) Inférieure	(3) Supérieure	(4) Inférieure	(5) Supérieure	(6) Inférieure
TIC	0.11	0.04	0.13	0.12	0.08	0.04
	(0.12)	(0.13)	(0.12)	(0.12)	(0.06)	(0.08)
Intensité de R-D			-0.07	-0.17*	0.02	-0.05
			(0.06)	(0.10)	(0.03)	(0.04)
TiVA					0.13	0.27*
					(0.14)	(0.14)
Imp.penCHN					0.01	-0.04**
					(0.01)	(0.02)
N	1 399	1 399	1 104	1 104	950	950

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.
Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « Intensité de R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « TiVA » est le rapport de la valeur ajoutée étrangère des exportations aux exportations totales. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les erreurs-types sont groupées au niveau des pays. Tous les jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. Les observations sont pondérées par la part du secteur dans l'emploi total dans chaque pays. L'analyse ne prend pas en compte les données des années suivant 2007 en raison de l'insuffisance des observations de l'intensité des TIC dans la majorité des pays.
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux entrée-sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; les comptes de la croissance et de la productivité de la base de données EU KLEMS ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594957

Les échanges en valeur ajoutée et la pénétration des importations sont tous deux positivement corrélés avec la polarisation dans la partie supérieure, mais aucune des estimations n'est statistiquement significative. Pour la polarisation au bas de la distribution, en revanche, les deux coefficients sont affectés de signes différents, les échanges en valeur ajoutée affichant un effet positif et la pénétration des importations un effet négatif. L'intégration des échanges en valeur ajoutée et de la pénétration des importations chinoises dans le modèle diminue les coefficients des indicateurs de technologie, ce qui laisse entendre que les échanges pourraient en partie avoir pour effet d'induire une mutation technologique.

L'incidence de la technologie a été particulièrement prononcée dans certaines régions

Le tableau 3.4 examine le secteur manufacturier, où la technologie a eu les conséquences les plus manifestes, pour vérifier si la corrélation des mégatendances avec la polarisation aux deux extrémités de la distribution varie selon les régions. La première colonne rend compte de la corrélation de chaque mégatendance avec la polarisation en Europe de l'Ouest, région retenue à titre de référence. Les colonnes suivantes indiquent la différence entre les estimations pour chacune des autres régions et l'Europe de l'Ouest, comme l'indique leur intitulé. L'incidence totale pour chaque région est donc la somme i) du coefficient de la première colonne et ii) du coefficient de la colonne correspondant à la région considérée.

Tableau 3.4. **L'incidence de la technologie et de la mondialisation sur la polarisation dans différentes régions**

Polarisation du secteur manufacturier au cours de la période 1995-2007

	Supérieure					Inférieure				
	EO	AN-EO	EN-EO	ES-EO	EC-EO	EO	AN-EO	EN-EO	ES-EO	EC-EO
TIC	0.11**	-0.04	0.20***	0.40***	-0.08	-0.00	-0.11	-0.08	0.32*	-0.08
	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.13)	(0.09)	(0.08)	(0.08)	(0.23)	(0.16)	(0.12)
R-D	-0.03	0.07*	0.12**	0.17***	0.06	-0.03	0.04	-0.04	-0.01	0.00
	(0.04)	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.12)	(0.06)	(0.05)
TiVA	-0.27	0.15	0.19	-0.60*	0.64	0.22	-0.15	-0.84	-0.58	-0.24
	(0.18)	(0.20)	(0.40)	(0.33)	(0.37)	(0.39)	(0.39)	(1.13)	(1.30)	(0.62)
Imp.penCHN	0.05***	-0.06***	-0.07	-0.07**	-0.06***	0.19**	-0.19**	-0.20**	-0.18	-0.21**
	(0.02)	(0.02)	(0.05)	(0.03)	(0.03)	(0.08)	(0.08)	(0.09)	(0.12)	(0.09)
N	2 353					2 349				

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « TiVA » est le rapport de la valeur ajoutée étrangère des exportations aux exportations totales. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les erreurs-types sont groupées au niveau des pays. Les deux jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. « ES » représente l'Europe du Sud et comprend l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal. « EO » correspond à l'Europe occidentale et englobe l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. « EC » représente l'Europe centrale et couvre la Hongrie, la République slovaque, la République tchèque et la Slovénie. « EN » désigne l'Europe du Nord et regroupe le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède. « AN » désigne l'Amérique du Nord et se compose du Canada et des États-Unis. Les résultats du Japon ne sont pas indiqués car l'insuffisance des données amoindrit la fiabilité des estimations. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. L'analyse ne prend pas en compte les données des années suivant 2007 en raison de l'insuffisance des observations de l'intensité des TIC dans la majorité des pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux Entrée-Sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; base de données EU KLEMS, *Growth and Productivity Accounts* ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594976

Les résultats montrent que les TIC ont généralement pour effet d'accroître la proportion d'emplois très qualifiés par rapport aux emplois moyennement qualifiés dans tous les pays, mais celui-ci est sensiblement plus prononcé en Europe du Nord et du Sud, où une hausse de 10 % de l'intensité en TIC est associée avec une augmentation de 3 % et 5 %, respectivement, de la polarisation dans la partie supérieure de la distribution[26]. De la même manière, la corrélation de la R-D avec la polarisation dans la partie supérieure – qui est statistiquement non significative dans les résultats globaux du tableau 3.2 – est positive et significative dans ces deux régions au tableau 3.4.

Si, pour les échanges en valeur ajoutée, les estimations sont généralement non significatives sur le plan statistique pour l'ensemble des régions, la dernière ligne révèle que l'absence de corrélation globale claire entre la pénétration des importations chinoises et la polarisation mise en évidence plus haut masque une hétérogénéité considérable entre les régions. La pénétration des importations est notamment corrélée à la fois avec la polarisation dans la partie supérieure et dans la partie inférieure en Europe de l'Ouest. Il convient en outre de souligner que ces estimations sont établies une fois l'adoption des technologies prise en compte, et qu'elles indiquent une incidence plus forte sur la polarisation dans la partie inférieure que dans la partie supérieure (une augmentation de 10 % de la pénétration des importations est associée à une hausse de 2 % et de 0.5 % de la polarisation au bas et au sommet de la distribution, respectivement). Il semblerait donc que la pénétration des importations en Europe de l'Ouest, au lieu d'inciter les entreprises à adopter de nouvelles technologies qui auraient pu donner lieu à un relèvement du niveau des compétences de la main-d'œuvre, ait directement agi sur les emplois moyennement qualifiés (Bloom et al., 2016). Néanmoins, à en juger d'après la somme du coefficient figurant dans la première colonne et de ceux inscrits dans les autres colonnes, des effets similaires ne sont détectés dans aucune des autres macrorégions considérées ici.

Les institutions du marché du travail peuvent influer sur les retombées de la technologie

Nous examinons ici en quoi les institutions influent sur les effets des mégatendances considérées sur le marché du travail. Breemersch et al. (2017) montrent que la prise en compte des institutions du marché du travail, comme la puissance des syndicats, la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et le salaire minimum (mesuré par l'indice de Kaitz), dans un modèle très semblable à celui estimé plus haut, ne révèle pas de liens solides entre ces variables et la polarisation intersectorielle. Or, même si ces institutions n'agissent pas directement sur la polarisation, elles peuvent modifier l'effet de la technologie et de la mondialisation sur le marché du travail, bien que le sens de cet effet soit théoriquement ambigu.

D'une part, on pourrait s'attendre à ce qu'une législation plus sévère en matière de protection de l'emploi et des syndicats plus puissants freinent les ajustements de l'emploi résultant des mégatendances considérées ici (Causa et al., 2016, par exemple, indiquent qu'une LPE plus stricte protège bien les salariés peu et moyennement qualifiés). Selon cette hypothèse, dans les pays dotés d'une LPE solide et affichant un taux de syndicalisation élevé, la polarisation devait être moins prononcée, tout au moins temporairement. De la même manière, un salaire minimum plus élevé peut ralentir le redéploiement de l'emploi vers la partie inférieure de la distribution des revenus, atténuant ainsi l'effet des mégatendances sur la polarisation à cette extrémité. Ce résultat risquerait toutefois d'être obtenu au prix d'une hausse du chômage.

D'autre part, les entreprises pourraient faire davantage appel à la technologie pour remplacer les travailleurs lorsqu'elles se trouvent confrontées aux rigidités imposées par des règlements plus rigoureux ou des syndicats plus puissants. Des études antérieures ont montré que la hausse des coûts induite par des réglementations de l'emploi trop strictes peuvent amener les entreprises à accroître leur intensité capitalistique (Alesina et Zeira, 2006 ; Cingano et al., 2015). On peut en outre supposer que même pour un niveau donné d'intensité de capital, les entreprises confrontées aux rigidités résultant de la réglementation ou des syndicats seront plus susceptibles de recourir aux technologies

pour remplacer les travailleurs plutôt qu'à titre auxiliaire. Selon cette hypothèse, une LPE plus rigoureuse et des syndicats plus puissants pourraient être associés à un effet plus prononcé de la technologie sur la polarisation.

Le tableau 3.5 présente les estimations d'un modèle augmenté de polarisation qui comprend les interactions entre les variables considérées et les indicateurs qui rendent compte d'institutions puissantes (taux de syndicalisation, indice de Kaitz et indice mesurant la rigueur de la LPE supérieurs au niveau médian). Sans grande surprise, compte tenu du peu de variabilité disponible pour l'estimation une fois intégrées les tendances temporelles par pays, la plupart des coefficients sont estimés avec une faible précision statistique[27]. Néanmoins, l'interaction des TIC et d'une LPE rigoureuse est assortie dans les régressions de coefficients positifs et statistiquement significatifs pour la polarisation aux deux extrémités, inférieure et supérieure, ce qui étaye l'hypothèse selon laquelle des règlements plus sévères incitent les entreprises à faire appel à la technologie pour remplacer les travailleurs. Une LPE plus rigoureuse est aussi associée à une incidence plus prononcée de l'intégration aux CVM sur la polarisation dans la partie supérieure, mais

Tableau 3.5. **Le rôle des institutions du marché du travail**

Polarisation du secteur manufacturier au cours de la période 1995-2007

	(1) Supérieure	(2) Supérieure	(3) Supérieure	(4) Inférieure	(5) Inférieure	(6) Inférieure
Institutions →	Taux de syndicalisation	Salaire minimum	LPE	Taux de syndicalisation	Salaire minimum	LPE
TIC	0.15**	0.16**	0.11**	0.06	-0.03	-0.11
	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.08)	(0.07)	(0.07)
TIC x institution solide	0.01	-0.01	0.09*	-0.16***	0.01	0.17***
	(0.04)	(0.03)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.05)
R-D	0.04*	0.04	0.04*	-0.02	-0.03	-0.08*
	(0.02)	(0.03)	(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.04)
R-D x institution solide	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.09*
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.05)
TiVA	-0.07	-0.10	-0.27**	-0.01	-0.04	-0.59
	(0.12)	(0.13)	(0.11)	(0.21)	(0.26)	(0.50)
TiVA x institution solide	-0.04	0.04	0.28**	-0.02	0.12	0.94
	(0.08)	(0.09)	(0.11)	(0.16)	(0.14)	(0.63)
N	2 496	2 496	2 496	2 488	2 488	2 488

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « TiVA » est le rapport de la valeur ajoutée étrangère des exportations aux exportations totales. Chaque colonne présente les résultats d'une estimation différente, où les variables pertinentes sont mises en relation avec une variable indicatrice égale à un si une institution donnée est plus solide que la médiane. L'estimation du même modèle avec l'ensemble des variables indicatrices des institutions et des termes d'interaction en une seule régression ne modifie pas les conclusions. Tous les jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. Les erreurs-types sont groupées au niveau des pays. Les observations sont pondérées par la part du secteur dans l'emploi total dans chaque pays. Les variables assorties du suffixe « institution solide » représentent les données pour lesquelles l'institution concernée est supérieure à la valeur médiane. La variable LPE est un indicateur de la législation sur la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. L'analyse ne prend pas en compte les données des années suivant 2007 en raison de l'insuffisance des observations de l'intensité des TIC dans la majorité des pays.

Source: Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux entrée-sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; base de données EU KLEMS, *Growth and Productivity Accounts* ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594995

l'estimation est statistiquement non significative pour la polarisation dans la partie inférieure. À l'inverse, un taux de syndicalisation élevé semble atténuer l'effet des TIC sur la polarisation dans la partie inférieure, mais pas dans la partie supérieure.

Le tableau 3.5 dresse donc un bilan mitigé. Si la plupart des interactions considérées sont estimées avec une faible précision statistique, il apparaît qu'une LPE plus stricte amplifie l'incidence des TIC et des CVM sur la polarisation, tandis que la présence de syndicats plus puissants diminue celle des TIC sur la polarisation dans la partie inférieure.

Quels sont les facteurs de désindustrialisation ?

Nous examinons ici le rôle que jouent la technologie et la mondialisation dans le renforcement de la croissance et le déclin de différents secteurs, comme illustré au graphique 3.9. Il est notamment indispensable de comprendre dans quelle mesure ces mégatendances ont favorisé le processus de désindustrialisation qui a frappé les pays avancés, l'emploi reculant dans le secteur manufacturier et progressant dans des secteurs comme ceux des services aux entreprises, des services de santé et des services sociaux. Comme analysé au début de la section 2, ces transformations sont à l'origine d'un tiers environ de la progression de la polarisation globale dans les pays considérés ici.

Pour réaliser cet objectif, l'analyse se penche sur le lien statistique entre les variations de l'emploi par secteur et celles des mêmes variables que celles utilisées pour rendre compte de la technologie et de la mondialisation à la section précédente. La spécification empirique complète est décrite en détail à l'encadré 3.2.

Un recours plus intensif aux technologies est associé à une baisse de l'emploi dans l'industrie manufacturière

Selon le tableau 3.6, un recours plus intensif aux technologies aurait un léger effet négatif sur l'emploi dans l'industrie manufacturière. Les coefficients indiquent qu'un accroissement de 10 % de l'utilisation des TIC va de pair avec une chute de 0.5 % de l'emploi dans ce secteur, ce qui s'accorde avec l'hypothèse selon laquelle les nouvelles technologies y remplacent dans une certaine mesure la main-d'œuvre. En revanche, on n'observe aucun effet négatif de la technologie sur l'emploi dans les secteurs des services (et l'incidence globale de la pénétration des TIC sur l'économie dans son ensemble, estimée en regroupant les secteurs manufacturiers et non manufacturiers, est négligeable). Ces résultats correspondent à ceux des études existantes qui, se fondant sur les données relatives aux entreprises, aux professions, aux secteurs et aux individus, n'ont généralement pas décelé d'association négative manifeste entre l'adoption des technologies et l'emploi global. (Bessen, 2015 ; Graetz et Michaels, 2015 ; Gaggl et Wright, 2015 ; Cortes et Salvatori, 2016 ; Gregory et al., 2016), à l'exception récente d'Acemoglu et Restrepo (2017) qui constatent des effets négatifs notables et robustes des robots sur l'emploi dans les zones de migration pendulaire aux États-Unis. L'encadré 3.3 examine les données disponibles pour définir si l'automatisation sera un facteur majeur de pertes d'emplois dans les prochaines décennies.

Les retombées de la mondialisation sont moins nettes. D'une part, la variable qui mesure l'intégration aux CVM n'est jamais significative sur le plan statistique (et ne figure pas dans le tableau). On observe en revanche une légère corrélation négative entre la pénétration des importations en provenance de Chine et la progression de l'emploi dans l'industrie manufacturière. Le coefficient figurant au tableau 3.6 dénote qu'une augmentation de 10 % de la pénétration des importations se traduit par un ralentissement d'environ 0.2 % de la progression de l'emploi. D'autres vérifications non décrites ici indiquent que la signification

Tableau 3.6. **Quels sont les facteurs à l'origine de recul de l'emploi dans l'industrie manufacturière et de son essor dans le secteur des services ?**

La progression de l'emploi expliquée au moyen des données relatives aux secteurs manufacturiers et non manufacturiers de la période 1995-2007

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Manufacturier		Non manufacturier	
	Δ ln emp	Δ ln emp	Δ ln emp	Δ ln emp
TIC	-0.06***	-0.05*	-0.01	0.01
	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.03)
		(0.07)		(0.11)
Imp.penCHN		-0.02**		0.01
		(0.01)		(0.00)
N	2 619	2 477	1 399	908

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.
Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les résultats qui tiennent compte de la part de la valeur ajoutée étrangère dans le total des exportations et de l'intensité de recherche et développement ne sont pas indiqués. Les erreurs-types sont groupées au niveau des secteurs et les observations sont pondérées par la part de chaque secteur dans l'emploi la première année de l'analyse. L'analyse comprend des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an. L'estimation se fonde sur une régression des écarts annuels entre 1995 et 2007. Δ ln emp rend compte de la variation du logarithme de l'emploi. Toutes les autres variables sont converties en une échelle logarithmique. L'analyse ne prend pas en compte les données des années suivant 2007 en raison de l'insuffisance des observations de l'intensité des TIC dans la majorité des pays.
Source: Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux Entrée-Sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; base de données EU KLEMS, *Growth and Productivity Accounts* ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595014

Encadré 3.3. **Le risque d'automatisation au cours des 10 à 20 prochaines années**

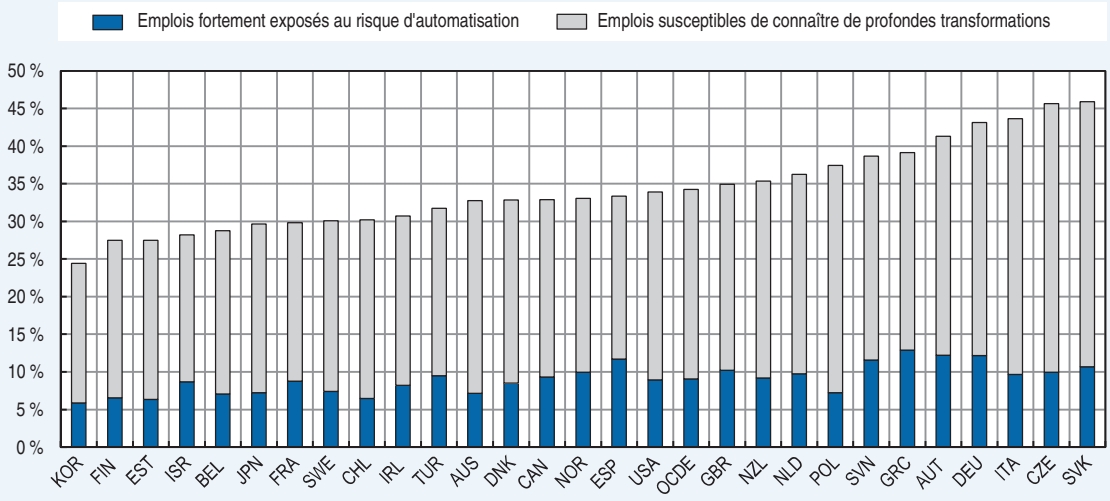
L'analyse présentée dans ce chapitre repose sur des données historiques, et ne fournit donc d'informations directes que sur les évolutions passées. Un ensemble complémentaire d'études s'intéresse aux effets ultérieurs de la mutation technologique, et se fonde à cette fin sur des données recueillies dans le cadre d'exercices de prospective. De récents travaux de l'OCDE dans ce domaine se sont attachés à estimer le pourcentage d'emplois moyennement et fortement exposés au risque d'automatisation. L'analyse, décrite en détail dans Arntz et al. (2016), s'appuie sur les travaux antérieurs de Frey et Osborne (2013), qui estiment que près de la moitié des emplois aux États-Unis pourraient être remplacés par des ordinateurs ou des algorithmes au cours des 10 à 20 prochaines années. Ces estimations se fondent sur des évaluations d'experts de la probabilité que la tâche principale d'une profession donnée soit automatisée. Les détracteurs de ces estimations alarmantes font valoir que l'automatisation intégrale des professions est peu probable, puisque chacune consiste en un ensemble de tâches automatisables à des degrés très divers (Autor et Handel, 2013). Deux travailleurs exerçant la même profession n'accomplissent pas forcément les mêmes tâches. Si leur travail est organisé différemment, l'un pourra par exemple avoir davantage besoin d'interaction directe ou d'autonomie que l'autre.

Une autre méthode pour estimer le nombre d'emplois susceptibles d'être automatisés consiste à analyser directement les différentes tâches qui composent un emploi particulier plutôt que l'ensemble global des tâches composant une profession. On peut s'appuyer pour cela sur l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes (Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, PIAAC), qui a établi un jeu de données permettant de décomposer précisément les tâches des travailleurs. Cet exercice aboutit à une proportion inférieure d'emplois fortement exposés au risque d'automatisation (ceux qui présentent une probabilité d'automatisation de 70 % au moins), qu'Arntz et al. (2016) estiment à 9 % pour l'ensemble de l'OCDE. Les chiffres pour les différents pays sont compris entre 12 % en Allemagne,

Encadré 3.3. **Le risque d'automatisation au cours des 10 à 20 prochaines années** *(suite)*

en Autriche, et en Espagne et 6 % environ en Estonie et en Finlande (les résultats sont présentés au graphique 3.10, qui comprend également de nouvelles données des pays participant à la vague 2 du PIAAC)[1]. Un pourcentage nettement plus élevé (25 %) d'emplois est toutefois jugé présenter un risque inférieur d'automatisation (50-70 %), mais un risque substantiel que la majorité des tâches les composant soient modifiées par la technologie.

Graphique 3.10. **Le risque d'automatisation dans les pays de l'OCDE**



Note : Un emploi est fortement exposé au risque d'automatisation lorsque la probabilité qu'il soit automatisé est de 70 % au moins. Il est susceptible de connaître des transformations profondes lorsque la probabilité qu'il soit automatisé est estimée entre 50 % et 70 %. Les données pour la Belgique concernent la Flandre, celles du Royaume-Uni couvrent l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Les données sont celles de 2012 pour les pays participant à la première vague de l'évaluation internationale des compétences des adultes : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède. Les données sont celles de 2015 pour ceux qui participent à la deuxième vague de l'évaluation internationale des compétences des adultes : Chili, Grèce, Israël, Nouvelle-Zélande, Slovénie et Turquie.

Source: Calculs de l'OCDE fondés sur l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015 ; et Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries : A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594444

L'analyse montre également que les tâches les plus susceptibles d'être remplacées par la technologie sont celles qui font intervenir des échanges ordinaires d'informations, des opérations d'achat et de vente et une simple dextérité manuelle. En revanche, ce risque est moindre pour les professions qui font appel à la créativité, aux relations interpersonnelles et à des compétences socio-émotionnelles plus développées.

Enfin, les travailleurs des catégories sociodémographiques les plus défavorisées, plus susceptibles d'exercer des professions peu qualifiées, sont exposés à un risque particulièrement élevé de voir leur emploi automatisé. L'analyse montre que 40 % des travailleurs titulaires d'un diplôme du premier cycle secondaire occupent des emplois fortement exposés au risque d'automatisation, alors que moins de 5 % des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont dans ce cas. Les responsables publics devraient prêter une attention particulière à ces écarts, car l'automatisation pourrait aggraver les handicaps auxquels certains travailleurs sont déjà confrontés.

1. Les différences entre pays reflètent dans une certaine mesure le degré de diffusion des technologies sur le marché du travail (le graphique 3.2 indiquait une hétérogénéité substantielle sur ce plan).

statistique de cette estimation est très sensible aux choix des modélisations, et en particulier à l'ampleur des écarts utilisés pour calculer les variations de l'emploi. L'effet négatif constaté de la pénétration des importations chinoises sur l'emploi manufacturier est néanmoins compatible avec les conclusions de plusieurs études qui ont appliqué d'autres stratégies statistiques aux données des différents pays, dont les États-Unis (voir Autor et al., 2016, pour une analyse), la Norvège (Balsvic, 2015), l'Espagne (Donoso et al., 2014), l'Allemagne (Dauth et al., 2014), la France (Malgouyres, 2016), et l'Australie (Tuhin, 2015).

Globalement, ces résultats indiquent que la technologie et les échanges, en freinant la croissance de l'emploi dans le secteur manufacturier mais pas dans celui des services, ont pu favoriser la polarisation intersectorielle des emplois. Le résultat quant au rôle éventuel de l'intégration des échanges est compatible avec celui de Keller et Utar (2016), qui examinent précisément l'effet de la pénétration des importations chinoises sur la polarisation et concluent que le transfert des emplois du secteur manufacturier à celui des services induit par les échanges a sensiblement contribué à la polarisation du marché du travail au Danemark. Pareillement, Autor et Dorn (2015) observent que ce même phénomène a accentué la polarisation du marché du travail des États-Unis en réduisant l'emploi dans l'industrie manufacturière pour les travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures.

3. Mesures de nature à aider les travailleurs à faire face aux transformations du marché du travail

Les résultats empiriques présentés dans ce chapitre ont des conséquences importantes pour l'action publique. L'identification des TIC en tant que facteur déterminant des transformations du marché du travail indique que de nouvelles mesures s'imposent pour aider les travailleurs à faire face aux perturbations provoquées par la révolution numérique et leur permettre dans le même temps de tirer pleinement profit de la mutation technologique. Par ailleurs, le fait que, dans certaines régions tout au moins, l'intensification des échanges a favorisé le transfert des emplois moyennement qualifiés vers les emplois peu qualifiés montre qu'un cadre d'action doit être établi pour veiller à ce que les travailleurs concernés aient accès à des programmes d'apprentissage et de formation appropriés, et bénéficient d'un soutien adéquat pour accroître leurs chances d'évolution professionnelle. Des mesures d'activation efficaces, définies en association avec les mesures de protection sociale, revêtent une importance particulière pour permettre aux travailleurs privés de leur emploi de réussir leur reconversion professionnelle et sectorielle. Une stratégie globale visant à réaliser tous les avantages potentiels des nouvelles technologies et de la mondialisation tout en veillant à ne laisser personne en chemin devra embrasser de nombreux domaines de la politique économique, comme la politique d'innovation, la politique commerciale, et la politique fiscale. Elle devra aussi être adaptée aux besoins particuliers de chaque pays. Cette section se limite toutefois à exposer les principes généraux à prendre en considération dans les domaines relatifs aux compétences, à l'activation et à la protection sociale.

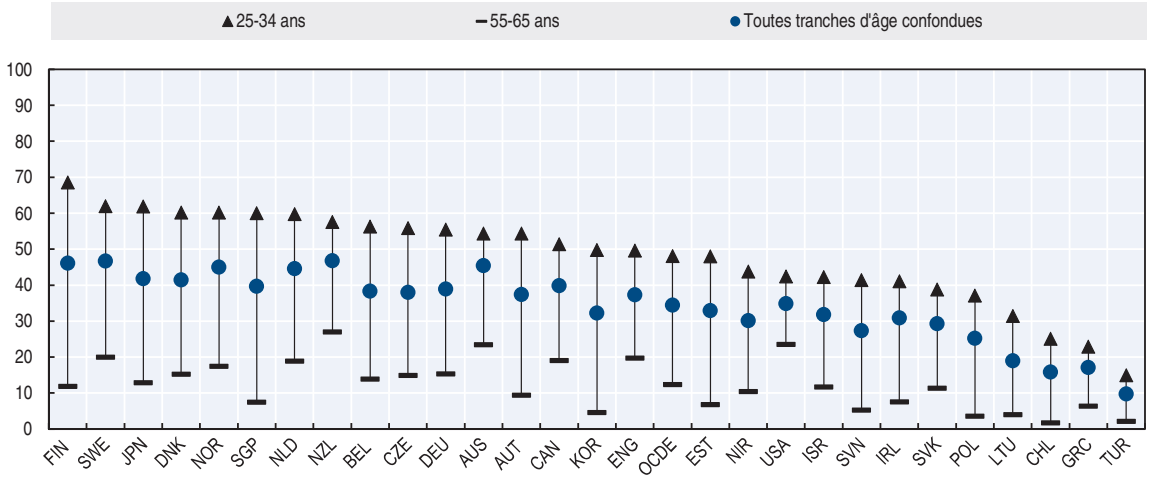
Créer les compétences de demain

À en juger par les données disponibles, certains pays sont mal préparés à accueillir la révolution technologique déclenchée par la numérisation. Selon l'évaluation internationale des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC), plus de 50 % de la population adulte, en moyenne, dans 28 pays de l'OCDE, sont seulement en mesure d'effectuer les opérations informatiques les plus simples, comme rédiger un courriel et naviguer sur la toile, ou sont totalement dépourvus

de compétences en matière de TIC (OCDE, 2016b). Quelque 30 % des travailleurs seulement sont dotés des compétences cognitives avancées qui leur permettent d'évaluer les problèmes et de trouver des solutions au moyen des technologies numériques (graphique 3.11 et OCDE, 2013a). En conséquence, de nombreux travailleurs utilisent régulièrement les TIC sans disposer des compétences adéquates : globalement, plus de 40 % de ceux qui utilisent chaque jour un logiciel dans le cadre de leur travail n'ont pas les compétences requises pour faire un usage efficace des technologies numériques (OCDE, 2016c).

Graphique 3.11. **Les jeunes sont mieux préparés que leurs aînés à l'environnement de travail numérique**

Part des 25-34 ans et des 55-64 ans atteignant le niveau de compétence 2 ou 3 en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique



Note : Les personnes de niveau 2 ou 3 possèdent des compétences cognitives et informatiques plus avancées pour évaluer les problèmes et les solutions que les personnes de niveau 1 ou inférieur. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée simple des pays. L'Espagne, la France, l'Italie et Djakarta (Indonésie) n'ont pas participé à l'évaluation des compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Les résultats pour Djakarta (Indonésie) ne figurent pas dans le graphique car l'évaluation a été conduite exclusivement sous forme papier-crayon. Une partie des participants avaient une certaine pratique de l'informatique mais ont choisi de ne pas se soumettre au test sur ordinateur. Ils ont été exclus des calculs. Les autres participants qui n'ont pas obtenu de score pour la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique ont tous été classés dans le niveau 1 ou inférieur. Ils se répartissent en trois groupes : 1) ceux qui avaient précisé n'avoir jamais utilisé un ordinateur dans le questionnaire de base ; 2) ceux qui avaient une certaine pratique de l'informatique mais qui ont « échoué » à l'évaluation des compétences TIC de base ; et 3) ceux qui n'ont pas passé le test de base en informatique pour des raisons liées à leur maîtrise de l'écrit.
Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2015.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594463

Le graphique 3.11 montre en outre que le niveau des compétences en TIC diffère considérablement selon les pays et les tranches d'âge. Surtout, il souligne que si les compétences en TIC des travailleurs seniors sont relativement faibles dans tous les pays, celles des jeunes varient sensiblement au sein de l'OCDE. Dans les quatre pays qui arrivent en tête (Finlande, Suède, Japon et Danemark), le nombre de jeunes dotés de solides compétences en TIC est deux fois plus élevé que celui des quatre derniers pays (Lituanie, Chili, Grèce et Turquie), ce qui laisse prévoir de nouvelles disparités dans la mesure où ces pays seront moins à même de tirer profit des progrès technologiques à l'avenir. Une stratégie globale visant à combler ces écarts doit s'articuler selon quatre axes (OCDE, 2016b).

Primo, les responsables publics doivent veiller à ce que la formation initiale, enseignement préscolaire compris, dote tous les élèves de compétences informatiques de base, ainsi que de solides capacités en écriture, en calcul, en résolution de problèmes, et de compétences non techniques (aptitude à communiquer, à travailler en équipe, à diriger, à

s'organiser, etc.)[28]. Les programmes scolaires doivent être adaptés en conséquence, mais il est tout aussi important de reconnaître que bon nombre de ces compétences s'acquièrent en dehors des établissements d'enseignement et de formation. C'est pourquoi il faut prévoir des possibilités d'apprentissage en entreprise, celui-ci présentant l'avantage d'établir un lien entre l'offre de formation et l'expression directe des besoins des employeurs et des intérêts des travailleurs, et celui d'apporter des compétences non techniques qui ne sont pas aisément enseignées dans un environnement scolaire. La mise en place d'un système efficace de formation en entreprise présente plusieurs difficultés. Premièrement, il appelle des mécanismes fiables d'assurance qualité et des incitations adaptées pour mobiliser les employeurs. Les incitations financières, comme les subventions directes, les allègements fiscaux et les dispositifs spéciaux visant à répartir la charge de la formation entre les entreprises, comptent parmi les mesures que les pays adoptent pour surmonter cet obstacle. En deuxième lieu, les programmes de formation en entreprise doivent être suffisamment attrayants pour les éventuels apprentis, qui doivent être en mesure d'en assumer les coûts directs (frais de scolarité par exemple) et indirects (manque à gagner). Les bourses ou subventions publiques présentent un intérêt à cet égard, de même que des dispositions spéciales donnant aux travailleurs la possibilité de prendre des congés à des fins de formation et d'apprentissage. Enfin, des systèmes efficaces de reconnaissance des compétences acquises au travail et, plus généralement, en dehors des filières officielles, s'imposent.

Secundo, les systèmes d'enseignement et de formation doivent mieux évaluer et anticiper l'évolution des besoins en compétences de manière à adapter les programmes d'étude et à orienter les élèves vers des choix qui ouvrent de bons débouchés professionnels. On peut faire appel aux mégadonnées pour compléter les systèmes d'information sur l'emploi existants et suivre l'évolution des besoins en compétences (OCDE, 2016c). Tous les intervenants concernés devraient participer aux exercices d'évaluation des compétences, pour vérifier que les informations recueillies sont utiles et que les mesures en place satisfont aux besoins réels (OCDE, 2016d). Les informations doivent être mises à la disposition des étudiants, des travailleurs et des employeurs, pour les aider à prendre des décisions éclairées en matière d'éducation, d'investissement, et de carrière professionnelle.

Tertio, même quand les travailleurs possèdent des compétences suffisantes, l'utilisation inefficiente ou l'inadéquation de ces dernières peuvent entraîner un recul de la productivité et de la compétitivité. L'utilisation des compétences, comme la lecture et l'écriture, le calcul, la résolution de problèmes et les TIC, varie sensiblement d'un pays à l'autre (OCDE, 2016d). Un facteur fondamental à l'origine de ces variations est le recours à des pratiques de travail à haut rendement (PTHR) liées à la fois à l'organisation du travail et aux modes de gestion adoptés par les entreprises. Ces pratiques consistent plus précisément à privilégier le travail en équipe, l'autonomie, la latitude dans le choix des tâches, le tutorat, la rotation des emplois et l'application de nouvelles connaissances. Elles peuvent accroître la flexibilité interne des entreprises pour adapter les tâches aux compétences des nouvelles recrues, et favoriser en parallèle une meilleure affectation de la main-d'œuvre aux tâches prévues. Elles peuvent aussi inciter les travailleurs à exploiter plus pleinement leurs savoir-faire moyennant par exemple des primes, des formations, et des horaires aménagés. De nombreux pays ont pris des mesures pour favoriser une meilleure utilisation des compétences par l'innovation sur le lieu de travail et pour développer les aptitudes nécessaires à l'appui de ces pratiques. La plupart de ces interventions sont motivées par le constat que de nombreuses entreprises, si elles bénéficient d'avis spécialisés et sont encouragées à adopter des pratiques d'encadrement plus efficaces, peuvent mieux exploiter les capacités existantes et tirer profit

des gains de productivité qui en découlent. Des institutions performantes du marché du travail, des systèmes de négociation collective efficaces, par exemple, peuvent aussi améliorer l'utilisation des compétences au travail (OCDE, 2016f).

Quarto, étant donné la vaste proportion de travailleurs dont les compétences numériques sont faibles ou inexistantes et, plus généralement, la nécessité croissante pour eux d'opérer une reconversion professionnelle pour faire face aux mutations structurelles, il faut impérativement développer des programmes de formation continue destinés aux adultes et en améliorer l'efficacité pour que les salariés soient davantage en mesure de s'adapter à l'évolution constante des besoins en compétences. Cela suppose d'offrir aux travailleurs et aux entreprises de meilleures incitations à la reconversion et à la mise à niveau des qualifications. Les programmes de formation doivent être ouverts au plus grand nombre, et pas forcément associés au statut professionnel ou au lieu de travail. La France a récemment mis en place le Compte personnel d'activité qui permet aux travailleurs de conserver les droits à la formation cumulés tout au long de leur carrière, même lorsqu'ils changent d'employeur. En effet, le développement du travail non conventionnel et l'expansion des emplois « à la demande » sur les plateformes numériques contraint les individus à prendre davantage en main la valorisation de leurs propres compétences (OCDE, 2016a). Or, en l'absence de programmes de formations adaptés et largement accessibles, les travailleurs risquent de ne pouvoir investir suffisamment dans l'accumulation de capital humain, problème qui peut revêtir un caractère particulièrement grave chez les catégories les plus défavorisées. Actuellement, dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs peu et moyennement qualifiés sont les moins susceptibles de bénéficier d'une formation, bien qu'ils soient les plus exposés au risque de perte d'emploi (OCDE, 2013a). Cela tient en partie aux nombre limité de programmes proposés à ces groupes, et en partie au rendement inférieur de la formation qui affaiblit les incitations des travailleurs à y participer. Un indice de la propension à apprendre établi par l'OCDE dans *Regards sur l'éducation* (OCDE, 2016h) montre que les travailleurs peu qualifiés sont les moins préparés à poursuivre un apprentissage[29]. Ils sont en outre confrontés à des obstacles particuliers, notamment des contraintes financières. Il convient d'améliorer les compétences de base et de supprimer ces obstacles pour éviter d'accentuer les inégalités existantes.

Dans le cadre de la refonte de la formation continue, les pays doivent tirer profit des nouvelles possibilités d'innovation en matière d'infrastructures et de méthodes d'apprentissage qu'offre la numérisation. Les MOOC (cours en ligne ouverts et massifs) et les REL (ressources éducatives en libre accès) sont de nouveaux outils de première importance, mais demeurent sous-exploités. Leur taux d'utilisation bas s'explique par la faible qualité perçue de ces formes d'apprentissage, le manque d'incitations et la validation limitée des compétences acquises par ces moyens et par d'autres moyens non formels. De nouvelles méthodes de certification (comme OpenBadge) se mettent en place à cette fin (UIT, 2014). Par ailleurs, plusieurs entreprises technologiques comme Microsoft, CISCO, HP, Samsung, Apple, et Google, proposent des certificats que les participants aux MOOC peuvent obtenir directement en ligne (OCDE, 2016b). Comme l'apprentissage dans le cadre de MOOC requiert des compétences numériques de base, la diffusion et l'efficacité de ces outils supposent avant tout de combler les lacunes actuelles en la matière, surtout chez les catégories sociales les plus défavorisées. Il convient en outre de procéder aux investissements voulus dans l'infrastructure numérique pour que tous les travailleurs, y compris ceux issus des milieux défavorisés ou vivant dans des zones reculées, puissent accéder convenablement aux outils en ligne.

Des mesures d'activation et de protection sociale pour faire face à des évolutions déstabilisantes

Comme les mégatendances analysées dans ce chapitre créeront inévitablement de nouvelles perturbations sur le marché du travail, il est essentiel d'offrir aux travailleurs privés de leur emploi un filet de protection sociale pour qu'eux-mêmes et leur famille ne tombent pas dans la pauvreté, et leur donner les moyens nécessaires pour trouver un nouvel emploi. Le régime de prestations sociales doit être conçu en liaison avec des mesures d'activation destinées à la fois à maximiser les chances de retrouver un emploi et à minimiser les contre-incitations au travail, notamment dans le cas délicat des travailleurs en milieu de carrière que des évolutions économiques structurelles privent de leur emploi et qui doivent changer de secteur ou de profession. Comme l'ont souligné de récentes études de l'OCDE, un cadre d'activation efficace doit : i) inciter les demandeurs d'emploi à rechercher activement un travail ; ii) améliorer leur employabilité ; et iii) élargir leurs possibilités de trouver un emploi satisfaisant et de le garder (OCDE, 2015c). Dans la mesure du possible, les mesures d'activation doivent également être préventives, en considération des mégatendances en cours et du risque probable de pertes d'emplois dans différents secteurs, et fournir aux travailleurs les informations, les services de conseil et l'aide au reclassement adéquats avant même que leur emploi ne soit supprimé (pendant la période de préavis précédant un licenciement collectif par exemple). Le recours aux techniques de profilage statistique pour apporter aux travailleurs une aide adaptée en fonction de leurs caractéristiques et de leurs intérêts peut renforcer l'efficacité de ces mesures. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle de premier plan en offrant aux travailleurs qui vont perdre leur emploi une assistance adaptée à leurs besoins particuliers, et ce dès la période de préavis précédant la perte d'emploi. C'est par exemple le cas des Conseils de sécurité de l'emploi suédois, qui constituent l'une des plus grandes réussites en matière d'aide au retour à l'emploi des salariés qui ont perdu leur travail (OCDE, 2015d).

Les évolutions de la structure professionnelle analysées dans ce chapitre et le processus de désindustrialisation se sont aussi accompagnées, dans plusieurs pays, d'une généralisation des formes de travail atypiques (emploi à durée déterminée, emploi non salarié, emploi à temps partiel). Ces nouveaux modes de travail posent des problèmes substantiels aux régimes de sécurité sociale en place, qui sont encore largement fondés sur l'hypothèse d'un poste à plein temps et régulier, avec un contrat à durée indéterminée auprès d'un employeur unique. De ce fait, de nombreux travailleurs risquent de passer au travers des mailles du filet. Dans la plupart des pays de l'OCDE, par exemple, les travailleurs indépendants ne sont pas admis à bénéficier des prestations chômage (OCDE, 2015a). Dans l'Union européenne, une étude récente a estimé que c'était le cas de 54.5 % des travailleurs indépendants en 2014, et que 37.5 % d'entre eux risquaient de ne pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance-maladie (Matsaganis et al., 2016).

L'adaptation des régimes de protection sociale au nouvel univers du travail appellera des réformes fondamentales. En particulier, les droits à prestations devraient être associés aux individus et non aux emplois, et transférables d'un emploi à l'autre. Cette approche permettrait aux travailleurs de changer plus facilement d'emploi et de secteur. Elle encouragerait ainsi la mobilité de la main-d'œuvre, car les dispositifs actuels peuvent en réalité contraindre les travailleurs à rester dans leur emploi par crainte de perdre leurs droits s'ils en changent. Elle pourrait aussi rehausser l'attrait du travail indépendant.

Un obstacle majeur auquel les pays désireux d'établir un régime viable de protection sociale se heurteront tient à ce que les nouvelles formes de travail et le développement du

travail indépendant empêchent les bureaux de l'emploi d'appliquer le principe d'obligations mutuelles aux bénéficiaires de prestations de chômage, puisque l'activité professionnelle devient plus difficile à surveiller. Cependant, l'essor du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques offre la possibilité inédite, quoique encore embryonnaire, d'obtenir des informations auparavant indisponibles sur l'activité des travailleurs, et de remédier au problème de la surveillance. Les mesures d'activation pourraient aussi être plus difficiles à mettre en œuvre si la multiplication des interruptions de carrière fait qu'un pourcentage plus élevé des chômeurs ne sont pas admissibles aux prestations de chômage et ne sont de ce fait pas en contact avec les services publics de l'emploi. La révision des règles gouvernant l'admissibilité aux prestations afin d'assurer une couverture adéquate des travailleurs aux carrières fragmentées et l'élargissement des mesures d'activation au-delà du lien habituel avec les prestations chômage seront un pas dans la bonne direction.

Une autre possibilité à l'étude dans certains pays consiste à instaurer un revenu minimum garanti – autrement dit un transfert sans condition qui remplacerait d'autres formes de transferts sans être assorti de conditions de ressources ou d'obligations de travailler. Cette mesure donnerait à tous les travailleurs les moyens essentiels pour faire face aux bouleversements – suppression d'emploi et chômage par exemple – que l'automatisation et la numérisation pourraient provoquer. Elle offrirait aussi une alternative plus simple à la combinaison complexe de prestations liées à l'exercice d'un emploi et de prestations de chômage, qui est compromise par les problèmes de surveillance évoqués plus haut. Cette solution pourrait toutefois s'avérer très coûteuse, et ses retombées sur les incitations à travailler doivent être soigneusement évaluées. D'une part, si les pays souhaitaient instaurer le revenu de base sans réduire les transferts existants qui sont fondés sur des besoins spécifiques (prestations d'invalidité, familiales, etc.), sa mise en application donnerait lieu à une hausse considérable des dépenses sociales. D'autre part, un revenu de base sans incidence sur le budget (et remplaçant de ce fait de nombreux transferts en espèces actuellement en place) correspondrait généralement à un niveau de revenu inférieur au seuil de pauvreté, et exposerait certaines des catégories les plus vulnérables à un risque de pauvreté plus élevé (OCDE, 2017a). Quelques pays expérimentent actuellement différentes formes de revenu minimum garanti ou prévoient de le faire [la Finlande ; la Province canadienne de l'Ontario ; Oakland (États-Unis) ; et plusieurs communes néerlandaises par exemple]. Ces dispositifs diffèrent considérablement dans leur structure, mais leur évaluation pourrait apporter quelques données permettant de juger de leur utilité et de leur faisabilité.

Conclusions

Ce chapitre analyse l'incidence des progrès technologiques et de la mondialisation sur la structure des marchés du travail dans les pays de l'OCDE au cours des 20 dernières années. Il s'efforce notamment de déterminer l'influence de ces deux mégatendances sur la polarisation des emplois et la désindustrialisation qui ont caractérisé la plupart des économies avancées. Comme ces deux phénomènes peuvent se traduire par des suppressions d'emploi et un creusement des inégalités, il importe de mieux en comprendre les causes pour élaborer des politiques de l'emploi et des politiques sociales adéquates.

Toutes les régions considérées ont vu la proportion des emplois moyennement qualifiés et rémunérés reculer par rapport à celle des emplois très qualifiés et peu qualifiés. L'analyse montre que ce processus de polarisation professionnelle est intrinsèquement lié à la désindustrialisation, mais qu'il la dépasse. En particulier, le redéploiement des emplois

du secteur manufacturier vers le secteur tertiaire contribue à hauteur d'un tiers à la polarisation, les deux tiers restants étant imputables à l'évolution de la structure des professions au sein des secteurs d'activité.

Parmi les différentes mégatendances analysées dans le chapitre, la mutation technologique rapide est celle qui présente la plus forte corrélation avec la polarisation intrasectorielle et le transfert de l'emploi des secteurs manufacturiers à ceux des services. L'utilisation croissante des TIC, notamment, est associée à une progression de la part des professions très qualifiées par rapport à celle des professions moyennement qualifiées dans le secteur manufacturier, et au tassement de la croissance de l'emploi dans ce secteur, mais pas dans celui des services.

Les preuves d'une incidence de la mondialisation sur la polarisation sont par contre plus fragiles. Ni la participation aux chaînes de valeur mondiales, ni la pénétration des importations chinoises (sauf pour l'Europe occidentale) ne sont clairement corrélées avec la polarisation intrasectorielle croissante – qui constitue l'essentiel de la polarisation globale au sein de l'économie. En revanche, des données provisoires étayent l'hypothèse selon laquelle la pénétration grandissante des importations en provenance de Chine a favorisé la polarisation globale par le bais d'un léger effet négatif sur la progression de l'emploi dans l'industrie manufacturière, ce qui va dans le sens de données empiriques d'études récentes qui observent également une incidence négative des importations chinoises sur l'emploi manufacturier dans plusieurs pays avancés. De récents travaux de l'OCDE présentent une analyse plus approfondie des effets de la mondialisation, et montrent que le développement des échanges internationaux a stimulé la productivité des entreprises et amélioré le bien-être des consommateurs, tout en faisant peser un coût sur certaines catégories de travailleurs de zones géographiques données et en contribuant au creusement des inégalités salariales (OCDE, 2017c).

Enfin, le chapitre fait état de certains éléments qui permettent de penser que les institutions du marché du travail –syndicats, salaire minimum et rigueur de la législation sur la protection de l'emploi par exemple– influent sur la façon dont les échanges et la mondialisation agissent sur la structure du marché du travail. Les résultats de l'analyse donnent notamment à entendre que plus la législation sur la protection de l'emploi est stricte, plus les TIC et les CVM influent sur la polarisation des emplois, tandis que la présence de syndicats puissants réduit les effets des TIC sur la polarisation des emplois peu qualifiés.

Ces résultats ont une portée majeure pour l'action publique. Ils signifient avant tout que les pouvoirs publics doivent s'efforcer d'aider les travailleurs à tirer profit des progrès techniques et à faire face aux bouleversements provoqués par la mondialisation et la numérisation sur le marché du travail. Une stratégie globale doit viser à renforcer l'éducation initiale en adaptant les programmes d'enseignement et de formation à l'évolution des besoins du marché du travail. Elle doit offrir des incitations à l'apprentissage des adultes et supprimer les obstacles à la participation aux programmes d'enseignement et de formation des travailleurs les plus défavorisés. Une plus grande place doit également être faite à la validation des qualifications non officielles obtenues en dehors du système éducatif. Enfin, les politiques en matière de compétences doivent être associées à des mesures d'activation renforcées et des régimes de protection sociale modernes qui tiennent compte de la fragmentation accrue de la vie professionnelle de manière à favoriser la flexibilité et à faciliter le passage d'un emploi à l'autre.

D'autres études nous permettraient de mieux comprendre la façon dont le marché du travail se réorganise, et ainsi d'affiner ces recommandations pour l'action publique. Il conviendra d'abord de définir l'incidence d'autres mégatendances de premier plan sur le marché du travail. Le vieillissement démographique, par exemple, est associé à la fois à une évolution des compétences de la main-d'œuvre et à celle des modes de consommation qui déterminent la croissance de différents secteurs, et peut donc jouer un rôle décisif sur certains des schémas analysés ici. Ensuite, si ce chapitre s'est intéressé au nombre d'emplois et à leur répartition selon les secteurs, les mégatendances considérées peuvent aussi agir sur les catégories d'emplois disponibles et leur qualité, d'autant qu'elles concourent à remodeler le contenu des professions et la nature des relations d'emploi. Il sera indispensable de comprendre les facteurs à l'origine de nouvelles formes de travail pour élaborer des politiques efficaces visant à tirer profit des possibilités qu'offre ce nouvel univers professionnel, tout en veillant à ce qu'aucun travailleur n'en soit exclu.

Notes

1. L'analyse couvre l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, et la Suède. Le nombre de pays couverts a été limité par l'insuffisance des données disponibles. Le principal obstacle est lié aux lacunes des comptes de la croissance et de la productivité de la base de données EU KLEMS (utilisés pour établir un indicateur de l'intensité des TIC). Les données relatives à l'intensité des TIC n'étaient pas disponibles pour le Chili, l'Islande, Israël, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Suisse et la Turquie. L'analyse de l'Australie et de la Corée a été limitée par le manque de données relatives à l'emploi présentées à la fois selon les professions et selon les secteurs.
2. La rémunération est généralement jugée constituer un bon indicateur des niveaux de compétences, tout au moins ceux qui correspondent au degré d'instruction des catégories professionnelles à trois chiffres (Acemoglu et Autor, 2011 ; Green et Sand, 2015). Comme l'analyse présentée dans ce chapitre se fonde sur les grandes catégories de professions (niveau à un chiffre), le risque que les résultats soient influencés par l'indicateur retenu pour les classer est particulièrement faible. Dans le droit fil des études antérieures, l'emploi indépendant est exclu de l'analyse et des données utilisées dans le reste du chapitre.
3. L'évolution globale de la polarisation illustrée au graphique 3.1 pour l'ensemble de l'Europe centrale est le fruit d'un processus de revalorisation professionnelle des emplois intervenu en Hongrie et en République tchèque (où les emplois situés au bas de l'échelle de distribution ont davantage diminué que toutes les autres catégories) et d'un processus plus net de polarisation de l'emploi en République slovaque et en Slovénie.
4. Ensemble, la Chine et l'Inde représentent le plus grand potentiel d'automatisation de l'emploi du G20, soit plus de 700 millions d'équivalents temps plein (McKinsey Global Institute, 2017).
5. Des effets similaires se sont vraisemblablement produits même dans les secteurs où la pénétration des importations a relativement peu augmenté, si les entreprises jouent la carte de l'innovation pour améliorer l'efficience et parer ainsi à des percées substantielles des concurrents étrangers.
6. Les échanges et les technologies sont aussi corrélés en ce que les échanges facilitent le transfert de technologie entre pays (Acharya and Keller, 2009).
7. De manière plus générale, les types de progrès, le taux d'adoption, et les modes d'utilisation des technologies ne sont pas entièrement exogènes dans la mesure où ils seront déterminés par les choix que les entreprises et les travailleurs feront en fonction d'un certain nombre de facteurs – dont les politiques publiques. Une analyse de ces mécanismes dépasse le cadre de ce chapitre, mais des études ultérieures devront examiner dans quelle mesure l'action publique peut influer sur l'utilisation des technologies sur le marché du travail.
8. Le choix consistant à retenir les exportations, par opposition à la production totale, a été motivé par les données disponibles dans le jeu de données TiVA.
9. Elle risque aussi de se traduire par une progression disproportionnée des emplois très qualifiés (polarisation au sommet) dans les pays avancés susceptibles de se spécialiser dans la production

très qualifiée et de délocaliser les tâches peu qualifiées vers les pays moins développés où le coût de la main-d'œuvre est moindre (un schéma qui correspondrait à celui qui ressort a première vue des données présentées au graphique 3.1).

10. Ces effets devraient sensiblement diverger selon les pays, dans différents segments des chaînes de valeur mondiales et, surtout, entre ceux qui sont déjà bien intégrés à ces chaînes et ceux qui sont sur le point d'y entrer.

11. Pour le Canada, voir Green et Sand (2015) ; pour l'Allemagne, Antonczyk et al. (2010) et Dustmann et al. (2009) ; pour le Royaume-Uni, Salvatori (2015).

12. Conformément à cette conjecture, il apparaît que la part de l'emploi des employés de bureau – victimes emblématiques de l'informatisation – a diminué, mais que leurs salaires ont fortement augmenté aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni (Autor et Dorn, 2013 ; Green et Sand, 2015 ; Salvatori, 2015).

13. Le secteur « Immobilier et services aux entreprises » est également celui qui affiche le deuxième taux de croissance au Japon, pays qui ne figure pas au graphique 3.8 en raison d'une rupture de séries. L'importance du secteur des services aux entreprises mise en avant dans cette analyse est intéressante au vue des constatations de Cortes et Salvatori (2016). Se fondant sur des données britanniques, ces derniers montrent que les évolutions, en termes de spécialisation professionnelle, au niveau des entreprises sont étroitement associées à la polarisation globale. Ils montrent également que ces transformations tiennent essentiellement aux entreprises qui fournissent des biens et des services à d'autres entreprises, et sont concentrées de manière disproportionnée dans le secteur des services aux entreprises.

14. La décomposition peut être exprimée comme suit : $\Delta Polar_c = \underbrace{\sum_i \Delta S_{i,c} \overline{Polar_{i,c}}}_{Between} + \underbrace{\sum_i \Delta Polar_{i,c} \overline{S_{i,c}}}_{Within}$, où $Polar_{i,c}$ représente la polarisation intrasectorielle du secteur *i* dans le pays *c*, et $S_{i,c}$ la part de l'emploi du secteur i par rapport à l'emploi total dans tous les secteurs considérés dans le pays *c*.

15. Pour une analyse plus générale du rôle éventuel des variations de l'offre sur le marché du travail, voir Oesch (2013) et Salvatori (2015). Mazzolari et Ragusa (2013) mettent en avant la demande croissante de services à la personne de la part de travailleurs très qualifiés et bien rémunérés pour expliquer la proportion grandissante d'emplois peu qualifiés.

16. Cette méthode est préférable à celle qui consiste à utiliser un indicateur global de la polarisation (le rapport des professions des deux extrémités de l'échelle par rapport aux professions intermédiaires), car les effets des mégatendances considérées peuvent considérablement différer aux extrémités supérieure et inférieure de la distribution professionnelle.

17. L'indicateur de R-D présente toutefois des différences importantes par rapport à celui de la pénétration des TIC. Les dépenses de R-D, en particulier, sont plus susceptibles de correspondre à l'investissement dans l'innovation de pointe qu'au rythme d'adoption d'une technologie déjà disponible. En outre, les investissements de R-D sont risqués et peuvent ne pas déboucher sur des innovations majeures. De surcroît, quand des innovations sont réalisées, il faut parfois beaucoup de temps avant qu'elles ne soient adoptées à une échelle suffisante pour influer sur le marché du travail.

18. Les chiffres relatifs à la part de la valeur ajoutée étrangère des exportations n'est cependant disponible que pour les années 1995, 2000, 2005 et 2008-11 dans le jeu de données TiVA. Pour augmenter la taille de l'échantillon, l'analyse fait appel à une interpolation linéaire de manière à combler les lacunes.

19. Une autre possibilité consisterait à utiliser un indicateur de la participation en aval, mesurée par le pourcentage des exportations d'un secteur qui est intégré aux exportations étrangères. Dans ce cas, on suppose que le secteur national se trouve au début de la chaîne de valeur. Dans leurs tests de robustesse, Breemersch et al. (2017) produisent une série d'estimations fondées sur cet indicateur. Ils n'observent pas de relation significative entre la participation en aval aux chaînes de valeur mondiales et la polarisation.

20. Cette approche suit celle de Breemersch et al. (2017) et s'inscrit dans le droit fil des récents travaux portant sur le même sujet (voir par exemple Autor et al., 2016).

21. L'absorption intérieure correspond à la consommation intérieure des produits d'un secteur. Elle est donc égale à la production nationale d'un secteur donné, plus les importations de produits identiques, moins les exportations.

22. Elle intègre pour cela des coefficients d'interaction entre les variables pertinentes et la solidité des institutions.

23. L'indicateur de la LPE utilisé dans l'analyse est la rigueur de la réglementation régissant les contrats de travail permanents. L'effet du salaire minimum est rendu par l'indice de Kaitz, qui mesure le rapport du salaire minimum nominal légal au salaire moyen de la population active. Comme ces variables ne changent pas selon les secteurs, leur effet est défini à partir de la variation des données sur les tendances temporelles nationales, qui sont intégrées à toutes les régressions.

24. Il convient par ailleurs de noter qu'une analyse qui fait appel à des données sectorielles, comme celle-ci, ne permet pas de rendre correctement compte de certains facteurs dont des études antérieures ont établi qu'ils étaient probablement à l'origine de la progression vigoureuse des emplois de services peu qualifiés ces dernières décennies, notamment l'augmentation de la demande pour ce type de services de la part de travailleurs très qualifiés (Mazzolari et Ragusa, 2013) et les complémentarités entre la consommation de biens (dont les nouvelles technologies ont fait baisser le prix) et la consommation de services (Autor et Dorn, 2013).

25. C'est pourquoi la spécification utilisée ici tient compte des effets fixes particuliers aux pays, à l'année et au secteur séparément, et non en les mettant en relation. Cette méthode exige moins de données. Les résultats ne varient pas significativement.

26. L'effet pour l'Europe du Nord, par exemple, correspond à la somme du coefficient 0.11 de la première colonne (EO) et du coefficient 0.20 de la troisième colonne (EN-EO). Cela suppose, pour une augmentation de 10 % des TIC, un accroissement de 3 % de la polarisation au sommet de la distribution.

27. Par souci de concision, le coefficient de pénétration des importations chinoises, qui n'est jamais significatif, n'est pas indiqué.

28. Outre les compétences générales, la conception des programmes d'enseignement et de formation doit suivre de près l'évolution des besoins du marché du travail. Pour les compétences spécialisées en TIC, par exemple, la programmation de base ne suffit plus. L'ingénierie de pointe et la pratique de l'apprentissage automatique gagnent en importance. Les spécialistes des TIC ont en outre besoin de connaissances approfondies dans certains domaines compte tenu des applications potentielles des TIC dans les secteurs de l'entreprise, de la santé, de l'éducation et de l'industrie (OCDE, 2016b).

29. L'indice est établi à partir de l'évaluation internationale des compétences des adultes et rend compte de la façon dont les personnes interrogées : établissent un lien entre les idées nouvelles et la vie réelle ; aiment apprendre des choses nouvelles ; mettent les nouveautés auxquelles elles sont confrontées en relation avec leur savoir ; tirent au clair les problèmes complexes ; cherchent à comprendre la façon dont différentes idées s'accordent ; et recherchent des informations complémentaires.

Références

Acemoglu, D. et D. Autor (2011), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, pp. 1043-1171.

Acemoglu, D. et P. Restrepo (2017), « Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation », *NBER Working Paper*, n° w23077, National Bureau of Economic Research, Cambridge, États-Unis.

Acharya, R.C. et W. Keller (2009), « Technology Transfer through Imports », *Canadian Journal of Economics/ Revue canadienne d'économique*, vol. 42, pp. 1411-1448, *http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5982.2009.01550.x*.

Alesina, A. et J. Zeira (2006), « Technology and Labor Regulations », *Harvard Institute of Economic Research Discussion Paper*, n° 2123.

Amiti, M. et C. Freund (2010), « The Anatomy of China's Export Growth », in Feenstra, R.C. et S.J. Wei (dir. pub.), *China's Growing Role in World Trade*, NBER, Cambridge, États-Unis.

Antonczyk, D., T. DeLeire et B. Fitzenberger (2010), « Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the US and Germany », *IZA Discussion Paper*, n° 4842, Bonn.

Arntz, M., T. Gregory et U. Zierahn (2016), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en*.

Autor, D. (2015), « Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n° 3, pp. 3-30.

Autor, D. (2010), « The Polarization of Job Opportunities in the US Labor Market: Implications for Employment and Earnings », Center for American Progress and the Hamilton Project.

Autor, D., D. Dorn et G.H. Hanson (2015), « Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labour Markets », *Economic Journal*, vol. 125, n° 584, pp. 621-646.

Autor, D. et D. Dorn (2013), « The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market », *American Economic Review*, vol. 103, pp. 1553-1597.

Autor, D. et M. Handel (2013), « Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 31, n° 2, S59-S96.

Autor, D. et L. Katz (1999), « Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality », in Ashenfelter, O. et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, pp. 1463-1555.

Autor, D., D. Dorn et G.H. Hanson (2016), « The China Shock: Learning from Labor-Market Adjustment to Large Changes in Trade », *Annual Review of Economics*, vol. 8, pp. 205-240.

Autor, D., D. Dorn et G.H. Hanson (2013), « The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States », *American Economic Review*, vol. 103, n° 6, pp. 2121-2168.

Autor, D., L. Katz et M. Kearney (2006), « The Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, pp. 189-194.

Banque mondiale (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividends*, Banque mondiale, Washington, DC, *http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-0671-1*.

Balsvik, R., S. Jensen et K.G. Salvanes (2015), « Made in China, Sold in Norway: Local Labor Market Effects of an Import Shock », *Journal of Public Economics*, vol. 127, pp. 137-144.

Bessen, J. (2015), « How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs and Skills », *Law and Economics Research Paper*, Boston University School of Law.

Bloom, N., M. Draca et J. Van Reenen (2016), « Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, IT and Productivity », *Review of Economic Studies*, vol. 83, n° 1, pp. 87-117.

Bogliacino, F., M. Piva et M. Vivarelli (2012), « R&D and Employment: An Application of the LSDVC Estimator Using European Microdata », *Economics Letters*, vol. 116, n° 1, pp. 56-59.

Breemersch, K., J.P. Damijan et J. Konings (2017), « Labor Market Polarization in Advanced Countries: Impact of Global Value Chains, Technology, Import Competition from China and Labor Market Institutions », *à paraître*.

Brynjolfsson, E. et A. McAfee (2011), *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital Frontier Press.

Causa, O., M. Hermansen et N. Ruiz (2016), « The Distributional Impact of Structural Reforms », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 1342*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jln041nkpwc-en*.

Cingano, F. et al. (2016), « Employment Protection Legislation, Capital Investment and Access to Credit: Evidence from Italy », *Economic Journal*, vol. 126, pp. 1798-1822, *http://dx.doi.org/10.1111/ecoj.12212*.

Cortes, G.M. et A. Salvatori (2016), « Delving into the Demand Side: Changes in Workplace Specialization and Job Polarization », *IZA Discussion Paper*, n° 10120, Bonn.

Dauth, W., S. Findeisen et J. Suedekum (2014), « The Rise of the East and the Far East: German Labor Markets and Trade Integration », *Journal of the European Economic Association*, vol. 12, n° 6, pp. 1643-1675.

Donoso, V., V. Martín et A. Minondo (2015), « Do Differences in the Exposure to Chinese Imports Lead to Differences in Local Labour Market Outcomes? An Analysis for Spanish Provinces », *Regional Studies*, vol. 49, n° 10, pp. 1746-1764.

Dustmann, C., J. Ludsteck et U. Schönberg (2009), « Revisiting the German Wage Structure », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124, n° 2, pp. 843-881.

Frey, C.B. et M. Osborne (2013), « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? », *Oxford Martin Programme on Technology and Innovation Working Paper*.

Gaggl, P. et G. Wright (2015), « A Short-run View of What Computers Do: Evidence from a UK Tax Incentive », *SKOPE Research Paper*, n° 123.

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., J. Konings et E. Rademakers (2016), « Future of Work in the Digital Age: Evidence from OECD Countries », *Flexibility@work2016*.

Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104, n° 8, pp. 2509-2526.

Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review*, pp. 58-63.

Graetz, G. et G. Michaels (2015), « Robots at Work », *CEPR Discussion Paper*, n° DP10477.

Green, D.A. et B.M. Sand (2015), « Has the Canadian Labour Market Polarized? », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, vol. 48, n° 2, pp. 612-646.

Gregory, T., A. Salomons et U. Zierahn (2016), « Racing with or Against the Machine? Evidence from Europe », *Discussion Paper Series*, n° 16-05, Utrecht School of Economics.

UIT – Union internationale des télécommunications (2014), « Digital Opportunities: Innovative ICT Solutions for Youth Employment », Union internationale des télécommunications, Genève.

Keller, W. et H. Utar (2016), « International Trade and Job Polarization: Evidence at the Worker Level », *Technical Report*, n° 22315, National Bureau of Economic Research.

Klette, J. et S.E. Forre (1998), « Innovation and Job Creation Small Open Economy-evidence from Norwegian Manufacturing Plants 1982-92 », *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 5, n° 2-4, pp. 247-272.

Lopez Gonzalez, J., P. Kowalski et P. Achard (2015), « Trade, Global Value Chains and Wage-income Inequality », *OECD Trade Policy Papers*, n° 182, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5js009mzrqd4-en*.

Malgouyres, C. (2016), « The Impact of Chinese Import Competition on the Local Structure of Employment and Wages: Evidence from France », *Journal of Regional Science*, *http://dx.doi.org/10.1111/jors.12303*.

Maloney, W.F. et C. Molina (2016), « Are Automation and Trade Polarizing Developing Country Labor Markets Too? », *World Bank Policy Research Papers*, n° 7922, Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC.

Marcolin, L., S. Miroudot et M. Squicciarini (2016), « GVCs, Jobs and Routine Content of Occupations », *OECD Trade Policy Papers*, n° 187, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jm0mq7kr6s8-en*.

Matsaganis, M. et al. (2016), « Non-standard Employment and Access to Social Security Benefits », *European Commission Research Notes*, n° 8/2015.

Mazzolari, F. et G. Ragusa (2013), « Spillovers from High-skill Consumption to Low-skill Labor Markets », *Review of Economics and Statistics*, vol. 95, n° 1, pp. 74-86.

McKinsey Global Institute (2017), *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*, McKinsey&Company.

Melitz, M.J. (2003), « The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity », *Econometrica*, vol. 71, pp. 695-1725, *http://dx.doi.org/10.1111/1468-0262.00467*.

Mishel, L., H. Shierholz et J. Schmitt (2013), « Don't Blame the Robots: Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality », *EPI-CEPR Working Paper*, novembre 19.

Mokyr, J., C. Vickers et N. Ziebarth (2015), « The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is this Time Different? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, pp. 31-50.

OCDE (2017a), « Basic Income As a Policy Option: Can It Add Up? », *Policy Brief on the Future of Work*, Éditions OCDE, Paris, mai.

OCDE (2017b), « Comment la technologie et la mondialisation transforment le marché du travail », Annexes au chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, disponible à l'adresse : *www.oecd.org/fr/emploi/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-19991274.htm*.

OCDE (2017c), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2017 Numéro 1: Version préliminaire*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2017-1-fr*.

OCDE (2016a), « New Markets and New Jobs », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 255, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlwt496h37l-en*.

OCDE (2016b), « Skills for a Digital World », *Policy Brief on the Future of Work*, Éditions OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf*.

OCDE (2016c), « Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report », *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, n° 250, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en*.

OCDE (2016d), *Getting Skills Right: Anticipating and Responding to Changing Skill Needs*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en*.

OCDE (2016f), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr*.

OCDE (2016g), « Global Value Chains and Trade in Value-Added: An Initial Assessment of the Impact on Jobs and Productivity », *OECD Trade Policy Papers*, n° 190, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jlvc7sb5s8w-en*.

OCDE (2016h), *Regards sur l'éducation 2016 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr*.

OCDE (2015a), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr*.

OCDE (2015b), *The Future of Productivity*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264248533-en*.

OCDE (2015c), « Politiques d'activation pour des marchés du travail plus inclusifs », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-7-fr*.

OCDE (2015d), *Back to Work: Sweden: Improving Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en*.

OCDE (2013a), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013: Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr*.

OCDE (2013b), « La mesure des échanges en valeur ajoutée », *Économies interconnectées: Comment tirer parti des chaînes de valeur mondiales*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264201842-4-fr*.

OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr*.

Oesch, D. (2013), *Occupational Change in Europe: How Technology and Education Transform the Job Structure*, Oxford University Press.

OMC (2015), *Statistiques du commerce international 2015,* Organisation mondiale du commerce, Genève.

Oldenski, L. (2014), « Offshoring and the Polarization of the U.S. Labor Market », *Industrial and Labor Relations Review*.

Salvatori, A. (2015), « The Anatomy of Job Polarisation in the UK », *IZA Discussion Paper*, n° 9193, Bonn.

Timmer, M. et al. (2015), « An Illustrated Guide to the World Input-output Database: The Case of Global Automotive Production », *Review of International Economics*, vol. 23, pp. 575-605.

Tuhin, R. (2015), « Impact of International Trade on Employment: Evidence from Australian Manufacturing Industries », *Research Paper n° 2/2015*, Departement of Industry and Science of the Australian Government, Office of the Chief Economist.

Bases de données

EU KLEMS (2009, 2016), *EU KLEMS Growth and Productivity Account*, *www.euklems.net/*.

OCDE (2017), « Dépense intra-muros totale de R-D des entreprises par industrie (CITI Rév. 3.1) », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BERD_INDUSTRY*.

OCDE (2017), « Dépense intra-muros totale de R-D des entreprises par industrie (CITI Rév. 4) », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BERD_INDUSTRY_ISIC4*.

OCDE (2017), « Rigueur de la protection emploi – contrats temporaires, version 1 », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_T*.

OCDE (2017), « Salaires annuels moyens », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE*.

OCDE (2017), « Salaires minimum à prix constant en monnaie nationale », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MW_CURP*.

OCDE (2017), « Taux de syndicalisation », OECD.Stat, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN*.

OCDE-OMC (2015), *Échanges en Valeur Ajoutée (ÉVA) – décembre 2016* (base de données), *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIVA_2016_C1*.

World Input Output Database (2013), *World input output tables*, *www.wiod.org/release13*.

World Input Output Database (2016), *World input output tables*, *www.wiod.org/release16*.

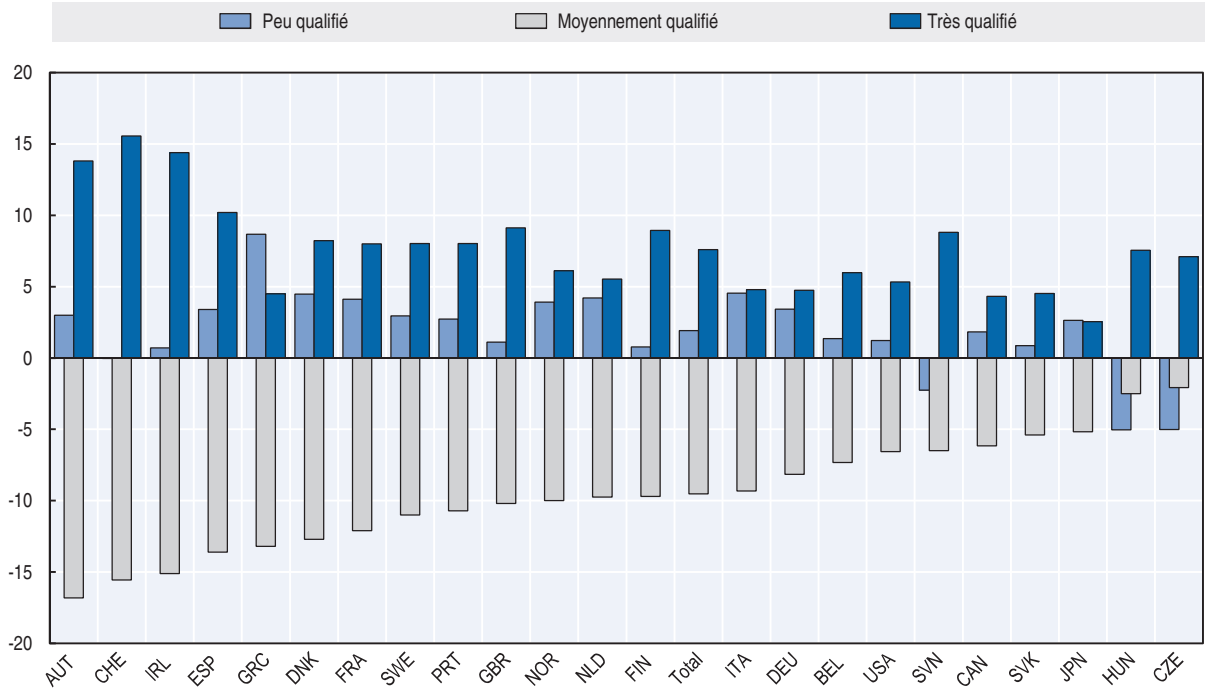
World KLEMS (2012), *WORLD KLEMS Canadian productivity data*, *www.worldklems.net/data.htm*.

ANNEXE 3.A1

Données complémentaires relatives à la polarisation

Graphique 3.A1.1. **Polarisation de l'emploi par pays**

Variation, en points de pourcentage, de la part de l'emploi total, 1995-2015[a, b, c, d]



Note : Les professions très qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 1, 2 et 3 de la CITP-88, autrement dit : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (groupe 1), Professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), et Professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 4, 7, et 8, à savoir : Employés de type administratif (groupe 4), Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (groupe 7), et Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8) ; les professions peu qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 5 et 9 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (groupe 5), et Ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9). Comme l'agriculture, la pêche et les industries extractives n'ont pas été intégrées à l'analyse, les professions du groupe 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche) de la CITP-88 en ont également été exclues. Le graphique ci-dessus comprend 15 des 18 secteurs répertoriés. En sont exclus les secteurs suivants : Agriculture, chasse, sylviculture et pêche (1), Industries extractives (2), et Services collectifs, sociaux et personnels (18). Les données pour 1995 n'étant pas disponibles dans certains pays, une autre année marque le début de la période considérée pour ces derniers : 1996 pour la Norvège, la Slovénie et la Hongrie ; 1997 pour la Finlande, la Suède et la République tchèque ; 1998 pour la République slovaque. La moyenne de l'OCDE est une moyenne non pondérée simple des pays de l'OCDE retenus. Les données relatives au Japon pour la période considérée sont enregistrées dans quatre classifications sectorielles différentes et dans des catégories de professions très agrégées.

a) La correspondance des données européennes de l'emploi entre la CITP-08 et la CITP-88 après 2010 a été établie au moyen d'une technique plusieurs-à-plusieurs. Celle-ci est décrite à l'annexe 3.A4 (disponible en ligne sur le site de l'OCDE, 2017b). Les données du Japon pour la période 1995-2010 ne sont pas prises en compte en raison d'une rupture structurelle des données.

b) Les données sur l'emploi par profession et par secteur pour les États-Unis avant 2000 ont été calculées par interpolation au moyen des données professionnelles et sectorielles combinées de la période 2000-02, et mises en correspondance avec les totaux de contrôle par profession et par secteur pour les années 1995 à 1999. Les données sur l'emploi pour le Canada et les États-Unis ont été transposées des classifications professionnelles respectives (SOC 2000) aux classifications correspondantes de la CITP-88.

c) Les données EFT-UE contiennent pour certains pays des ruptures structurelles qui ont été corrigées par l'application aux données antérieures à la rupture des taux de croissance annuelle moyenne après la rupture, par niveau de qualification (élevé, intermédiaire, faible). Les ajustements ont été réalisés pour toutes les ruptures établies de cet ordre dans le système de codage professionnel CITP entre 1995 et 2009, à savoir : Portugal (1998), Royaume-Uni (2001), France (2003), et Italie (2004). Les ruptures de données non établies pour la Finlande (2002) et l'Autriche (2004) n'ont pas été corrigées.

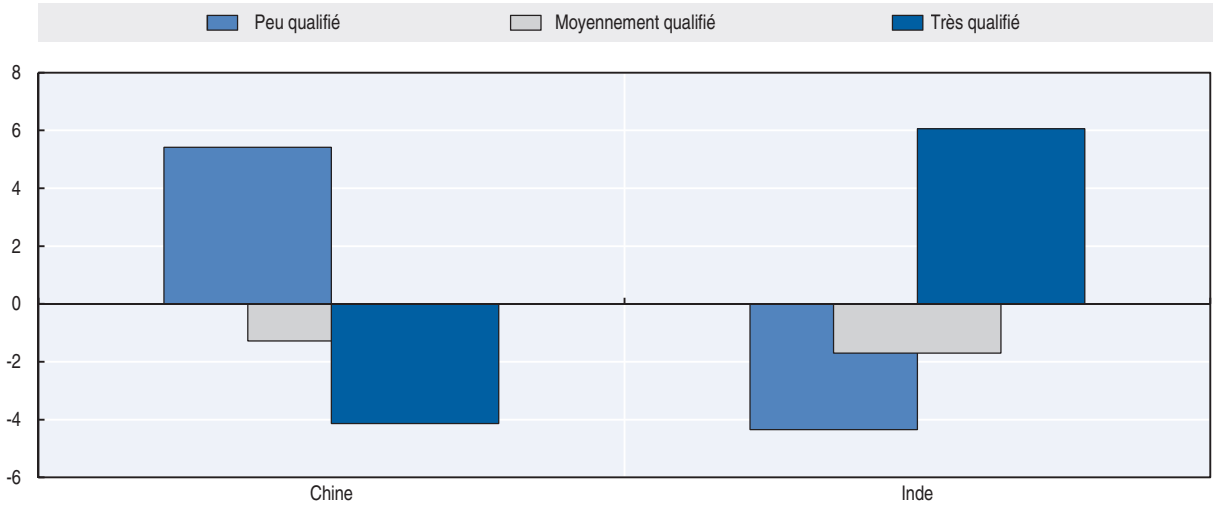
d) Les données sectorielles sous-jacentes pour la Suisse sont classées conformément à la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008). Les données de la Suisse pour l'année 1995 sont calculées à partir de données représentatives du deuxième trimestre ; celles de 2015 sont une moyenne annuelle.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; Enquête sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS), la Suisse (LFS) et les États-Unis (CPS MORG).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594482

Graphique 3.A1.2. **Polarisation en Chine[a] et en Inde[b]**

Variation, en points de pourcentage, de la part de l'emploi total, 2000-10



a) Pour la Chine, les professions étaient classées en catégories de haut niveau. Les cinq grandes catégories retenues (et les compétences qui leur correspondent) sont les suivantes : responsables d'organismes publics, d'organismes du parti, d'entreprises, d'organisations institutionnelles (emplois très qualifiés), membres des professions intellectuelles (emplois très qualifiés), personnel administratif et apparenté (emplois très qualifiés), employés dans les secteurs du commerce et des services (emplois peu qualifiés), opérateurs de matériel de fabrication et de transport et fonctions apparentées (emplois moyennement qualifiés). Aux fins de comparabilité, les employés des secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de l'élevage et de la pêche ont été exclus de l'analyse.

b) Pour l'Inde, les professions étaient classées selon la CITP-88. Les professions très qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 1, 2 et 3 de la CITP-88, autrement dit : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (groupe 1), Professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), et Professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 4, 7 et 8, à savoir : Employés de type administratif (groupe 4), Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (groupe 7), et Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8) ; les professions peu qualifiées comprennent les emplois classés dans les grands groupes 5 et 9 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (groupe 5), et Ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9). Comme l'agriculture, la pêche et les industries extractives n'ont pas été intégrées à l'analyse, les professions du groupe 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche) de la CITP-88 en ont également été exclues. Du fait qu'elles jouent un rôle relativement important dans l'économie indienne, cette exclusion risque d'influencer les schémas observés.

Source : Recensements chinois 2000 et 2010, ILO KILM.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594501

ANNEXE 3.A2

Estimations pour une sélection de pays, 2000-15

Tableau 3.A2.1. **Analyse de la polarisation, 2000-15, sélection de pays, secteur manufacturier**

Expliquer la polarisation au moyen des données relatives au secteur manufacturier (niveau à deux chiffres de la CITI) portant sur la période 2000-15 (sélection de pays de l'OCDE)

	(1) Supérieure	(2) Inférieure	(3) Supérieure	(4) Inférieure	(5) Supérieure	(6) Inférieure
TIC	0.16**	0.18	0.15	0.22	0.16**	0.22
	(0.09)	(0.12)	(0.09)	(0.13)	(0.09)	(0.13)
Intensité de R-D			0.06	-0.04	0.06	-0.04
			(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.03)
Imp.penCHN					0.05	-0.01
					(0.03)	(0.04)
N	1159	1157	1149	1147	1149	1147

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « Intensité de R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les données relatives aux échanges en valeur ajouté (TiVA) n'étant disponibles que jusqu'en 2011, l'analyse ci-dessus n'en tient pas compte. Les pays couverts sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni. Les erreurs-types sont groupées au niveau des secteurs. Tous les jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. Les observations sont pondérées par la part du secteur dans l'emploi total.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux Entrée-Sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; EU KLEMS, *Growth and Productivity accounts* ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595033

Tableau 3.A2.2. **Analyse de la polarisation, 2000-15, sélection de pays, secteur des services**

Expliquer la polarisation au moyen des données relatives au secteur non manufacturier (niveau à un chiffre de la CITI) portant sur la période 2000-15 (sélection de pays de l'OCDE)

	(1) Supérieure	(2) Inférieure	(3) Supérieure	(4) Inférieure	(5) Supérieure	(6) Inférieure
TIC	0.11**	-0.08	0.10	-0.11	0.10*	-0.12
	(0.05)	(0.14)	(0.06)	(0.15)	(0.05)	(0.12)
Intensité de R-D			0.03	0.02	0.03	0.02
			(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
Imp.penCHN					0.00	0.01
					(0.02)	(0.03)
N	630	629	560	559	550	549

Erreurs-type entre parenthèses. ***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Note : « TIC » est le ratio des services tirés du capital en TIC par heure ouvrée. « Intensité de R-D » correspond aux dépenses en recherche et développement rapportées à la valeur ajoutée. « Imp.penCHN » est le rapport des importations chinoises à l'absorption intérieure totale. Les données relatives aux échanges en valeur ajouté (TiVA) n'étant disponibles que jusqu'en 2011, l'analyse ci-dessus n'en tient pas compte. Les pays couverts sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni. Les erreurs-types sont groupées au niveau des secteurs. Tous les jeux de l'analyse comportent des variables indicatrices des effets fixes par pays et par an et des effets fixes par pays et par secteur. Toutes les variables sont converties en une échelle logarithmique. Les observations sont pondérées par la part du secteur dans l'emploi total.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne ; les Enquêtes sur les forces de travail pour le Canada (LFS), le Japon (LFS) et les États-Unis (CPS MORG) ; la base de données mondiale des tableaux Entrée-Sortie (WIOD) ; la base de données des échanges en valeur ajoutée (TiVA) ; EU KLEMS, *Growth and Productivity accounts* ; et la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la recherche et développement.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595052

Chapitre 4

La négociation collective dans un monde du travail en mutation

Ce chapitre présente une étude complète et actuelle des systèmes de négociation collective dans les pays de l'OCDE et dans un groupe de pays émergents candidats à l'adhésion à l'Organisation. Il fournit des estimations comparables de la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat et d'entreprises membres d'une organisation patronale, ainsi que de la couverture conventionnelle par pays, par secteur et selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs. On y trouve aussi une description des règles et usages des dispositifs d'extension qui permettent d'élargir la portée des conventions collectives au-delà des entreprises et membres des syndicats signataires, mais aussi de ceux régissant la durée des conventions collectives. Le chapitre examine le degré de centralisation, l'articulation entre les différents niveaux de négociation et l'usage qui est fait des dérogations et des clauses de non-participation. Les diverses modalités et les différents degrés de coordination de la négociation observés dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion sont étudiés, de même que le degré d'application des conventions et la qualité des relations professionnelles. Le chapitre livre par ailleurs une description des différents types de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Il se conclut sur une comparaison des divers systèmes de négociation en fonction des paramètres clés définis.

Ce chapitre n'aurait pas pu voir le jour sans l'inlassable coopération du personnel des ministères du Travail et de l'Emploi des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, ainsi que du personnel de nombreux syndicats et organisations patronales nationaux, qui ont complété les questionnaires sur la négociation collective étayant cette analyse. Ce chapitre a également bénéficié des débats et suggestions utiles des participants à deux réunions d'experts de l'OCDE sur la négociation collective. Les opinions exprimées dans ce chapitre ne peuvent être attribuées aux gouvernements, organisations ou personnes ayant aidé le Secrétariat pendant les recherches et la rédaction.

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.

Principaux résultats

Dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs et les employeurs s'associent pour exprimer leurs intérêts et leurs préoccupations, mais aussi pour négocier les modalités et conditions d'emploi. Or, depuis les années 80, ce processus de représentation et négociation collectives est confronté à toute une série de défis de taille, parmi lesquels figurent les évolutions technologiques et organisationnelles, la mondialisation, le déclin du secteur manufacturier, de nouvelles formes de travail et le vieillissement de la population – autant de phénomènes qui mettent à rude épreuve son efficacité. Les réformes menées dans plusieurs pays de l'OCDE ont également affecté la portée et le fonctionnement des systèmes de négociation collective.

Faisant fond sur un vaste ensemble de données d'enquête et administratives couvrant les trois décennies précédant 2015, ce chapitre apporte un nouvel éclairage sur les systèmes de négociation collective actuellement en place dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion en brossant un tableau complet et actuel des principales tendances et caractéristiques, au-delà des indicateurs habituels. Il en ressort en particulier les éléments suivants :

- Quelque 80 millions de travailleurs sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE, et quelque 155 millions sont couverts par des conventions collectives conclues au niveau national, régional, de la branche, de la profession ou de l'entreprise. En moyenne, 17 % des salariés sont actuellement membres d'un syndicat, alors qu'ils étaient 30 % en 1985. Seules la Belgique, l'Espagne et l'Islande ont enregistré une légère progression du taux de syndicalisation depuis 1985.
- Le taux de syndicalisation, à savoir la part de salariés membres d'un syndicat, varie considérablement dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, de 4.5 % en Estonie à 92 % en Islande. Les adhérents à un syndicat sont le plus souvent des hommes, en CDI, d'âge très actif (entre 25 et 54 ans), moyennement à hautement qualifiés et travaillent en entreprise moyenne ou grande.
- En moyenne, 51 % des travailleurs dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données sont employés dans une entreprise membre d'une organisation patronale, une proportion relativement stable depuis 15 ans. Dans la plupart des pays, les moyennes et grandes entreprises sont davantage représentées par les organisations patronales que les petites entreprises, tandis que la couverture sectorielle varie considérablement selon les pays.
- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, la part des travailleurs couverts par une convention collective a diminué, passant de 45 % en 1985 à 33 % en 2015. C'est dans les pays d'Europe centrale et orientale que ce recul a été le plus marqué. De fortes baisses ont aussi été observées en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni et, plus récemment, en Grèce. Le taux de couverture est resté relativement stable dans la plupart des pays d'Europe continentale, à l'exception de l'Allemagne, où il a considérablement diminué depuis la réunification en 1990.

- Dans l'ensemble, on observe une couverture conventionnelle large et stable uniquement dans les pays où ont été négociées des conventions multipatronales (au niveau sectoriel ou national) et où, soit la proportion d'entreprises membres d'une organisation patronale est élevée, soit les conventions sont étendues aux employés d'entreprises qui ne sont pas membres de l'une des organisations patronales signataires. Dans les pays où les conventions collectives sont principalement conclues au niveau de l'entreprise, la couverture conventionnelle va généralement de pair avec le taux de syndicalisation. Les salariés des petites entreprises sont en général moins susceptibles d'être couverts puisque ces entreprises n'ont bien souvent pas la capacité de négocier un accord au niveau de l'entreprise, ou encore, parce qu'il n'existe aucun syndicat ni aucune autre forme de représentation des travailleurs sur le lieu de travail.

À partir d'informations détaillées recueillies au moyen des nouveaux questionnaires de l'OCDE adressés aux ministères du Travail et aux partenaires sociaux, le chapitre brosse un tableau détaillé des systèmes de négociation collective, en en examinant les différentes composantes. À cet égard, le chapitre montre que :

- Dans les deux tiers des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, la négociation collective s'effectue principalement au niveau de l'entreprise. Il n'y a que dans les pays d'Europe continentale que les accords de branche occupent une place importante. Toutefois, il ne suffit pas de prendre en considération le niveau de négociation prédominant pour évaluer le degré effectif de centralisation ou de décentralisation, dans la mesure où il existe de grandes différences entre les pays quant à la possibilité laissée aux accords négociés au niveau de l'entreprise de modifier les conditions d'emploi définies dans des accords négociés à un niveau plus élevé. Dans certains pays (notamment les pays scandinaves), les accords de branche définissent par exemple un cadre général, mais laissent une grande place à la négociation au niveau de l'entreprise/de l'établissement. Dans d'autres (notamment l'Allemagne et l'Autriche, mais plus récemment aussi l'Espagne, par exemple) les accords de branche prévalent, mais laissent la possibilité aux accords d'entreprise de revoir à la baisse les termes convenus, soit de façon plus ou moins généralisée, soit de façon temporaire en cas de crise. Dans d'autres pays encore (par exemple en Italie, en Slovénie et malgré la récente réforme, au Portugal), la négociation au niveau de l'entreprise est marginale ou demeure dans la plupart des cas réglementée par les accords de niveau supérieur.
- Les systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion présentent aussi de grandes différences en termes de degré de coordination entre unités de négociation – qui détermine dans quelle mesure des objectifs communs (salariaux) sont poursuivis et les acteurs secondaires appliquent les décisions des principaux acteurs. La coordination est un facteur déterminant de la flexibilité au niveau macroéconomique (à savoir la capacité de l'économie à s'adapter aux chocs macroéconomiques) ; elle est forte en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède, mais aussi au Japon.
- La représentation des intérêts des travailleurs au niveau de l'entreprise revêt différentes formes : délégués syndicaux locaux (susceptibles de s'engager ou non dans des négociations collectives au niveau de l'entreprise), comités d'entreprise, délégués du personnel ou un panachage des trois. On observe, du moins en ce qui concerne les pays européens, que la part des travailleurs couverts par ces différentes formes de représentation n'est pas forcément plus élevée dans les pays où prévaut la négociation au

niveau de l'entreprise, mais qu'elle l'est, en revanche, en présence de systèmes de négociation multi-niveaux qui permettent de bénéficier d'effets de complémentarité entre accords de branche et accords d'entreprise.

- La qualité globale des relations professionnelles, telle que les cadres dirigeants la perçoivent, et la confiance de l'ensemble de la population à l'égard des syndicats varient considérablement d'un pays à l'autre, mais aucun lien n'a été établi avec un modèle particulier de négociation et aucune tendance claire ne se dégage sur les 10 à 15 dernières années. Dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, le nombre de jours de travail perdus pour cause de grève ou de lock-out décroît nettement depuis les années 90.
- Il n'existe pas d'indicateurs comparables et complets du degré d'application des conventions collectives dans les pays. Lorsque l'on dispose d'estimations, il apparaît que le respect des minima salariaux négociés est loin d'être optimal.

Introduction

Quelque 80 millions de travailleurs sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE, et quelque 155 millions[1] sont couverts par des conventions collectives conclues au niveau national, régional, de la branche, de la profession ou de l'entreprise. Dans tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, salariés et employeurs s'associent pour exprimer leurs intérêts et leurs préoccupations et négocier les modalités et conditions d'emploi. Ce processus de représentation, de négociation et de décision collectives est une institution essentielle du marché du travail, et, à l'instar du « droit d'organisation », est un « principe et droit fondamental au travail » défini par la Convention no 98 de l'OIT, et un pilier essentiel du dialogue social au niveau national.

Depuis les années 80, les systèmes de négociation collective sont confrontés à toute une série de défis de taille : les évolutions technologiques et organisationnelles, la mondialisation, le déclin du secteur manufacturier, le développement de nouvelles formes de travail et le vieillissement de la population. La crise économique et financière mondiale de 2008-09 les a également mis à rude épreuve. Dans de nombreux pays de l'OCDE, ces facteurs, auxquels sont venues s'ajouter des réformes, ont conduit à la décentralisation de la négociation collective qui, associée au déclin de longue date des taux de syndicalisation et à l'individualisation croissante des relations du travail, ont sérieusement remis en question la pertinence et les modalités de fonctionnement des systèmes de négociation collective. Dans le même temps, de nouvelles formes de dialogue social, d'organisation et de négociations collectives font leur apparition pour faire face aux défis posés par les nouvelles formes de travail.

Même si ces tendances générales sont bien connues, on manque d'informations détaillées, exhaustives et comparables sur l'évolution et la portée de la négociation collective dans les pays de l'OCDE. Par exemple, on dispose de très peu d'informations fiables et actualisées sur les membres des syndicats et des organisations patronales et sur la couverture conventionnelle d'un pays ou d'une branche à l'autre. En outre, les analyses comparatives internationales de la négociation collective et les indicateurs synthétiques qu'elles utilisent généralement ne donnent pas des informations aussi précises qu'on pourrait le souhaiter sur le fonctionnement réel de la négociation collective. La plupart des premiers travaux empiriques sur la négociation collective ont été menés au niveau macroéconomique, en mettant presque exclusivement l'accent sur le principal niveau de négociation et le degré de coordination. Par exemple, l'évaluation et les recommandations

de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, originale et révisée (1994 et 2006, respectivement) mettent largement l'accent sur le degré de centralisation des négociations salariales et la coordination entre les syndicats et les organisations patronales. D'après la Stratégie pour l'emploi, centralisation et décentralisation fonctionneraient tout aussi bien, alors qu'un système où les négociations au niveau de la branche prédominent mais sans réelle coordination donnerait de moins bons résultats, comme déjà avancé par Calmfors et Driffill (1988).

Toutefois, les données des dernières décennies montrent qu'il est nécessaire de nuancer la manière dont les dispositifs institutionnels en matière de négociation collective affectent les résultats sur le plan économique et sur le marché du travail. En effet, il apparaît que des systèmes différents peuvent aboutir à des résultats similaires, alors que des systèmes a priori similaires sur la forme peuvent conduire à des résultats très différents, selon leur mode de fonctionnement et leur pratique. C'est le cas, par exemple, en Allemagne, au Danemark, en France, en Italie ou au Portugal, où les salaires sont généralement négociés au niveau de la branche, mais où des différences considérables en matière de règles et d'utilisation des dispositifs d'extensions, de dérogations et de clauses de non-participation, ou encore en matière coordination, se traduisent par des performances très différentes sur le marché du travail ou encore en termes de confiance envers le système de négociation collective et son bon fonctionnement.

Ainsi, ce chapitre apporte un nouvel éclairage sur la négociation collective en brossant un tableau complet et actuel des principales caractéristiques de la négociation collective, au-delà des indicateurs habituels, tout en analysant les tendances récentes. Cette analyse est fondée sur les informations détaillées recueillies au moyen des questionnaires de l'OCDE adressés aux ministères du Travail, aux syndicats et aux organisations patronales (voir encadré 4.1 pour plus d'informations) et sur un vaste ensemble de données d'enquête et de données administratives. On obtient ainsi une description plus fine de la négociation collective, permettant une analyse plus satisfaisante de l'impact de la négociation collective sur les performances du marché du travail, et contribuer ainsi au développement de la nouvelle Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (voir chapitre 1) et au « Global Deal », une initiative lancée par le gouvernement suédois, l'OCDE et l'OIT et visant à utiliser le dialogue social comme un outil fondamental permettant de créer davantage d'emplois de meilleure qualité et favoriser la croissance inclusive.

Ce chapitre est organisé comme suit : la première section présente les principaux fonctions et composantes des systèmes de négociation collective en place dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La section 2 brosse un portrait détaillé et actualisé des acteurs et de la portée des systèmes de négociation. En particulier, elle fournit des estimations comparables de la part de travailleurs affiliés à un syndicat et d'entreprises membres d'une organisation patronale, ainsi que de la couverture conventionnelle par pays, par secteur et selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs. Cette section porte également sur l'application des accords au-delà des parties signataires par le biais des clauses *erga omnes,* ainsi que sur les extensions administratives et celles réglementant la durée des conventions collectives. La section 3 porte sur le degré de centralisation, les mécanismes reliant les différents niveaux de négociation, et le recours aux dérogations et aux clauses de non-participation. Elle examine également les différents degrés et modalités de coordination des négociations constatés dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, ainsi que l'application effective des accords et la qualité des relations professionnelles. Cette section décrit par ailleurs les types de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. La

section 4 propose une comparaison succincte des différents systèmes nationaux de négociation collective dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, sur la base des éléments clés analysés dans les sections 1 à 3. L'objectif est de proposer un descriptif détaillé du système dans son ensemble, plutôt que de la somme de ses composantes. Enfin, la dernière section conclut sur les différents défis qui attendent les systèmes de négociation collective, et les priorités en matière de futures recherches.

1. Fonctions et caractéristiques de la négociation collective

Fonctions de la négociation collective

La négociation collective, et plus généralement la représentation des travailleurs (l'expression collective des intérêts des travailleurs sans prérogatives de négociation propres), vise à garantir des conditions d'emploi adéquates (*fonction de protection*), une part équitable des avantages liés à la formation, la technologie et la croissance productive (*fonction inclusive*) et la paix sociale (*fonction de gestion des conflits*)[2]. La négociation collective est également un outil essentiel de contrôle du marché, c'est-à-dire qu'elle permet de limiter la concurrence entre les entreprises sur le plan des salaires, ou à l'opposé, de limiter le « pouvoir de monopsone » des entreprises, qui dans certains cas peuvent tirer parti du manque de pouvoir de négociation des travailleurs. Bien qu'elle soit souvent considérée comme un dispositif de fixation des salaires, la négociation collective joue également un rôle important dans la sécurité de l'emploi, la réglementation du temps de travail, la qualité de l'environnement au travail, l'accès à la formation, etc.

La négociation collective est à la fois synonyme d'avantages et de coûts pour les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble. La négociation collective et la représentation des travailleurs peuvent améliorer l'efficience des marchés du travail en corrigeant leurs défaillances (asymétrie des informations et du pouvoir de négociation entre les travailleurs et les employeurs, reflétant éventuellement un monopsone et d'autres tensions sur le marché du travail) et en réduisant les coûts de transaction liés à la négociation collective. Par exemple, elle permet de s'assurer que les demandes d'indexation des salaires sur la hausse de la productivité formulées par les travailleurs sont entendues, d'éviter une rotation excessive du personnel, et de limiter les procédures coûteuses en cas de litiges et de réclamations. La négociation collective peut également améliorer la qualité des relations professionnelles, et améliorer ainsi la répartition des ressources, la motivation et à terme la productivité. Enfin, syndicats et organisations patronales peuvent également rendre d'importants services à leurs membres. En même temps, la négociation collective, notamment lorsque la représentation des travailleurs est faible, peut engendrer des distorsions sur le marché (« rentes »), par exemple en renforçant le pouvoir des *insiders,* tant du côté des travailleurs que des employeurs, et en écartant les *outsiders* (tels que les travailleurs moins qualifiés, en CDD ou jeunes, ou encore les petites/jeunes entreprises), ou n'en tenant pas suffisamment compte. En outre, bien que la représentation des travailleurs puisse contribuer à réduire les coûts de rotation de la main-d'œuvre, des syndicats trop puissants peuvent engendrer un problème dit de *hold-up,* notamment dans les secteurs les plus innovants ou à plus forte intensité de qualification, où les travailleurs sont susceptibles de tirer des rentes excessives de leurs employeurs en les menaçant de partir à la suite d'un investissement irréversible (par exemple après une longue formation). Ou à l'opposé, les entreprises peuvent être moins incitées à innover lorsque les syndicats sont faibles, car elles peuvent augmenter leurs bénéfices en abaissant simplement les salaires.

La négociation collective peut avoir un impact sur la dispersion des salaires et plus généralement sur les inégalités de revenu (p. ex. en affectant l'emploi, mais également en influençant la rémunération des dirigeants au niveau de l'entreprise, et le système prélèvements-prestations au niveau national), les taux de chômage et la compétitivité, ainsi que sur la façon dont le marché du travail réagit aux chocs inattendus. Elle peut ainsi affecter la performance du marché du travail dans toutes les dimensions de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (voir chapitre 1) – à la fois en termes de quantité et de qualité des emplois, mais également en termes de résilience, de capacité d'adaptation et d'inclusivité des marchés du travail. En outre, elle peut être un outil utile d'autorégulation entre travailleurs et employeurs, et favoriser la stabilité des relations professionnelles et la paix industrielle. Enfin, les systèmes de négociation collective, et plus généralement de dialogue social, peuvent être un outil efficace pour favoriser des consultations efficaces et la mise en œuvre des réformes structurelles. Lorsque la négociation collective est bien organisée et représentative, elle peut contribuer à gérer et à réduire l'ampleur des éventuels arbitrages entre les différents objectifs. L'impact général de la négociation collective sur la performance économique globale dépend largement des caractéristiques spécifiques du système de chaque pays, de leur interaction avec d'autres paramètres essentiels des institutions du marché du travail, comme la protection de l'emploi ou la législation sur les salaires minimum, mais également des conditions et politiques en vigueur sur le plan macroéconomique et sur le marché du travail.

Les différentes composantes de la négociation collective

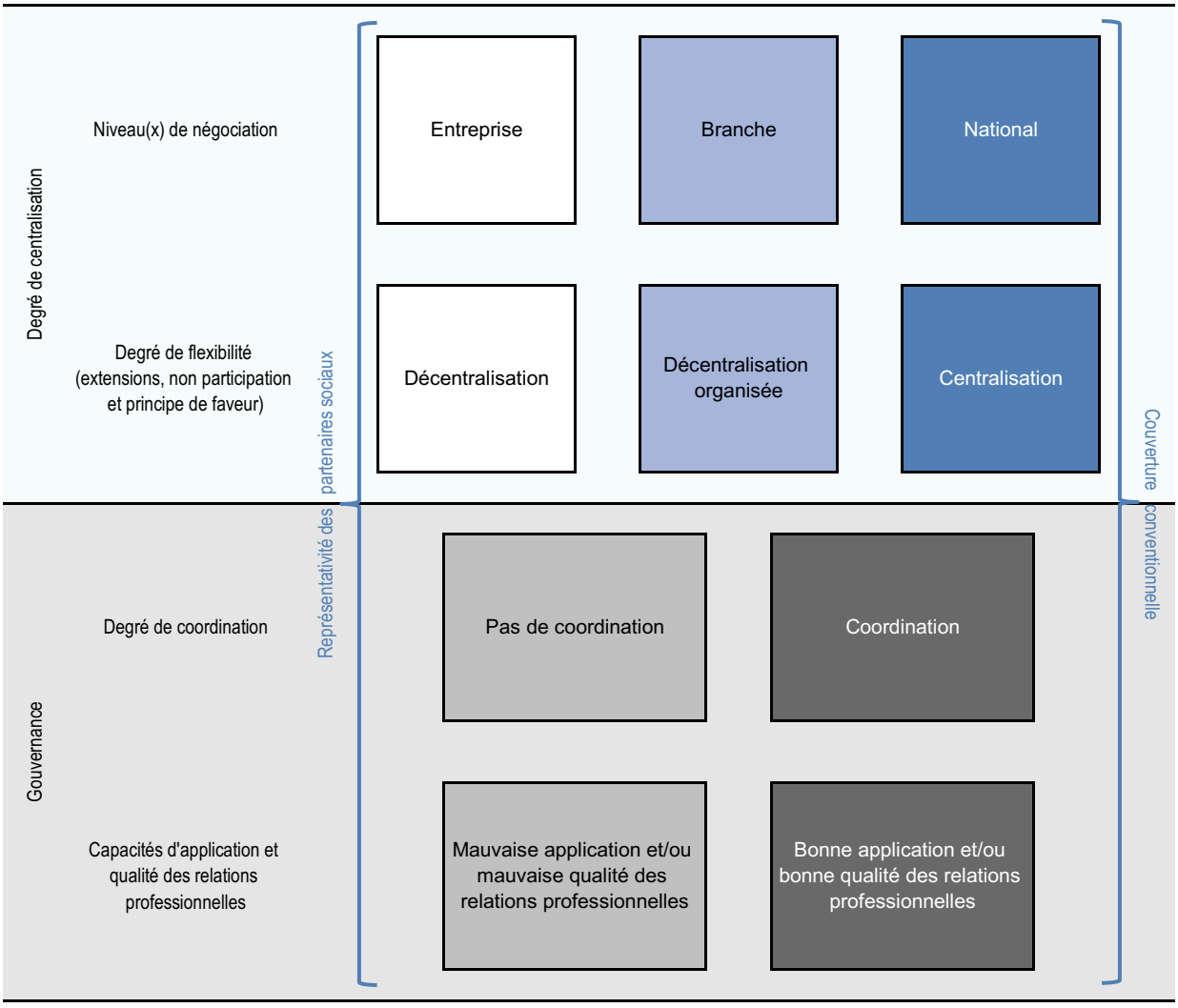
Il ne suffit pas de caractériser les systèmes de négociation collective en fonction du niveau (prédominant) auquel sont négociées les conventions collectives (soit au niveau de l'entreprise, du secteur/de la branche ou national/intersectoriel) et du degré de coordination entre les partenaires sociaux, pour rendre compte de la granularité des différents systèmes, notamment lorsque les négociations ont lieu principalement au niveau sectoriel. Le graphique 4.1 présente les principales composantes de la négociation collective à considérer pour une analyse et évaluation complètes des différents systèmes nationaux tels que détaillés dans le reste de ce chapitre :

- Tout d'abord, la représentativité des syndicats et des organisations patronales, ainsi que la part des travailleurs couverts par des conventions collectives, sont des indicateurs essentiels (mais pas les seuls) du pouvoir des partenaires sociaux et de la portée des systèmes de négociation. Les règles et l'application des extensions administratives au-delà des parties signataires sont également examinées, puisqu'il s'agit de dispositifs critiques pour évaluer plus précisément le champ d'application des conventions collectives.
- Ensuite, alors que le niveau de négociation prédominant (p. ex. entreprise, secteur/branche et national/intersectoriel) indique où se déroulent les négociations entre les parties, il ne rend pas pleinement compte du degré réel de centralisation ou de décentralisation, ce dernier dépendant également des règles régissant la hiérarchie entre les niveaux et la possibilité pour les entreprises de déroger aux accords de niveau supérieur ou à leur propre accord, ou de s'en retirer en cas de difficultés économiques. En particulier, les systèmes basés sur la négociation au niveau sectoriel et national/intersectoriel peuvent être centralisés s'ils ne laissent que peu de marge, voire aucune, à des modifications s'alignant sur les accords de niveau inférieur ; ou alors ils peuvent être décentralisés mais de façon organisée lorsque les accords au niveau de l'entreprise jouent un rôle important sur la détermination des conditions d'emploi, tout en étant encadrés et

soumis à des conditions spécifiques définies soit par la loi, soit par les partenaires sociaux eux-mêmes.

- Troisièmement, l'existence de différentes formes de coordination entre les partenaires sociaux, ainsi que le degré de coordination sont également très importants pour déterminer si des systèmes plus décentralisés peuvent aboutir à des négociations totalement indépendantes et atomisées, ou s'ils garantissent une certaine synchronisation des différentes unités de négociation lors de la définition de leur stratégie et de leurs objectifs.
- Enfin, les capacités d'application et la qualité des relations professionnnelles, notamment le niveau de confiance entre les partenaires, le degré d'application des termes définis par les conventions collectives et la capacité des organisations patronales et des syndicats à cadrer le comportement de leurs membres aux niveaux inférieurs, sont susceptibles de différencier des systèmes a priori similaires sur la forme.

Graphique 4.1. **Principales composantes de la négociation collective**



Encadré 4.1. **Questionnaires de l'OCDE sur la négociation collective**

La description du fonctionnement des systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion présentés dans ce chapitre s'appuie sur les informations tirées des réponses aux questionnaires détaillés envoyés aux ministères du Travail, organisations patronales et syndicats en 2016. Les informations reportées dans ces questionnaires (et donc dans ce chapitre, sauf mention contraire) correspondent à la situation en vigueur au mois de décembre 2015. L'accent est mis sur les pratiques de négociation collective dans le secteur privé. En cas de différences institutionnelles entre les secteurs, les réponses se concentrent sur les parties de l'accord applicables au secteur manufacturier (et en cas de différences au sein du secteur manufacturier, aux travailleurs métallurgistes). Sauf mention contraire, les informations du présent chapitre se rapportent à l'ensemble de l'économie, même si l'application et l'utilisation réelles de certains instruments peuvent varier d'un secteur à l'autre. Le questionnaire envoyé aux ministères du Travail met l'accent sur : i) l'architecture de la négociation collective (p. ex. structure de négociation, hiérarchie entre les niveaux, coordination des salaires, recours aux extensions, dérogations, durée des accords, etc.) ; ii) les relations professionnelles au niveau de l'entreprise (p. ex. présence et rôle des comités d'entreprise et d'autres formes de représentation des salariés sur le lieu de travail, règles relatives à l'activité des syndicats au niveau de l'entreprise); iii) les thèmes abordés lors des négociations collectives (p. ex. les salaires, les règles d'embauche et de licenciement, la santé et la sécurité au travail, le temps de travail sont-ils définis dans le cadre de la négociation collective, et les conventions collectives couvrent-elles la formation et/ou l'assurance chômage) ; iv) la négociation collective et les formes atypiques de travail (les partenaires sociaux et la négociation collective tiennent-ils également compte des formes flexibles de travail, et selon quelles modalités) ; et v) les (éventuelles) évolutions récentes de la négociation collective. Les questionnaires transmis aux partenaires sociaux visaient à compléter les informations fournies par les ministères du Travail et mettaient l'accent sur : i) les acteurs de la négociation collective (p. ex. fonctionnement et membres des organisations patronales et des syndicats) ; ii) les thèmes abordés lors des négociations collectives (comme pour les ministères du Travail) ; iii) la qualité des relations professionnelles ; iv) la négociation collective et les formes flexibles de travail (comme pour les ministères du Travail) ; et v) les évolutions récentes de la négociation collective. Tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion ont rempli le questionnaire. Le Canada a envoyé des réponses détaillées se rapportant au niveau fédéral et aux quatre plus grandes provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Ontario et Québec). Les informations recueillies par le biais des questionnaires ont été complétées et recoupées avec les sources de données existantes (en particulier les données d'ICTWSS, Eurofound, de la Commission européenne, de l'OIT et de différentes enquêtes réalisées auprès des individus et des entreprises, et des données administratives) et la documentation de recherche pertinente.

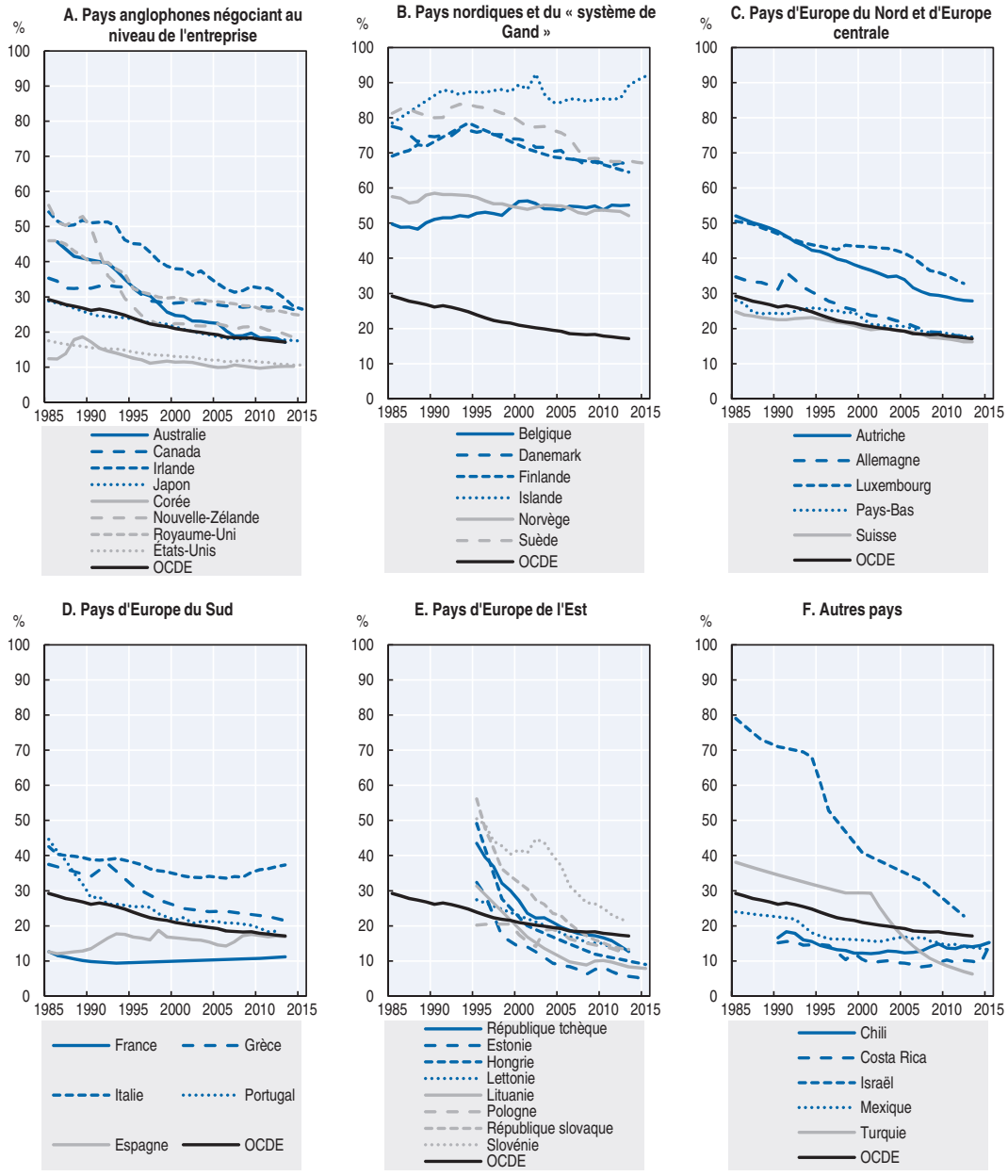
2. Acteurs et champ d'application de la négociation collective

Taux de syndicalisation

Les syndicats sont des organisations de travailleurs à caractère facultatif présentes dans tous les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. En moyenne, 17 % des salariés sont membres d'un syndicat dans les pays de l'OCDE. Toutefois, le taux de syndicalisation varie considérablement entre les pays, de 4.5 % en Estonie à quelque 65 % au Danemark, en Finlande et en Suède, et 92 % en Islande. Le taux de syndicalisation a diminué régulièrement dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion au cours des trois dernières décennies (graphique 4.2). Seules la Belgique, l'Espagne et l'Islande[3] ont enregistré une (très)

Graphique 4.2. **Évolution du taux de syndicalisation**

Pourcentage de salariés[a], 1985-2015



Note : OCDE correspond à la moyenne pondérée des 35 pays membres de l'OCDE.

a) Pour le Costa Rica, les chiffres ne tiennent pas compte des sociétés mutualistes et font référence à l'emploi total. Au Costa Rica, la loi autorise la formation de sociétés mutualistes (dites « *solidaristas* ») et leur permet de coexister avec les syndicats dans les entreprises. Bien que les *solidaristas* n'aient pas le droit de participer aux négociations collectives, certains indices montrent qu'elles ont contribué à affaiblir le rôle des syndicats dans la représentation des salariés (OCDE, 2017a). Pour la Turquie, les statistiques officielles relatives au taux de syndicalisation publiées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale font référence au nombre de salariés couverts par la sécurité sociale, et établissent ce taux à 11.21 % en 2015.

Source : J. Visser, base de données ICTWSS Version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016 pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France (complété par les estimations de la DARES fondées sur l'Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages [EPCV] pour 2008 et 2010 et sur les Statistiques sur les ressources et les conditions de vie [SRCV] pour 2013), la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la Slovénie, la Suisse et la Turquie ; données administratives nationales pour le Chili, la Corée, le Costa Rica, la Finlande, le Japon et la Nouvelle-Zélande ; et estimations fondées sur les enquêtes nationales sur la population active pour l'Australie, le Canada, l'Estonie, les États-Unis, la Hongrie, l'Islande, le Mexique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594520

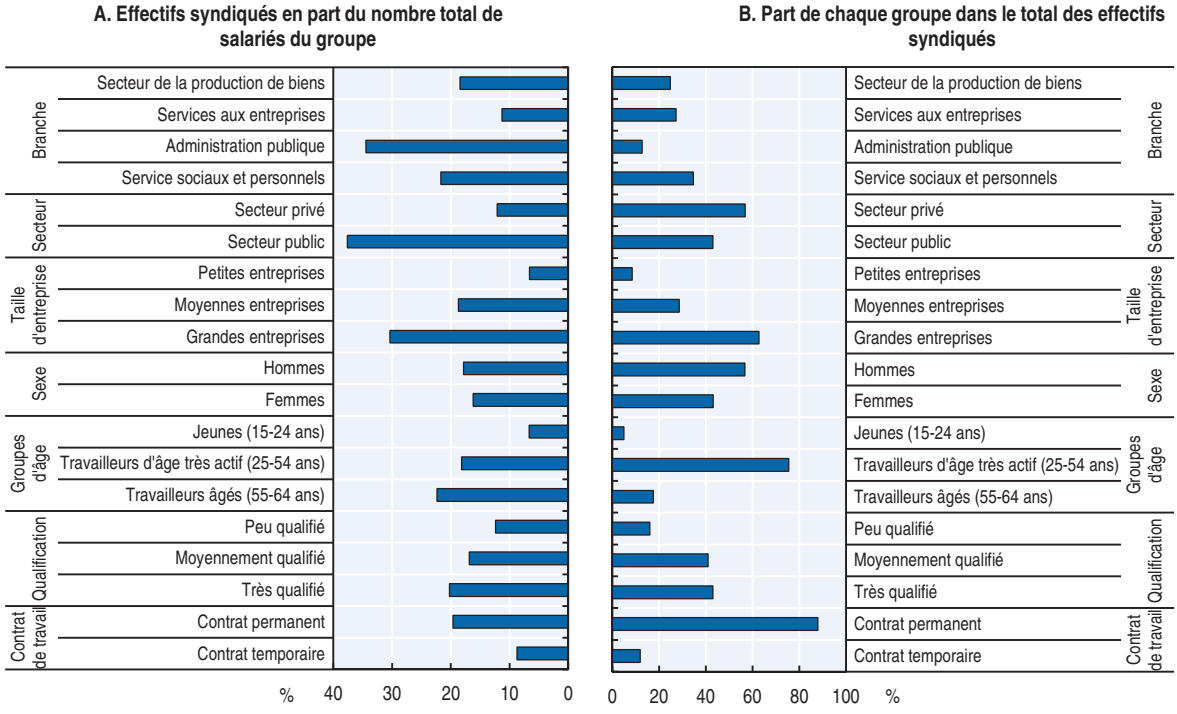
légère progression du taux de syndicalisation depuis 1985, et l'Italie au cours des dernières années. Les évolutions technologiques et organisationnelles, le déclin des secteurs manufacturiers et publics, mais également la hausse des formes flexibles de contrats et les réformes politiques entreprises dans plusieurs pays comptent parmi les principales causes de ce déclin marqué du taux de syndicalisation dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion (Ebbinghaus et Visser, 1999 ; Visser, 2003 ; Blanchflower et Bryson, 2009). Dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'évolution a été assez spectaculaire, comme le montre la chute du taux d'affiliation aux syndicats (qui s'est stabilisé à 10 % ces dernières années) après l'effondrement de la planification centralisée. Le taux de syndicalisation a diminué dans tous les autres pays, bien qu'à un rythme beaucoup plus lent. Actuellement, le taux de syndicalisation n'est supérieur à 50 % que dans les pays où le versement des allocations de chômage est régi par des mécanismes relevant des syndicats (système dit parfois « de Gand », en vigueur au Danemark, en Finlande, en Islande, en Suède et dans une certaine mesure en Belgique[4]), et en Norvège. Toutefois, même le système de Gand est de plus en plus remis en question et érodé par le développement de fonds d'assurance privés proposant une assurance chômage ne nécessitant pas d'être syndiqué (Bockerman et Uusitalo, 2006 ; et Høgedahl et Kongshøj, 2017), d'où une baisse du taux de syndicalisation.

Le taux de syndicalisation varie considérablement d'un groupe de travailleurs à l'autre (graphique 4.3). En moyenne dans les pays de l'OCDE, les employés des administrations publiques sont les plus susceptibles d'être syndiqués (graphique 4.3, partie A), mais représentent seulement 13 % du total des effectifs syndiqués (graphique 4.3, partie B). Les personnes travaillant dans le secteur de la production de biens (secteurs minier, manufacturier, construction et approvisionnement en énergie et électricité) et des services sociaux et personnels (y compris l'éducation et la santé) représentent respectivement 25 et 35 % du total des effectifs syndiqués. Il existe toutefois des différences considérables d'un pays à l'autre en termes de composition : en tenant compte du poids des différents secteurs dans l'économie, les salariés du secteur de la production de biens représentent toujours une part bien supérieure des effectifs syndiqués en Allemagne et aux Pays-Bas qu'au Portugal ou au Royaume-Uni (voir annexe 4.A1).

En moyenne, seuls 7 % des salariés des petites entreprises sont syndiqués dans les pays de l'OCDE, les salariés syndiqués ayant tendance à travailler dans les grandes et moyennes entreprises. Toutefois, il existe des variations d'un pays à l'autre, les salariés des petites entreprises représentant une part plus importante des effectifs syndiqués en Belgique et en Suède, alors que les syndicats japonais ne comptent aucun membre dans les petites entreprises. Il existe peu de différences entre les hommes et les femmes salariés en termes de probabilité de syndicalisation (partie A), mais comme le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes, les syndicats comptent en moyenne davantage d'hommes (partie B). Dans 15 pays de l'OCDE, les syndicats comptent plus de femmes que d'hommes parmi leurs membres (voir annexe 4.A1). Les travailleurs d'âge très actif représentent l'essentiel des effectifs syndiqués, mais en part de la population active, les travailleurs âgés sont les plus susceptibles d'être membres d'un syndicat. Les jeunes représentent seulement 7 % du nombre total de travailleurs syndiqués dans la zone OCDE, et forment le groupe d'âge le moins susceptible de se syndiquer, tous pays confondus. Les travailleurs syndiqués sont généralement moyennement ou très qualifiés (environ 40 % du total des effectifs syndiqués dans chaque groupe). Enfin, les syndiqués de toute la zone OCDE ont majoritairement un contrat permanent, et seuls 9 % un contrat temporaire.

Graphique 4.3. **Taux de syndicalisation par groupe, 2013**

Moyennes pondérées de l'OCDE, 2013



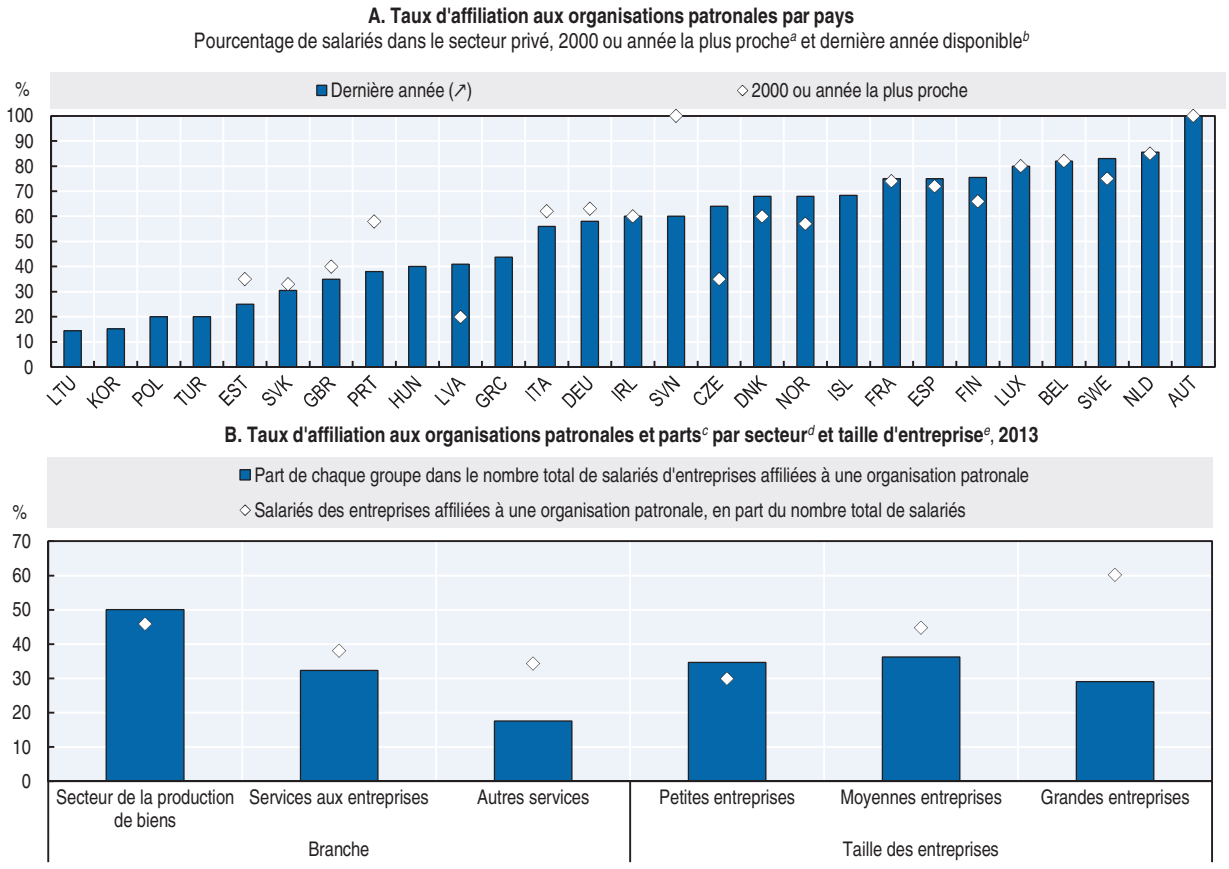
Note: Le taux de syndicalisation par groupe présenté dans ce graphique a été ajusté en tenant compte du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2, en utilisant la part de chaque groupe individuel dans le total des effectifs syndiqués et le nombre total de salariés. Pour plus de détails sur la définition, les pays concernés et les sources des données, voir les graphiques 4.A1.1 à 4.A1.7 en annexe.
Source : Graphiques 4.A1.1 à 4.A1.7 en annexe.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594539

Organisations patronales et associations d'entreprises

Les employeurs, les organisations patronales et les associations d'entreprises sont les autres acteurs clés de la négociation d'entreprise, mais on dispose de beaucoup moins d'informations sur leurs membres et leur représentativité dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La représentativité, en particulier, est très difficile à évaluer : les statistiques officielles et actualisées sur le nombre de *travailleurs* représentés, par opposition au nombre d'entreprises affiliées, sont très limitées et partielles, et reposent souvent uniquement sur des données auto-déclarées. Il est par ailleurs difficile de procéder à une évaluation précise, du fait que les entreprises ont la possibilité d'adhérer à plusieurs organisations patronales. À l'aide des informations disponibles, le graphique 4.4 présente la part des salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises affiliées à une organisation patronale. En moyenne, le taux d'affiliation à des organisations patronales dans les 26 pays de l'OCDE est de 51 %. À l'instar du taux de syndicalisation, le taux d'affiliation aux organisations patronales varie considérablement d'un pays de l'OCDE et en voie d'adhésion à l'autre : il est très faible dans les pays d'Europe centrale et orientale, la Corée et la Turquie, mais avoisine 80 % en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, (et atteint 100 % en Autriche en raison de l'obligation d'affiliation des entreprises). Dans la plupart des pays non européens de l'OCDE, les organisations patronales défendent les intérêts des entreprises (lobby et représentation) mais ne négocient pas les conventions collectives, la plupart, si ce n'est la totalité des négociations se déroulant au niveau de l'entreprise.

Graphique 4.4. **Taux d'affiliation aux organisations patronales**



a) 2000 pour l'Autriche, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et la Suède ; 2002 pour la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Lettonie, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et le Royaume-Uni.

b) 2005 pour la Turquie ; 2008 pour l'Espagne, la Grèce, la Hongrie et le Royaume-Uni ; 2009 pour la Corée ; 2010 pour le Danemark ; 2011 pour l'Allemagne, l'Estonie, l'Irlande et le Portugal ; 2012 pour la Belgique, la France, l'Italie, la Lituanie et le Luxembourg ; 2013 pour l'Islande, la Lettonie, la République slovaque et la Slovénie ; 2014 pour l'Autriche, la Finlande, les Pays-Bas, la République tchèque et la Suède ; et 2015 pour les Pays-Bas.

c) Les statistiques font références aux établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans l'ensemble des secteurs économiques à l'exception de l'agriculture, des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège et Suisse.

d) Tous les secteurs figurant dans la partie B se rapportent au secteur privé. Le secteur de la production de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les services aux entreprises font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; les autres services font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

e) Les « petites entreprises » font référence aux entreprises de moins de 50 salariés ; les « moyennes entreprises » aux entreprises de 50 à 249 salariés ; et les « grandes entreprises » aux entreprises de 250 salariés ou plus.

Source: **Partie A** : J. Visser, base de données ICTWSS version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016, données administratives fournies par les autorités nationales pour Finlande, la Norvège, les Pays-bas, la République tchèque et la Suède, et estimations de l'OCDE fondées sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour l'Islande. **Partie B** : estimations de l'OCDE fondées sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594558

Les différences entre les pays de l'OCDE en termes de taux d'affiliation aux organisations patronales reflètent en partie les différences en termes de taux de syndicalisation (la corrélation entre le taux de syndicalisation et le taux d'affiliation aux organisations patronales est de 0.55 ; voir annexe 4.A1) : en Autriche, Belgique, Finlande ou Suède, les syndicats comme les organisations patronales affichent des taux d'affiliation élevés, alors

que dans les pays d'Europe centrale et orientale, en Corée ou en Turquie, ces taux sont faibles. Toutefois, étant donné le nombre de salariés couverts, le Danemark affiche l'un des taux de syndicalisation les plus élevés des pays de l'OCDE, et un taux moyen d'affiliation aux organisations patronales ; la France affiche un taux élevé d'affiliation aux organisations patronales, et l'un des plus faible taux de syndicalisation des pays de l'OCDE.

Dans la plupart des pays, les organisations patronales représentent généralement, en termes de nombre de salariés, davantage d'entreprises du secteur de la production de biens que du secteur des services. Dans la plupart des pays de l'OCDE, elles sont généralement plus représentatives des moyennes et grandes entreprises.

Le taux d'affiliation aux organisations patronales est resté assez stable au cours des dernières décennies. La plupart des pays (du moins ceux pour lesquels des séries chronologiques sont disponibles) affichent une remarquable stabilité qui contraste fortement avec la baisse observée du taux de syndicalisation. Brandl et Lehr (2016) avancent que les organisations patronales ont su adapter leur structure organisationnelle ainsi que leurs activités à l'évolution des besoins des entreprises (par exemple en proposant une formation à la négociation, une représentation légale, des informations industrielles, des conseils en matière de santé et de sécurité, des enquêtes sur les salaires et des services de marketing). Seules exceptions, la Slovénie (où l'affiliation est facultative depuis 2006) et le Portugal, où les organisations patronales ont perdu beaucoup de terrain entre 2000 et 2013. D'autre part, le nombre d'adhérents a augmenté en Lettonie et en République tchèque.

Les taux d'adhésion et la composition des membres ne sont bien évidemment pas les (seuls) éléments permettant d'évaluer l'influence et la légitimité des syndicats et des organisations patronales. De fait, ces taux sont rarement corrélés au système de relations professionnelles lui-même, et reflètent souvent de longues tendances historiques. Toutefois, ils constituent une bonne mesure indirecte de la capacité des syndicats et des employeurs à représenter une base de travailleurs et d'entreprises plus ou moins large.

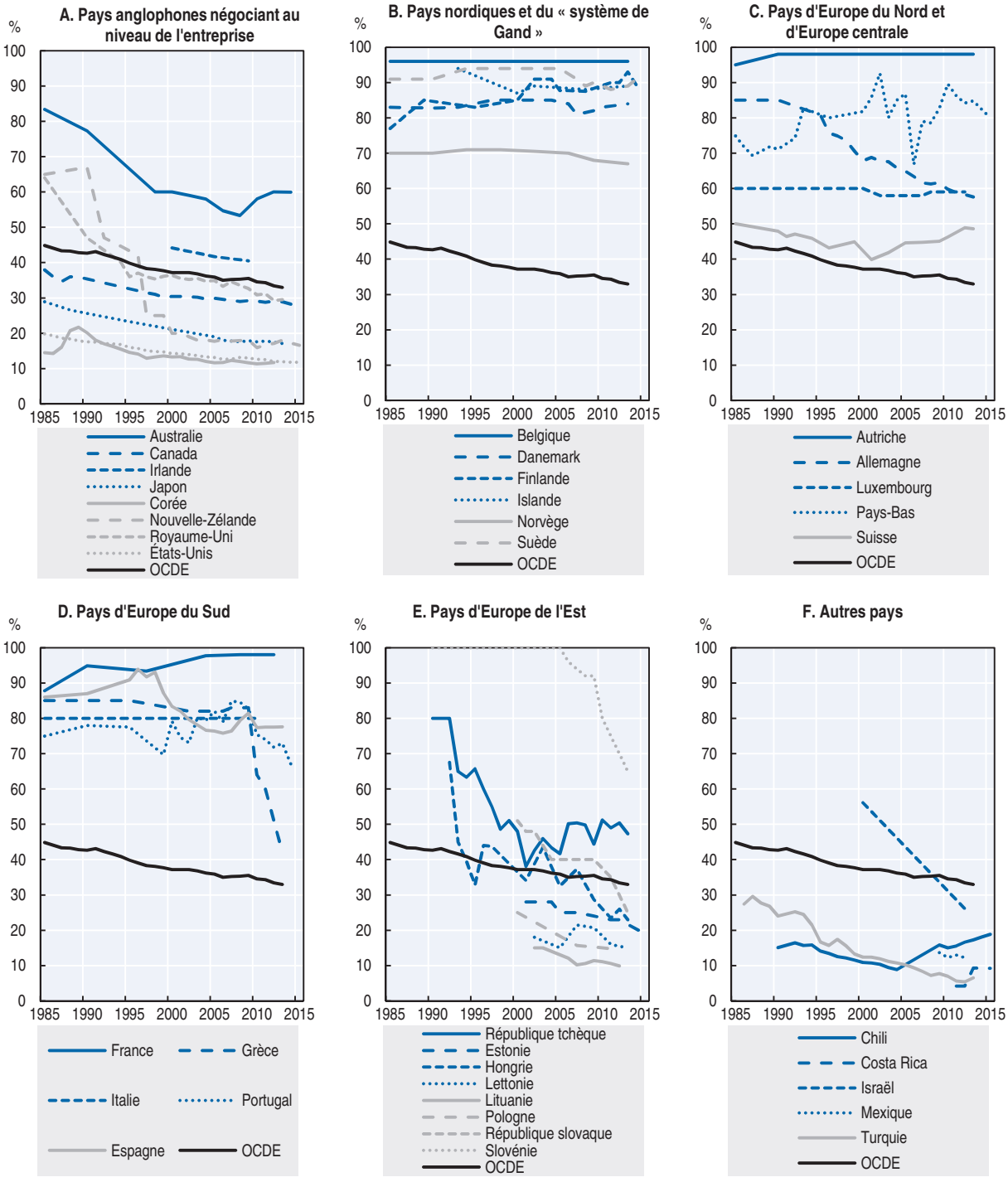
Couverture conventionnelle

La part des salariés couverts par des conventions collectives (la couverture conventionnelle[5]) a également considérablement diminué au cours des 25 dernières années. Cet indicateur est essentiel pour comparer la relative puissance de la négociation collective d'un pays à l'autre, puisqu'il indique dans quelle mesure les conditions de travail des salariés sont effectivement influencées par la négociation collective. En moyenne dans les pays de l'OCDE, la couverture conventionnelle a diminué d'un quart, passant de 45 % en 1985 à 33 % en 2013 (graphique 4.5). Si l'on excepte certains pays qui ont mené des réformes majeures du marché du travail au cours des cinq dernières années, la crise économique récente n'a pas marqué de tournant particulier, et la couverture continue de diminuer.

À l'instar du taux de syndicalisation, c'est en Europe centrale et orientale que la baisse a été la plus marquée, l'effondrement des anciens régimes ayant entraîné une modification soudaine du rôle des syndicats et de la négociation collective. Des baisses importantes ont également été observées en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, où des réformes approfondies ont été menées dans les années 80. La couverture est restée relativement stable dans la plupart des pays d'Europe continentale, sauf en Allemagne, et plus récemment, en Grèce. La baisse de la couverture conventionnelle au Portugal au cours des dernières années fait l'objet de controverses méthodologiques qui sont débattues dans l'encadré 4.2.

Graphique 4.5. **Évolution du taux de couverture conventionnelle**

Pourcentage de salariés ayant le droit de négocier, 1985-2015



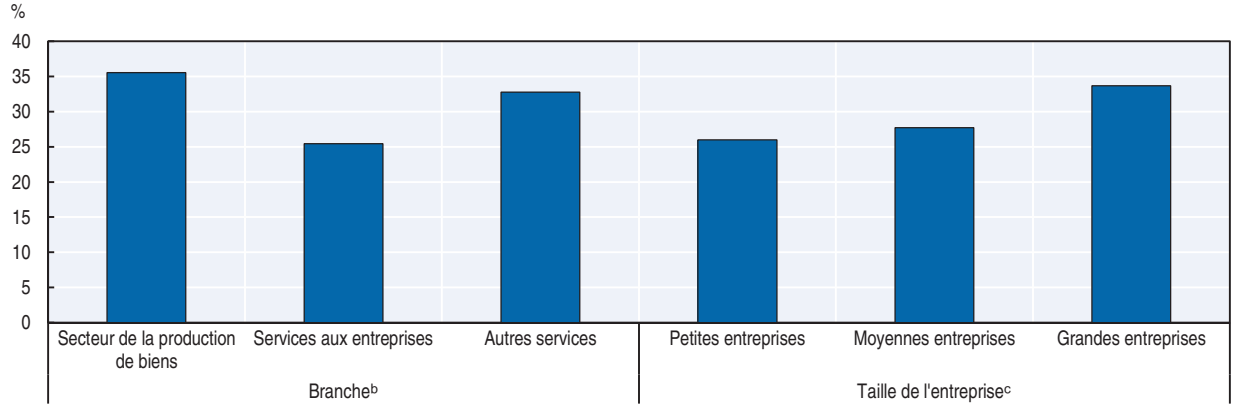
Note : OCDE se rapporte à la moyenne pondérée des 35 pays membres de l'OCDE.

Source : J. Visser, base de données ICTWSS version 5.1. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam. Septembre 2016 complété avec les questionnaires de l'OCDE et les données administratives du Costa Rica.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594577

Graphique 4.6. **Taux de couverture conventionnelle par branche et taille d'entreprise**

Pourcentage de salariés dans le secteur privé, dernière année disponible[a]



Note: Les statistiques se rapportent uniquement au secteur privé et à toutes les entreprises pour l'Australie et le Canada, à l'exception des entreprises de moins de cinq salariés pour le Chili, les entreprises de moins de dix salariés pour le Chili, de moins de dix salariés pour la Belgique, la Grèce, l'Italie, la Slovénie et la Suède, et de moins de 11 salariés pour les autres pays. OCDE correspond à la moyenne pondérée de 30 pays membres de l'OCDE (à l'exception de la Corée, Israël, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande) pour les statistiques par secteur, et de 29 pays de l'OCDE (à l'exception des pays précédemment cités et des États-Unis) pour les statistiques par taille d'entreprise.

a) Les statistiques se rapportent à 2013 pour la Belgique, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Slovénie et la Suède ; à 2014 pour le Chili et tous les autres pays européens ; à 2015 pour le Canada et les États-Unis ; et à 2016 pour l'Australie.

b) Le secteur de la production de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les services aux entreprises font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; les autres services font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

c) Les « petites entreprises » font référence aux entreprises de moins de 50 salariés ; les « moyennes entreprises » font référence aux entreprises de 50 à 249 salariés|; et les « grandes entreprises » font référence aux entreprises de 250 salariés ou plus.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Survey of Employee Earnings and Hours (EEH) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives pour le Chili, la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Slovénie et la Suède, et l'enquête 2014 sur la structure des salaires (ESS 2014) pour tous les autres pays européens.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594596

Encadré 4.2. **Calcul de la couverture conventionnelle : Effectifs ou flux ?**

Dans le sillage de la réforme portugaise du marché du travail en 2012, qui a considérablement modifié le fonctionnement de la négociation collective en durcissant notamment les règles des extensions administratives, l'ampleur du recul de la négociation collective a été amplement débattue. En effet, le calcul de la couverture conventionnelle n'est pas simple, malgré des données adaptées et détaillées (*Quadros de Pessoal*, Personnel Records, une enquête obligatoire menée tous les ans en octobre auprès de toutes les entreprises), puisqu'il fait intervenir une série d'hypothèses.

Un rapport de l'OIT (2014a) avance par exemple que la réforme de 2012 a réduit la couverture de 80 % du fait de la baisse du nombre d'accords de branche et d'entreprise entre 2008 et 2012 (de 300 à 85), ce qui a fait passer le nombre de salariés couverts par ces accords de 1.9 million à 300 000.

Addison et al. (2016) répliquent que ces chiffres mélangent des données de stocks et de flux. En particulier, ils soulignent que bien que le flux de nouveaux accords ait considérablement ralenti après la réforme, la part des travailleurs couverts par les accords collectifs a peu évolué entre 2008 et 2012 (s'établissant à environ 90 %), de nombreux travailleurs étant toujours couverts par les précédents accords. Cette stabilité a également été confirmée par des données plus récentes de 2014 (OCDE, 2017b).

Encadré 4.2. **Calcul de la couverture conventionnelle : Effectifs ou flux ?** *(suite)*

Les estimations nationales fondées sur l'enquête *Quadros de Pessoal* publiée par le ministère portugais du Travail dans son récent Livre vert sur les relations professionnelles (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016) montrent une diminution de la part des travailleurs couverts de 85.4 % en 2010 à 80.5 % en 2014, et une importante diminution en termes de flux de travailleurs couverts, de 54.1 % en 2010 à 10 % en 2014.

Les données de la base de données ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage setting, State Intervention and Social Pacts) sont moins frappantes que celles du rapport de l'OIT, mais elles mettent également en évidence une baisse significative du taux de couverture de 84.9 % en 2007 à 72.2 % en 2013. Ces estimations sont fondées sur le même numérateur (à savoir les effectifs de travailleurs couverts par les conventions collectives) qu'Addison et al. (2016), mais utilisent un dénominateur différent (p. ex. données de l'OCDE sur l'emploi afin d'inclure les travailleurs temporaires, à temps partiel et agricoles, en excluant toutefois les salariés de l'administration publique dont les conditions d'emploi ne sont pas fixées par les conventions collectives).

Toutefois, Visser (2016a) avance que même les estimations de l'ICTWSS doivent être considérées avec prudence étant donné que de nombreux travailleurs sont en réalité couverts par d'anciens accords dont les minima salariaux sont susceptibles de ne plus être contraignants étant donné qu'ils sont probablement inférieurs au niveau du salaire minimum (mais dont les conditions autres que salariales restent en vigueur). Fougère et al. (2016) font la même constatation pour la France. Visser (2016a) fait référence à l'analyse de Naumann (2017) sur l'utilisation et l'application des extensions dans la négociation collective, qui constate qu'en 2013, au moins la moitié des conventions collectives en vigueur au Portugal avaient plus de 8 ans, et environ 30 % des salariés couverts par des conventions collectives n'avaient pas vu leurs contrats renouvelés depuis 2009. Bien que des problèmes de calcul similaires se posent en France par exemple, aux Pays-Bas les conventions expirées sont radiées et ne sont plus prises en compte (avec un an de délai).

En résumé, avoir des estimations claires de la couverture conventionnelle effective est loin d'être simple au Portugal comme dans la plupart des autres pays. D'une part, il n'est pas correct de n'utiliser que les données de flux (nouveaux accords) car cela reviendrait à ignorer tous les travailleurs encore couverts par les anciens accords. Dans le même temps, utiliser des données en termes d'effectifs est également problématique, puisque les accords ne sont plus toujours contraignants, ou seulement en partie, conduisant de fait à une surestimation de la couverture. L'évolution de la durée moyenne des conventions et l'éventuelle rétroactivité des conventions compliquent encore l'estimation. Enfin, le choix du dénominateur est également crucial pour le calcul, du fait notamment que les emplois atypiques, de plus en plus fréquents, ne soient pas toujours bien pris en compte par les enquêtes courantes.

Dans l'ensemble, on observe une couverture conventionnelle large et stable uniquement dans les pays où ont été négociées des conventions multipatronales (au niveau sectoriel ou national) – même dans plusieurs pays d'Europe du Sud où le taux de syndicalisation est très bas. Deuxième élément essentiel pour la couverture conventionnelle : la puissance relative et la volonté de négocier des organisations patronales, puisqu'elles négocient et signent des conventions collectives qui s'appliquent ensuite à tous les salariés des entreprises affiliées dans la plupart des pays[6]. En effet, dans les pays où le taux d'affiliation est élevé, la couverture est également relativement large, et inversement (avec une corrélation de 0.90 ;

voir annexe 4.A1). La corrélation avec le taux de syndicalisation est plus faible (0.64) et la couverture conventionnelle est considérablement plus élevée que le taux de syndicalisation, puisque dans la plupart des pays, les accords s'appliquent également aux non-syndiqués (voir ci-dessous l'analyse détaillée des clauses *erga omnes* et des extensions administratives).

En moyenne dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion, la couverture conventionnelle est légèrement plus importante dans les secteurs de la production de biens (secteur manufacturier, construction et approvisionnement en énergie et électricité) que dans les services aux entreprises ou d'autres secteurs (graphique 4.6). Toutefois, la taille des entreprises compte : 26 % des salariés des petites entreprises sont couverts par une convention collective, contre 34 % dans les grandes entreprises. Dans les petites entreprises, la probabilité d'être couvert par une convention collective est très inférieure en l'absence de convention multipatronale au niveau sectoriel ou national, les petites entreprises étant beaucoup moins susceptibles de négocier et de signer un accord au niveau de l'entreprise. En effet, au Chili, en Estonie ou en Turquie, les conventions collectives couvrent une part négligeable des petites entreprises, ce qui n'est pas le cas dans les pays nordiques ou d'Europe continentale.

Extensions et clauses erga omnes

Dans de nombreux pays de l'OCDE, la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est considérablement supérieure à la part des travailleurs syndiqués. Dans le même temps, la couverture conventionnelle est restée beaucoup plus stable que la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat. Cette différence parfois qualifiée de manière inopportune d'« excédent de couverture conventionnelle », est utilisée comme une mesure indirecte des extensions administratives des conventions collectives, bien qu'elle résulte en fait à la fois des clauses *erga omnes* (littéralement en latin, « à l'égard de tous ») et des extensions administratives.

En principe, un accord entre les syndicats et un employeur ou une organisation patronale s'applique uniquement aux parties signataires (« principe de double affiliation »). Les clauses *erga omnes* étendent les termes définis par une convention collective à tous les travailleurs, et pas seulement aux membres des syndicats signataires. Les clauses *erga omnes* sont généralement intégrées à la législation. Toutefois, dans la plupart des pays où les conventions ne sont juridiquement contraignantes que pour les membres des syndicats signataires (tableau 4.1), les employeurs accordent souvent d'eux-mêmes des conditions quasi-identiques à tous les salariés de l'entreprise (parfois parce qu'ils ne savent pas qui est syndiqué ou pas). Les clauses *erga omnes* simplifient le système (en appliquant les mêmes conditions à tous les travailleurs), améliorent l'équité, limitent les rivalités, contribuent à la paix sociale et réduisent les coûts de transaction. Toutefois, les clauses *erga omnes* peuvent également désinciter les travailleurs à se syndiquer (problème caractéristique du passager clandestin).

Les extensions (ou extensions administratives) vont encore plus loin et couvrent les travailleurs de toutes les entreprises d'un secteur industriel, y compris les entreprises qui n'ont pas signé la convention ou ne sont pas affiliées à une organisation patronale signataire. Les extensions sont généralement une « *intervention de politique publique fondée sur une législation explicite chargeant le gouvernement, un organisme public ou dans certains cas un tribunal d'appliquer la convention collective au-delà de ses signataires.* » (Visser, 2017). Les extensions, ou leur équivalent fonctionnel[7], existent dans les deux tiers des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Toutefois, leur fonctionnement propre est extrêmement varié : dans certains

Tableau 4.1. **Utilisation des clauses *erga omnes*[a], 2015**

		Accords de branche		
		Sans objet	*Erga omnes*[a] *(de jure* ou *de facto)*	Double affiliation[b]
Accords d'entreprise	Tous les travailleurs	Australie Canada (BC, ON et QC) Costa Rica Pologne Royaume-Uni États-Unis	Autriche Belgique Canada (AB) République tchèque Danemark Estonie Finlande France Hongrie Islande Irlande Israël Italie Lettonie Lituanie Luxembourg Mexique Pays-Bas Norvège République slovaque Slovénie Espagne	Grèce
	Seulement les membres des syndicats	Colombie Nouvelle-Zélande*		Allemagne Corée Japon Chili* Portugal* Suède Suisse* Turquie

* Les travailleurs peuvent adhérer au niveau de l'entreprise. En Nouvelle-Zélande, les employeurs et les syndicats peuvent convenir que les conditions collectives sont applicables à d'autres salariés ou syndicats, ce qui inclurait des non-membres.

Note : AB : Alberta ; CB : Colombie-Britannique ; ON : Ontario ; QC : Québec.

a) *Erga omnes* : les conventions couvrent tous les travailleurs, pas seulement les membres des syndicats signataires. Soit cette règle est définie par la loi (*de jure*), soit il s'agit d'une pratique établie (*de facto*).

b) Double affiliation : les conventions couvrent uniquement les travailleurs membres d'un syndicat signataire salariés d'une entreprise membre d'une organisation patronale signataire.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

pays, les accords font l'objet d'une extension par défaut (p. ex. en Islande, Italie et Espagne, où les accords couvrent toutes les entreprises) ; dans d'autres, les extensions sont quasi-automatiques (p. ex. en France) ; dans d'autres encore, elles sont très rares (p. ex. Japon ou pays d'Europe centrale ou orientale). Dans certains pays, elles sont soumises à certains critères. En Allemagne, par exemple, toute décision d'extension est soumise à l'avis contraignant du comité tripartite du ministère du Travail (jusqu'en 2015, un seuil de 50 % des travailleurs couverts par les entreprises signataires était également applicable) et est soumise *de facto* au veto des employeurs. Le tableau 4.2 résume la fréquence des extensions et leurs critères d'application dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les chiffres entre parenthèses font référence au taux de couverture supplémentaire (en pourcentage des employés) dû aux mesures d'extension.

Les extensions proviennent souvent de considérations d'équité visant à garantir le même traitement et les mêmes conditions à l'ensemble des travailleurs d'un même secteur, notamment aux salariés d'entreprises étrangères ou aux prestataires de services, ansi qu'aux travailleurs immigrés et détachés (Hayter et Visser, 2017). De la sorte, les extensions imposent du même coup des obligations similaires entre entreprises d'une même branche et garantissent une concurrence loyale[8]. Les extensions réduisent également les coûts de transaction engendrés par les négociations longues et approfondies, notamment pour les petites entreprises qui manquent de ressources (ou n'ont pas de délégués du personnel) pour s'engager dans des négociations au niveau de l'entreprise, auquel cas les travailleurs ne seraient jamais couverts par une convention (Blanchard et al., 2014). Dans certains cas, les

Tableau 4.2. **Portée et champ d'application des mécanismes d'extension (ou de leur équivalent fonctionnel) en place dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, 2015**

	Soumises à des critères relativement contraignants	Soumises à des critères relativement souples	Soumises à aucun critère
Fréquent	Finlande (16.0 % en 2014) Pays-Bas (9.3 % en 2015) Slovénie (9.0 % en 2012) Suisse (13.7 % en 2014)	Belgique (14.0 % en 2013) France (22.6 % en 2013) Portugal (38.3% en 2011)[a]	Islande* (24.0 % en 2013) Italie* Espagne* (6.6% in 2013)
Rare	Autriche République tchèque (5.7 % en 2013) Allemagne (0.4 % en 2008) Hongrie (2.5 % en 2012) Israël Japon Lettonie Norvège (4.0 % en 2013) République slovaque (0 % en 2013) Turquie	Estonie (1.0 % en 2012)	Lituanie Luxembourg Mexique Pologne

Note : Les mécanismes d'extension n'existent pas en Australie, au Canada (sauf au Québec où ils sont rares), au Chili, en Colombie, au Costa Rica, au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Corée, en Nouvelle-Zélande, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les chiffres entre parenthèses se rapportent au taux de couverture supplémentaire (en pourcentage des salariés) imputable aux mesures d'extension. Pour la Belgique, l'Espagne, la France, l'Irlande, l'Islande, le Portugal et la Slovénie, ces chiffres se rapportent à la différence entre le taux de couverture et le taux d'affiliation des employeurs.

* Pas d'extensions administratives formelles mais des équivalents fonctionnels sont en place. L'affiliation obligatoire à une organisation patronale en Autriche peut être considérée comme un équivalent fonctionnel.

a) La part estimée des salariés couverts par des extensions se rapportent à une période précédant les réformes successives qui ont durci les règles pour les extensions administratives (voir encadré 4.3).

Source : Questionnaires de l'OCDE et J. Visser, ICTWSS Database version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016 pour les taux de couverture supplémentaire.

extensions visent également à garantir la stabilité du système de négociation collective et la pérennité de certaines formes de « biens publics », comme la formation sectorielle et les programmes de mobilité financés par les conventions collectives (De Ridder et Euwals, 2016 ; et Hayter et Visser, 2017). Enfin, les extensions contribuent à diffuser les bonnes pratiques en matière de gestion du personnel, de formation, de santé et de sécurité, d'utilisation des technologies, d'assurance, de retraite ou d'incitations liées aux performances.

À l'opposé, les extensions peuvent devenir un outil de concurrence déloyale, par exemple lorsqu'elles sont utilisées par des entreprises *insiders* pour évincer des concurrents du marché (Haucap et al., 2001 ; Magruder, 2012 ; Martins, 2014). Plus généralement, les extensions peuvent également avoir un impact négatif lorsque les conditions définies par la convention ne tiennent pas compte de la situation économique d'une majorité d'entreprises du secteur : par exemple, lorsque l'organisation patronale signataire de l'accord ne représente que des grandes entreprises relativement plus productives (et donc prêtes à verser des salaires plus élevées), elle peut définir des minima salariaux et d'autres conditions qui ne conviennent pas aux entreprises plus petites et moins productives. Enfin, les extensions différées qui imposent le versement d'arriérés de salaire considérables peuvent également affecter sérieusement le marché du travail pendant les périodes où les entreprises sont soumises à des contraintes de liquidité (voir Hijzen et Martins, 2016 pour le cas du Portugal).

Afin de dissiper en partie ces craintes, les extensions peuvent être mises en place lorsque la convention collective vise déjà « un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente », comme

indiqué dans la Recommandation de l'OIT sur les conventions collectives (n° 91). Dans plusieurs pays de l'OCDE, les extensions administratives sont soumises à des seuils de représentativité (plus de détails dans l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c) : les conventions collectives ne peuvent faire l'objet d'extensions que si elles sont signées par des *organisations patronales* représentant une part minimale de salariés (le plus souvent la majorité). Quelques pays exigent également que les *syndicats* signataires représentent une majorité de salariés. Toutefois, bien que ces critères soient importants, il est plus crucial encore de s'assurer que les organisations patronales signataires ne représentent pas seulement quelques entreprises sélectionnées. Dans la plupart des pays, ces seuils sont vérifiés uniquement au moment de la signature de la convention ou de l'adoption de l'extension. La Suisse fait exception : ils doivent être valables pendant toute la durée de l'accord ; ainsi, si la couverture passe sous le seuil de 50 %, l'extension devient caduque (Visser, 2017). La mise en place de critères de représentativité dans les pays où ils n'existent pas n'est pas facile. Comme l'a montré la réforme menée en 2012 au Portugal, il n'est pas simple de définir des critères suffisamment contraignants pour être significatifs mais faciles à remplir de manière à favoriser l'efficacité des extensions. Hijzen et al. (2017) suggèrent d'opter pour un relèvement progressif des seuils au fil du temps afin de garantir l'élimination des extensions non représentatives, et de donner le temps aux organisations patronales d'accroître leur nombre d'adhérents, notamment parmi les petites entreprises.

Il est dans tous les cas nécessaire de disposer de statistiques fiables et actualisées sur les membres des syndicats et des organisations patronales pour établir des critères de représentativité significatifs. Le Portugal a réussi à mettre rapidement en place des critères de représentativité grâce aux informations détaillées sur les entreprises membres d'une organisation patronale figurant dans l'enquête *Quadros de Pessoal*. Toutefois, il s'agit plutôt d'une exception dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les effectifs des membres des syndicats et des organisations patronales, ainsi que d'autres indicateurs, comme les votes obtenus lors des élections professionnelles, peuvent être utilisés comme un indicateur du pouvoir de négociation relatif des partenaires sociaux, et influencer les actions gouvernementales. Les parties à la négociation peuvent donc être incitées à gonfler les statistiques pour gagner en influence, d'autant que des statistiques détaillées et actualisées sur les syndicats, les organisations d'employeurs et la négociation collective sont rares. L'amélioration de la fiabilité et de l'accessibilité de ces données contribuerait à éclairer et à améliorer le débat public sur la négociation collective.

Les critères de représentativité fondés sur des seuils peuvent s'avérer trop rigides et inutiles lorsque la stabilité du système de négociation collective ou des ressources communes est en jeu. C'est notamment pour ces raisons que le seuil de 50 % en vigueur en Allemagne a été abaissé en 2015. Sinon, il est envisageble de laisser la possibilité de déroger aux critères de représentativité dans certaines circonstances. En Suisse, par exemple, lorsque les syndicats sont en mesure de prouver aux autorités publiques qu'il est particulièrement compliqué d'atteindre les travailleurs de certains secteurs (par exemple, en raison de la présence de nombreux étrangers ou de problèmes de sécurité qui limitent la possibilité de toucher les travailleurs sur leur lieu de travail), il est possible de déroger au critère qui exige que les syndicats signataires représentent une majorité de travailleurs.

Les pays de l'OCDE peuvent également soumettre l'extension des conventions collectives à un critère d'intérêt général, qui permet de refuser les extensions si les circonstances économiques et sociales ne garantissent pas leur application au-delà des parties signataires, ou à l'inverse, de les mettre en place pour préserver l'intérêt général

(par exemple pour stabiliser le système de négociation collective, ou éviter l'utilisation sans contrepartie des ressources communes, comme les ressources de formation). Comme avancé dans OCDE (2017b), bien que la définition exacte puisse varier, il est important que le critère d'intérêt général soit énoncé très en amont par le gouvernement afin que les partenaires sociaux puissent en tenir compte pendant la négociation. Hijzen et al. (2017) rapportent qu'aux Pays-Bas, les acteurs politiques invoquent souvent l'intérêt général pour limiter les extensions, mais ne l'utilisent pas beaucoup dans la pratique, étant réticents à interférer avec le processus de négociation[9]. En Norvège, les extensions sont admises s'il est avéré que les travailleurs étrangers travaillent ou sont susceptibles de travailler dans des conditions pires que celles fixées par les accords nationaux applicables à l'activité commerciale ou industrielle concernée, ou que les conditions habituelles dans l'entreprise ou le métier. Les critères d'intérêt général pourraient aider à mettre en place un certain degré d'évaluation qualitative dans la décision d'accorder ou non une extension, au-delà du critère de seuil de représentativité, mais peuvent être plus difficiles à activer et faire davantage l'objet de considérations partisanes. Jusqu'à présent, ils sont peu utilisés dans les pays de l'OCDE.

Bien que les critères de représentativité (et, le cas échéant, les clauses d'intérêt général) visent à refléter du mieux possible la situation d'un large ensemble d'entreprises, ils ne peuvent pas rendre pleinement compte de leur diversité. Ainsi, quelques pays autorisent les exemptions aux extensions. Aux Pays-Bas, les extensions sont soumises à la définition préalable de critères d'exemption clairs. En outre, les entreprises peuvent demander une exemption *ad hoc* du ministère si elles sont en mesure de justifier la dispense[10]. Hijzen et al. (2017) rapportent qu'entre 2007 et 2015, 191 demandes d'exemptions *ad hoc* ont été présentées par les entreprises néerlandaises, mais seules 58 ont été acceptées. En Suisse, bien que les exemptions ne soient pas soumises à des règles formelles, dans un cas, en 2012, les entreprises dont le chiffre d'affaires était inférieur à 1.2 million de francs suisses (environ 1.2 million EUR) ont été exemptées (Visser, 2017). Une autre solution pour mieux refléter l'hétérogénéité des entreprises et éviter la limitation « uniformisée » des extensions serait d'encourager une différenciation au sein des accords, comme dans le secteur néerlandais de la métallurgie où, dans la pratique, deux accords sont signés puis étendus, l'un pour les entreprises de 35 salariés et plus, et l'autre pour les entreprises de moins de 35 salariés.

Enfin, les statistiques existantes sur la couverture conventionnelle peuvent sous-estimer l'ampleur réelle de la couverture, avec ou sans extensions, du fait de « l'orientation », c'est-à-dire la possibilité pour les entreprises d'appliquer les conditions définies par la convention collective de leur secteur de référence sans y être formellement contraintes, ou d'y adhérer officiellement, afin de réduire les coûts de transaction et les risques de conflits. L'adhésion est même parfois évoquée comme une solution meilleure que d'autoriser les entreprises à se soustraire aux conventions collectives. Cette option serait valable si la seule et unique justification des extensions était la réduction des coûts de transaction ; toutefois, plusieurs autres raisons motivent le recours aux extensions dans la pratique (comme l'uniformisation des conditions) et donc, l'adhésion ne peut pas être considérée comme un parfait équivalent fonctionnel. En outre, même dans les pays où l'adhésion est relativement fréquente, comme l'Allemagne, elle ne semble pas freiner le déclin de la couverture conventionnelle.

Sur la base de données d'établissement[11], Addison et al. (2016) montrent que la moitié des établissements allemands non couverts par un accord de branche s'orientent toujours vers cette solution. Cela atténue en partie les effets du déclin de la couverture des accords de

branche : entre 2000 et 2013, alors que la couverture a reculé de 10.7 points, passant de 60 à 49.3 % des établissements, l'orientation a gagné 4.1 points, passant de 16 % des établissements à 20.1 %. L'orientation, toutefois, est un outil assez peu efficace puisque les entreprises peuvent se soustraire à tout moment aux conditions définies par l'accord, ou se contenter de choisir les aspects qui les intéressent (une adhésion formelle est un outil plus efficace puisque les entreprises ne peuvent pas se soustraire facilement à l'accord, mais elle est donc potentiellement moins attractive pour les entreprises). Addison et al. (2016) constatent que les salaires pratiqués dans les établissements non couverts par des accords de branche sont effectivement inférieurs à ceux pratiqués dans les entreprises couvertes. Les établissements orientés paient mieux que les établissements non orientés (et donc non couverts), mais pas autant que les établissements couverts. Ainsi, l'orientation (ou l'adhésion) comble certaines lacunes liées à la diminution de la couverture, mais pas complètement.

Durée, ultra-activité et rétroactivité

La durée des conventions collectives, leur validité au-delà de la date d'expiration (dite « ultra-activité ») ou avant leur entrée en vigueur en cas de retard (dite « rétroactivité ») influencent également la couverture conventionnelle, comme évoqué précédemment. Dans certains pays de l'OCDE, les conventions collectives restent valables tant qu'elles n'ont pas été remplacées par de nouvelles conventions. Cela garantit la continuité du système et évite de laisser un vide lors de l'expiration des conventions collectives. Dans les pays où la loi cède largement ou totalement la place à la négociation collective (par exemple les pays sans salaire minimum obligatoire), l'expiration non suivie d'un remplacement ou d'une période d'ultra-activité pourrait laisser les travailleurs complètement démunis. Clairement, les conventions longues, voire à durée indéterminée, renforcent le pouvoir de négociation des travailleurs en maintenant leur couverture, même lorsque les employeurs sont réticents à négocier de nouvelles conditions, ce qui contribue à terme à améliorer la stabilité et la paix sociale. D'autre part, des accords de durée indéterminée ou longue peuvent compliquer la renégociation des conditions pour les employeurs en période de crise ou de déflation, avec des effets potentiellement négatifs sur l'emploi. Ou ils peuvent encore enfermer les travailleurs dans un accord dépassé (comme souligné dans l'analyse de l'estimation de la couverture conventionnelle au Portugal, à l'encadré 4.2), notamment en période de hausse de l'inflation. En l'absence de mesures rapides et coordonnées, une durée indéterminée des conventions collectives peut réduire à terme la résilience du marché du travail aux chocs inattendus.

Le tableau 4.3 indique dans quels pays la durée maximale est fixée par la loi, par les partenaires sociaux, ou n'est pas spécifiée. Les conventions collectives à durée indéterminée sont généralement négociées en France, mais elles sont également répandues en Belgique (et avant la crise économique de 2008, les conventions étaient à durée indéterminée ou assorties d'une longue période d'ultra-activité en Grèce et en Espagne également). Les pays qui fixent une durée maximale légale la limitent généralement à 36 mois. Le tableau 4.3 montre également que la plupart des pays de l'OCDE ne limitent pas la période d'ultra-activité d'une convention expirée, mais laissent aux partenaires sociaux le soin de la négocier. Parmi les pays de l'OCDE, l'Espagne, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque et la Slovénie (sauf s'ils en ont convenu autrement) limitent la période d'ultra-activité à 12 mois, et le Portugal à 18 mois. La limitation de la durée des accords au-delà de leur date d'expiration existe également en Grèce. En outre, les parties signataires ont la possibilité de

Tableau 4.3. **Durée, ultra-activité et rétroactivité des conventions collectives, 2015**

	Limitation (ou absence) de la période d'ultra-activité et absence de rétroactivité	Ultra-activité illimitée et absence de rétroactivité	Limitation de la période d'ultra-activité et possibilité de rétroactivité	Période d'ultra-activité illimitée et possibilité de rétroactivité
Durée maximale fixée par la loi	Luxembourg Nouvelle-Zélande Portugal[a]	Chili[a] Japon Lettonie Pays-Bas	Grèce Corée	Australie[a]
Durée maximale fixée par les partenaires sociaux	République slovaque	Autriche Costa Rica République tchèque Estonie Islande[a] Israël Mexique Suède[a] Suisse	Espagne[a] Turquie États-Unis	Colombie Danemark[b] Allemagne Italie Norvège
Pas de règle	France Slovenie[b]	Belgique Finlande Hongrie Irlande Lituanie Pologne Royaume-Uni		Canada[a]

a) La durée moyenne des conventions collectives est supérieure à deux ans. En Australie, une convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son expiration ou son remplacement.
b) Uniquement pour le secteur manufacturier au Danemark et le secteur de la métallurgie en Slovénie.
Source : Questionnaires de l'OCDE.

mettre fin aux conventions collectives unilatéralement, dans certains pays comme le Chili, l'Estonie, la Pologne ou la Suisse. Dans la plupart des autres pays, le syndicat ou l'employeur peut demander l'annulation d'un accord à l'issue d'une période de préavis prédéfinie, et l'accord doit être renégocié tant que les termes de l'accord précédent demeurent valides. Dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, les conventions collectives sont renouvelées en moyenne tous les 12 à 24 mois, ou tous les 3 ans en Australie[12], au Chili, et Suède. Le Canada et le Portugal font exception avec une durée moyenne supérieure à 40 mois (voir annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c)[13].

Enfin, le tableau 4.3 montre également que les conventions collectives peuvent être appliquées rétrospectivement, c'est-à-dire avant leur date de signature, afin de garantir la continuité des droits et des obligations en cas de renouvellement tardif. La plupart des pays de l'OCDE laissent les partenaires sociaux décider du versement d'arriérés. Dans la plupart des cas, la rétroactivité s'applique à toutes les entreprises et tous les travailleurs, y compris ceux couverts par les extensions administratives (ou leur équivalent fonctionnel). Par exemple, cela se produit à divers degrés en Belgique, Espagne et Italie. L'application de la rétroactivité des conventions à des entreprises également soumises à des extensions contribue à uniformiser les conditions (ce qui est cohérent avec l'esprit de la négociation de branche et la logique des extensions, comme avancé par Hijzen et al., 2017). La rétroactivité ne risque pas d'avoir un impact économique majeur en temps normal, dans la mesure où les extensions peuvent être anticipées. Toutefois, elle peut représenter une charge importante pour les entreprises en cas de contraintes de liquidité, en les obligeant à verser des arriérés considérables dans un laps de temps relativement court. D'après Hijzen et Martins (2016), les effets négatifs des extensions sur l'emploi au Portugal avant la réforme de 2012 étaient probablement liés au paiement d'arriérés imposé à des entreprises à court d'argent.

3. Démonter la mécanique complexe des systèmes de négociation collective

Systèmes de négociation centralisés et décentralisés

Niveaux de négociation et principe de faveur

Les premières études sur la négociation collective et les performances macroéconomiques ont surtout mis l'accent sur le niveau de négociation prédominant en tant que mesure indirecte du degré de centralisation. Selon la vision corporatiste qui prédominait dans les années 80, les performances économiques augmentent avec la centralisation, les régimes centralisés étant en mesure d'internaliser les effets potentiellement néfastes des hausses des salaires sur le chômage et la compétitivité (Cameron, 1984). L'argument de la *centralisation* a toutefois été remis en question par la thèse « courbe en cloche » ou « en U » de Calmfors et Driffill (1988), qui a eu beaucoup d'influence dans les années 90 et au début des années 2000, et selon laquelle la centralisation mais aussi la décentralisation pouvaient conduire à de bonnes performances économiques en donnant de la flexibilité au niveau agrégé ou au niveau microéconomique, la décentralisation permettant aux salaires de s'ajuster à la productivité des entreprises. Mais dans tous les cas, la négociation de branche était considérée comme donnant les moins bons résultats. Les études empiriques n'appuient cependant pas vraiment cette vision simpliste, et montrent que même des structures de négociation a priori similaires fonctionnent en pratique différemment, suggérant que le degré de centralisation soit une variable plus importante pour expliquer la différence de résultats entre pays (OCDE, 2004 et 2012). Ainsi, une analyse exhaustive des systèmes centralisés versus décentralisés ne doit pas se contenter du niveau de négociation comme seule variable d'intérêt, mais plutôt aborder les structures de négociation dans toute leur complexité.

Depuis la fin des années 80, plusieurs réformes ont encouragé la décentralisation de la négociation collective dans plusieurs pays de l'OCDE, c'est-à-dire laissé plus de place à la négociation au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du lieu de travail. La décentralisation s'est produite de deux manières : soit directement par le remplacement des accords nationaux/de branche par des accords d'entreprise, soit par le biais d'un processus d'articulation/déconcentration dans le cadre des accords nationaux/de branche (Visser, 2016a et 2016b) permettant aux accords d'entreprise de négocier les salaires et les conditions de travail dans un cadre général négocié à un niveau supérieur. Traxler (1995) a qualifié ces configurations de « décentralisation désorganisée » et « décentralisation organisée », respectivement.

La décentralisation organisée (ou forme contrôlée de la négociation collective décentralisée) prend deux formes principales dans les pays européens. Dans le premier cas, des accords nationaux ou de branche définissent le cadre général mais laissent une importante marge de négociation au niveau de l'entreprise/l'établissement (notamment dans les pays scandinaves ou aux Pays-Bas) : les branches peuvent soit fixer des conditions *minimales* ou *standard* d'emploi, que les employeurs peuvent compléter ou dont ils peuvent s'écarter au niveau de l'entreprise ; soit permettre aux travailleurs et aux employeurs de choisir « à la carte » et de procéder, s'ils le souhaitent, à un arbitrage entre les salaires et les conditions de travail. Dans le second cas, les accords nationaux ou de branche autorisent et définissent les possibilités de dérogation aux niveaux inférieurs par le biais des clauses dites d'ouverture ou de non-participation (l'Allemagne est probablement l'exemple le plus notable). Toutefois, dans d'autres pays, les modifications réglementaires formelles de la structure de négociation n'ont pas abouti à un véritable transfert de pouvoir[14] au niveau de

l'entreprise, mais plutôt à des structures de négociation à deux niveaux (Boeri, 2014) : dans ce cas, les accords de niveau supérieur dominent toujours, laissant à la négociation au niveau de l'entreprise seulement la possibilité d'améliorer les normes définies au niveau des accords nationaux ou de branche (« *in melius* »), les accords au niveau de l'entreprise étant soumis au « principe de faveur », selon lequel un accord de niveau inférieur ne peut avoir la préséance sur un accord de niveau supérieur que s'il améliore les conditions d'emploi des travailleurs.

Le graphique 4.7 donne un premier aperçu suggestif des niveaux de négociation dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. La négociation au niveau de la branche ou du secteur domine toujours dans la plupart des pays continentaux d'Europe occidentale, alors qu'au Canada, au Chili, en Corée, aux États-Unis, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Turquie, dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, ainsi que dans trois pays candidats à l'adhésion à l'OCDE, les négociations se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. En Belgique, en Finlande et en Norvège, les syndicats et les organisations patronales nationaux s'engagent principalement dans des négociations intersectorielles au niveau central, mais, même si les données ne le montrent pas toujours, également aux niveaux de la branche et de l'entreprise. Enfin, Israël, le Luxembourg et la République slovaque sont des cas mixtes qui ont recours à la négociation de branche et à la négociation d'entreprise de manière presque égale[15].

Alors que le niveau de négociation prédominant permet de caractériser rapidement les systèmes de négociation collective, il risque également de donner une image simpliste. Le graphique 4.7 montre clairement que les pays où le même niveau de négociation prédomine diffèrent considérablement en termes de structure réelle : même dans les pays où la négociation de branche prédomine, la négociation au niveau de l'entreprise peut jouer un rôle très important, et inversement.

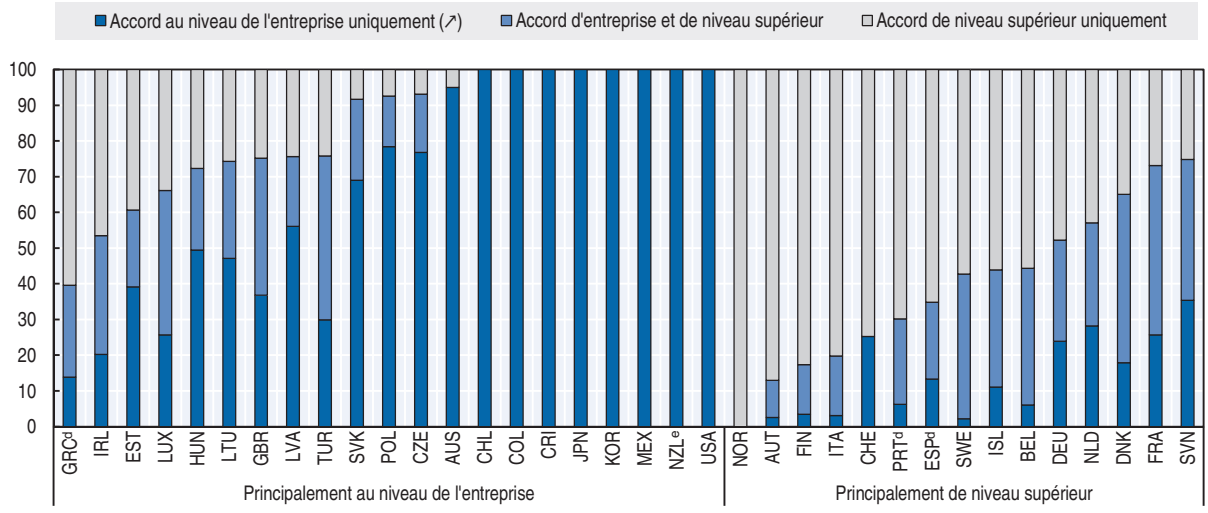
Un aspect critique définissant la hiérarchie entre les niveaux de négociation et la différence entre les systèmes est l'existence du « principe de faveur », selon lequel les accords de niveau inférieur ne peuvent qu'améliorer les conditions définies par les accords de niveau supérieur[16]. Dans la plupart des pays d'Europe continentale (p. ex. Autriche, Belgique, Allemagne, Italie, etc.), le principe de faveur est traditionnellement appliqué et continue d'être la règle dans la pratique (tableau 4.4 et annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c)[17]. Dans les pays scandinaves, la Corée, la Hongrie, la Lettonie et les Pays-Bas, il est laissé aux parties négociantes qui sont ensuite libres de définir des normes inférieures si nécessaires. Avec la réforme espagnole de 2012, et dans une moindre mesure avec la série de réformes lancée en France depuis les années 80, en 2004 et 2008 notamment, le principe de faveur a été inversé, c'est-à-dire qu'il donne la préséance aux accords d'entreprise (en France, cette inversion n'est valable que pour des thèmes spécifiques comme le temps de travail). En Grèce, le principe de faveur a été aboli en 2012 suite au programme d'ajustement qui a inversé la hiérarchie des accords. Dans tous les autres pays où les négociations se déroulent à un seul niveau, il ne s'applique pas (p. ex. Australie[18], Canada[19], Chili, Colombie, Costa Rica, États-Unis et Japon).

Dérogations et clauses de non-participation

Deuxième élément clé permettant de différencier les pays où le même niveau de négociation prédomine : le recours aux pratiques dérogatoires. Les formes contrôlées de dérogation sont l'un des principaux facteurs qui ont permis de passer d'une centralisation à une « décentralisation organisée » de la négociation collective dans certains pays

Graphique 4.7. **Niveau de négociation détaillée**

Pourcentage de salariés couverts par une convention collective[a] dans le secteur privé[b], 2013 ou dernière année disponible[c]



Note : Les pays sont classés par ordre décroissant de la proportion de salariés couverts par un accord d'entreprise et de niveau supérieur pour chaque niveau prédominant de négociation collective. Les conventions collectives sont négociées uniquement au niveau de l'entreprise au Chili, en Colombie, en Corée, au Costa Rica, aux États-Unis, au Japon et au Mexique.

a) Les statistiques fondées sur l'Enquête sur la structure des revenus (Norvège et Suisse) se rapportent à un type d'accord de rémunération couvrant au moins 50 % des salariés. Cela pourrait expliquer pourquoi les données rapportées pour la Norvège ne reflètent pas le système de négociation à deux niveaux fondé sur un système hiérarchique (à savoir accord de base couvrant plusieurs branches/secteurs, accord de branche et accord d'entreprise). Les statistiques fondées sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (tous les autres pays européens) se rapportent aux employés des entreprises comptant au moins 10 salariés.

b) Les données de l'Australie incluent les salariés du secteur public et se rapportent uniquement au système fédéral d'accord d'entreprise.

c) 2014 pour la Norvège et la Suisse ; juin 2014 pour le Chili ; 2015 pour l'Australie ; et 2015-16 pour la Nouvelle-Zélande..

d) L'Espagne, la Grèce et le Portugal ont entrepris des réformes approfondies de leurs systèmes de négociation collective autour de l'année d'observation des données (voir encadré 4.3). Les chiffres peuvent donc refléter un héritage du système précédent conjugué aux premiers effets du nouveau système.

e) Dix pour cent des conventions collectives du secteur privé en 2016 étaient des conventions collectives multi-employeurs. Bien que ces accords ne soient pas sectoriels ou des accords collectifs sectoriels, ils représentent des accords conclus entre plusieurs entreprises.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour l'ensemble des pays européens, sauf la Norvège et la Suisse, l'Enquête sur la structure des revenus (SES 2014) pour la Norvège et la Suisse, la Workplace Agreements Database pour l'Australie, les données administratives du département du travail du ministère du Travail pour le Chili, Bargaining Trends & Employment Law Update 2015/2016 pour la Nouvelle-Zélande, et les questionnaires de l'OCDE pour la Colombie, la Corée, le Costa Rica, les les États-Unis, le Japon et le Mexique.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594615

européens au cours des deux dernières décennies. Les clauses d'ouverture temporaire sont devenues assez prisées pendant la crise (Eurofound, 2015 ; et Visser, 2016a), en raison d'une pratique allemande permettant aux entreprises, avec d'autres outils comme les dispositifs de travail à horaires réduits, de mieux s'adapter à la crise profonde de 2008-09 (Dustmann et al., 2014).

Comme présenté dans le tableau 4.5, les accords d'entreprise peuvent s'écarter des conditions définies par les conventions collectives dans la plupart des pays européens. Dans un tiers des pays de l'OCDE, les accords peuvent également s'écarter des normes établies par la loi, le plus souvent pour modifier les aménagements du temps de travail (toutefois, lorsque l'on compare les pays, on doit tenir compte du fait que dans certains d'entre eux, il n'existe quasiment aucune loi de laquelle s'écarter, par exemple lorsque les conventions collectives régissent la majeure partie de la réglementation du travail, alors que dans d'autres pays, le code du travail est très détaillé). Les dérogations aux accords de niveau supérieur sont visibles dans les clauses d'ouverture générale[20] et les clauses de non-participation temporaire (également nommées clauses d'imprévisibilité ou clauses d'incapacité financière). Les

Tableau 4.4. **Recours au principe de faveur, 2015**

Le principe de faveur s'applique toujours	L'application du principe de faveur concerne uniquement les négociateurs	Le principe de faveur ne s'applique pas
Autriche	Danemark	Grèce
Belgique	Finlande	Espagne
République tchèque	France*	
Estonie	Hongrie	
Allemagne	Corée	
Irlande	Lettonie	
Israël	Pays-Bas	
Italie	Norvège	
Mexique	Portugal	
Pologne	Suède	
République slovaque		
Slovénie		
Suisse		

* En ce qui concerne les salaires, la prévoyance, les fonds de la formation professionnelle et la classification professionnelle le principe de faveur s'applique toujours.

Note : Le principe de faveur n'est pas pertinent pour les pays suivants : Australie, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, États-Unis, Islande, Japon, Lituanie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Turquie.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

clauses d'ouverture générale permettent aux accords d'entreprise de s'écarter des minima ou des normes définis par les accords de niveau supérieur (par exemple de diminuer les minima salariaux définis collectivement, d'augmenter le temps de travail ou de modifier l'organisation du travail). Les clauses de non-participation temporaire permettent la suspension (ou la renégociation) des termes des accords (même des accords d'entreprise) en cas de difficultés économiques. Dans la plupart des pays, les clauses d'ouverture générale et les clauses de non-participation temporaires sont soumises aux règles et procédures spécifiées dans les accords de niveau supérieur par les partenaires sociaux eux-mêmes, et à un accord d'entreprise. Enfin, dans certains cas (p. ex. Espagne), des dérogations peuvent être obtenues sans intervention des syndicats, si aucun accord n'est conclu avec les délégués du personnel, en soumettant la question à un organe tripartite extérieur.

L'utilisation et la pertinence des dérogations permanentes ou temporaires aux accords de niveau supérieur sont étroitement liées à l'existence d'une hiérarchie claire et stricte entre les niveaux de négociation (comme évoqué dans l'analyse du principe de faveur) et à l'utilisation des extensions administratives (voir section 1). En effet, dans les pays où le principe de faveur n'existe pas (ou est laissé à la discrétion des négociateurs), et les extensions administratives non plus, comme dans les pays d'Europe du Nord, aucune dérogation n'est nécessaire puisque les syndicats et les entreprises sont libres de négocier des accords établissant des normes inférieures à l'accord de branche. Au Danemark, par exemple, rien n'empêche d'abaisser temporairement les normes.

Les clauses d'ouverture font partie des principaux outils d'ajustement des systèmes de négociation collective lorsque la hiérarchie des accords est soumise au principe de faveur et que des extensions sont utilisées. En effet, les clauses d'ouverture – et en particulier, les clauses d'imprévisibilité temporaires – sont souvent qualifiées de « soupape d'échappement » (Visser, 2016a) permettant de contourner les accords de branche uniformisés, notamment pour s'adapter aux conditions permanentes locales ou spécifiques, ou pour répondre rapidement à un choc inattendu et maintenir le soutien aux systèmes de négociation collective de grande envergure[21]. Toutefois, si elles ne sont pas réglementées,

Tableau 4.5. **Portée et usage des dérogations et de la non-participation, 2015**

	Dérogations à la loi		Dérogations/non-participation aux accords de niveau supérieur
Fréquentes	-		Autriche Allemagne* Grèce* Pays-Bas* Espagne* Suisse*
Limitées	Autriche Belgique Estonie Finlande* Allemagne Hongrie Japon Pays-Bas Norvège Slovénie Suède		Belgique Finlande France* Hongrie Islande Italie Irlande* Lituanie* Pologne* Portugal* Slovénie*
Pas de dérogations	Australie Canada Chili Colombie Costa Rica République tchèque Danemark France Grèce Islande Irlande Israël Italie Corée	Lettonie Lituanie Luxembourg Mexique Nouvelle-Zélande Pologne Portugal République slovaque Espagne Suisse Turquie Royaume-Uni États-Unis	Canada Chili République tchèque Danemark Estonie Israël Lettonie Luxembourg Norvège République slovaque Suède Turquie Royaume-Uni

* Dérogations possibles en cas de difficultés économiques (non-participation dans le texte). En Suisse, les informations se rapportent au secteur manufacturier.

Note : Les dérogations/la non-participation aux accords de niveau supérieur ne sont pas applicables en Australie, en Colombie, en Corée, au Costa Rica, aux États-Unis, au Japon, au Mexique et en Nouvelle-Zélande.

Source : Questionnaires de l'OCDE.

elles peuvent nuire à la concurrence entre les entreprises, voire réduire la capacité réglementaire des conventions collectives. En outre, si les dérogations et la non-participation sont utilisées uniquement ou principalement par des grandes entreprises qui disposent des ressources nécessaires pour conclure des accords d'entreprise et/effectuer les formalités liée à la demande de non-participation, et qui sont également souvent les plus productives, elles risquent de ne plus jouer leur rôle de « soupape d'échappement ». Les petites entreprises, qui sont susceptibles d'avoir le plus besoin de déroger aux conditions fixées par des conventions collectives qu'elles n'ont pas négocié, ne sont généralement pas en mesure de recourir aux dérogations et aux clauses de non-participation, parce qu'elles manquent de capacités et/ou n'ont pas de délégués du personnel. Dans un scénario extrême, mais pas totalement improbable, les grandes entreprises peuvent même utiliser les clauses de non-participation comme un instrument anticoncurrentiel, en commençant par négocier des conditions relativement généreuses dans les accords de branche, puis en se retirant pour obtenir des conditions plus favorables, en laissant les concurrents porter le poids des conditions généreuses qu'elles ont négociées.

Les clauses d'ouverture instaurées en Allemagne dans les accords de niveau supérieur étaient initialement une solution temporaire[22]. Elles ont d'abord été limitées au temps de

travail, avant d'être étendues aux salaires à partir de 1995 (Brändle et al., 2011). À l'origine, seuls les syndicats pouvaient accepter de revoir les termes de l'accord, mais rapidement les conventions collectives ont également autorisé les « Pactes pour l'emploi et la compétitivité » (PEC) avec les comités d'entreprise (avec ou sans participation formelle d'un syndicat). Ces derniers se sont multipliés et ont commencé à être utilisés indépendamment de la situation économique spécifique (Seifert et Massa-Wirth, 2005). Kohaut et Schnabel (2006), en se fondant sur la base de données du panel d'établissements IAB, rapportent également qu'en 2005 en Allemagne, 13 % des établissements et 29 % des salariés étaient couverts par une convention collective avec possibilité de clause d'ouverture. Environ la moitié des établissements impliqués/concernés (53 % à l'Ouest, 50 % à l'Est) ont eu recours à une telle clause, généralement pour modifier l'aménagement du temps de travail, et un tiers seulement pour modifier la rémunération de base ou les primes annuelles. Les données de l'enquête WSI Works Council (Bispinck et Schulten, 2010) et du panel d'établissements IAB (Addison, 2016) ne montrent aucune tendance particulière au cours des dix dernières années, à l'exception d'une utilisation pendant la crise.

Comme vu plus haut, la réforme espagnole du marché du travail en 2012 a permis aux entreprises de se retirer plus facilement des accords de niveau supérieur, et a étendu la possibilité pour les employeurs de modifier unilatéralement les salaires, le temps de travail et les horaires de travail, l'affaire étant renvoyée, si le désaccord persiste, devant un organisme public tripartite en vue d'un arbitrage. Les estimations du ministère espagnol du Travail montrent que jusqu'en 2015, moins de 5 % des entreprises, les grandes principalement, ont choisi de se retirer. Les données collectées par l'enquête Wage Dynamics Network et rapportées par Izquierdo et Jimeno (2015) montrent qu'en 2013, 3.7 % des entreprises sont sorties d'un accord de branche et 1.9 % de leur propre accord d'entreprise. La non-participation a été principalement utilisée par les grandes entreprises pour sortir d'un accord sectoriel (5.9 % des entreprises de plus de 200 salariés), et plus encore pour se soustraire à leur propre accord d'entreprise (16.6 % des entreprises de plus de 200 salariés). Puisque les PME constituent la majeure partie de l'économie espagnole, le recours à la non-participation demeure donc limité en Espagne. En outre, comme la réforme espagnole a également favorisé la flexibilité interne, les entreprises disposent d'autres possibilités d'ajustement en dehors de la non-participation aux conventions collectives. L'expérience allemande, en outre, montre qu'il faut du temps pour que les entreprises apprennent à utiliser pleinement ces instruments.

Encadré 4.3. **Les réformes de la négociation collective pendant la crise**

L'Espagne, le Portugal, la Grèce, et plus récemment la France ont mené des réformes ambitieuses du marché du travail pendant ou après la crise, qui ont également modifié le fonctionnement de la négociation collective. Toutes les réformes visaient à renforcer la négociation au niveau de l'entreprise et à offrir plus de souplesse aux employeurs en cas de choc économique.

En Grèce, (voir OIT, 2014b pour plus de détails), la négociation collective a fait l'objet d'une refonte complète depuis 2010. Le principe de faveur a été inversé pour donner la priorité aux accords d'entreprise, qui peuvent désormais être signés par des associations de personnes au lieu des syndicats. Les extensions des conventions collectives aux entreprises non signataires ont été supprimées, et la durée et l'ultra-activité des conventions collectives ont été limitées. Enfin, le système de recours à l'arbitrage a été modifié. La plupart des mesures

Encadré 4.3. **Les réformes de la négociation collective pendant la crise** *(suite)*

ont été introduites sur une base temporaire et font actuellement l'objet d'une renégociation entre la Grèce et les institutions internationales.

En Espagne (voir OCDE, 2014 pour plus de détails et une revue préliminaire), la réforme de 2012 a inversé le principe de faveur, donnant la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux accords de branche ou régionaux. La réforme a également permis aux entreprises de se retirer plus facilement des accords de niveau supérieur, soit en passant un accord avec les délégués du personnel, soit en renvoyant unilatéralement l'affaire devant un organisme public tripartite en vue d'un arbitrage.

Au Portugal (voir OCDE, 2017b pour plus de détails et un examen préliminaire), les réformes successives menées entre 2011 et 2015 ont commencé par geler les extensions des conventions collectives, avant de ne les autoriser qu'à la condition que les organisations patronales signataires remplissent certains critères. La durée et l'ultra-activité des conventions collectives ont été réduites. Les comités d'entreprise des entreprises d'au moins 150 salariés (contre 500 auparavant) ont été autorisés à négocier les accords d'entreprise sur mandat des syndicats, et les employeurs se sont vu offrir la possibilité de suspendre temporairement une convention collective en cas de crise.

En France (voir ministère du Travail, 2016 pour plus de détails), la réforme de 2016, dans le sillage d'une série de réformes débutées dans les années 80, a renforcé le rôle des accords d'entreprise en définissant le temps de travail, les périodes de congés et de repos. Elle a également augmenté le seuil de représentativité des syndicats et a autorisé la signature d'accords d'entreprise, ainsi que l'approbation des accords par le biais d'un référendum interne. Des clauses de non-participation (qui n'ont pas d'impact sur les salaires) ont également été mises en place en cas de difficultés économiques, afin de sauvegarder l'emploi.

Coordination, capacité d'application et qualité des relations professionnelles

Coordination

La coordination est l'autre pilier essentiel des systèmes de négociation collective. La coordination fait référence au « degré auquel des acteurs mineurs suivent délibérément les décisions des acteurs majeurs » (Kenworthy, 2001 et Visser, 2016a). La coordination peut avoir lieu entre des unités de négociation situées à différents niveaux (par exemple lorsque des accords de branche ou d'entreprise suivent les directives fixées par des organisations centrales ou par un pacte social), ou entre des unités de même niveau (par exemple lorsque certaines branches ou entreprises suivent les normes définies par une autre branche/entreprise).

De nombreuses études ont mis en évidence un facteur commun entre différentes pratiques de coordination en termes d'évolution des salaires et de flexibilité au niveau macroéconomique, à savoir la capacité de l'économie à s'ajuster aux chocs macroéconomiques (Soskice, 1990 ; Nickell, 1997 ; OCDE 1997, 2004 et 2012 ; Blanchard et Wolfers, 2000 ; Traxler et Brandl, 2012). Bien qu'elles soient différentes sur le plan conceptuel, la coordination et la centralisation peuvent être envisagées comme deux moyens distincts d'atteindre un même objectif, et il a été constaté qu'une forte coordination est un équivalent fonctionnel de la centralisation dans certains cas (Soskice, 1990 ; Traxler, 1995 ; Teulings et Hartog, 1998). Toutefois, la coordination permet également de garantir que la décentralisation organisée, mais également désorganisée n'aboutit pas à des négociations totalement

indépendantes et atomisées, et permet un certain degré de synchronisation des différentes unités de négociation lors de l'élaboration de la stratégie et des objectifs. La coordination peut jouer un rôle particulièrement important au niveau macroéconomique en tant qu'outil critique pour renforcer la résilience des marchés du travail, en augmentant la réactivité des salaires réels à l'évolution des conditions macroéconomiques (OCDE, 2012 ; FMI 2016). Mais la coordination peut être un instrument essentiel pour augmenter les salaires lorsque c'est nécessaire. Elle est également importante pour garantir que la compétitivité du secteur des exportations n'est pas compromise par les négociations dans le secteur non exportateur, qui ne souffre pas de la concurrence internationale mais est souvent un intrant critique pour le secteur exportateur.

La coordination des salaires prend différentes formes dans les pays de l'OCDE. Le tableau 4.6 présente le degré et le mode de coordination entre les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion. Il s'appuie sur Kenworthy (2001) et Visser (2016a) en distinguant le *mode* de coordination (imposée par l'État, négociations types, etc.) et le *degré* de coordination (omniprésente et contraignante ou non). La coordination est maximale lorsqu'elle repose sur des contrôles réglementaires stricts (on parle alors de coordination *imposée par l'État*, et elle se traduit par des règles d'indexation, des salaires minimum obligatoires et/ou des règles sur les hausses maximales). Actuellement, seule la Belgique entre dans cette catégorie : les salaires sont indexés sur l'augmentation du coût de la vie mais sont plafonnés par une « norme salariale » qui prend en compte l'évolution (pondérée) des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. En outre, un salaire minimum légal est négocié par les partenaires sociaux. La Finlande est le pays le plus proche de la Belgique puisque ses accords centraux jouent (toujours) un rôle important pour déterminer ce que les accords de niveau inférieur peuvent négocier (coordination *induite par l'État*). En France, le salaire minimum relativement élevé restreint considérablement la marge de manœuvre des partenaires sociaux et rend la plupart des minima salariaux non pertinents (Fougère et al., 2016). Dans les pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Allemagne et aux Pays-Bas, la coordination prend la forme de *négociations types* servant de référence aux acteurs des autres négociations: un secteur commence par définir des objectifs (généralement le secteur manufacturier

Tableau 4.6. **Formes de coordination entre les pays de l'OCDE, 2015**

		Mode de coordination		
		Négociations types	Imposée/induite par l'État	Inter/intra-associative
Degré de coordination	Forte	Autriche Danemark Allemagne Japon Pays-Bas Norvège Suède	Belgique Finlande	Autriche Finlande Japon Pays-Bas Norvège Suède Suisse
	Limitée		France	France Islande Italie Portugal Slovénie Espagne

Note : Les formes de coordination ne sont pas pertinentes pour les pays suivants : Australie, Canada, Chili, Colombie, Corée, Costa Rica, Estonie, États-Unis, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Turquie.
Source : Questionnaires de l'OCDE.

exposé aux échanges internationaux), et les autres (ou du moins certains d'entre eux) suivent. Des négociations types ont également lieu au Japon, où les conventions collectives sont négociées uniquement au niveau de l'entreprise (voir encadré 4.4 pour plus de détails). Enfin, la coordination peut également prendre la forme de directives inter-ou intra-associatives, les organisations centrales définissant soit des normes, soit un objectif intra-associatif qui doit être suivi lors des négociations de niveau inférieur. Cette procédure se déroule de manière plus ou moins formelle dans plusieurs pays, mais n'est généralement

Encadré 4.4. **La coordination salariale dans un système décentralisé : Le *Shunto* japonais**

La négociation collective au Japon est fortement décentralisée : la plupart des négociations se déroulent au niveau de l'entreprise sans accords nationaux ou de branche. Toutefois, un mécanisme de coordination est lancé chaque printemps par les principaux syndicats afin de pallier les limites du pouvoir de négociation des syndicats au niveau des entreprises. Ce système de coordination, dénommé *Shunto*, repose entièrement sur les partenaires sociaux.

Lancé en 1955 par l'un des principaux syndicats nationaux dans un contexte de faiblesse, de fragmentation et de forte politisation des syndicats, le *Shunto* est devenu au fil du temps le meilleur exemple d'intégration et de synchronisation des négociations salariales par son alliance de pragmatisme, de souplesse et d'efficacité. Les négociations annuelles des hausses de salaires à l'échelle nationale s'inscrivent dans un cadre précis par le biais d'une coordination interne menée séparément par les syndicats et par les organisations patronales (Togaki, 1986 ; Shirai, 1987). Ce mécanisme de coordination se déroule à la fois au sein des secteurs et entre eux. Généralement les négociations avec les grandes entreprises commencent en hiver lorsque Rengo, la confédération nationale des syndicats japonais, établit les directives intra-associatives, l'objectif de hausse de salaire étant spécifié ultérieurement par chaque union syndicale de branche. Prenant cette hausse du salaire minimum comme donnée de référence, les syndicats d'entreprise négocient les salaires, les primes et les conditions de travail. Parallèlement, les organisations patronales et les grandes entreprises s'efforcent de coordonner la politique de négociation des employeurs, ce qui garantit une large convergence avec les demandes des syndicats.

Morishima (1991) a souligné l'importance du partage d'informations pour une relation de coopération entre les syndicats et les employeurs, et d'un processus de négociation efficient, qui ont largement contribué au succès du système Shunto au fil du temps. Par exemple, suite à la crise pétrolière de 1973, le centre syndical national a radicalement changé de stratégie à la suite de discussions houleuses entre les dirigeants et le personnel, et a décidé de restreindre les hausses de salaires pour empêcher l'hyperinflation. Un pragmatisme similaire a été observé en 2001, après l'explosion de la bulle des technologies d'information et de communication au Japon, les partenaires sociaux nationaux ayant déclaré conjointement que les syndicats limiteraient leurs exigences pour permettre aux employeurs de sauvegarder les emplois. Plus récemment, les syndicats ont transigé sur les hausses de salaires en échange d'une protection de l'emploi (2 % de hausses de salaires en 2016). Certains observateurs ont toutefois avancé que cette politique de modération salariale a affaibli le pouvoir de négociation des syndicats pendant les Décennies perdues (p.ex. Visser, 2013). En outre, d'après, Kato (2016), les salaires ont commencé à prendre du retard par rapport à la croissance de la productivité au cours des dernières décennies, et Shunto est devenu moins pertinent, perdant une partie de son efficacité sur le plan de la synchronisation des négociations salariales.

Source : Cet encadré a été préparé en collaboration avec Yoshie Shigiya.

contraignante que dans les pays où les syndicats ou les organisations patronales sont relativement puissants et centralisés à l'échelle nationale (généralement dans les pays nordiques et dans une bien moindre mesure en France et en Italie). Dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, les pays en voie d'adhésion et les autres systèmes décentralisés, les systèmes de négociation ne sont pas coordonnés.

Application des conventions collectives et qualité des relations professionnelles

L'aptitude des organisations patronales et des syndicats à contrôler le comportement de leurs membres aux niveaux inférieurs est essentielle pour garantir que les décisions prises aux niveaux supérieurs sont effectivement suivies et mises en œuvre. La coordination et la centralisation sans respect ni application sont tout bonnement inefficaces (Nickell et Layard, 1999 ; Traxler, 2003). Les données analysées dans l'encadré 4.5 montrent que, pour les pays pour lesquels des estimations sont disponibles, même les minimas salariaux les plus bas sont loin d'être parfaitement respectés.

Encadré 4.5. **Respect et application des conventions collectives**

Le niveau actuel d'application des normes définies par les conventions collectives, une question principalement juridique, est essentielle pour juger de l'efficacité des systèmes de négociation, notamment en termes d'équité pour les travailleurs et d'harmonisation des conditions pour les entreprises. Toutefois, les données empiriques relatives au respect des réglementations du marché du travail sont assez rares, et quasi inexistantes en ce qui concerne la négociation collective. En fait, il est très difficile de mesurer l'ampleur du non-respect dans la pratique, étant donné les limites des données et les erreurs de mesure. Garnero et al. (2015) donnent une première estimation du non-respect des minima salariaux fixés par les conventions collectives dans sept pays européens. Ils constatent qu'en 2007-09, en moyenne, la part des travailleurs dont la rémunération était inférieure aux minima négociés était de 13 % en Italie, 8 % en Allemagne, 4 % en Autriche et en Belgique et environ 2 % en Finlande et au Danemark.

Garnero (2017) propose des estimations plus récentes de l'incidence et de l'ampleur du non-respect des minima salariaux fixés par les conventions collectives en Italie entre 2008 et 2015, sur la base d'un ensemble de données administratives et d'enquête. Il constate que le non-respect est effectivement un phénomène non négligeable : en moyenne, sur la base des données de l'enquête sur la population active, quelque 10 % des travailleurs du pays sont rémunérés un cinquième de moins que le taux horaire minimum de référence (7 % si l'on se fonde sur les données déclarées par les employeurs eux-mêmes dans l'enquête sur la structure des rémunérations, qui exclut toutefois les micro-entreprises et le secteur agricole ; et 2.7 % en utilisant les données de la sécurité sociale qui sont toutefois peu susceptibles de rendre compte du non-respect des minima salariaux puisqu'elles sont fondées sur les registres officiels des entreprises et limitées au salaire mensuel – elles ne tiennent donc pas compte des heures supplémentaires non rémunérées –, et aux salariés employés à temps plein pendant le mois complet). De manière peu surprenante, toutes les sources de données montrent que le non-respect est particulièrement important dans le sud de l'Italie et dans les micro- et petites entreprises, et qu'il touche particulièrement les femmes et les travailleurs temporaires. En outre, toutes les sources de données montrent qu'en Italie, les salaires situés dans le bas de la distribution semblent peu affectés par les hausses des minima salariaux. Les estimations exactes varient en fonction des données utilisées, mais toutes mettent en évidence un non-respect important et généralisé.

Encadré 4.5. **Respect et application des conventions collectives** *(suite)*

Outre des inspections du travail plus efficace, Garnero (2017) suggère une série d'outils relativement peu coûteux pour améliorer le respect des minima salariaux négociés, et des termes des conventions collectives plus généralement. Dans les pays où il existe un grand nombre de conventions collectives, des conventions collectives et des minima salariaux moins nombreux rendraient le système plus transparent pour les employeurs et les salariés. Lorsque ce n'est pas le cas, il est essentiel de s'assurer que les conventions sont signées par des syndicats et des organisations patronales représentatifs, afin d'éviter que des partenaires sociaux complaisants et peu représentatifs ou des syndicats « jaunes » (dominés ou fortement influencés par un employeur) ébranlent normes existantes.

Il est essentiel de publier le texte des conventions collectives et une synthèse de leurs principaux éléments et de pouvoir y accéder facilement pour garantir que les travailleurs et les employeurs soient bien informés de leurs droits et de leurs devoirs. Dans la plupart des pays, il est difficile d'accéder au texte des conventions collectives. Enfin, les campagnes de sensibilisation et de dénonciation se sont avérées assez efficaces pour améliorer le salaire minimum obligatoire au Costa Rica (Gindling et al., 2014) et au Royaume-Uni (Benassi, 2011), et sont également un outil relativement peu coûteux et efficace dans le cas des conventions collectives.

Il n'existe pas d'indicateurs comparables du niveau d'application dans les pays. Toutefois, la capacité d'application de chaque système – parfois dénommée « gouvernabilité » (voir Traxler, 2003 ; et OCDE, 2004)[23] – est vraisemblablement corrélée au fonctionnement de la négociation collective, aux évolutions historiques et surtout à la confiance entre les partenaires sociaux. « L'applicabilité » des accords peut également être améliorée en soumettant les actions revendicatives à des obligations de paix sociale, stipulant que les syndicats qui ont signé un accord, ainsi que leurs membres, ne peuvent pas faire grève pour régler des questions réglementées par l'accord. Dans certains pays, ces clauses de paix sociale ne sont pas utilisées, ou rarement (par exemple, en Belgique et en France, au Mexique, au Chili), parce qu'une obligation de paix sociale interférerait avec le droit de grève. Dans d'autres pays (p.ex. Italie et Espagne), les clauses de paix sont fréquentes, mais étant donné que la grève est un droit individuel, les travailleurs sont toujours autorisés à faire grève puisque l'accord n'est contraignant que pour les parties collectives signataires. Ainsi, même un petit groupe de travailleurs suffit pour limiter l'application de l'accord et compromettre la gouvernabilité du système. Dans d'autres pays (généralement les pays nordiques), les clauses de paix sociale sont utilisées et appliquées grâce au rôle solide des syndicats, et au niveau de confiance relativement élevé envers les partenaires sociaux, et entre eux.

Les procédures de médiation et d'arbitrage peuvent également jouer un rôle important dans l'atténuation des conflits et la conclusion d'un accord dans le cadre des négociations collectives, et contribuer ainsi à renforcer la gouvernabilité globale du système. Les procédures de médiation et d'arbitrage dans les accords de branche et d'entreprise existent dans environ la moitié des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, et dans à peu près deux tiers des cas, une procédure de médiation est obligatoire. Dans d'autres pays, comme la Norvège, des mécanismes de médiation existent en dehors des accords. Le médiateur national norvégien intervient en cas de conflit d'intérêts entre les organisations patronales et syndicales, c'est-à-dire lors que les négociations sur le renouvellement ou l'établissement d'un accord ont échoué. L'objectif de la médiation est d'éviter le conflit de travail, qui dans les

faits, ne peut débuter légalement avant d'avoir tenté une médiation. Le Tribunal du travail de Norvège est un tribunal spécial qui résout les conflits de travail portant sur l'interprétation, la validité et l'existence des conventions collectives, les cas de violation des conventions collectives et de l'obligation de paix sociale, et les demandes de dommages-intérêts découlant de telles violations et actions revendicatives illégales.

Tableau 4.7. **Applicabilité des conventions collectives, 2015**

		Accords de branche			
		Rien ou sans objet	Clause de paix sociale	Médiation	Les deux
Accords d'entreprise	Rien	Canada (AB) Corée Pologne République slovaque		Autriche* Slovénie	Danemark* Lettonie*
	Clause de paix sociale	Japon	Islande Luxembourg Norvège		Estonie Grèce* Lituanie* Pays-Bas Suisse
	Médiation	Australie Chili Colombie* Royaume-Uni		République tchèque France Hongrie Mexique Portugal	
	Les deux	Canada (BC*, ON* et QC) Costa Rica Nouvelle-Zélande Turquie États-Unis*		Irlande*	Australie Belgique* Finlande Allemagne Israël* Italie* Espagne* Suède*

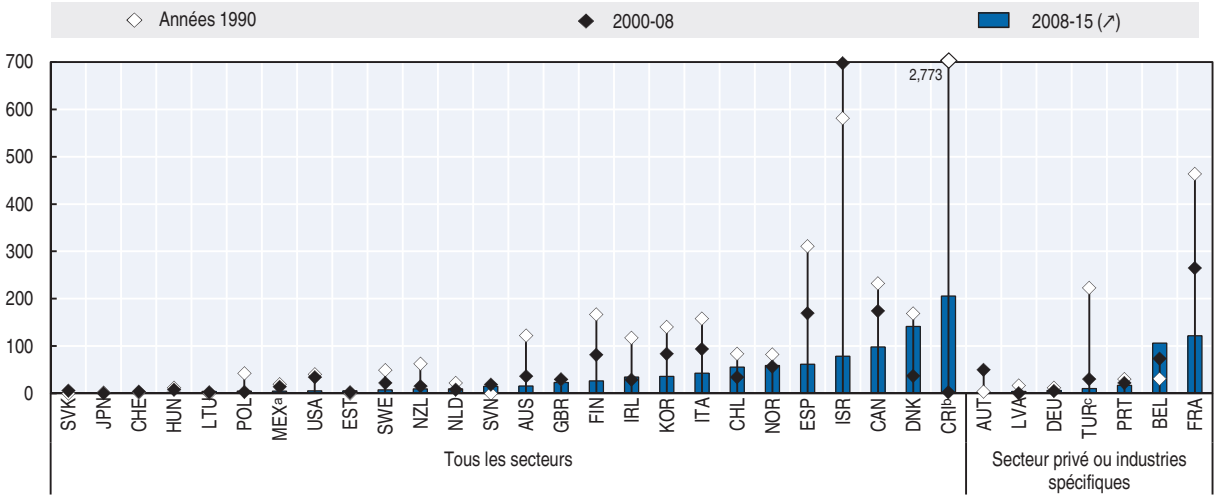
* Médiation obligatoire.
Note : AB : Alberta ; BC : Colombie-Britannique ; ON : Ontario ; QC : Québec.
Source : Questionnaires de l'OCDE.

Le graphique 4.8 présente l'évolution des conflits sociaux (grèves et lock-outs,) dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion. Les données doivent toutefois être interprétées avec prudence puisque le nombre de grèves est vraisemblablement affecté par leur réglementation au niveau national, et peut ainsi ne pas refléter le niveau réel des conflits de travail. En outre, les statistiques existantes sont faussées par des divergences considérables en termes de définitions et de mesure, qui limitent considérablement la comparabilité des données (voir note sous le graphique 4.8 et, pour plus de détails, l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c). Malgré ces défauts, le graphique 4.8 montre que les conflits sociaux, ainsi que le degré de variation d'un pays à l'autre ont considérablement reculé depuis les années 90 (la seule exception notable étant la Belgique, où les jours perdus pour cause de grève ont augmenté régulièrement depuis les années 90).

Depuis que Blanchard et Philippon (2006) ont tenté d'établir un lien entre relations professionnelles conflictuelles et chômage élevé, qualité des relations de travail et confiance entre les partenaires sociaux ont fait l'objet d'une attention croissante. Blanchard et al. (2014) avancent que « *la confiance semble être tout aussi importante pour instaurer une flexibilité au niveau macroéconomique que la structure des négociations collective* » puisque l'efficacité de la coordination, en particulier, est vraisemblablement étroitement corrélée à des relations

Graphique 4.8. **Évolution des conflits du travail**

Moyennes annuelles des journées de travail perdues pour 1 000 salariés



Note : La comparabilité internationale des données sur les grèves est affectée par des différences de définition et de mesure. De nombreux pays excluent de leurs chiffres officiels les petits débrayages, et utilisent différents seuils se rapportant au nombre de travailleurs impliqués et/ou de journées perdues. Dans certains pays, les statistiques des grèves excluent également les débrayages dans certains secteurs, comme le secteur public (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Lettonie, Portugal et Turquie) ou les arrêts du travail d'un type particulier, comme les grèves politiques et non autorisées (Chili, Corée, Costa Rica, Estonie, États-Unis, Hongrie, Israël, Lettonie, Lituanie, Mexique et Turquie). À l'inverse, certains pays peuvent inclure les travailleurs indirectement concernés (ceux qui ne peuvent pas travailler parce d'autres personnes sont en grève sur leur lieu de travail) comme le Costa Rica, le Danemark, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, la Lituanie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, le Royaume-Uni, la Suisse, et la Turquie, ou les arrêts du travail causés par la pénurie de matériaux fournis par des entreprises en grève. En général, les formes d'action revendicative qui n'impliquent pas des arrêts complets du travail, comme les « grèves du zèle », les manifestations silencieuses et autres manifestations sur le lieu de travail ne sont pas prises en compte. Pour plus de détails, voir l'annexe publiée en ligne d'OCDE (2017c).

a) Les statistiques concernent les grèves dans les établissements et les entreprises relevant de la compétence fédérale. Par conséquent, les grèves dans les entreprises relevant de la compétence locale ne sont pas prises en compte.

b) La moyenne de 2008-14 repose principalement par une grève du ministère de l'Éducation en 2014, qui a impliqué 75 000 travailleurs pendant 29 jours. Sinon, la moyenne annuelle est établie 33 journées perdues pour 1 000 salariés.

c) Les branches suivantes de l'activité ou des secteurs économiques sont exclues : sauvegarde des vies et des biens, pompes funèbres, production, épuration/raffinage et distribution d'eau, d'electricité, de gaz naturel et de pétrole, ainsi que de produits pétrochimiques fabriqués à base de naphte ou de gaz naturel ; services bancaires ; sites exploités relevant directement de l'autorité du ministère de la Défense nationale, du Commandement général de la gendarmerie et du Commandement des garde-côtes, lutte contre les incendies et services urbains de transports publics assurés par des établissements publics, et hôpitaux.

Source : ILOSTAT et offices nationaux de statistiques pour les jours ouvrés non travaillés, et base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active et offices nationaux de statistiques pour le nombre total de salariés.

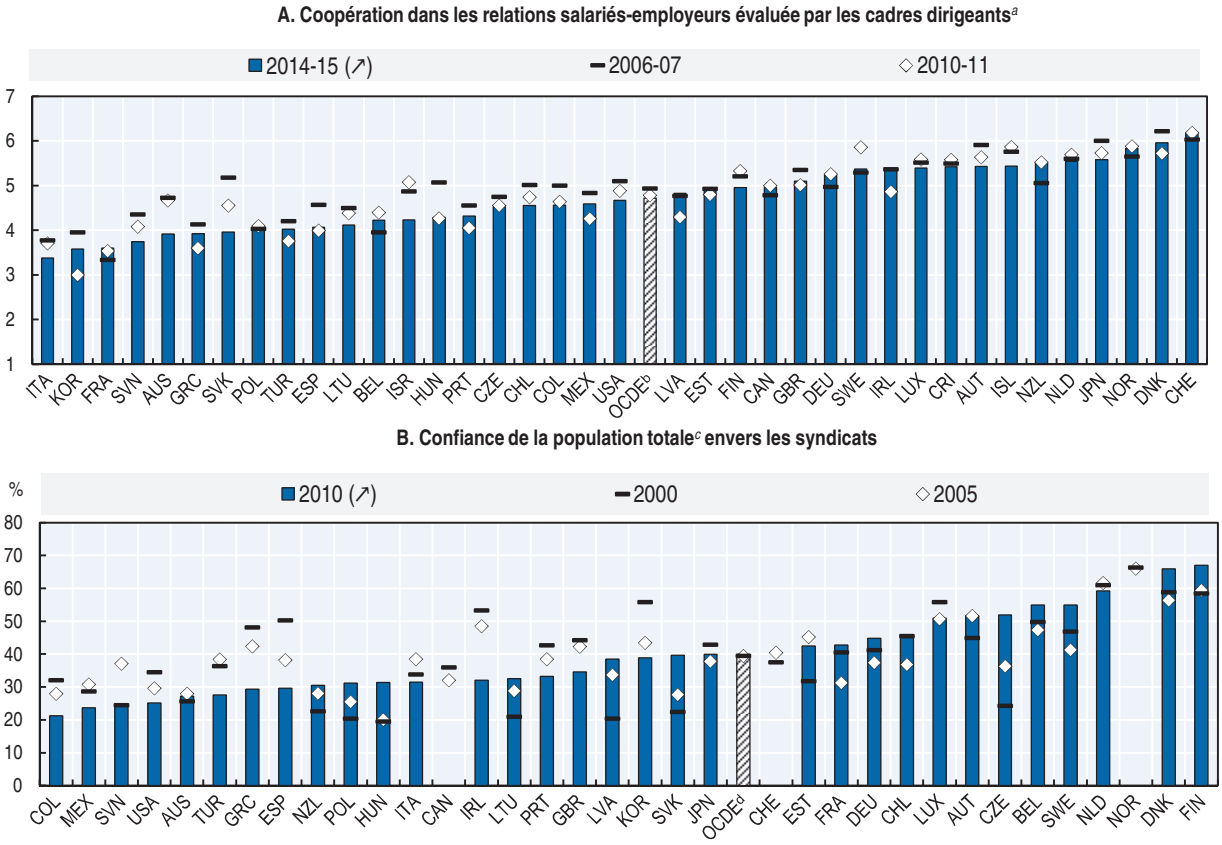
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594634

sectorielles relativement pacifiques et coopératives. Le FMI (2016) montre qu'après la crise financière mondiale, le chômage a moins augmenté dans les pays où la confiance était élevée.

La partie A du graphique 4.9 présente le degré de coopération dans les relations professionnelles, évalué par les cadres supérieurs dans une enquête publiée par le Forum économique mondial. Dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, les dirigeants considèrent que les relations professionnelles sont les plus coopératives en Suisse, et les moins coopératives en Italie. La crise semble avoir eu peu d'effet sur le degré de coopération perçu : cela étant, les relations professionnelles se sont légèrement détériorées dans les pays où elles étaient déjà relativement moins bonnes.

La confiance des citoyens envers les syndicats varie également considérablement d'un pays à l'autre (on ne dispose pas de données sur la confiance envers les organisations patronales) et est corrélée au niveau national de confiance envers les institutions plus

Graphique 4.9. **Qualité des relations professionnelles**



a) Score national moyen pondéré sur une échelle de 1 (« généralement conflictuelles ») à 7 (« généralement coopératives ») à la question suivante : « Comment caractériseriez-vous les relations salariés-employeurs dans votre pays ? ».

b) Moyenne non pondérée des 35 pays de l'OCDE présentés.

c) Pourcentage des personnes (âgées de 15 ans ou plus) faisant confiance aux syndicats dans les pays européens, sauf la Norvège et la Suisse, et pourcentage des personnes (âgées de 15 ans ou plus) faisant très ou assez confiance aux syndicats dans tous les autres pays, la Norvège et la Suisse.

d) Moyenne non pondérée de 31 pays de l'OCDE (sauf Hongrie, Islande et Japon et également Canada, Norvège et Suisse, pour lesquels on ne dispose pas de données pour 2010).

Source : **Partie A** : The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2014 Forum économique mondial. **Partie B** : Eurobaromètre pour l'ensemble des pays européens (sauf Norvège et Suisse) et World Values Survey (*www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp*) pour tous les autres pays.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594653

généralement. En 2010 en moyenne, 40 % des répondants dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion déclaraient faire confiance aux syndicats, mais la part des personnes faisant confiance aux syndicats varie de 65 % en Finlande et au Danemark à 25 % aux États-Unis, en Slovénie et au Mexique. Entre 2000 et 2010, la confiance envers les syndicats a considérablement augmenté dans les pays d'Europe centrale et orientale, où elle était initialement très faible, alors qu'elle a diminué assez fortement dans les pays durement touchés par la crise, la Grèce, l'Irlande et l'Espagne.

La qualité des relations professionnelles évaluée par les cadres dirigeants et le degré de confiance de la population générale envers les syndicats sont corrélés positivement, mais pas parfaitement. Dans certains pays, comme la Belgique, la qualité des relations professionnelles est mauvaise selon les cadres, mais 55 % de la population déclare faire

confiance aux syndicats (un écart similaire est également constaté en France et en Corée, situées dans le bas du classement des cadres, mais obtenant un score proche, voire supérieur dans le cas de la France, à la moyenne de l'OCDE en termes de confiance de la population). La situation est inversée au Mexique, où les cadres placent la qualité des relations professionnelles dans la moyenne de l'OCDE, alors que 25 % de la population seulement déclare faire confiance aux syndicats.

Il s'avère que conformément aux résultats de Blanchard and Philippon (2006), la qualité des relations professionnelles et la confiance envers les syndicats sont corrélées négativement au taux de chômage et aux inégalités salariales : en moyenne dans les pays de l'OCDE, une meilleure confiance va de pair (mais le sens de la relation de causalité n'est pas clair) avec un taux de chômage et des inégalités de revenu inférieurs[24] (voir annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c).

Le niveau de coopération et de confiance est le résultat de décennies d'histoire et dépend largement de facteurs sociétaux et culturels plus généraux. Les données sur la question sont très limitées (voir Addison, 2016 pour une synthèse), mais certaines caractéristiques des systèmes de négociation collective eux-mêmes peuvent contribuer à promouvoir des relations plus coopératives. Des partenaires sociaux et peu représentatifs risquent d'être moins fédérateurs et d'augmenter le niveau de conflit. Ainsi, la promotion de la coopération entre les partenaires sociaux (ou tout du moins le fait de ne pas encourager une concurrence excessive) pourrait avoir un effet positif sur la qualité des relations professionnelles. Plus généralement, la coopération dans un certain nombre de domaines, la participation à des comités, réformes et institutions de niveau supérieur, ainsi que l'engagement et la coopération des salariés au niveau de l'entreprise peuvent contribuer à instaurer la confiance et une compréhension commune des défis, solutions et positions. En outre, des critères objectifs, notamment en ce qui concerne les demandes de non-participation et d'extension, la disponibilité d'informations précises sur la représentativité des partenaires sociaux (voir section 1) et la présence d'un organisme indépendant pour arbitrer et régler les désaccords, peuvent également contribuer à améliorer les relations professionnelles. D'après Hijzen et al. (2017), des incitations en faveur de renégociations régulières peuvent également améliorer la confiance (sauf si elles obligent à conclure un accord alors qu'il n'y a pas de volonté partagée de le faire). Les mécanismes garantissant l'application effective des termes des conventions collectives (voir encadré 4.5) sont également susceptibles de renforcer la responsabilité des partenaires sociaux, et donc la confiance réciproque. Enfin, la stabilité institutionnelle aide généralement les partenaires sociaux en suscitant des attentes partagées et mutuelles (Brandl et Ibsen, 2016). Des réformes parcellaires à répétition peuvent améliorer les coûts d'adaptation et réduire la perspective de planification des stratégies de négociation des partenaires sociaux. Généralement, garantir l'autonomie des partenaires sociaux permet améliorer la confiance qu'ils se portent mutuellement.

Représentation des travailleurs et au niveau de l'entreprise

Comme souligné plus haut, la négociation collective prend plusieurs formes et peut se dérouler entre les syndicats et une entreprise individuelle (négociation avec un seul employeur) ou entre les fédérations syndicales et les organisations patronales (négociation multipatronale). Toutefois, ces niveaux ne s'excluent pas mutuellement, et il est possible de traiter différents sujets à différents niveaux. L'étude approfondie des questions spécifiques susceptibles de passer d'un niveau à un autre dans différents pays de l'OCDE

sort du cadre de cette analyse. Cette section se concentre plutôt sur la présence et le rôle des différentes formes de représentation des travailleurs (à savoir les expressions collectives des intérêts des travailleurs) et la représentation au niveau de l'entreprise ou de l'établissement[25] en tant que piliers principaux de la négociation avec un seul employeur.

La représentation des travailleurs diffère considérablement d'un pays à l'autre en termes de nature et de prérogatives des entités représentatives et de proportion des travailleurs représentés. Plusieurs organismes peuvent effectivement coexister sur le lieu de travail : les délégués syndicaux locaux (nommés par le syndicat ou élus par les salariés) ; les comités d'entreprise, qui sont généralement un organisme élu légalement ou nommé par l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient syndiqués ou non[26] ; ou les délégués du personnel, élus ou nommés parmi les salariés (syndiqués ou indépendants). En outre, dans plusieurs pays de l'OCDE, des organes/conseils d'hygiène et sécurité sont présents sur le lieu de travail, et sont en charge de la mise en œuvre et du contrôle des conditions de sécurité et de santé. Eurofound (2011), Van Gyes (2016) et Forth et al. (2017) brossent un tableau complet de la représentation des salariés au niveau de l'entreprise.

Dans la plupart des pays de l'OCDE et en voie d'adhésion, on peut trouver plus d'une forme de représentation des travailleurs, souvent en fonction de la taille de l'entreprise. La France est un cas extrême, les entreprises de plus de 50 salariés comptant à la fois un comité d'entreprise, des délégués syndicaux et/ou représentants de la section syndicale, des délégués du personnel et un comité de santé et de la sécurité relativement puissant (voir Askenazy et Breda, 2017 pour plus de détails). Dans d'autres pays, une seule de ces structures est présente (tableau 4.8). C'est le cas en Allemagne, en Autriche, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse, où les comités d'entreprise sont la seule structure de représentation des salariés éligible ; cela n'empêche toutefois pas les syndicats de jouer un rôle, ni même d'avoir une forte influence ou des sièges réservés dans les comités d'entreprise. Au Canada, aux États-Unis, en Suède ou en Turquie, les syndicats sont les seuls organismes de représentation.

Le graphique 4.10 présente la proportion de salariés couverts par les différentes formes de représentation des salariés, comme rapporté dans l'Enquête sur les entreprises en Europe. Les résultats montrent qu'en moyenne, dans les pays européens du moins, la couverture de la représentation au niveau de l'entreprise n'est pas vraiment plus importante dans les pays où ce niveau de négociation domine ; à l'inverse, elle est généralement relativement élevée dans les systèmes de négociation multi-employeurs, avec des effets complémentaires entre les deux niveaux (notamment dans les pays nordiques, l'Allemagne ou les Pays-Bas). D'autre part, la couverture de la représentation des salariés est faible dans les pays où la négociation au niveau des entreprises est très limitée, comme en Grèce ou au Portugal, même après les réformes récentes. L'encadré 4.6 s'intéresse au rôle de l'expression et de la représentation sur le lieu de travail et à leur impact sur le comportement des travailleurs en termes de représentation ou de départ.

Enfin, dans certains pays de l'OCDE, les travailleurs peuvent également être représentés dans les conseils d'administration. La représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration ne relève pas de la négociation collective, mais peut néanmoins contribuer à accroître l'expression des salariés, renforcer le pouvoir de négociation, et potentiellement améliorer les comportements de coopération en permettant aux travailleurs de participer aux choix stratégiques de l'entreprise[27]. Parmi les pays de l'OCDE (pour plus de détails voir l'annexe publiée en ligne d'OCDE, 2017c), l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la France, la Hongrie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République

Tableau 4.8. **Représentation des travailleurs sur le lieu de travail, 2015**

	Pays	
Comité d'entreprise	Autriche Allemagne Luxembourg Pays-Bas	
Syndicat ou délégués syndicaux	Australie Canada Chili Colombie Costa Rica Islande Israël	Japon Mexique Nouvelle-Zélande Suède Turquie États-Unis
Les deux, mais le comité d'entreprise prédomine	Hongrie Italie République slovaque Espagne Royaume-Uni	
Les deux, mais le syndicat prédomine	Belgique République tchèque Danemark Estonie Finlande France Grèce Irlande Corée	Lettonie Lituanie Norvège Pologne Portugal Slovénie Suisse*

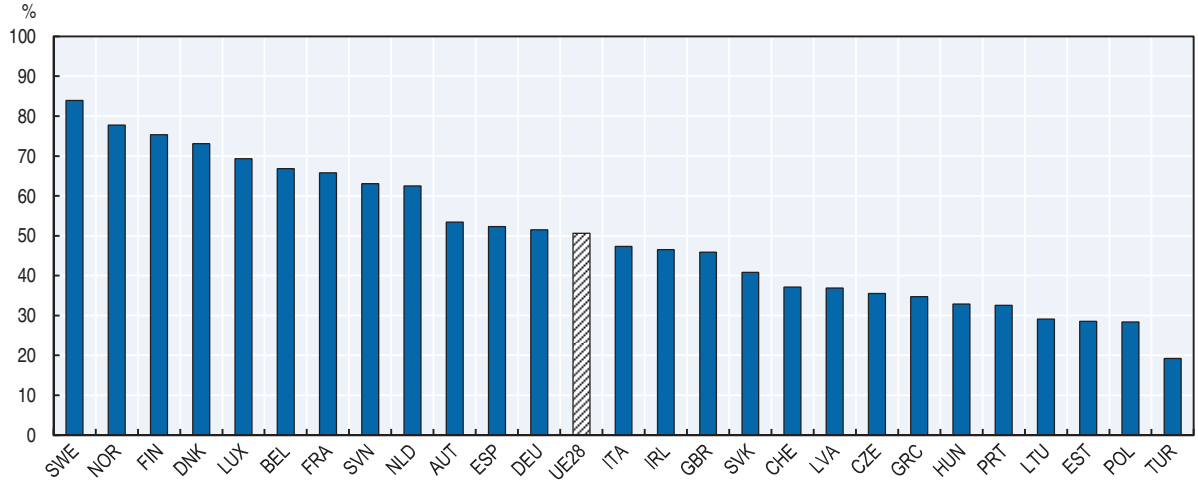
* Dans le secteur manufacturier

Note : On peut trouver des délégués du personnel non syndiqués en Australie, en Corée, au Costa Rica, en Finlande, en France, en Grèce, au Japon et en Lettonie.

Source : Questionnaires de l'OCDE et Eurofound (2011).

Graphique 4.10. **Représentation des salariés en Europe**

Pourcentage de salariés, 2015



Source : Calculs de l'OCE fondés sur la sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015 (EWCS 2015).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594672

slovaque, la Slovénie et la Suède possèdent de telles dispositions, qui permettent aux délégués du personnel de siéger au conseil des entreprises dépassant une certaine taille[28]. Au Chili, en Grèce, en Irlande, en Israël, en Pologne, au Portugal et en Espagne, les délégués du personnel peuvent siéger au conseil des entreprises publiques uniquement.

Encadré 4.6. **Représentation ou sortie ? Le rôle de l'expression des salariés et de la représentation sur le lieu de travail**

Les travailleurs, lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail, ont principalement deux options : la *démission* (à savoir quitter leur travail) ; ou l'*expression* de leur préoccupations (Hirschman, 1970). Freeman et Medoff (1984) ont apporté certaines preuves que les syndicats, en donnant aux salariés la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et d'améliorer leur situation, contribuent à réduire les départs volontaires, ce qui réduit à terme la rotation du personnel – même si la procédure de résolution peut être conflictuelle et entraîner des perturbations. Cela peut donc être bénéfique non seulement pour les salariés, mais également pour les entreprises, puisqu'une rotation du personnel plus faible et une durée d'activité plus longue peuvent réduire les coûts d'embauche et de formation et accroître la productivité.

Amossé et Forth (2016) ont récemment analysé la dichotomie « démission-représentation » en s'appuyant sur des enquêtes comparables menées auprès d'établissements français (REPONSE) et britanniques (WERS). Ils évaluent si le Royaume-Uni est un pays de « démission » et la France un pays de « représentation », étant donné leurs différences historiques respectives en termes de niveau de régulation et d'influence des syndicats (alors que le taux de représentation est plus faible en France, les délégués syndicaux sont beaucoup plus présents sur le lieu de travail). Ils évaluent également si la présence d'un délégué syndical sur le lieu de travail ou des dispositifs de représentation directe réduisent les départs et contribuent à accroître les conflits collectifs.

Les résultats d'Amossé et Forth (2016) dans le tableau 4.9 montrent que, comme prévu, les départs volontaires sont en moyenne plus fréquents au Royaume-Uni qu'en France. Dans les deux pays, la présence d'un représentant syndical sur le lieu de travail est associée à un taux de départ plus faible, comme l'ont déjà constaté Bryson et Forth (2009) et Bryson et al. (2013) pour le Royaume-Uni. L'effet est également robuste lorsque l'on tient compte d'autres facteurs.

Tableau 4.9. **Corrélation entre la représentation syndicale et la représentation directe avec les démissions et les conflits collectifs en 2011**

	Moyenne		Effet net de la représentation syndicale		Effet net des accords de représentation directe[a]	
	En Grande-Bretagne	En France	En Grande-Bretagne	En France	En Grande-Bretagne	En France
Démissions (% des salariés avec plus d'un an d'ancienneté)[b]	9.7	3.4	-2.3**	-1.0***	+2.2**	+0.1
Conflits collectifs (% des lieux de travail)[c]	1.8	20.5	+4.8*	+18.3***	-0.1	+1.7

* Statistiquement significatif aux seuils de 5 et 1 %, respectivement.

a) Les accords de représentation directs comprennent : les réunions départementales régulières, les enquêtes d'opinion auprès des salariés et le recours à des programmes de suggestions.

b) Les démissions se rapportent aux entreprises de 50 salariés ou plus.

c) Les conflits collectifs se rapportent aux entreprises de 11 salariés ou plus. En France les conflits se réfèrent aux trois dernières années; et à l'année dernière en Grande-Bretagne.

Source : Extrait du tableau 3.5 dans Amossé et Forth (2016) établi à partir des enquêtes auprès des établissements WERS et REPONSE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595071

Ce résultat montre que les syndicats ou les représentants syndicaux sur place réduisent les départs en offrant une représentation collective plus solide. À l'inverse, les dispositifs de représentation directe (réunions de service régulières, enquêtes sur le comportement

Encadré 4.6. **Représentation ou sortie ? Le rôle de l'expression des salariés et de la représentation sur le lieu de travail** *(suite)*

des salariés, appels aux suggestions) n'ont pas de lien statistiquement significatif avec le taux de démission en France, alors qu'ils sont corrélés positivement avec les départs au Royaume-Uni. Bien que Freeman et Medoff (1984) aient suggéré que la représentation réduit les démissions, ils ont également reconnu que l'expression concrète de la représentation (généralement sous la forme de réclamations) devrait entraîner un certain degré de conflit ouvert sur le lieu de travail, lorsque les problèmes sont débattus et résolus.

Les données d'établissement de WERS et REPONSE montrent que les conflits sur le lieu de travail sont beaucoup plus fréquents en France, et que la présence des syndicats est fortement et positivement corrélée à une survenue plus fréquente des conflits collectifs dans les deux pays (ce que confirme également la notation subjective du climat social sur le lieu de travail par les dirigeants dans les enquêtes menées auprès des établissements). Globalement, l'analyse récente d'Amossé et Forth (2016) confirme que, tout du moins dans le cas de la France et du Royaume-Uni, la présence d'un délégué syndical contribue effectivement à réduire la rotation du personnel, comme suggéré par Hirschman, Freeman et Medoff, mais accroît également les conflits collectifs.

4. Comparaison des systèmes nationaux de négociation collective

Les sections précédentes ont décrit en détail la portée des différents systèmes nationaux de négociation, leurs aspects et dispositifs d'ajustement spécifiques, afin de rendre compte autant que possible de leur granularité, leur complexité et leur diversité dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion. Toutefois, les systèmes nationaux de négociation collective ne devraient pas être considérés simplement comme la somme de différents éléments, mais comme un système avec des interactions complexes entre les différentes composantes. Dans ce contexte, il est utile de prendre du recul pour obtenir une vue générale de chaque système de négociation.

Le tableau 4.10 présente une synthèse de toutes les caractéristiques essentielles identifiées dans le graphique 4.1, une sorte de tableau de bord des différents systèmes nationaux de négociation collective. Il montre clairement que la couverture conventionnelle n'est élevée (supérieure à 50 %) que dans les pays qui disposent au minimum de certaines formes de négociation de branche. Dans ces pays, une couverture élevée résulte soit d'un taux élevé d'affiliation aux organisations patronales, soit d'un recours important aux extensions administratives. Toutefois, le tableau 4.10 souligne qu'il n'existe pas de modèle unique de la négociation de branche. En effet, les pays de ce large groupe diffèrent considérablement en termes de degré de coordination et de marge de manœuvre laissée aux accords de niveau inférieur pour modifier les conditions d'emploi. En particulier :

- En Belgique et en Finlande, deux pays assez centralisés et coordonnés, les accords de branche jouent un rôle important, tout en laissant une certaine marge aux accords de niveau inférieur pour modifier les normes définies par les accords de niveau supérieur. La caractéristique particulière de ces deux systèmes est la forte coordination , imposée (ou induite) par l'État.
- Dans les pays plutôt centralisés et non coordonnés comme la France, l'Islande, l'Italie, le Portugal et la Slovénie, les accords de branche jouent un rôle important, les extensions sont très largement utilisées et les accords de niveau inférieur disposent d'une marge de

Tableau 4.10. **Tableau de bord des systèmes de négociation collective, 2015**

Pays classés en fonction du niveau prédominant de négociation collective, du degré de centralisation, de coordination, du taux de syndicalisation dans le secteur privé, de la couverture conventionnelle, du taux d'affiliation aux organisations patronales et de la qualité des relations professionnelles

	Niveau prédominant	Degré de centralisation/ décentralisation	Coordination	Taux de syndicalisation dans le secteur privé	Taux d'affiliation aux organisations patronales	Taux de couverture conventionnelle	Qualité des relations professionnelles
Costa Rica	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	..	5-10%	..
Colombie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	..	5-10%	Faible
Turquie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	20-30%	5-10%	Faible
Estonie	Entreprise	Décentralisé	Non	Inférieur à 5 %	20-30%	10-20%	Élevée
Lituanie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	10-20%	5-10%	Moyenne
Mexique	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	..	10-20%	Faible
États-Unis	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	..	10-20%	Moyenne
Corée	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	10-20%	10-20%	Faible
Pologne	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	20-30%	10-20%	Faible
Lettonie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	40-50%	10-20%	Moyenne
Hongrie	Entreprise	Décentralisé	Non	5-10%	40-50%	20-30%	Moyenne
Chili	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	10-20%	Moyenne
Nouvelle-Zélande	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	10-20%	Moyenne
Canada	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	..	20-30%	Moyenne
Royaume-Uni	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	30-40%	20-30%	Moyenne
République tchèque	Entreprise	Décentralisé	Non	10-20%	60-70%	40-50%	Élevée
Irlande	Entreprise	Décentralisé	Non	20-30%	50-60%	40-50%	Moyenne
Japon	Entreprise	Décentralisé	Élevée	10-20%	..	10-20%	Élevée
Israël	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	..	20-30%	Faible
République slovaque	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	30-40%	20-30%	Moyenne
Grèce	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	40-50%	40-50%	Faible
Australie[a]	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	10-20%	..	50-60%	Faible
Luxembourg	Entreprise/Branche	Décentralisé	Non	20-30%	80-90%	50-60%	Élevée
Espagne	Branche	Décentralisé organisé	Faible	10-20%	70-80%	70-80%	Faible
Suisse	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	..	40-50%	Élevée
Allemagne	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	50-60%	50-60%	Élevée
Pays-Bas	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	10-20%	80-90%	80-90%	Élevée
Autriche	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	20-30%	90% ou plus	90% ou plus	Élevée
Norvège	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	30-40%	60-70%	60-70%	Élevée
Danemark	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	60-70%	60-70%	80-90%	Élevée
Suède	Branche	Décentralisé organisé	Élevée	60-70%	80-90%	90% ou plus	Élevée
Slovénie	Branche	Centralisé	Non	10-20%	60-70%	60-70%	Faible
Islande	Branche	Centralisé	Non	80-90%	60-70%	80-90%	Élevée
France	Branche	Centralisé	Faible	5-10%	70-80%	90% ou plus	Moyenne
Portugal	Branche	Centralisé	Faible	10-20%	30-40%	60-70%	Moyenne
Italie	Branche	Centralisé	Faible	20-30%	50-60%	80-90%	Faible
Finlande	Branche/national	Centralisé	Élevée	50-60%	70-80%	80-90%	Élevée
Belgique	Branche/national	Centralisé	Élevée	50-60%	80-90%	90% ou plus	Moyenne

.. : non disponible.

Note : Les statistiques sur le taux de syndicalisation dans le secteur privé sont fondées sur les chiffres présentés dans le graphique 4.A1.6 en annexe, ceux sur la couverture conventionnelle sur les chiffres présentés dans le graphique 4.5, et ceux sur le taux d'affiliation aux organisations patronales sur les chiffres présentés dans la partie A du graphique 4.4. La qualité des relations professionnelles est fondée sur un classement des scores nationaux moyens, comme présenté dans le graphique 4.9 (uniquement sur les scores figurant dans la partie A du graphique 4.9. pour l'Islande et Israël).

a) En Australie, la classification entreprise/secteur fait référence à l'utilisation des Modern Awards lesquelles sont des réglementations sectorielles fixant des conditions minimales constituant un filet de sécurité juste et pertinent. La négociation de branche à proprement parler n'existe pas en Australie.

Source : Élaboration de l'OCDE fondés sur les questionnaires de l'OCDE, les données de l'ICTWSS et les sources nationales (pour plus de détails, voir les graphiques 4.4., 4.5., 4.9. et le graphique 4.A1.6 en annexe).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595090

manœuvre plutôt limitée pour déroger aux accords de niveau supérieur. En outre, dans ces pays, la coordination est généralement faible.

- L'Espagne et la Suisse s'apparentent à de nombreux égards au groupe précédent, mais en Espagne, la réforme récente a permis aux accords de niveau inférieur de déroger aux accords de niveau supérieur, tandis qu'en Suisse, la coordination joue encore un rôle non négligeable.
- L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède possèdent un système de négociation décentralisé et coordonné : dans ces pays, les accords de branche, même en cas d'extensions, laissent suffisamment de marge aux accords de niveau inférieur pour fixer les conditions d'emploi, en confiant aux parties négociantes la hiérarchisation des accords (Danemark, Norvège, Pays-Bas et Suède) ou en laissant la possibilité de s'en retirer (Allemagne et Autriche). Dans ces pays, la coordination est relativement forte (du moins dans certains secteurs), et prend généralement la forme de négociations types.

Dans les pays où la négociation se déroule principalement au niveau de l'entreprise, la couverture conventionnelle est généralement inférieure à 20 % (l'Irlande et la République tchèque sont les seules exceptions). Dans ces pays, la couverture va généralement de pair avec la syndicalisation, puisqu'un syndicat ou un délégué du personnel doit être présent dans l'entreprise pour pouvoir négocier une convention collective. Les accords de niveau supérieur (ou des mécanismes de réglementation similaires tels que les « Modern Awards » en Australie ou les « Sectoral Employment Orders » en Irlande) peuvent fixer certains salaires minimum généraux et des normes d'organisation du travail, et donc limiter l'érosion de la couverture dans une certaine mesure. Enfin, parmi les pays où la négociation au niveau de l'entreprise domine, le Japon se distingue en raison d'un degré de coordination significatif et unique (*Shunto*).

Enfin, dans tous les pays où la coordination est forte, la confiance est moyenne à élevée. La confiance est en effet une condition préalable essentielle pour que la coordination soit efficace. À l'inverse, la qualité des relations professionnelles n'est pas systématiquement liée au niveau de négociation collective, des relations de haute qualité étant observées tant dans les systèmes décentralisés que centralisés.

Conclusions

Ce chapitre a rendu compte de la granularité, de la diversité et de la complexité des différents systèmes nationaux de négociation collective. Cette analyse confirme la nécessité d'aller au-delà des indicateurs macroéconomiques habituels de la négociation collective, et de tenir compte des différentes composantes et pratiques des systèmes de négociation. Afin qu'une telle approche puisse informer de facon complète la réévaluation et la mise à jour de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, il est nécessaire de mieux comprendre le rôle que la négociation collective peut jouer dans la promotion de l'amélioration des performances sur le marché du travail. Par exemple, de nouvelles recherches sont nécessaires pour évaluer dans quelle mesure la négociation collective peut promouvoir la qualité des emplois tout en garantissant un taux d'emploi élevé ; comment elle peut promouvoir l'inclusion sur le marché du travail et réduire les inégalités, et améliorer les ajustements du marché du travail et la résilience.

À l'avenir, la principale difficulté sera de préserver la pertinence de la négociation collective dans un monde du travail en évolution rapide. La couverture conventionnelle en

baisse depuis 1985 (et le recul plus net de la syndicalisation) remettent en question son efficacité à long terme, surtout si ces tendances se poursuivent à l'avenir. Les dernières décennies ont montré que dans de nombreux cas, l'alternative à la négociation collective n'est pas la négociation individuelle, mais la réglementation par l'État ou l'absence de négociation, puisque seuls quelques employés peuvent effectivement négocier leurs conditions d'emploi avec leur employeur. Les conséquences éventuelles d'une baisse de la pertinence de la négociation collective sur la hausse des inégalités, des coûts de transaction et de la fragmentation par exemple, n'ont toutefois pas été pleinement évaluées.

Il ne suffira pas de garantir un taux de couverture élevé pour préserver l'efficacité de la négociation collective. Il faudra également l'adapter à l'évolution des enjeux, et trouver le bon équilibre entre inclusivité et flexibilité. Par exemple, une centralisation totale permet de garantir une couverture et une inclusivité élevées sans permettre toutefois beaucoup de flexibilité. À l'extrême opposé, une décentralisation totale peut offrir une souplesse considérable aux employeurs et aux syndicats au niveau des entreprises, mais se traduire par une faible couverture, et donc être clairement limitée en termes d'inclusivité. Ce chapitre montre que l'articulation entre la négociation de branche et d'entreprise, le contenu des accords de branche, le recours aux extensions et à des « soupapes d'échappement» telles que les clauses d'ouverture et les dérogations aux extensions, sont quelques-uns des outils essentiels sur lesquels mettre l'accent pour garantir un bon équilibre entre flexibilité et inclusivité.

Une question ouverte importante porte sur le rôle que les gouvernements peuvent et doivent jouer pour influencer l'évolution des systèmes de négociation collective. L'expérience passée montre que même des réformes apparemment bien conçues de la négociation collective peuvent être partiellement ou totalement inefficaces si elles ne parviennent pas à modifier les pratiques sur le terrain et la culture de négociation globale. Le cas échéant, elles peuvent conduire à des modifications majeures et souvent non intentionnelles du comportement de négociation (p. ex. blocage total de la négociation collective), alors que l'intention initiale n'était que de modifier des éléments spécifiques du système.

Une des conditions préalables à un marché du travail inclusif et flexible est un niveau élevé d'autorégulation ; les réglementations nationales doivent donc laisser de la place à la négociation et à la représentation locale. Sans délégués du personnel, même un employeur de très bonne volonté ne peut pas signer d'accord. Dans le même temps, un degré élevé d'organisation entre les employeurs est tout aussi important puisque les petites entreprises sont souvent incapables de négocier et de signer des accords au niveau de l'entreprise en raison de contraintes de temps et de capacité. En outre, pour faire face à l'individualisation croissante des relations professionnelles dans le contexte de la transformation numérique et du développement des plateformes numériques, il peut également être nécessaire d'ajuster d'autres règles et pratiques, comme les réglementations sur la concurrence qui, dans certains pays, empêchent les travailleurs indépendants de négocier collectivement (comme dans un cas récent qui a opposé les syndicats et les employeurs dans le secteur des médias d'information artistique aux Pays-Bas). Certaines solutions innovantes font également leur apparition. Elles font intervenir des travailleurs atypiques établissant de nouveaux syndicats ou associations (comme la *Freelancers Union* aux États-Unis ou les groupements de travailleurs des plateformes en ligne qui font leur apparition en Europe) et les syndicats « traditionnels » (comme IG Metall en Allemagne avec *FairCrowdWork* ou le syndicat indépendant du secteur des services ver.di, entre autres), qui tentent d'améliorer la couverture des formes de travail atypiques. Autre évolution, le recours aux réseaux sociaux

pour aider les travailleurs à s'organiser et à exprimer efficacement leurs doléances individuelles et collectives. Dans certains cas, même sans pression (ou seulement limitée) des syndicats ou des travailleurs, les entreprises étendent les conditions définies dans les conventions collectives visant les travailleurs occupant un emploi conventionnel aux travailleurs atypiques, et/ou s'engagent volontairement dans des négociations collectives afin de : i) gagner la reconnaissance des partenaires sociaux et améliorer les relations professionnelles ; et ii) participer à l'élaboration de la réglementation du secteur et donc limiter l'intervention de l'État. Toutefois, on en sait peu à ce jour sur la fréquence et l'efficacité de ces approches et d'autres émergentes.

Comme souligné dans ce chapitre, les mécanismes de coordination entre les secteurs et les entreprises jouent également un rôle important pour garantir l'inclusivité et la flexibilité. Toutefois, dans la mesure où la coordination s'appuie largement sur les traditions, les pratiques non écrites et les relations personnelles où la confiance est fondamentale, il est difficile de définir clairement des mesures spécifiques permettant de la promouvoir efficacement. Il s'agit d'un thème important pour les études à venir.

Les travaux futurs devraient également chercher à comprendre les raisons de l'accroissement de l'hétérogénéité des systèmes de négociation collective au sein des pays. Le fonctionnement et la pertinence de la négociation collective peuvent varier considérablement d'un secteur à l'autre au sein d'un même pays, mais jusqu'à présent, l'ampleur, les déterminants et les effets de cette divergence n'ont pas été étudiés en détail.

Enfin, alors que les futures recherches devraient s'intéresser plus en détail au mode de fonctionnement de la négociation collective, elles devraient aussi chercher à évaluer les systèmes de négociation collective dans leur globalité, et pas seulement comme la somme de leurs composants. Il est particulièrement important d'adopter une telle approche lors de l'évaluation des différentes réformes, en raison des interactions, arbitrages et complémentarités majeurs entre les composantes du système de négociation, ainsi qu'avec d'autres institutions clés du marché du travail.

Notes

1. Estimation fondée sur le taux de couverture conventionnelle et le nombre total de salariés, tirés des Statistiques annuelles de l'OCDE de la population active.
2. Adaptation de Visser (2016a).
3. La hausse récente du taux de syndicalisation en Espagne au début de la crise est liée à un effet de composition : la destruction des emplois en 2008-10 a principalement touché des emplois temporaires, qui comptaient peu de travailleurs syndiqués. De fait, le nombre de travailleurs syndiqués a diminué plus rapidement que l'emploi pendant la crise.
4. Le système belge est fortement apparenté au système de Gand puisque le gouvernement joue également un rôle dans la gestion de l'assurance chômage.
5. La couverture conventionnelle est généralement calculée en divisant le nombre de salariés couverts par la convention collective par le nombre total de salariés.
6. En Allemagne, afin de prévenir les pertes d'adhérents, les organisations patronales ont créé une forme d'adhésion spéciale qui permet aux entreprises de ne pas être liées par les conventions collectives (dite *OT (Ohne Tarifbindung)-Mitgliedschaft)*, voir Schulten et Bispinck (2014).
7. Les équivalents fonctionnels des extensions sont les dispositions légales qui étendent la validité des accords à l'ensemble des entreprises et des travailleurs (comme en Islande, en Italie et en Espagne) mais, d'une certaine façon, rendent également obligatoire l'adhésion à une organisation patronale, comme en Autriche.

8. Le flou croissant autour de la définition de « l'employeur », du « salarié » et du « lieu de travail » remet en question la capacité des extensions à garantir efficacement l'équité et des conditions égales.
9. D'après Visser (2017), il n'a été utilisé qu'une seule fois en 2004, mais que le gouvernement a dû reculer sous la pression.
10. L'exemption nécessite d'avoir conclu un accord au niveau de l'entreprise avec un syndicat.
11. Les données du panel d'établissements IAB permettent d'identifier les entreprises qui s'engagent dans des négociations collectives avec un ou plusieurs employeurs et les entreprises qui s'orientent simplement vers un accord de branche.
12. En Australie, une convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son expiration ou son remplacement.
13. Mais cela peut être dû à des cas particuliers, p. ex. certains accords non renouvelés depuis plusieurs années.
14. En raison de l'opposition des syndicats à une décentralisation totale, et de la résistance des organisations patronales (dominées par les grandes entreprises) à une concurrence accrue dans la définition des salaires. Et également en raison du manque de capacités et de représentation des travailleurs pour négocier des accords d'entreprise.
15. La négociation au niveau professionnel et régional (État, province) joue un rôle plus mineur et constitue une variante de la négociation de branche : le niveau régional est pertinent en Allemagne, en Autriche, en Espagne et en France, mais contribue peu à la décentralisation dans ces pays, puisque les taux de salaires négociés pour un même secteur sont généralement harmonisés d'une région à l'autre. On a également récemment assisté à un renforcement de l'intégration des accords concernant les ouvriers et les employés (Visser, 2013).
16. Les normes sont hiérarchisées comme suit : i) la législation et les réglementations ont la prédominance sur les conventions collectives ; ii) les accords nationaux, intersectoriels ont la préséance sur les accords de branche, et les accords de branche sur les accords d'entreprise.
17. Dans le cas de l'Italie, il existe une tension entre les règles définies par les partenaires sociaux de manière autonome, qui définissent une relation hiérarchique entre les niveaux de négociation, et la jurisprudence, selon laquelle un accord d'entreprise peut toujours s'écarter des accords de branche.
18. Les accords d'entreprise australiens bénéficient d'un filet de sécurité sous la forme de droits et de conditions d'emploi minimum.
19. Sauf pour le Québec où il s'applique toujours et est inscrit dans le droit du travail.
20. Le terme « clause d'ouverture » provient de l'allemand *Öffnungsklause*. En effet, ces clauses sont de en plus utilisées en Allemagne depuis les années 90.
21. Aux Pays-Bas, par exemple, les dérogations sont utilisées dans l'objectif affiché de ne pas compromettre le soutien dont bénéficient actuellement les extensions des accords de branche.
22. Et sont toujours autorisées, en vertu du droit allemand, uniquement lorsque les partenaires des négociations prennent des dispositions explicites en la matière.
23. Traxler (2003) a développé « la thèse de la contingence de la négociation collective », qui établit que les performances d'un système de négociation collective dépendent rigoureusement de sa capacité à appliquer les termes des accords.
24. Gould et Hijzen (2016) démontrent que la hausse des inégalités nuit à la confiance aux États-Unis et dans l'Union européenne.
25. Cette section fait référence au « niveau de l'entreprise » mais la négociation peut également se dérouler au niveau de l'établissement ou du lieu de travail. Aucune distinction spécifique n'est faite dans cette section.
26. En outre, dans l'Union européenne, des comités d'entreprise européens peuvent être mis en place à l'initiative de l'employeur ou des salariés, dans des multinationales opérant dans plus de deux pays de l'Espace économique européen, si elles emploient au moins 1 000 salariés dans l'EEE et au moins 150 salariés dans deux États membres.
27. Une analyse approfondie de la littérature par Conchon (2011), portant sur l'impact de la représentation des salariés au niveau du conseil sur les performances de l'entreprise (principalement fondée sur des études menées en Allemagne), montre qu'il n'existe pas de corrélation claire (ni de lien de cause à effet) entre la présence de délégués du personnel au niveau du conseil et une amélioration ou une détérioration des performances de l'entreprise.

28. Par exemple, dans les entreprises de plus de 500 salariés en Allemagne, de plus de 300 salariés en Autriche, de plus de 35 salariés au Danemark, de plus de 30 salariés en Norvège et de plus de 25 salariés en Suède.

Références

Addison, J. (2016), « Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n° 19, Bonn.

Addison, J. et al. (2016), « Is the Erosion Thesis Overblown? Alignment from Without in Germany », *Industrial Relations*, vol. 55, n° 3, pp. 415-443.

Addison, J., P. Portugal et H. Vilares (2016), « Unions and Collective Bargaining in the Wake of the Great Recession: Evidence from Portugal », *British Journal of Industrial Relations*.

Amossé, T. et J. Forth (2016), « Employee Expression and Representation at Work: Voice or Exit? », in Amossé, T., A. Bryson, J. Forth et H. Petit (dir. pub.), *Comparative Workplace Employment Relations. An Analysis of Practice in Britain and France*, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni.

Askenazy, P. et T. Breda (2017), « Democracy at Work: A Study of the 2008 French Union Representativity Reform », à paraître.

Benassi, C. (2011), « The Implementation of Minimum Wage: Challenges and Creative Solutions », *ILO Working Paper*, n° 12, Bureau international du Travail et Global Labour University, Genève.

Bispinck, R. et T. Schulten (2010), « Sector-level Bargaining and Possibilities for Deviations at Company Level: The Case of Germany », Paper for the projet Eurofound : « The functioning of sector level wage bargaining systems and wage setting mechanisms in adverse labour market conditions ».

BIT – Bureau international du travail (2014a), *Tackling the Jobs Crisis in Portugal*, Études sur la croissance et l'équité, Bureau international du Travail, Genève.

BIT (2014b), *Greece: Productive Jobs for Greece*, Études sur la croissance et l'équité, Bureau international du Travail, Genève.

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. 1-33.

Blanchard, O. et T. Philippon (2006), « The Quality of Labor Relations and Unemployment », *NYU Working Paper*, n° FIN-06-038.

Blanchard, O., F. Jaumotte et P. Loungani (2014), « Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 3, n° 2, Bonn.

Blanchflower, D. et A. Bryson (2009), « Union Decline in Britain », chapitre 3 in Brown, W., A. Bryson, J. Forth et K. Whitfield (dir. pub.), *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge University Press, Royaume-Uni.

Böckerman, P. et R. Uusitalo (2006), « Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, pp. 283-303.

Boeri, T. (2014), « Two-Tier Bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 8358, Bonn.

Brandl, B. et A. Lehr (2016), « The Strange Non-death of Employer and Business Associations: An Analysis of their Representativeness and Activities in Western European Countries », *Economic and Industrial Democracy*, pp. 1-22.

Brandl, B. et C. Ibsen (2016), « Instability and Change in Collective Bargaining: An Analysis of the Effects of Changing Institutional Structures », *British Journal of Industrial Relations*, pp. 1467-1543.

Brändle, T., W. Heinbach et M. Maier (2011), « Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen », *Journal for labour market research*, vol. 44, pp. 163-172.

Bryson, A. et al. (2013), « The Comparative Advantage of Non-Union Voice in Britain, 1980-2004 », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 52, n° 1, pp. 194-220.

Bryson, A. et J. Forth (dir. pub.) (2009), *Union Organisation and the Quality of Labour Relations*, Trade Union Congress, Londres.

Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, pp. 13-61.

Cameron, D. (1984), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society », in J.H. Goldthorpe (dir. pub.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon, Oxford.

Conchon, A. (2011), « Board-level Employee Representation Rights in Europe Facts and Trends », *ETUI Report n° 121*, ETUI aisbl, Bruxelles.

De Ridder, M. et R. Euwals (2016), « What Are the Wage Effects of Extending Collective Labour Agreements? Evidence from the Netherlands », *CPB Background document,* CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, avril.

Dustmann, C. et al. (2014), « From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28, n° 1, pp. 167-188.

Ebbinghaus, B. et J. Visser (1999), « When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995 », *European Sociological Review*, vol. 15, pp. 135-158.

Eurofound (2015), *Collective Bargaining in Europe in the 21st Century*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2011), *Employee Representation at Establishment Level in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

FMI – Fonds monétaire international (2016), « Le moment est-il venu de stimuler l'offre ? Effets macroéconomiques des réformes des marchés du travail et des produits dans les pays avancés », in *Perspectives de l'économie mondiale,* chapitre 3, Fonds monétaire international, avril.

Forth, J., A. Bryson et A. George (2017), « Explaining Cross-National Variation in Workplace Employee Representation », *European Journal of Industrial Relations,* à paraître.

Fougère, D., E. Gautier et S. Roux (2016), « The Impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France », *CEPR Discussion Paper,* n° DP11234, Centre for Economic Policy Research, Washington.

Freeman, R. et J. Medoff (1984), *What Do Unions Do?,* Basic Books, New York.

Garnero, A. (2017), « The Dog That Barks Doesn't Bite: Coverage and Compliance of Sectoral Minimum Wages in Italy », *IZA Discussion Paper,* n° 10511, Bonn.

Garnero, A., S. Kampelmann et F. Rycx (2015), « Sharp Teeth or Empty Mouths? European Institutional Diversity and the Sector-Level Minimum Wage Bite », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 4, pp. 760-788.

Gindling, T., N. Mossaad et J. Trejos (2014), « The Consequences of Increased Enforcement of Legal Minimum Wages in a Developing Country: An Evaluation of the Impact of the Campana Nacional de Salarios Mínimos in Costa Rica », *IZA Discussion Papers*, n° 8253, Bonn.

Gould, E. et A. Hijzen (2016), « Growing Apart, Losing Trust? The Impact of Inequality on Social Capital », *IMF Working Paper*¸ n° WP/16/176, International Monetary Fund, Washington, DC.

Haucap, J., U. Pauly et C. Wey (2001), « Collective Wage Setting when Wages Are Generally Binding: An Antitrust Perspective », *International Review of Law and Economics*, vol. 21, n° 3, pp. 287-307.

Hayter, S. et J. Visser (2017), « The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection », *International Labour Review*, à paraître.

Hijzen, A. et P. Martins (2016), « No Extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining », *IMF Working Paper,* n° WWP 16/143, Fonds monétaire international, Washington, DC.

Hijzen, A., P. Martins and J. Parlevliet (2017), « Collective Bargaining through the Magnifying Glass: A Comparison of the Netherlands and Portugal », à paraître.

Hirschman, A. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, vol. 25, Harvard University Press.

Høgedahl, L. et K. Kongshøj (2017), « New Trajectories of Unionization in the Nordic Ghent Countries: Changing Labour Market and Welfare Institutions », *European Journal of Industrial Relations*, à paraître.

Izquierdo, M. et J. Jimeno (2015), « Employment, Wage and Price Reactions to the Crisis in Spain: Firm-Level Evidence from the WDN Survey », *Banco de Espana Occasional Paper*, n° 1503.

Kato, T. (2016), « Productivity, Wages and Unions in Japan », *ILO Conditions of Work and Employment Series n° 73*.

Kenworthy, L. (2001), « Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment », *World Politics*, vol. 54, n° 1, pp. 57-98.

Kohaut, S. et C. Schnabel (2006), « Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung », *Diskussionspapiere*, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, n° 41.

Magruder, J. (2012), « High Unemployment yet Few Small Firms: The Role of Centralized Bargaining in South Africa », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4, n° 3, pp. 138-166.

Martins, P. (2014), « 30.000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions », *IZA Discussion Paper*, n° 8540, Bonn.

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2016), *Loi Travail*, voir : *http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/* (consulté le 1er mars 2017).

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisbonne.

Morishima, M. (1991), « Information Sharing and Collective Bargaining in Japan: Effects on Wage Negotiation », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, pp. 469-487.

Naumann, R. (2017), « Reregulating the Extension of Collective Agreements in Portugal: A Case Study », *International Labour Review*, à paraître.

Nickell, S. (1997), « Unemployment and the Labour Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, pp. 55-74.

Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », chapitre 46, in *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, section C, Elsevier, pp. 3029-3084.

OCDE (2017a), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Costa Rica 2017*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OCDE (2017b), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-2015. A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264269576-en*.

OCDE (2017c), « La négociation collective dans un monde du travail en mutation », annexe au chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, voir : *www.oecd.org/emploi/perspectives*.

OCDE (2014), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en*.

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr*.

OCDE (2006), *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, *www.oecd.org/fr/els/emp/36889841.pdf*.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr*.

OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1997*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1997-fr*.

OCDE (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, Éditions OCDE, Paris.

Schulten, T. et R. Bispinck (2014), « Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany. Towards a More Expansive and Solidaristic Development? », *WSI Diskussionpapier* n° 191.

Shirai, T. (1987), « Japan », in J. Windmuller (dir. pub.), *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies: A Reappraisal*, Bureau international du Travail, Genève, pp. 242-252.

Soskice, D. (1990), « Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4, pp. 36-61.

Teulings, C. et J. Hartog (1998), *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press, Cambridge.

Togaki, I. (1986), « Determination of Wages in Japan », in J. Bergmann et S. Tokunaga (dir. pub.), *Economic and Social Aspects of Industrial Relations*, Campus, Frankfort-New York, pp. 231-245.

Traxler, F. (2003), « Coordinated Bargaining: A Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance », *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 3, pp. 94-209.

Traxler, F. (1995), « Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations », in C. Crouch et F. Traxler (dir. pub.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury.

Traxler, F. et B. Brandl (2012), « Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance », *Industrial Relations Journal*, vol. 50, n° 1, pp. 73–98.

Van Gyes, G. (2016), « Employee Representation Regimes In Europe: Do They Exist in Practice? », Paper presented at 28th Annual Meeting conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, UCLA.

Visser, J. (2017), « The Extension of Collective Agreements in Four European Countries », *International Labour Review*, à paraître.

Visser, J. (2016a), « What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession? », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, n° 9, Bonn.

Visser, J. (2016b), « Variation in Decentralisation – Articulation and Legal Culture », document non publié.

Visser, J. (2013), « Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands », in H. Arthurs et K. Stone (dir. pub.), *Beyond the Employment Contract*, Russell Sage, New York.

Visser, J. (2003), « Unions and Unionism around the World », chapitre 11 in J. Addison et C. Schnabel (dir. pub.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, et Northampton Mass., États-Unis.

Références des bases de données

Base de données ICTWSS Version 5.1, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Université d'Amsterdam, septembre 2016, *http://uva-aias.net/en/ictwss*.

ILOSTAT, *www.ilo.org/ilostat*.

OCDE (2017), « Statistiques de la population active : Population et population active », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00288-fr* (consulté le 20 février 2017).

Glossaire

Ce glossaire vise à donner une compréhension commune des concepts utilisés dans ce chapitre. Les définitions de ce glossaire ne doivent pas être considérées comme des définitions validées/légales dans un pays ou un autre, car ces concepts peuvent varier en fonction des pays ou du contexte des relations sectorielles.

- **Accord d'entreprise :** accord collectif au niveau de l'entreprise entre un employeur et un syndicat ou entre un employeur et une organisation de salariés, élue et/ou mandatée par le personnel de l'entreprise.
- **Accord de branche :** convention collective signée les syndicats et les organisations patronales représentant les salariés et les employeurs d'un secteur spécifique (p. ex. métallurgie, chimie, etc.).
- **Accord interprofessionnel (ou national) :** convention collective signée par des partenaires sociaux centraux, couvrant l'ensemble de l'économie, du secteur privé, ou plusieurs secteurs.
- **Clause de non-participation (ou *opt-out*) :** clauses temporaires d'incapacité financière permettant la suspension ou la renégociation (d'une partie) de l'accord en cas de difficultés économiques.
- **Clause de paix sociale :** Clause qui stipule que les syndicats qui ont signé l'accord et leurs membres ne peuvent pas légalement faire grève sur les questions réglementées dans l'accord.
- **Comité d'entreprise :** organe officiel au sein de l'entreprise qui représente les salariés (souvent directement élu par ces derniers et distinct des syndicats ou des sections syndicales au niveau de l'entreprise).
- **Coordination des salaires :** coordination entre et/ou au sein des syndicats et/ou des organisations patronales (parfois avec une intervention du gouvernement) pour fixer des objectifs formels ou informels en matière de hausse ou de gel/réduction des salaires. La coordination des salaires peut prendre différentes formes, comme les « négociations types », dans le cadre desquelles un secteur ou une région prend l'initiative et les autres lui emboîtent le pas ; des directives inter-ou intra-associatives à suivre lors des négociations ; ou des hausses ou des réductions de salaires convenues dans le cadre d'un pacte social ou d'un accord national.
- **Dérogations à la loi et/ou aux accords de niveau supérieur :** clauses d'ouverture ou de dérogation permettant de définir des conditions moins favorables pour les travailleurs, de façon généralisée et pas spécifiquement en fonction de difficultés économiques (dans ce dernier cas, voir « non-participation »).
- ***Erga omnes* :** littéralement en latin, « à l'égard de tous ». Dans le droit du travail, cette mention fait référence à l'extension des conventions à tous les travailleurs, et pas uniquement aux membres des syndicats signataires. Pour les cas où les accords sont étendus aux salariés d'entreprises non signataires, voir « extension ».

- **Extension ou extension administrative :** il s'agit d'étendre les termes des accords de branche aux salariés des entreprises non signataires ou non affiliées à une organisation patronale signataire. Cela inclut également les extensions automatiques qui ne nécessitent pas d'acte juridique formel, mais s'appuient uniquement sur les pratiques administratives courantes ou la jurisprudence (par exemple, relative à la fixation des salaires minimum, à la durée du travail ou aux cotisations et droits d'assurance sociale).
- **Négociation collective :** d'après l'article 2 de la Convention n° 154 de l'OIT, le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations patronales, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de :

  a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou

  b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou

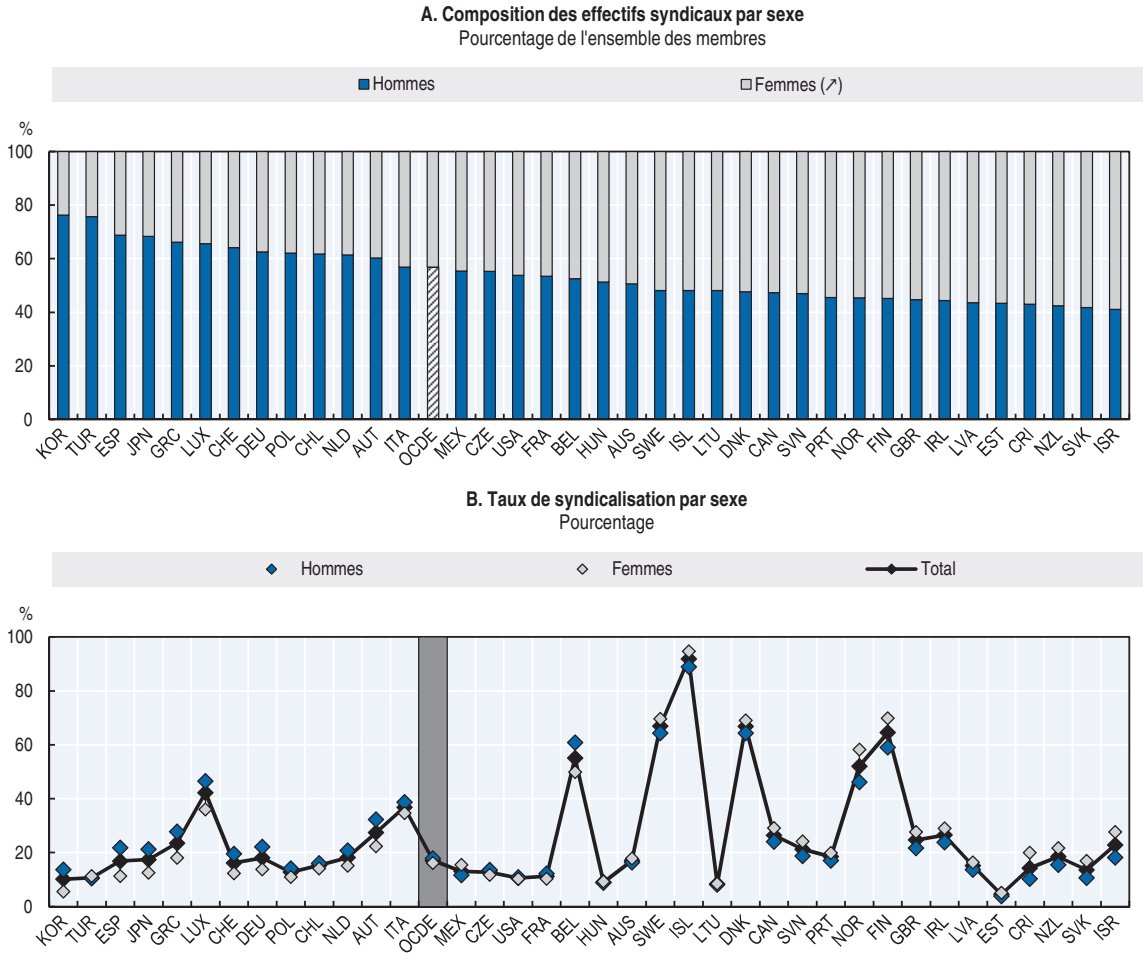
  c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

  La négociation collective aboutit normalement à un document écrit (convention collective) ayant force obligatoire pour les parties prenantes pendant une période donnée.
- **Pacte social :** pacte au niveau central (par exemple au niveau national) portant sur un ensemble complet de mesures publiques négociées par les gouvernements, les syndicats et/ou les organisations patronales.
- **Partenaires sociaux :** représentants des employeurs ou des salariés, généralement les organisations patronales et les syndicats.
- **Principe de faveur :** les conditions les plus favorables aux salariés s'appliquent en cas de divergence entre les normes de différents accords applicables aux mêmes salariés.
- **Rétroactivité :** extension des dispositions d'un accord nouvellement signé à une période antérieure à sa signature ou à son extension (généralement la période comprise entre l'expiration de l'accord précédent et l'entrée en vigueur du nouveau). Elle implique généralement le paiement d'arriérés correspondant à la hausse de salaire négociée.
- **Ultra-activité :** validité de l'accord au-delà de sa date d'expiration.

ANNEXE 4.A1

Données complémentaires

Graphique 4.A1.1. **Taux de syndicalisation par sexe, 2015 ou dernière année disponible**[a]



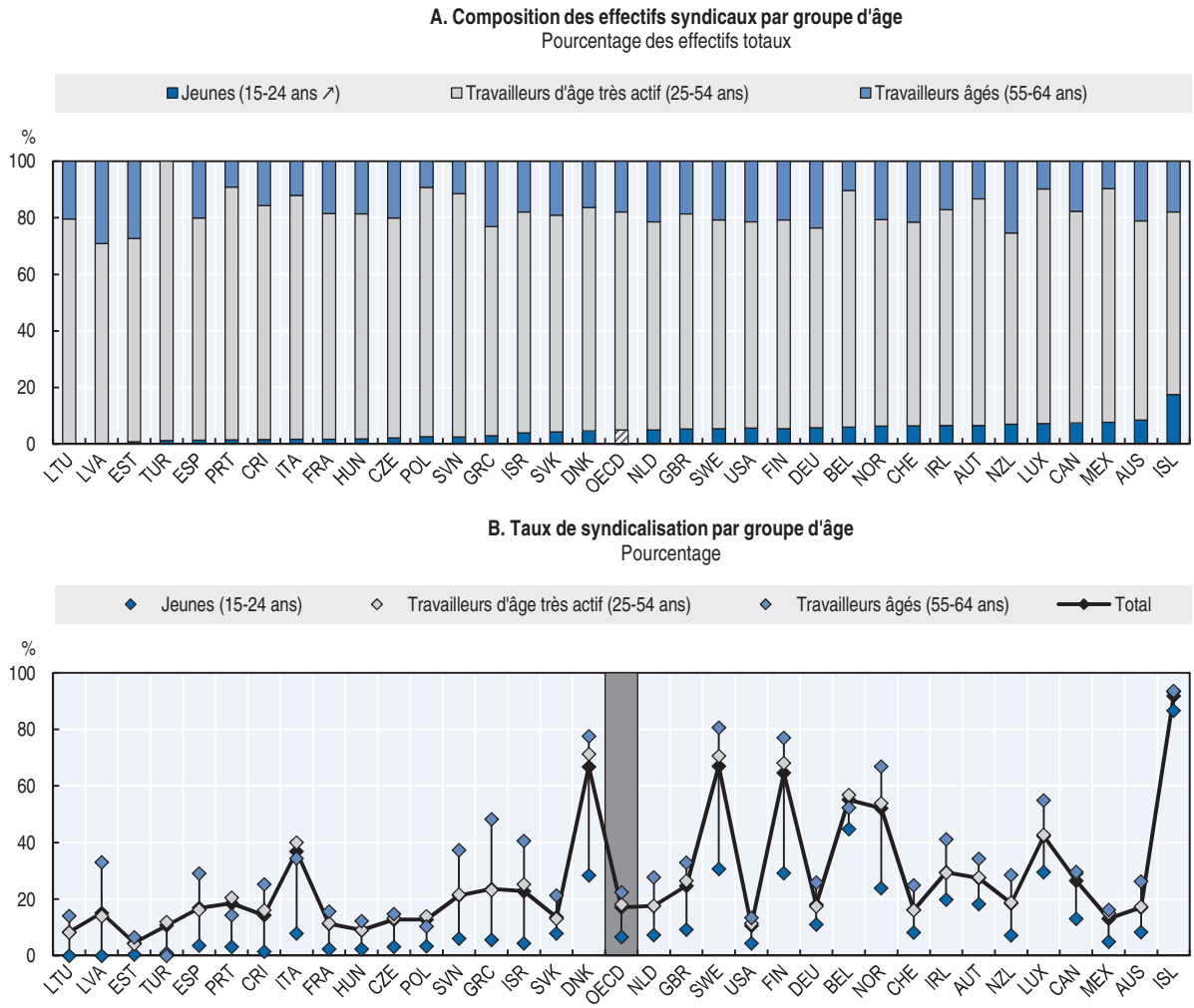
Note : Le taux de syndicalisation par sexe figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque sexe dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 35 pays de l'OCDE présentés. Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée et la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives publiees par *l'Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo*, pour le Chili, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'édition 2013 de « *Organization of wage and salary earners, the rate of organization, the member structure of trade unions*» publiée par les ministère des Affaires économiques et de l'Emploi pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, le module sur la syndicalisation de l'enquête Quarterly National Household Survey (QNHS) pour l'Irlande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, les données administratives publiees par le ministère de l'Emploi et du Travail pour la Corée, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594691

Graphique 4.A1.2. **Syndicalisation par groupe d'âge, 2015 ou dernière année disponible**[a]



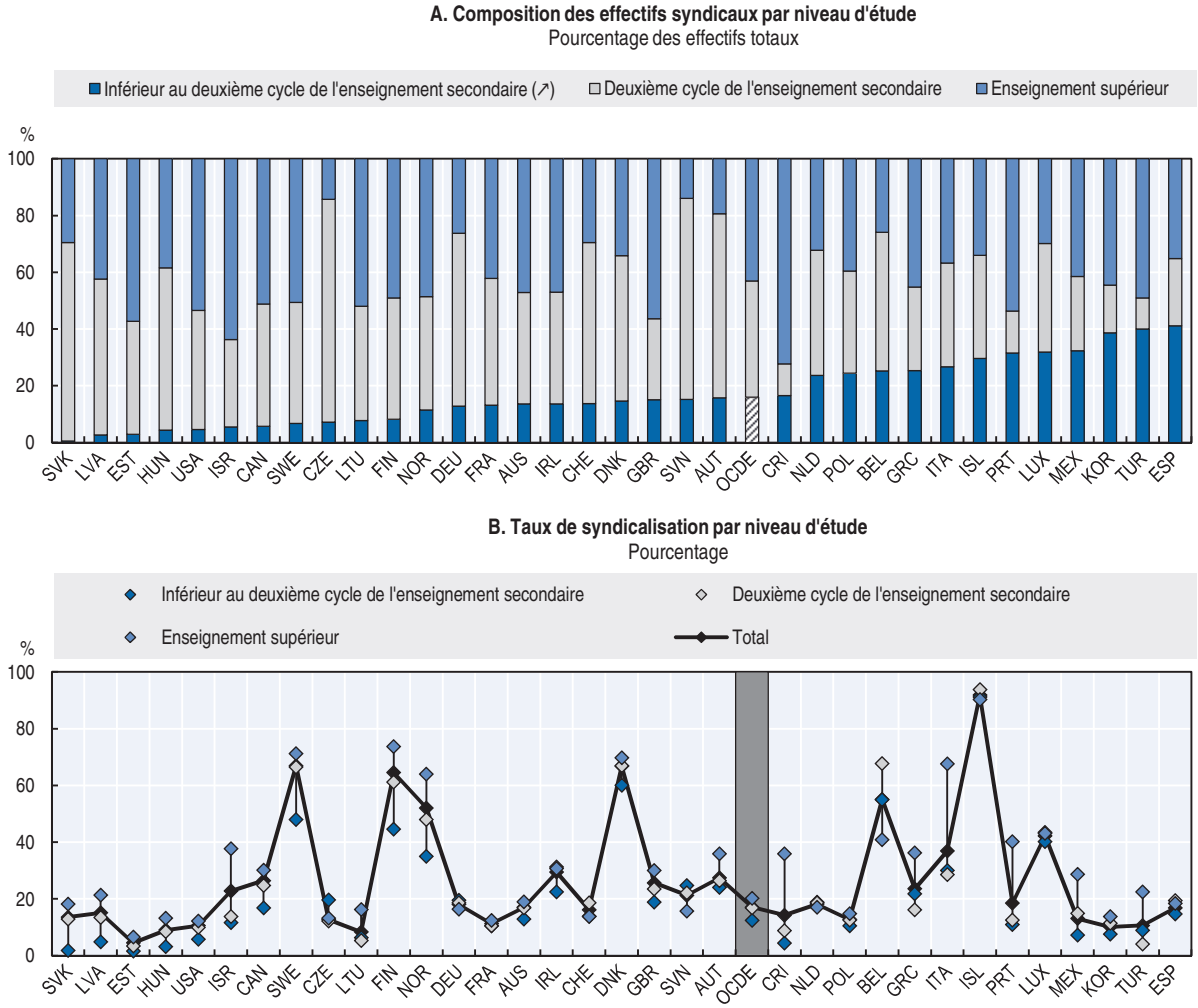
Note : Le taux de syndicalisation par groupe d'âge figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque groupe d'âge dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, de la Corée et du Japon). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les *Statistiques sur les ressources et conditions de vie* (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594710

Graphique 4.A1.3. **Syndicalisation par niveau d'étude, 2015 ou dernière année disponible**[a]



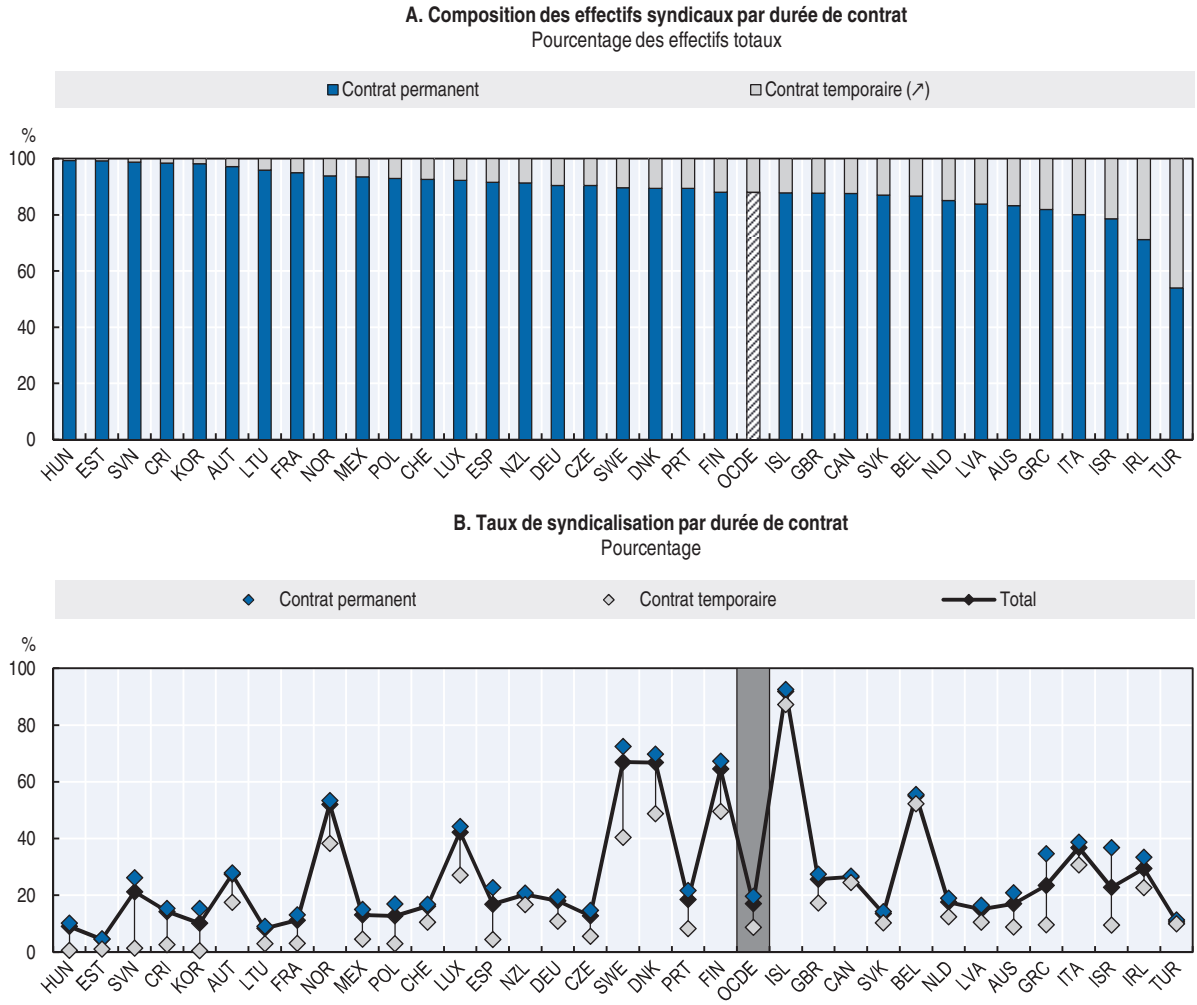
Note : Le taux de syndicalisation par niveau d'étude figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque niveau d'étude dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, du Japon et de la Nouvelle-Zélande). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée et la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, les résultats du supplément du mois d'août de l'Economically Active Population Survey (EAPS) publiée par le Korean Labor Institute (KLI) pour la Corée, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594729

Graphique 4.A1.4. **Syndicalisation par durée de contrat, 2015 ou dernière année disponible**[a]



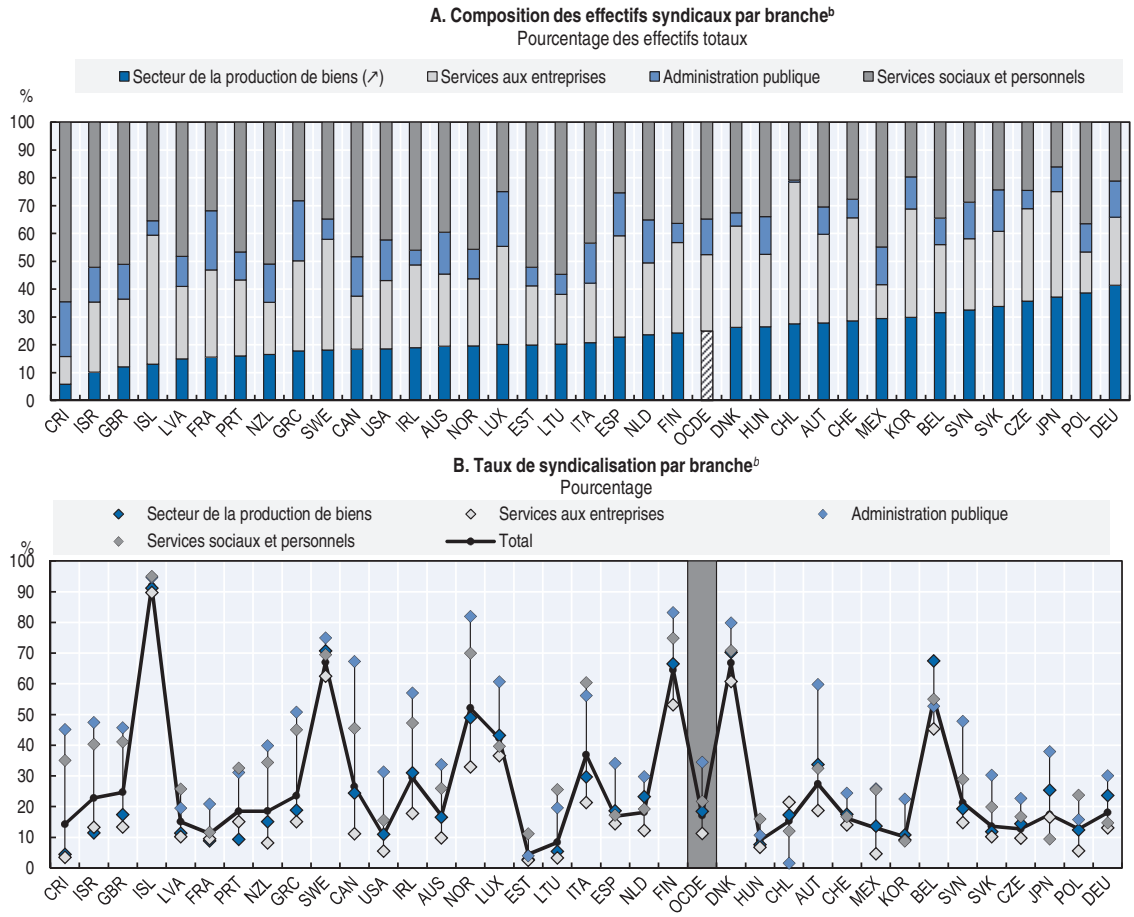
Note : Le taux de syndicalisation par durée de contrat figurant dans ce graphique a été ajusté en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque type de contrat dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 32 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, du Japon et des États-Unis). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, a Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, et la Suisse, et 2014 pour la Corée.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, les résultats du supplément du mois d'août de l'Economically Active Population Survey (EAPS) publiée par le Korean Labor Institute (KLI) pour la Corée, les résultats de l'enquête Survey of Working Life (SoWL) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, et l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594748

Graphique 4.A1.5. **Taux de syndicalisation par branche, 2015 ou dernière année disponible**[a]



Note : Le taux de syndicalisation par branche figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque branche dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 34 pays de l'OCDE présentés (à l'exception de la Turquie). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

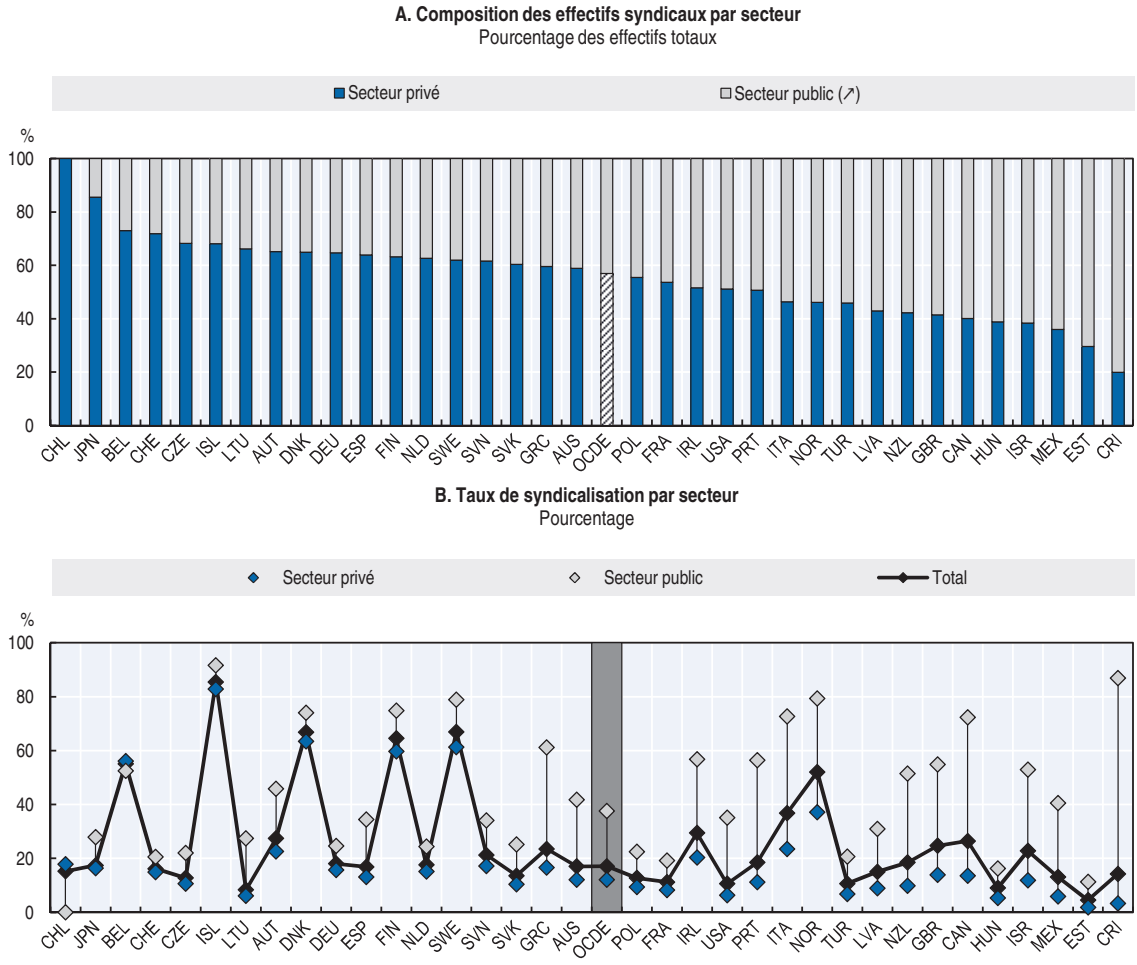
a) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce et la Lettonie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, a Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, la Slovénie, la République tchèque et la Suisse, et 2014 pour la Corée et la Nouvelle-Zélande.

b) Le « secteur de la production » de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les « services aux entreprises » font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; et les « autres services » font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie et la Suisse, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives publiées par l'Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo pour le Chili, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonie) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, les résultats du supplément du mois d'août de l'Economically Active Population Survey (EAPS) publiée par le Korean Labor Institute (KLI) pour la Corée, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594767

Graphique 4.A1.6. **Syndicalisation par secteur, 2015 ou dernière année disponible**[a]



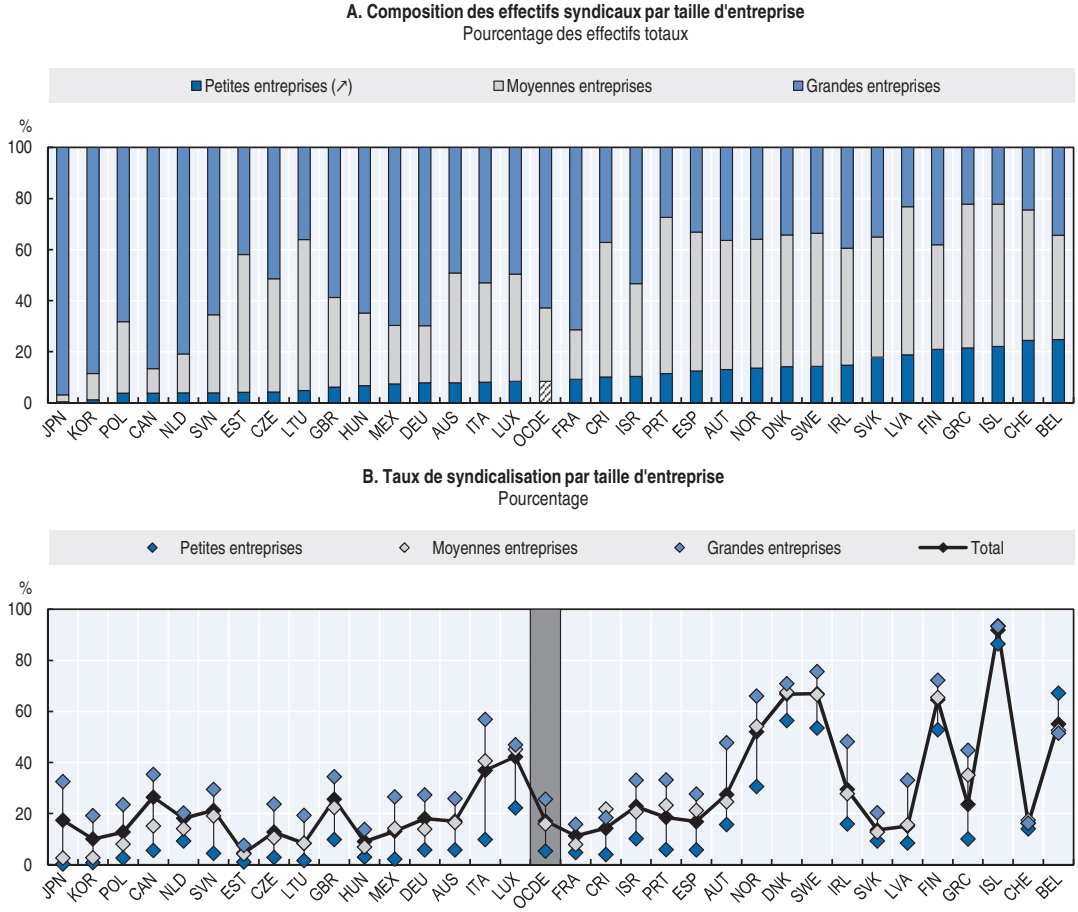
Note : Le taux de syndicalisation par secteur (public et privé) figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque secteur dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 33 pays de l'OCDE présentés à l'exception de la Corée et du Luxembourg). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

a) 2008 pour la Grèce, la Lettonie et la Turquie, 2011 pour l'Allemagne, 2012 pour l'Islande, Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la Slovénie, la République tchèque et la Suisse, et 2014 pour la Nouvelle-Zélande.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie, la Suisse et la Turquie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives publiées par l'Unidad de Análisis Estadístico, Dirección del Trabajo, pour le for Chili, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership pour l'Australie, les données administratives du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale pour le Costa Rica, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'édition 2013 de « Organization of wage and salary earners, the rate of organization, the member structure of trade unions » publiée par le ministère des Affaires économiques et de l'Emploi pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, les données administratives des syndicats et des travailleurs syndiqués pour la Nouvelle-Zélande (données fournies gracieusement par le Centre for Labour, Employment and Work, School of Management, Université Victoria de Wellington) pour la Nouvelle-Zélande, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède, l'Enquête sur les forces de travail (estimations du Department for Business, Innovation & Skills) pour le Royaume-Uni, et l'enquête Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594786

Graphique 4.A1.7. **Syndicalisation par taille de l'entreprise[a], 2015 ou dernière année disponible[b]**



Note : Le taux de syndicalisation par taille d'entreprise figurant dans ce graphique a été corrigé en fonction du taux de syndicalisation global présenté dans le graphique 4.2. en utilisant la part de chaque taille d'entreprise dans le total des effectifs syndicaux et le nombre total de salariés. La moyenne de l'OCDE est la moyenne pondérée des 31 pays de l'OCDE présentés (à l'exception du Chili, des États-Unis, de la Nouvelle-Zélande et de la Turquie). Les estimations fondées sur l'Enquête sociale européenne (en raison de la taille de l'échantillon ou des sous-catégories dans certains pays) peuvent être imprécises et sont reproduites uniquement pour illustrer des tendances communes dans les pays de l'OCDE et en voie d'adhésion.

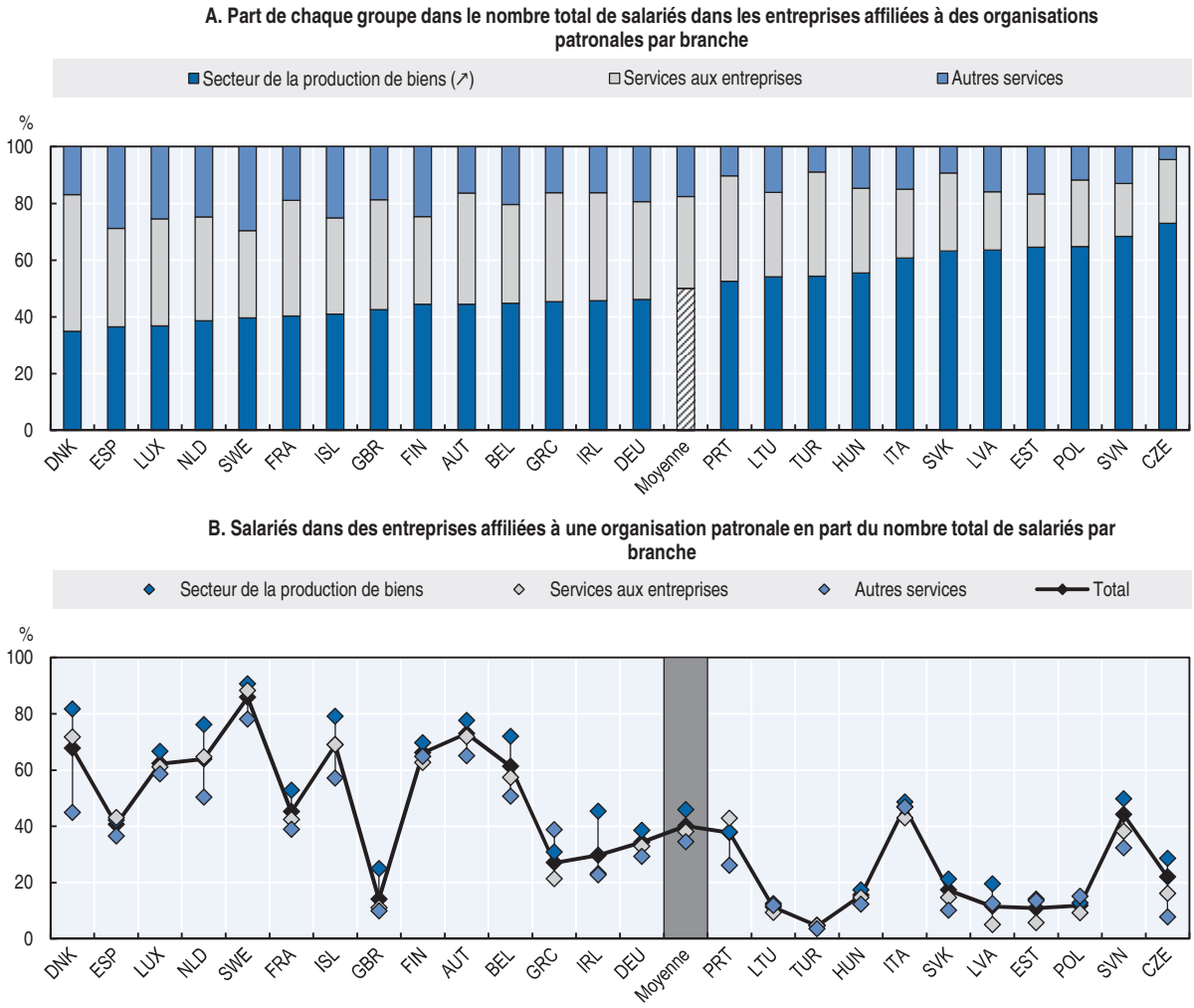
a) Les « petites entreprises », « moyennes entreprises », et « grandes entreprises » désignent, respectivement, les entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 99 salariés et de 100 salariés ou plus, sauf pour le Canada (respectivement, moins de 20 salariés, 20 à 99 salariés et 100 salariés ou plus), la France et la Hongrie (respectivement, moins de 11 salariés, 11 à 49 salariés et 50 salariés ou plus), la Finlande (respectivement, moins de 10 salariés, 10 à 49 salariés et 50 salariés ou plus), l'Allemagne (respectivement, moins de 20 salariés, 20 à 199 salariés et 200 salariés ou plus), le Japon (respectivement, moins de 30 salariés, 30 à 99 salariés et 100 salariés ou plus) et le Mexique (respectivement, moins de 11 salariés, 11 à 50 salariés et 51 salariés ou plus). Les statistiques font référence à la taille de l'unité locale en Australie, en Finlande, en Hongrie, en Islande, au Mexique et en Suède.

b) 2004 pour le Luxembourg, 2008 pour la Grèce et la Lettonie, 2011 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 2012 pour Israël, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la République slovaque, 2013 pour l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, la Lituanie, la Norvège, la Slovénie, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête sociale européenne (ESE) pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Suisse, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, l'Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) pour le Costa Rica, les Statistiques sur les ressources et conditions de vie (dispositif SRCV) pour la France, le panel socio-économique allemand (SOEP) pour l'Allemagne, l'étude Korea Labor & Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) pour le Mexique, les résultats nationaux fondés sur l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Estonia) pour l'Estonie, l'Enquête sur les forces de travail (fournie par Statistics Finland) pour la Finlande, les annexes de l'Enquête sur les forces de travail (fournie par l'Office central hongrois de statistiques) pour la Hongrie, l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Iceland) pour l'Islande, la Basic Survey on labor unions pour le Japon, l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas, l'Enquête sur les forces de travail (estimations fournies gracieusement par Forskningsstiftelsen Fafo) pour la Norvège et l'Enquête sur les forces de travail (données fournies par Statistics Sweden) pour la Suède.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594805

Graphique 4.A1.8. **Affiliation aux organisations patronales par branche[a], 2013**



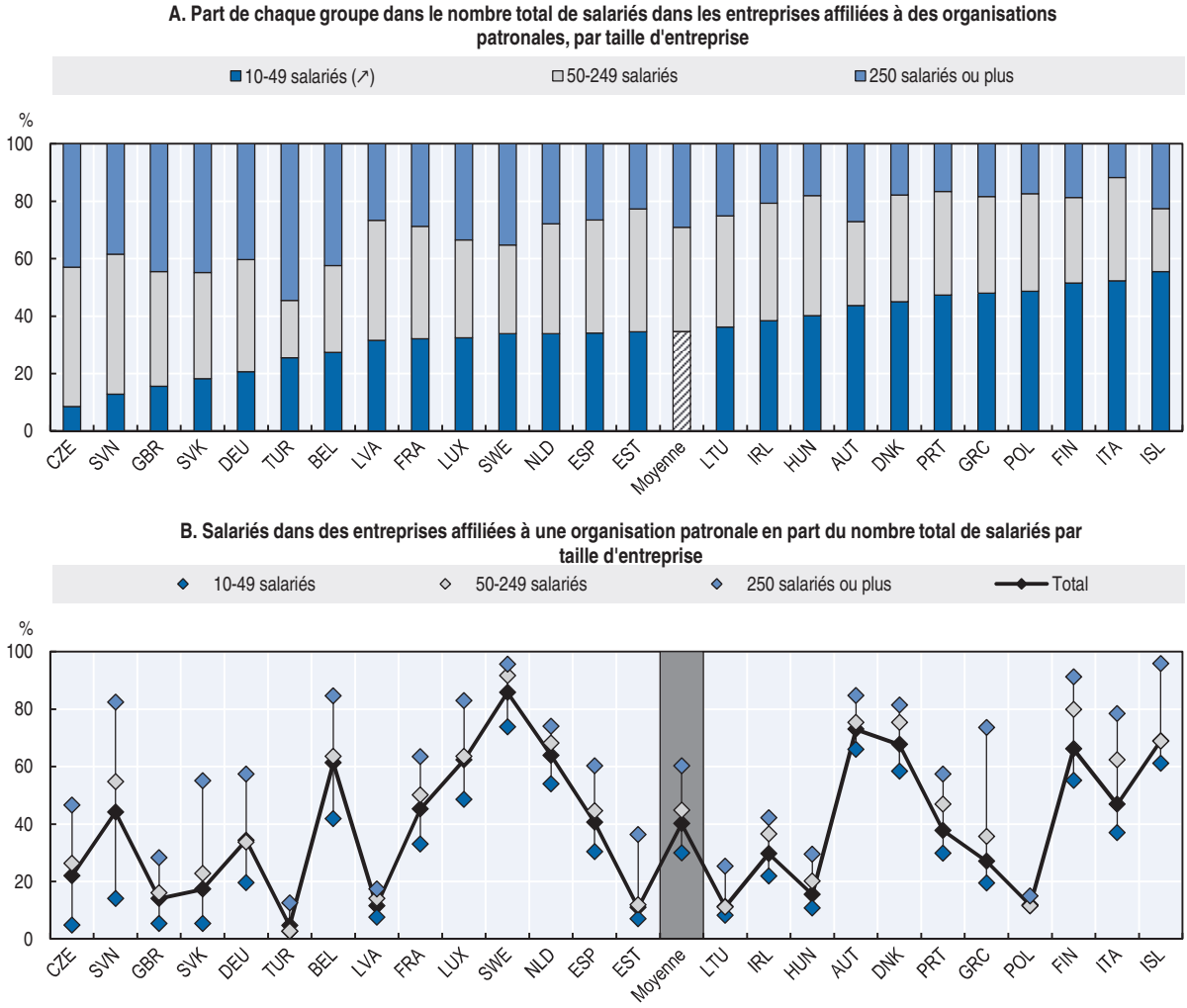
Note : Statistiques pour l'ensemble des établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans tous les secteurs économiques à l'exception de l'agriculture, des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et Suisse).

a) Le « secteur de la production » de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les « services aux entreprises » font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; et les « autres services » font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594824

Graphique 4.A1.9. **Affiliation aux organisations patronales par taille de l'entreprise, 2013**

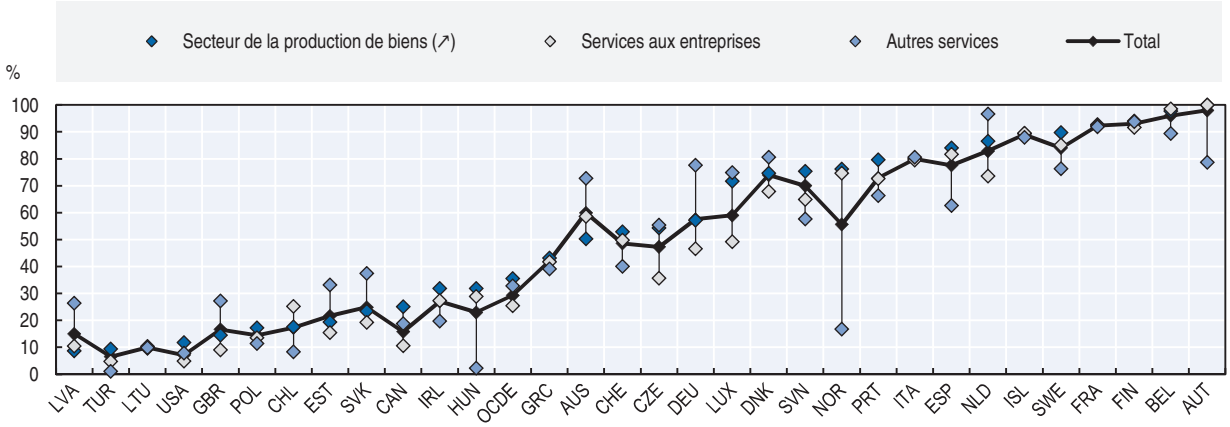


Note : Statistiques relatives à l'ensemble des établissements du secteur privé comptant 10 salariés ou plus dans tous les secteurs économiques, à l'exception de l'agriculture, les ménages employant du personnel et les activités des organisations extraterritoriales. Moyenne non pondérée de 24 pays de l'OCDE (sauf Australie, Canada, Chili, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, et Suisse).
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013).

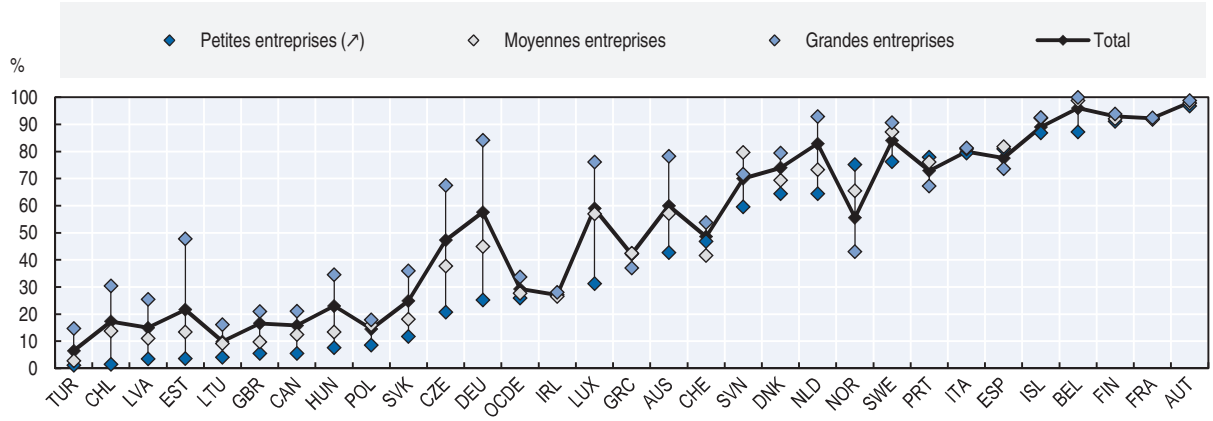
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594843

Graphique 4.A1.10. **Couverture conventionnelle par secteur et taille de l'entreprise, dernières années disponibles**[a]

A. Salariés couverts par une convention collective en part du nombre total de salariés par secteur[b]



B. Salariés couverts par une convention collective en part du nombre total de salariés par taille d'entreprise[c]



Note : Les statistiques se rapportent au secteur privé uniquement et à toutes les entreprises pour l'Australie et le Canada, à l'exception des entreprises de moins de 5 salariés pour le Chili, de moins de 10 salariés pour la Belgique, la Grèce l'Italie, la Slovénie et la Suède, et les entreprises de moins de 11 salariés pour les autres pays. OCDE correspond à la moyenne pondérée des 30 pays de l'OCDE présentés (sauf Corée, Israël, Japon, Mexique et Nouvelle-Zélande) dans la partie A et des 29 pays de l'OCDE présentés (hors pays cités précédemment et États-Unis) dans la partie B.

a) Statistiques fondées sur les données de 2013 pour la Belgique, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Slovénie et la Suède ; 2014 pour le Chili et tous les autres pays européens ; 2015 pour le Canada et les États-Unis ; et 2016 pour l'Australie.

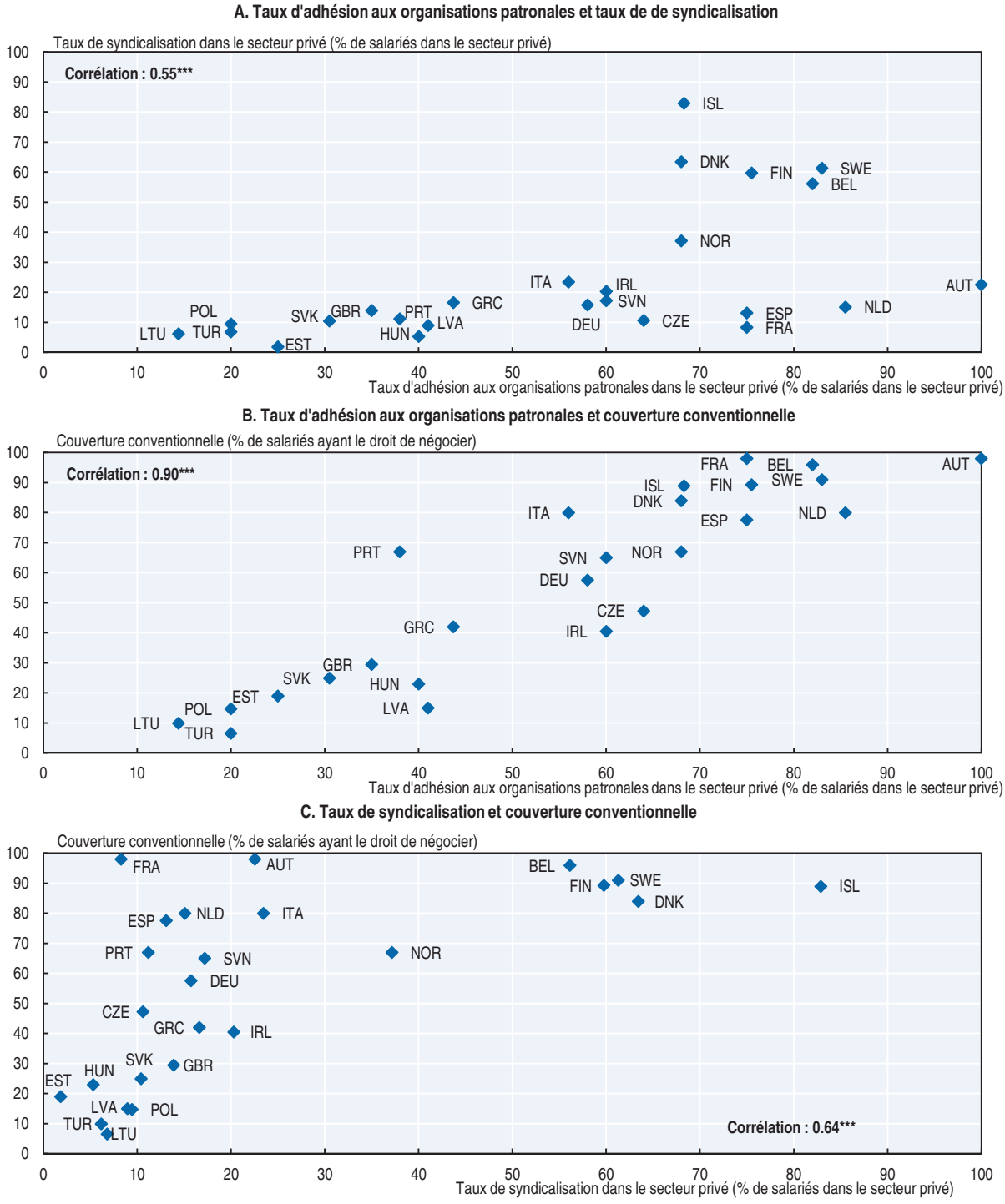
b) Le « secteur de la production » de biens fait référence au secteur manufacturier (y compris exploitation minière et services collectifs) et de la construction ; les « services aux entreprises » font référence au commerce et à l'accueil, aux transports et à la communication et aux services financiers et à l'immobilier ; et les « autres services » font référence aux services sociaux et personnels restants, à l'exception des ménages employant du personnel et des activités des organisations extraterritoriales.

c) Les « petites entreprises » désignent les entreprises de moins de 50 salariés pour l'Australie, de 1 à 9 salariés pour le Canada, de 10 à 49 salariés pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, L'islande, l'Italie, la Slovénie et la Suède, et de 11 à 49 salariés pour tous les autres pays. Les « moyennes entreprises » désignent les entreprises de 50 à 99 salariés pour l'Australie, de 10 à 99 salariés pour le Canada, de 50 à 199 salariés pour le Chili, et de 50 à 249 salariés pour tous les autres pays. Les « grandes entreprises » désignent les entreprises de 100 salariés ou plus pour l'Australie et le Canada, de 200 salariés ou plus pour le Chili, et de 250 salariés ou plus pour tous les autres pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Survey of Employee Earnings and Hours (EEH) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active pour le Canada, les données administratives pour le Chili, la troisième enquête Eurofound sur les entreprises en Europe (ECS 2013) pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Slovénie et la Suède, et l'enquête 2014 sur la structure des revenus (SES 2014) pour tous les autres pays européens, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594862

Graphique 4.A1.11. **Corrélation entre le taux d'adhésion aux organisations patronales et le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle**



* Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Voir graphique 4.3. (taux d'adhésion aux organisations patronales), graphiques 4.5. (couverture conventionnelle) et graphique 4.A1.6. en annexe (taux de syndicalisation dans le secteur privé).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933594881

Tableau 4.A1.1. **Corrélation entre la qualité des relations professionnelles et les résultats sur le marché du travail**

A. Coefficients de corrélation entre la confiance envers les syndicats et les résultats sur le marché du travail

	Échantillon	Corrélation
Taux de chômage	Toutes les années	-35%***
	Année 2000 ou la plus proche	-45%***
	Année 2005 ou la plus proche	-36%**
	Année 2010 ou la plus proche	-24%
Taux de chômage des jeunes	Toutes les années	-31%***
	Année 2000 ou la plus proche	-40%**
	Année 2005 ou la plus proche	-34%**
	Année 2010 ou la plus proche	-22%
Inégalités de revenu D9/D1	2010 ou année la plus récente	-46%***
	Toutes les années	-32%***
Inégalités de revenu D9/D5	2014 ou année la plus récente	-41%**
	Toutes les années	-25%**
Inégalités de revenu D5/D1	2014 ou année la plus récente	-25%
	Toutes les années	-30%***

B. Coefficients de corrélation entre la coopération dans les relations employeurs-employés et les résultats sur le marché du travail

	Échantillon	Corrélation
Taux de chômage	Toutes les années	-46%***
	Année 2007	-49%***
	Année 2011	-46%
	Année 2015	-45%
Taux de chômage des jeunes	Toutes les années	-52%
	Année 2007	-58%
	Année 2011	-51%
	Année 2015	-52%
Inégalités de revenu D9/D1	2014 ou année la plus récente	-25%
	Toutes les années	-31%
Inégalités de revenu D9/D5	2014 ou année la plus récente	-31%
	Toutes les années	-38%
Inégalités de revenu D5/D1	2014 ou année la plus récente	-5%
	Toutes les années	-10%

* Statistiquement significatif aux niveaux de 1, 5 et 10 %, respectivement.

Note : La « confiance envers les syndicats » (partie A) se rapporte au pourcentage de personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui font généralement confiance aux syndicats dans les pays européens, à l'exception de la Norvège et de la Suisse, et au pourcentage de personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui font très ou assez confiance aux syndicats dans tous les autres pays, la Norvège et la Suisse. La « coopération dans les relations employeurs-employés » se rapporte au score national moyen sur une échelle de 1 (« généralement conflictuelles » à 7 (« généralement coopératives ») à la question suivante : « Dans votre pays, comment caractériseriez-vous les relations employeurs-employés ? »

Source : Eurobaromètre et World Values Survey, *www.worldvaluesurvey.org/WVSOnline.jsp* (partie A) et The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2005-2014 Forum économique mondial (partie B) et Base de données sur l'emploi de l'OCDE, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm* pour les mesures sur l'emploi et les inégalités de revenus.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595109

Annexe statistique

Sources et définitions

Les tableaux de l'annexe statistique présentent les données disponibles pour les 35 pays membres de l'OCDE. Les données pour l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, la Colombie, le Costa Rica, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie et la Lituanie sont incluses dans les tableaux lorsqu'elles sont disponibles.

En général, les *tableaux A* à *K* et le *tableau M* présentent des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles, lorsqu'elles sont disponibles, basées sur les enquêtes sur la population active. Les données des *tableaux L, N, O, P* et *Q* sont issues d'une combinaison de sources d'enquêtes et de sources administratives. Les données présentées pour un certain nombre de pays européens dans les *tableaux B*, *C*, *D, H, I, J, K* et le *tableau M* sont basées sur les données de l'Enquête européenne sur les forces du travail (EU LFS) qui produit des séries plus cohérentes et comparables dans le temps que les données provenant des enquêtes nationales sur la population active.

Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : « Les données statistiques 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 aux données d'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 le premier graphique ainsi que dans les tableaux de l'annexe en ligne du chapitre 1 du présent volume.

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*) accessible à partir de la page web en ligne consacrée aux statistiques de l'emploi (*www.oecd.org/emploi/basededonnees*).

Cette base de données contient des données brutes et des statistiques dérivées. Elle contient aussi des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel, l'emploi à temps partiel involontaire, le travail temporaire, la durée du chômage et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, les personnes inactives attachées marginalement au marché du travail, etc. Les sous-ensembles de données comprennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées par les pays membres. La base de données sur l'emploi contient en outre des séries statistiques complémentaires sur

les heures travaillées, les salaires et les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries contiennent des données sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles ;
- Les salaires réels annuels moyens d'un salarié en équivalent temps complet ;
- La ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de salaire et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire ;
- Le salaire minimum légal : niveaux et rapport du salaire minimum au salaire médian ;
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail ;
- Les travailleurs syndiqués et les salariés ;
- Les indicateurs synthétiques sur la protection de l'emploi.

Signes conventionnels

.. Données non disponibles

() Les données sont basées sur un échantillon de faible taille.

| Rupture dans la série

– Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : Les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries des taux de chômage harmonisés.

Tableaux B à *K* et tableau M : 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 trimestriels* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), France (2002/03), Hongrie (2005/06, résultats mensuels), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007) et Turquie (2013/14).
- *Refonte de l'enquête* : Introduction d'une nouvelle enquête au Chili depuis avril 2010 (voir ci-dessous), Allemagne (2010/11), Hongrie (2002/03), Pologne (2004/05), Portugal (2010/11) et Turquie (2004/05, trimestrielle à mensuelle). En Israël (2011/12), passage d'une enquête trimestrielle à mensuelle et extension du champ de l'enquête de la population active civile à l'ensemble de la population active (incluant les conscrits et les forces armées permanentes). Au Mexique, introduction depuis 2005 d'une nouvelle enquête trimestrielle en continu (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* – ENOE) et d'un nouveau questionnaire. En Nouvelle-Zélande (2015/16), l'enquête inclut le personnel des armées.
- 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 la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE), une enquête trimestrielle en continu, à partir d'avril 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) et France (2002/03).
  - La durée de la recherche active d'un emploi : En Australie (2014/15) la durée du chômage a été remplacée par la durée de recherche d'emploi depuis juillet 2014. En Belgique (2010/11), la durée de la recherche active d'un emploi est passée d'une durée illimitée aux quatre dernières semaines y compris la semaine de référence de l'enquête. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi a été raccourcie des « deux derniers mois » à « quatre semaines précédant et incluant la semaine de référence l'enquête ».
  - Le critère de disponibilité pour commencer un emploi : En Suède (2004/05), le critère de disponibilité pour commencer un emploi est passé de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » pour se conformer avec la définition opérationnelle en place dans les autres pays de l'Union européenne. Au Chili, ce critère de durée pour la disponibilité pour commencer un emploi 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 avril 2010. Il a été fixé à deux semaines à partir de la fin de la semaine de référence.
  - Les personnes mises à pied sont considérées en emploi et non au chômage : Norvège (2005/06).
  - Autres changements ayant un impact limité : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- *Changements dans le questionnaire ayant 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), l'impact porte sur les statistiques de l'emploi et du chômage, tandis qu'en Norvège (2005/06) et en Suède (2004/05), l'impact porte sur les chiffres du chômage, et sur ceux de l'emploi en Nouvelle-Zélande (2015/16) avec l'inclusion du personnel de l'armée.
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires :* 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 l'enquête de 16 à 15 ans :* Islande (2008/09), Norvège (2005/06) et Suède (2006/07).
- *Changement dans la limite d'âge inférieure de 15 à 16 ans :* Italie (2007/08).
- En Norvège, depuis 2006, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge atteint durant la semaine de référence de l'enquête, au lieu de l'âge atteint au cours de l'année de référence auparavant.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation :* Mexique (2009/10) et Turquie (2006/07).
- Au Japon, les données de 2011 excluent trois préfectures (Iwate, Miyagi et Fukushima) en raison de la suspension temporaire de la conduite de l'enquête sur la population active suite au tremblement de terre du Grand Est du Japon.

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 Colombie, du Costa Rica et de la Lituanie 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	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Australie	9.6	8.5	6.3	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7
Autriche	..	4.2	3.9	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0
Belgique	6.4	9.7	6.9	8.4	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5	7.9
Canada	10.3	9.5	6.8	6.8	6.3	6.1	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9	7.0
Chili	8.2	7.3	9.7	9.2	7.8	7.1	7.8	9.7	8.2	7.1	6.4	5.9	6.4	6.2	6.5
Rép. tchèque	..	4.0	8.8	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0
Danemark	7.9	6.7	4.3	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.5	6.2	6.2
Estonie	..	..	14.5	8.0	5.9	4.6	5.5	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8
Finlande	6.6	15.4	9.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8
France	9.6	12.0	9.6	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1
Allemagne	5.5	8.3	8.0	11.3	10.3	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1
Grèce	..	..	11.2	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6	25.0	23.6
Hongrie	..	..	6.3	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7	6.8	5.1
Islande	..	..	..	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0
Irlande	14.8	12.3	4.3	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.5	7.9
Israël	..	6.9	8.8	9.0	8.4	7.3	6.1	7.5	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8
Italie	8.5	11.2	10.1	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7	11.9	11.7
Japon	2.1	3.2	4.7	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1
Corée	2.5	2.1	4.4	3.7	3.5	3.3	3.2	3.7	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7
Lettonie	..	..	14.3	10.1	7.0	6.1	7.7	17.6	19.5	16.2	15.0	11.9	10.9	9.9	9.6
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.7	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9	6.0
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	3.8	3.9	3.6	4.0	5.8	6.2	6.0	6.4	5.8	5.4	5.4	5.1
Norvège	5.5	4.9	3.2	4.5	3.4	2.5	2.6	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4	4.7
Pologne	..	..	16.1	17.9	14.0	9.6	7.0	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2
Portugal	4.2	7.2	5.1	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.5	14.1	12.7	11.2
Rép. slovaque	..	..	18.9	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.7
Slovénie	..	..	6.7	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0
Espagne	15.5	20.8	11.9	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7
Suède	3.1	8.8	5.6	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	7.0
Suisse	..	..	..	..	..	..	..	..	4.5	4.0	4.2	4.4	4.5	4.5	4.6
Turquie	..	..	..	9.2	8.8	8.8	9.7	12.6	10.7	8.8	8.2	8.7	10.0	10.3	10.9
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3	4.8
États-Unis	6.8	5.6	4.0	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9
OCDE[a]	..	..	6.2	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	8.0	8.0	7.9	7.4	6.8	6.3

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 35 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives de la 13e 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/fr/emploi/statistiquessurlemarchedutravail/44743435.pdf*.

a) Moyenne pondérée.

Source : OCDE (2017), *Principaux indicateurs économiques*, vol. 2017/5, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2017-5-fr*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595128

Tableau B. **Rapports emploi/population par groupe d'âge**

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	69.1	72.8	72.2	72.4	61.7	64.1	58.5	58.4	76.2	79.9	79.3	79.7	46.1	56.5	62.1	62.5
Autriche	68.3	69.9	71.1	71.5	52.8	53.8	51.3	51.0	82.5	82.9	83.5	83.6	28.3	36.0	46.3	49.2
Belgique	60.5	62.0	61.8	62.3	29.1	27.5	23.4	22.7	77.4	79.7	78.5	79.1	26.3	34.4	44.0	45.4
Canada	70.9	73.5	72.5	72.6	56.2	59.5	55.8	55.4	79.9	82.2	81.4	81.4	48.1	57.0	60.9	61.6
Chili[a]	54.5	57.6	62.4	62.2	29.0	29.0	30.2	29.2	65.6	70.1	74.9	74.8	47.7	54.8	64.5	63.8
Rép. tchèque	65.2	66.1	70.2	72.0	38.3	28.5	28.4	28.6	81.6	83.5	84.5	85.7	36.3	46.0	55.5	58.5
Danemark	76.3	77.0	73.5	74.9	66.0	65.3	55.4	58.2	84.2	86.1	82.1	82.5	55.7	58.9	64.7	67.8
Estonie	60.6	69.6	71.8	72.0	34.9	34.6	37.4	38.6	74.4	84.6	82.8	82.4	42.8	59.4	64.5	65.1
Finlande	67.5	70.5	68.7	69.2	42.9	46.4	42.4	43.3	80.9	83.3	79.9	79.9	42.3	55.0	60.0	61.4
France	61.1	64.3	64.3	64.6	23.2	31.2	28.4	28.2	78.3	82.1	79.9	80.3	34.3	38.2	48.8	49.9
Allemagne	65.6	69.0	74.0	74.7	47.2	45.9	45.3	45.8	79.3	80.3	83.7	84.0	37.6	51.3	66.2	68.6
Grèce	56.5	60.9	50.8	52.0	27.6	24.0	13.0	13.0	70.5	75.4	64.5	66.0	39.0	42.7	34.3	36.3
Hongrie	56.0	57.0	63.9	66.5	32.5	21.1	25.7	28.1	73.0	74.7	80.6	82.2	21.9	32.2	45.3	49.8
Islande[b]	84.6	85.7	84.2	86.3	68.2	74.3	72.6	77.1	90.6	89.4	87.8	89.6	84.2	84.9	84.5	84.4
Irlande	65.1	69.2	63.1	64.7	49.3	50.4	28.0	32.6	75.5	78.8	74.1	74.9	45.3	54.2	55.4	57.2
Israël[c]	62.1	64.5	68.3	68.6	48.1	46.4	44.4	44.3	71.3	74.0	78.7	79.2	46.5	57.1	66.2	66.5
Italie[b]	53.9	58.6	56.3	57.2	27.8	24.5	15.6	16.6	68.0	73.4	68.2	68.8	27.7	33.7	48.2	50.3
Japon	68.9	70.7	73.3	74.3	42.7	41.4	40.7	42.5	78.6	80.2	82.5	83.3	62.8	66.1	70.0	71.4
Corée	61.5	63.9	65.7	66.1	29.4	25.7	26.9	27.2	72.2	74.0	75.9	76.1	57.8	60.6	65.9	66.1
Lettonie	57.3	68.1	68.1	68.7	29.2	38.1	34.5	33.0	73.5	82.1	79.2	79.7	35.9	58.0	59.4	61.4
Luxembourg	62.7	64.2	66.1	65.6	31.8	22.5	29.1	25.7	78.2	81.9	82.6	82.5	(27.2)	(32.0)	(38.4)	(40.4)
Mexique	60.1	61.0	60.7	61.0	48.9	44.9	41.0	40.8	67.4	70.0	70.8	71.2	51.7	54.5	54.7	55.0
Pays-Bas	72.1	74.4	74.1	74.8	66.5	65.5	60.8	60.8	81.0	84.4	82.2	82.9	37.6	48.8	61.7	63.5
Nlle-Zélande	70.3	75.1	74.3	75.6	54.2	58.0	53.1	54.3	78.2	81.8	81.7	83.1	56.9	71.8	75.2	76.1
Norvège[b]	77.9	76.9	74.9	74.4	58.1	55.1	51.1	49.2	85.3	85.8	83.1	82.7	67.1	69.0	72.2	72.6
Pologne	55.0	57.0	62.9	64.5	24.5	25.8	26.0	28.4	70.9	74.9	79.5	80.3	28.4	29.7	44.3	46.2
Portugal	68.3	67.6	63.9	65.2	41.8	34.4	22.8	23.9	81.8	80.9	78.8	80.2	50.8	51.0	49.9	52.1
Rép. slovaque	56.8	60.7	62.7	64.9	29.0	27.6	23.3	25.2	74.7	78.0	78.1	80.0	21.3	35.7	46.9	49.0
Slovénie	62.8	67.8	65.2	65.8	32.8	37.6	29.6	28.6	82.6	85.3	82.9	83.5	22.7	33.5	36.6	38.5
Espagne[b]	57.4	66.8	58.7	60.5	36.3	43.0	20.0	20.5	68.4	77.1	69.4	71.5	37.0	44.5	46.9	49.1
Suède[b]	74.3	74.2	75.5	76.2	46.7	42.1	43.7	44.3	83.8	86.1	85.6	85.9	65.1	70.1	74.6	75.6
Suisse	78.3	78.6	79.2	79.6	65.0	62.6	61.6	62.5	85.4	86.1	86.3	86.3	63.3	67.2	70.3	71.5
Turquie	48.9	44.6	50.2	50.6	37.0	30.2	34.2	34.1	56.7	53.2	59.5	60.0	36.4	27.1	31.9	33.4
Royaume-Uni[b]	72.2	72.4	73.2	74.3	61.5	56.4	52.5	53.7	80.2	81.4	82.2	83.0	50.4	57.3	61.8	63.6
États-Unis[b]	74.1	71.8	68.7	69.4	59.7	53.1	48.6	49.4	81.5	79.9	77.2	77.9	57.8	61.8	61.5	61.8
OCDE[d]	65.4	66.5	66.3	67.0	45.3	43.4	40.5	41.1	75.9	77.0	76.5	77.1	47.8	53.5	58.1	59.2
Colombie[e]	60.3	60.2	67.6	67.2	41.4	38.0	45.0	43.8	71.0	72.0	78.6	78.3	52.0	51.9	62.5	62.8
Costa Rica	59.6	64.1	60.7	58.7	44.9	46.3	35.3	33.2	69.1	74.6	73.1	71.6	46.4	54.8	54.4	50.8
Lituanie	58.8	65.0	67.2	69.4	25.2	24.8	28.3	30.2	75.0	82.2	81.6	82.7	40.3	53.2	60.4	64.6
Brésil[e]	64.3	67.4	64.4	..	50.7	52.9	43.5	..	73.1	76.1	74.9	..	51.2	53.8	52.5	..
Chine[f]	79.3	..	75.1	..	61.9	..	53.7	..	88.0	..	85.8	..	59.2	..	59.0	..
Inde[f]	58.2	..	53.3	..	41.3	..	30.7	..	67.4	..	64.1	..	54.1	..	52.5	..
Indonésie[f]	..	62.4	64.6	..	..	39.1	37.9	..	..	72.1	75.1	..	..	67.6	66.7	..
Féd. de Russie	63.3	68.5	69.3	70.0	34.6	33.7	31.8	31.5	80.2	84.7	85.6	86.1	34.8	52.0	47.8	48.2
Afrique de Sud[e]	44.1	44.4	43.7	43.0	15.9	15.7	13.3	12.3	60.3	60.6	58.3	57.5	43.2	42.2	40.0	39.5

Tableau B. **Rapports emploi/population par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	76.9	79.5	77.5	77.5	62.6	65.0	58.2	58.0	85.6	88.1	86.2	86.5	57.6	65.7	69.3	68.4
Autriche	77.3	76.3	75.1	75.4	57.6	57.0	54.0	52.9	91.4	89.0	86.6	86.6	40.5	46.0	54.1	57.6
Belgique	69.5	68.7	65.5	66.5	32.8	29.9	25.0	24.0	87.3	87.0	82.5	83.8	36.4	42.9	48.9	50.7
Canada	76.2	77.0	75.6	75.4	56.7	59.2	54.4	54.1	85.8	86.2	85.3	85.0	57.4	63.5	66.0	66.4
Chili[a]	72.4	72.9	73.0	72.4	37.5	36.0	35.2	33.6	86.4	88.0	86.9	86.2	70.6	76.0	82.9	81.6
Rép. tchèque	73.6	74.8	77.9	79.3	42.8	32.8	33.1	33.8	89.3	91.7	91.9	92.7	51.7	59.6	65.5	68.2
Danemark	80.8	80.8	76.6	77.7	68.5	66.5	54.6	56.5	88.5	89.8	85.9	86.4	64.1	64.9	69.8	71.9
Estonie	64.1	73.2	75.4	75.6	40.8	39.1	41.4	41.1	75.8	89.4	87.5	87.6	51.0	58.1	63.1	63.5
Finlande	70.5	72.4	69.7	70.8	45.7	47.9	41.9	43.3	84.1	85.9	82.5	83.0	43.7	55.1	57.4	59.8
France	68.1	69.2	67.5	68.0	26.6	34.2	30.3	30.2	87.1	88.4	84.1	84.7	38.5	40.5	50.8	51.6
Allemagne	72.9	74.7	78.0	78.5	49.7	48.2	46.5	47.0	87.2	86.4	88.1	88.1	46.4	59.4	71.3	73.7
Grèce	71.5	74.2	59.3	61.0	32.7	29.1	15.2	14.7	88.5	90.1	73.7	76.0	55.2	59.1	44.9	46.2
Hongrie	62.7	63.7	70.3	73.0	36.0	24.4	28.1	31.5	79.2	81.6	86.8	88.2	32.8	40.1	54.4	59.7
Islande[b]	88.2	89.5	86.6	89.0	66.1	73.6	69.4	76.6	95.1	94.2	91.5	92.8	94.2	89.6	88.7	89.4
Irlande	76.3	77.5	68.7	69.9	53.4	53.2	29.1	32.9	88.4	87.9	80.5	81.0	63.6	68.1	65.1	65.8
Israël[c]	68.9	70.1	72.1	72.0	51.2	49.3	45.5	44.9	79.6	80.6	83.4	83.4	56.9	65.1	73.2	73.4
Italie[b]	68.2	70.6	65.5	66.5	33.2	29.4	18.6	19.2	84.9	87.4	78.6	79.3	40.9	45.0	59.3	61.7
Japon	80.9	81.7	81.8	82.5	42.5	41.3	40.4	42.0	93.4	92.8	92.1	92.5	78.4	81.5	82.4	83.5
Corée	73.1	74.7	75.7	75.8	24.6	20.5	22.9	23.4	88.0	87.3	88.0	87.8	68.5	74.7	79.1	79.0
Lettonie	61.1	72.7	69.9	70.0	34.3	43.8	37.1	34.0	74.4	86.0	81.2	81.4	48.1	64.3	60.1	61.3
Luxembourg	75.0	72.3	71.3	70.5	35.3	26.5	29.4	24.9	92.8	92.2	89.3	88.5	(37.9)	(35.6)	(43.0)	(47.7)
Mexique	82.8	80.8	78.3	78.6	64.7	58.5	53.4	53.1	93.8	92.7	90.8	91.1	78.1	78.3	75.8	75.8
Pays-Bas	81.2	81.1	79.0	79.6	67.9	66.9	59.9	59.6	91.4	91.4	87.5	88.1	49.7	60.0	71.1	72.8
Nlle-Zélande	77.8	82.0	79.6	80.7	56.2	60.3	55.0	56.5	87.0	90.0	88.9	89.8	67.9	80.7	80.5	81.7
Norvège[b]	81.7	79.7	76.6	75.8	61.0	54.0	50.0	48.1	88.8	89.2	85.3	84.5	73.1	73.9	75.6	75.7
Pologne	61.2	63.6	69.3	71.0	27.3	29.2	30.5	32.8	77.6	81.1	84.9	86.1	36.7	41.4	54.2	55.7
Portugal	76.3	73.6	66.9	68.3	47.3	38.5	24.1	25.5	90.0	87.2	81.8	83.0	62.2	58.7	55.9	58.5
Rép. slovaque	62.2	68.4	69.4	71.4	29.8	30.9	28.4	31.9	79.6	85.0	85.1	86.3	35.4	52.6	53.6	55.1
Slovénie	67.2	72.7	69.2	68.9	35.7	43.2	32.0	31.1	85.7	88.1	86.1	85.6	32.3	45.3	42.6	43.6
Espagne[b]	72.7	77.3	64.0	65.8	43.2	48.6	20.9	21.8	85.6	87.5	75.1	77.4	55.2	59.6	54.0	55.7
Suède[b]	76.3	76.5	77.0	77.5	47.9	41.9	42.2	42.9	85.9	89.0	87.9	88.0	67.7	73.1	77.0	77.6
Suisse	87.3	85.6	83.6	83.7	66.5	65.4	60.6	61.8	95.2	93.6	91.5	91.2	77.0	76.4	76.7	77.2
Turquie	71.7	66.8	69.8	70.0	49.7	41.5	45.2	44.9	85.0	80.7	83.1	83.1	51.9	40.5	46.4	49.1
Royaume-Uni[b]	78.9	78.7	77.9	79.1	64.0	57.9	52.2	53.3	87.4	88.3	88.0	89.2	59.7	66.0	68.5	69.3
États-Unis[b]	80.6	77.8	74.2	74.8	61.9	54.4	49.0	50.1	89.0	87.5	84.4	85.0	65.7	67.4	67.1	67.5
OCDE[d]	76.1	75.9	74.2	74.8	50.0	47.4	43.5	44.1	88.1	87.9	85.8	86.3	59.4	63.8	66.8	67.8
Colombie[e]	75.5	75.2	79.9	79.2	52.1	47.9	55.0	52.5	87.6	88.9	91.1	91.0	73.4	72.8	80.3	79.9
Costa Rica	80.1	81.4	73.9	72.8	58.6	58.3	42.6	41.9	92.5	94.1	88.2	88.0	74.3	79.3	73.9	69.8
Lituanie	60.1	68.2	68.0	70.0	28.3	29.4	30.8	32.5	73.8	84.2	81.8	82.6	49.9	60.7	62.4	66.8
Brésil[e]	78.2	79.7	75.7	..	62.0	63.0	51.8	..	88.1	89.0	86.7	..	68.1	70.1	68.5	..
Chine[f]	84.6	..	82.0	..	61.8	..	55.9	..	94.2	..	93.3	..	70.4	..	70.1	..
Inde[f]	81.1	..	78.5	..	57.2	..	44.3	..	93.8	..	95.2	..	78.7	..	80.4	..
Indonésie[f]	..	78.4	80.1	..	..	47.9	45.5	..	..	91.8	93.7	..	..	83.4	83.3	..
Féd. de Russie	67.6	72.0	74.4	75.2	38.2	36.6	35.4	35.2	82.7	87.0	89.4	89.8	46.8	63.9	58.4	59.0
Afrique de Sud[e]	50.7	52.2	49.9	49.2	18.0	18.8	15.8	15.0	69.4	71.3	66.1	65.1	55.0	55.3	48.1	47.2

Tableau B. **Rapports emploi/population par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	61.3	66.1	66.8	67.4	60.8	63.2	58.8	58.8	67.0	71.9	72.5	73.0	34.2	47.3	55.2	56.7
Autriche	59.4	63.5	67.1	67.7	48.1	50.6	48.7	49.0	73.6	76.7	80.3	80.6	16.8	26.5	38.8	41.1
Belgique	51.5	55.3	58.0	58.1	25.4	25.0	21.7	21.4	67.2	72.3	74.5	74.3	16.6	26.0	39.3	40.2
Canada	65.6	69.9	69.4	69.7	55.7	59.8	57.2	56.8	73.9	78.2	77.5	77.8	39.1	50.7	55.8	56.9
Chili[a]	36.8	42.3	51.9	52.0	20.2	21.7	24.4	24.1	45.0	52.3	63.4	63.8	26.6	35.1	47.3	47.0
Rép. tchèque	56.9	57.3	62.4	64.4	33.6	23.9	23.4	23.2	73.7	74.9	76.7	78.4	22.4	33.5	45.9	49.3
Danemark	71.6	73.2	70.4	72.0	63.3	64.0	56.2	60.0	79.8	82.3	78.3	78.5	46.6	52.9	59.6	63.6
Estonie	57.3	66.1	68.4	68.5	28.5	29.8	33.2	36.0	73.2	79.9	78.0	77.0	36.5	60.5	65.6	66.4
Finlande	64.5	68.5	67.7	67.6	39.9	44.7	42.9	43.3	77.6	80.7	77.3	76.7	40.9	54.8	62.6	63.0
France	54.3	59.6	61.1	61.4	19.8	28.1	26.4	26.3	69.6	76.1	75.9	75.9	30.3	36.0	47.0	48.3
Allemagne	58.1	63.2	69.9	70.8	44.6	43.5	44.0	44.5	71.2	74.0	79.2	79.8	29.0	43.4	61.2	63.6
Grèce	41.7	47.7	42.5	43.3	22.4	18.8	10.9	11.3	52.7	60.9	55.4	55.9	24.3	27.0	24.7	27.2
Hongrie	49.6	50.7	57.8	60.2	28.8	17.7	23.1	24.6	66.9	67.9	74.4	76.2	13.1	25.8	37.7	41.5
Islande[b]	81.0	81.7	81.8	83.4	70.5	75.0	76.0	77.7	86.0	84.1	84.1	86.4	74.4	80.0	80.3	79.3
Irlande	53.7	60.6	57.6	59.5	45.1	47.6	27.0	32.2	62.6	69.5	68.0	69.0	26.8	40.0	45.8	48.7
Israël[c]	55.5	59.0	64.6	65.2	44.8	43.4	43.3	43.6	63.5	67.7	74.3	75.1	36.8	49.3	59.7	60.0
Italie[b]	39.6	46.6	47.2	48.1	22.1	19.5	12.4	13.7	50.9	59.6	57.9	58.5	15.3	23.0	37.9	39.7
Japon	56.7	59.5	64.6	66.1	43.0	41.5	40.9	42.9	63.6	67.4	72.7	73.9	47.9	51.2	57.8	59.6
Corée	50.0	53.2	55.7	56.2	33.7	30.4	30.7	30.8	56.0	60.5	63.3	63.9	47.9	46.9	53.1	53.5
Lettonie	53.8	63.9	66.4	67.6	23.8	32.2	31.9	31.9	72.6	78.4	77.3	78.1	26.8	53.4	58.9	61.4
Luxembourg	50.0	56.1	60.8	60.4	28.3	18.4	28.8	26.5	63.0	71.7	75.7	76.4	(16.8)	(28.6)	(33.7)	(32.9)
Mexique	39.6	43.6	44.7	45.1	34.0	32.2	28.4	28.4	44.3	50.6	53.2	53.6	27.7	33.1	36.6	37.1
Pays-Bas	62.7	67.5	69.2	70.1	65.1	64.0	61.7	62.1	70.3	77.3	77.0	77.8	25.5	37.5	52.4	54.2
Nlle-Zélande	63.1	68.6	69.2	70.7	52.1	55.6	51.1	52.0	69.9	74.2	75.0	76.9	46.1	63.2	70.2	70.9
Norvège[b]	74.0	74.0	73.0	72.8	55.0	56.3	52.2	50.3	81.6	82.3	80.7	80.8	61.2	64.0	68.7	69.5
Pologne	48.9	50.6	56.6	58.1	21.8	22.4	21.3	23.7	64.3	68.8	73.9	74.5	21.4	19.4	35.5	37.6
Portugal	60.5	61.8	61.1	62.4	36.1	30.2	21.5	22.2	73.9	74.8	76.1	77.6	40.9	44.3	44.5	46.3
Rép. slovaque	51.5	53.0	55.9	58.3	28.2	24.1	18.0	18.2	69.8	71.0	70.9	73.5	9.8	21.2	41.0	43.5
Slovénie	58.4	62.6	61.0	62.6	29.7	31.4	27.1	26.1	79.3	82.4	79.5	81.2	13.8	22.2	30.5	33.4
Espagne[b]	42.0	56.0	53.4	55.1	29.0	37.2	19.2	19.2	51.0	66.3	63.7	65.6	20.1	30.2	40.2	42.8
Suède[b]	72.2	71.8	74.0	74.8	45.4	42.2	45.3	45.9	81.7	83.0	83.2	83.7	62.4	67.2	72.3	73.6
Suisse	69.3	71.6	74.7	75.4	63.4	59.7	62.6	63.2	75.6	78.5	80.9	81.3	50.1	58.1	63.9	65.8
Turquie	26.2	22.8	30.5	31.2	24.8	19.3	23.2	23.2	27.6	25.6	35.7	36.7	21.5	14.6	17.7	18.1
Royaume-Uni[b]	65.6	66.3	68.6	69.5	59.1	54.9	52.8	54.2	73.1	74.6	76.6	76.9	41.4	48.8	55.3	58.0
États-Unis[b]	67.8	65.9	63.4	64.0	57.4	51.8	48.2	48.8	74.2	72.5	70.3	71.1	50.6	56.6	56.4	56.5
OCDE[d]	55.0	57.2	58.6	59.4	40.6	39.4	37.3	37.9	63.8	66.3	67.4	68.1	36.8	43.7	50.0	51.1
Colombie[e]	46.0	46.0	56.0	55.7	30.8	28.2	35.1	35.0	55.4	56.3	66.8	66.1	32.9	33.4	47.1	48.1
Costa Rica	38.8	46.3	47.2	44.3	30.2	33.3	27.0	22.7	45.7	55.2	57.8	55.3	20.3	31.2	37.2	33.3
Lituanie	57.5	62.0	66.5	68.8	22.1	20.0	25.7	27.8	76.1	80.2	81.4	82.9	33.0	47.5	58.8	62.8
Brésil[e]	51.2	55.9	53.8	..	39.7	42.7	34.9	..	59.2	64.3	63.9	..	36.5	39.5	39.1	..
Chine[f]	73.8	..	68.0	..	62.1	..	51.5	..	81.6	..	78.0	..	47.1	..	47.8	..
Inde[f]	34.5	..	27.3	..	24.1	..	15.5	..	40.4	..	33.0	..	29.5	..	25.2	..
Indonésie[f]	..	46.3	49.0	..	..	30.0	30.1	..	..	52.8	56.5	..	..	50.3	49.6	..
Féd. de Russie	59.3	65.3	64.6	65.2	30.9	30.8	28.0	27.5	77.8	82.5	82.0	82.6	25.9	43.1	39.9	40.1
Afrique de Sud[e]	38.1	37.4	37.7	37.0	14.0	12.6	10.7	9.6	52.3	51.2	50.7	50.0	33.8	31.8	33.3	33.1

a) L'introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010 a provoqué une rupture de série entre 2009 et 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de 2009.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

d) Moyenne pondérée.

e) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

f) Les données pour 2015 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et *www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595147

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge**

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	73.8	76.2	76.9	76.9	70.2	70.8	67.3	66.9	80.3	82.7	83.4	83.4	48.2	58.1	64.9	65.2
Autriche	70.8	73.5	75.5	76.2	55.7	59.4	57.4	57.5	85.2	86.5	88.0	88.4	29.8	37.2	48.6	51.7
Belgique	65.1	67.1	67.6	67.6	35.3	33.9	30.0	28.5	82.4	85.3	85.1	85.1	27.1	35.9	46.6	48.1
Canada	76.2	78.3	78.0	78.1	64.4	67.0	64.2	63.7	84.8	86.6	86.4	86.5	50.9	60.0	64.8	65.8
Chili[a]	61.0	63.0	66.8	66.8	38.6	37.0	35.7	34.6	71.5	75.1	79.4	79.6	51.3	57.6	66.5	66.4
Rép. tchèque	71.6	69.8	74.0	75.0	46.1	31.9	32.5	32.0	88.4	87.8	88.6	88.9	38.2	48.2	58.0	60.8
Danemark	80.0	80.1	78.5	80.0	70.7	70.6	62.1	66.2	87.9	88.9	87.1	87.4	58.2	61.0	67.6	70.6
Estonie	71.1	73.0	76.6	77.4	44.8	38.4	42.8	44.3	86.6	88.3	87.7	87.6	48.3	61.6	68.6	70.8
Finlande	74.9	75.7	75.9	76.0	53.8	55.0	53.7	53.5	87.9	88.0	86.6	86.3	46.6	58.8	65.3	66.4
France	68.0	69.7	71.5	71.7	29.3	38.4	37.3	37.2	86.2	87.9	87.8	87.8	37.3	40.0	52.6	53.7
Allemagne	71.1	75.6	77.6	78.0	51.5	52.0	48.8	49.3	85.3	87.2	87.6	87.4	42.9	57.2	69.4	71.3
Grèce	63.8	66.5	67.8	68.2	39.0	31.0	26.0	24.6	78.1	81.8	85.4	85.5	40.5	44.2	41.6	44.9
Hongrie	59.9	61.6	68.6	70.1	37.2	25.7	31.0	32.3	77.3	80.1	85.8	86.1	22.6	33.7	48.1	52.1
Islande[b]	86.6	87.8	87.9	89.0	71.6	80.1	79.5	82.5	92.2	90.6	90.7	91.9	85.7	85.7	87.3	86.3
Irlande	68.2	72.7	70.1	70.9	53.6	56.2	36.1	40.2	78.7	82.1	81.4	81.3	46.5	55.5	60.1	61.1
Israël[c]	69.9	71.2	72.2	72.1	58.2	55.5	49.0	48.5	78.7	80.3	82.6	82.7	50.9	61.2	68.9	69.2
Italie[b]	60.3	62.4	64.0	64.9	39.5	30.8	26.2	26.6	74.3	77.5	76.8	77.5	29.0	34.5	51.1	53.4
Japon	72.5	73.6	75.9	76.9	47.0	44.9	43.0	44.8	81.9	83.3	85.4	86.0	66.5	68.4	72.2	73.6
Corée	64.4	66.2	68.3	68.7	33.0	28.2	30.1	30.5	75.2	76.4	78.5	78.8	59.5	62.0	67.8	68.0
Lettonie	67.0	72.6	75.7	76.3	37.4	42.6	41.3	39.4	85.5	87.1	87.6	87.8	39.8	60.7	65.5	67.6
Luxembourg	64.2	66.9	70.9	70.0	34.0	26.5	35.2	28.5	79.8	84.7	87.7	87.2	(27.6)	(32.7)	(40.3)	(40.4)
Mexique	61.7	63.4	63.6	63.6	51.5	48.4	44.8	44.2	68.6	72.0	73.5	73.7	52.4	55.6	56.1	56.1
Pays-Bas	74.3	77.1	79.6	79.7	70.8	70.4	68.5	68.2	83.1	86.8	87.1	86.9	38.5	50.8	67.1	68.4
Nlle-Zélande	75.0	78.1	79.0	79.9	62.7	64.5	62.2	62.6	82.0	84.0	85.4	86.5	59.7	72.9	78.1	78.6
Norvège[b]	80.7	78.9	78.4	78.2	64.7	59.4	56.7	55.3	87.6	87.5	86.6	86.4	68.0	69.7	73.4	74.1
Pologne	65.8	63.2	68.1	68.8	37.8	33.0	32.9	34.5	82.4	81.7	85.1	84.9	31.3	31.8	46.9	48.3
Portugal	71.2	73.9	73.4	73.7	45.7	41.3	33.5	33.2	84.8	87.7	88.8	89.1	52.5	54.6	57.0	58.5
Rép. slovaque	69.9	68.2	70.9	71.8	46.0	34.5	31.7	32.4	88.4	86.8	87.3	87.5	24.3	38.8	51.8	53.9
Slovénie	67.5	71.3	71.8	71.6	39.2	41.8	35.3	33.7	87.4	89.3	90.8	90.5	24.0	34.6	39.7	41.2
Espagne[b]	66.7	72.8	75.5	75.4	48.5	52.5	38.8	36.9	78.0	83.1	87.4	87.4	40.9	47.4	57.6	59.2
Suède[b]	79.0	79.1	81.7	82.0	52.9	52.1	54.9	54.7	88.2	90.0	90.9	90.9	69.3	73.0	78.9	79.8
Suisse	80.5	81.6	83.3	83.9	68.3	67.4	67.5	68.4	87.4	88.9	90.2	90.6	65.1	69.3	73.2	74.3
Turquie	52.4	49.8	56.1	57.0	42.5	37.7	42.0	42.4	59.6	58.2	65.5	66.5	37.2	28.3	34.2	35.6
Royaume-Uni[b]	76.4	76.5	77.6	78.2	69.7	65.7	62.0	61.9	83.9	84.5	85.8	86.1	52.7	59.2	64.0	66.0
États-Unis[b]	77.2	75.3	72.6	73.0	65.8	59.4	55.0	55.2	84.0	83.0	80.9	81.3	59.2	63.8	63.9	64.1
OCDE[d]	69.9	70.6	71.3	71.7	51.6	49.4	47.0	47.2	80.2	81.0	81.6	81.9	50.3	55.7	61.1	62.1
Colombie[e]	71.3	68.0	74.5	74.3	57.1	48.8	54.7	53.7	80.6	79.1	84.9	84.8	56.5	55.2	66.1	66.5
Costa Rica	62.8	67.2	67.3	65.0	50.4	51.9	45.9	43.2	71.4	76.8	78.9	77.2	47.7	56.0	57.2	53.3
Lituanie	70.5	67.9	74.1	75.5	36.2	27.1	33.8	35.3	88.8	85.6	89.3	89.3	45.4	55.3	66.2	70.0
Brésil[e]	71.1	73.5	71.4	..	61.8	63.6	56.6	..	78.5	81.1	80.8	..	53.4	55.4	54.5	..
Chine[f]	82.3	..	77.4	..	67.9	..	57.4	..	90.5	..	88.0	..	59.4	..	59.7	..
Inde[f]	60.9	..	55.4	..	45.9	..	34.4	..	69.4	..	65.6	..	55.0	..	53.2	..
Indonésie[f]	..	68.9	69.0	..	..	52.3	48.3	..	..	76.4	77.7	..	..	68.8	67.5	..
Féd. de Russie	70.9	72.9	73.4	74.1	43.6	39.4	37.9	37.6	88.3	89.2	89.9	90.5	37.5	53.7	49.6	50.0
Afrique de Sud[e]	59.1	57.2	58.5	58.7	31.5	29.3	26.6	26.4	76.5	74.5	75.6	75.8	47.2	44.8	43.8	43.4

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	82.3	83.0	82.7	82.3	71.9	71.8	67.9	67.3	90.2	90.8	90.3	90.2	60.9	67.7	72.8	71.9
Autriche	79.9	80.0	80.1	80.7	60.6	62.9	60.7	60.2	94.0	92.5	91.6	91.8	42.8	47.6	57.4	61.2
Belgique	73.7	73.6	72.2	72.3	38.7	36.1	32.8	30.7	91.8	92.5	89.9	90.4	37.5	44.4	52.2	53.6
Canada	81.9	82.4	81.8	81.8	65.8	67.4	64.1	63.5	91.0	91.1	90.9	90.9	60.7	67.0	70.7	71.4
Chili[a]	80.1	78.5	77.7	77.4	47.6	44.0	40.8	39.2	93.5	93.0	91.8	91.4	76.8	79.8	85.6	84.8
Rép. tchèque	79.4	78.1	81.4	82.2	51.3	36.7	37.4	37.5	94.9	95.0	95.4	95.4	54.5	62.4	68.3	70.9
Danemark	84.2	83.7	81.6	82.6	73.4	72.0	61.7	65.0	91.7	92.3	90.8	90.8	66.7	66.9	72.7	74.9
Estonie	76.3	77.5	80.4	81.7	52.1	44.3	47.5	48.1	89.2	93.2	92.4	93.3	60.0	62.4	67.7	70.2
Finlande	77.6	77.4	77.4	77.9	56.4	56.3	54.1	53.8	90.7	90.3	89.6	89.7	48.1	59.2	63.1	65.1
France	74.4	74.7	75.5	75.6	32.6	41.9	40.5	40.0	94.2	94.1	92.7	92.7	41.7	42.5	55.1	56.0
Allemagne	78.9	81.8	82.1	82.2	54.7	54.9	50.5	51.0	93.4	93.8	92.5	92.0	52.4	65.8	75.3	76.9
Grèce	77.4	78.4	75.9	76.2	41.7	34.4	27.7	26.4	94.4	94.6	93.1	93.2	57.3	60.9	54.9	57.3
Hongrie	67.5	68.6	75.3	76.9	41.8	29.5	34.4	36.1	84.4	87.2	92.0	92.4	34.1	42.1	57.8	62.4
Islande[b]	89.8	91.6	90.3	91.8	70.1	80.0	77.7	82.0	96.1	95.3	93.9	94.9	94.7	90.4	91.5	91.9
Irlande	80.0	81.6	77.6	77.7	57.8	59.6	38.3	41.5	92.3	91.7	89.8	89.2	65.2	69.8	71.5	71.5
Israël[c]	77.5	77.0	76.1	75.6	61.9	58.3	49.9	49.0	87.5	87.0	87.3	86.9	63.5	70.3	76.6	76.8
Italie[b]	74.3	74.3	74.1	74.8	44.6	36.0	30.4	30.2	90.6	91.0	87.7	88.2	42.7	46.2	63.3	65.9
Japon	85.2	85.2	85.0	85.4	47.4	45.1	43.0	44.6	97.1	96.3	95.5	95.5	84.1	84.9	85.6	86.4
Corée	77.1	77.6	78.6	78.9	28.4	23.1	25.9	26.3	92.2	90.5	91.1	91.1	71.3	76.8	81.8	81.7
Lettonie	72.3	77.9	78.9	78.8	43.4	49.2	45.2	43.3	87.8	91.6	90.6	90.2	53.9	67.6	68.0	69.4
Luxembourg	76.4	75.0	76.0	75.1	37.4	30.6	36.2	28.8	94.2	94.9	93.9	93.1	(38.6)	(36.4)	(45.5)	(47.7)
Mexique	84.7	83.8	82.0	81.8	67.7	62.6	57.9	57.2	95.2	95.2	94.2	94.2	79.3	80.2	78.1	77.8
Pays-Bas	83.2	83.8	84.6	84.4	71.6	71.4	67.5	67.2	93.2	93.5	92.1	91.7	50.9	62.6	77.6	78.2
Nlle-Zélande	83.1	84.9	84.2	85.0	65.8	67.1	64.4	64.9	91.1	92.1	92.2	92.9	71.9	81.9	83.5	84.3
Norvège[b]	84.8	81.8	80.5	80.3	67.5	58.6	56.3	55.1	91.4	90.9	89.1	88.9	74.4	74.7	76.9	77.8
Pologne	71.7	70.0	74.8	75.7	40.9	36.5	38.4	39.8	88.3	87.9	90.6	90.8	40.4	44.8	57.5	58.6
Portugal	78.9	79.2	76.7	77.2	50.5	44.7	34.2	35.0	92.5	92.9	91.7	91.9	64.5	63.2	65.0	67.0
Rép. slovaque	76.8	75.8	77.5	78.3	49.4	38.7	38.3	39.8	93.9	93.0	93.6	93.5	41.0	56.9	58.4	60.1
Slovénie	71.9	75.8	75.4	74.5	41.7	47.6	38.9	36.8	90.6	91.3	92.9	92.0	34.6	46.7	46.4	47.1
Espagne[b]	80.4	82.6	80.9	80.5	53.6	57.3	40.6	38.9	93.0	92.5	92.6	92.5	60.5	62.8	66.2	67.0
Suède[b]	81.5	81.4	83.5	83.9	54.4	51.5	53.6	54.0	90.7	92.9	93.3	93.3	72.6	76.4	82.0	82.6
Suisse	89.4	88.2	87.8	88.2	70.5	70.2	66.8	67.8	96.7	95.8	95.5	95.5	79.3	78.4	80.2	80.7
Turquie	76.9	74.4	77.0	77.6	57.6	51.6	54.2	54.3	89.5	88.1	90.4	90.8	53.4	42.9	50.3	53.0
Royaume-Uni[b]	84.1	83.3	82.8	83.4	73.6	68.7	63.1	62.7	91.9	91.7	91.7	92.3	63.2	68.8	71.1	72.5
États-Unis[b]	83.9	81.7	78.5	78.8	68.6	61.5	56.2	56.5	91.6	90.9	88.3	88.5	67.3	69.6	69.8	70.2
OCDE[d]	80.8	80.4	79.7	80.0	56.8	54.0	50.8	50.9	92.6	92.2	91.2	91.3	62.8	66.6	70.5	71.4
Colombie[e]	86.1	82.6	85.8	85.4	67.2	58.2	63.4	61.3	96.5	95.2	96.1	96.3	80.2	77.7	85.1	85.1
Costa Rica	83.8	84.2	80.4	79.2	64.7	63.6	53.3	51.7	95.2	95.7	93.4	93.4	76.3	80.9	78.0	73.8
Lituanie	74.3	71.3	75.8	77.1	41.6	31.6	36.7	38.7	89.7	87.7	90.4	90.2	57.9	63.3	69.8	73.6
Brésil[e]	84.7	84.9	82.4	..	72.6	72.3	64.0	..	93.0	92.8	92.1	..	71.1	72.3	71.1	..
Chine[f]	87.8	..	84.3	..	68.0	..	59.6	..	96.8	..	95.4	..	70.8	..	71.0	..
Inde[f]	84.9	..	81.4	..	63.6	..	49.5	..	96.7	..	97.3	..	80.0	..	81.4	..
Indonésie[f]	..	85.6	85.4	..	..	62.8	57.7	..	..	96.3	97.0	..	..	84.9	84.4	..
Féd. de Russie	75.9	76.9	79.1	79.8	47.5	42.7	41.9	41.8	91.4	92.0	94.0	94.4	50.6	66.3	61.0	61.7
Afrique de Sud[e]	66.0	64.3	65.1	65.4	33.9	32.0	29.5	29.3	85.6	84.0	83.5	83.6	60.6	59.1	53.6	53.2

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	65.3	69.4	71.2	71.6	68.5	69.7	66.7	66.4	70.5	74.8	76.6	76.8	35.3	48.6	57.3	58.8
Autriche	61.8	67.1	70.9	71.7	50.8	56.0	54.1	54.6	76.3	80.5	84.4	84.9	17.6	27.5	40.2	42.7
Belgique	56.4	60.4	63.0	62.9	31.8	31.6	27.1	26.2	72.7	78.0	80.2	79.8	17.1	27.5	41.2	42.8
Canada	70.4	74.2	74.2	74.4	62.9	66.5	64.4	64.0	78.5	82.1	82.0	82.2	41.4	53.3	59.0	60.3
Chili[a]	42.1	47.6	55.8	56.1	29.4	29.7	29.9	29.2	49.7	57.3	67.5	68.2	27.8	36.8	48.6	49.0
Rép. tchèque	63.7	61.5	66.5	67.6	40.6	26.9	27.4	26.2	81.8	80.3	81.4	82.1	23.7	35.2	48.3	51.2
Danemark	75.6	76.4	75.3	77.2	67.8	69.1	62.5	67.3	84.0	85.3	83.4	83.8	49.0	55.1	62.6	66.4
Estonie	66.3	68.8	72.9	73.1	37.1	32.1	37.7	40.2	84.1	83.4	82.8	81.6	39.4	61.0	69.4	71.3
Finlande	72.1	73.9	74.4	74.1	51.1	53.7	53.3	53.2	85.0	85.6	83.5	82.8	45.2	58.3	67.4	67.6
France	61.7	64.9	67.6	67.9	26.0	34.9	34.2	34.3	78.4	82.0	83.0	83.1	33.0	37.6	50.4	51.5
Allemagne	63.3	69.4	73.1	73.6	48.2	49.0	47.1	47.4	76.9	80.6	82.5	82.7	33.5	48.9	63.8	65.9
Grèce	50.5	54.8	59.9	60.4	36.2	27.5	24.3	22.9	62.0	69.2	77.7	77.7	25.4	28.2	29.5	33.6
Hongrie	52.6	54.9	62.2	63.5	32.5	21.8	27.5	28.2	70.5	73.2	79.6	79.8	13.3	26.9	39.9	43.5
Islande[b]	83.3	83.6	85.5	86.2	73.2	80.1	81.5	83.0	88.2	85.4	87.5	88.8	76.8	80.7	83.0	80.5
Irlande	56.3	63.5	62.8	64.1	49.2	52.7	33.8	38.8	65.1	72.2	73.4	73.7	27.6	40.8	48.8	50.9
Israël[c]	62.5	65.5	68.3	68.6	54.3	52.5	48.0	48.0	70.3	73.9	78.1	78.5	39.1	52.4	61.8	61.8
Italie[b]	46.3	50.6	54.1	55.2	34.3	25.4	21.7	22.8	57.9	64.1	65.9	66.8	16.1	23.4	39.6	41.7
Japon	59.6	61.9	66.7	68.1	46.6	44.7	43.1	44.9	66.5	70.1	75.2	76.3	49.7	52.5	59.2	61.0
Corée	52.0	54.8	57.9	58.4	37.0	32.7	34.1	34.4	57.8	62.0	65.4	66.0	48.8	47.6	54.2	54.7
Lettonie	62.1	67.8	72.8	74.0	31.2	35.8	37.1	35.4	83.3	82.8	84.6	85.5	29.2	55.7	63.5	66.1
Luxembourg	51.7	58.9	65.6	64.7	30.6	22.3	34.1	28.2	64.9	74.7	81.3	81.1	(16.8)	(29.1)	(35.0)	(32.9)
Mexique	41.0	45.4	46.8	47.0	36.3	35.1	31.6	31.2	45.4	52.3	55.2	55.5	28.0	33.4	37.2	37.5
Pays-Bas	65.2	70.4	74.7	75.0	70.0	69.4	69.4	69.2	72.7	79.9	82.1	82.2	25.9	38.9	56.7	58.5
Nlle-Zélande	67.2	71.5	74.1	74.9	59.5	61.9	59.9	60.0	73.4	76.5	79.1	80.5	47.8	64.1	73.0	73.2
Norvège[b]	76.5	75.9	76.2	75.9	61.8	60.3	57.2	55.5	83.5	84.0	83.9	83.9	61.6	64.6	69.8	70.4
Pologne	59.9	56.5	61.4	62.0	34.8	29.3	27.0	28.9	76.5	75.6	79.6	79.0	23.7	20.6	37.3	39.0
Portugal	63.8	68.7	70.3	70.5	40.9	37.8	32.8	31.3	77.3	82.7	86.0	86.6	42.0	47.0	49.9	51.0
Rép. slovaque	63.2	60.7	64.3	65.3	42.6	30.1	24.9	24.7	82.9	80.5	80.8	81.4	10.7	23.3	45.8	48.2
Slovénie	62.9	66.6	67.9	68.6	36.4	35.4	31.7	30.6	84.2	87.3	88.6	88.9	14.1	23.1	32.9	35.2
Espagne[b]	52.9	62.8	70.0	70.2	43.3	47.5	36.8	34.9	62.8	73.3	82.0	82.3	22.6	32.7	49.4	51.7
Suède[b]	76.4	76.8	79.9	80.2	51.2	52.6	56.3	55.4	85.6	87.1	88.3	88.4	65.9	69.6	75.7	76.9
Suisse	71.6	75.0	78.6	79.5	66.0	64.5	68.3	69.0	78.0	81.9	84.8	85.5	51.3	60.3	66.2	67.9
Turquie	28.0	25.7	35.0	36.2	28.1	24.4	29.8	30.4	28.9	28.0	40.3	42.0	21.6	14.8	18.3	18.6
Royaume-Uni[b]	68.9	69.8	72.5	73.0	65.7	62.7	60.9	61.1	76.2	77.5	80.0	80.1	42.5	49.9	57.1	59.7
États-Unis[b]	70.7	69.1	66.9	67.3	63.0	57.2	53.8	53.8	76.7	75.4	73.7	74.3	51.9	58.3	58.5	58.4
OCDE[d]	59.2	60.9	63.0	63.6	46.3	44.7	43.1	43.3	68.0	70.1	72.1	72.6	38.6	45.4	52.2	53.3
Colombie[e]	57.4	54.2	63.7	63.6	47.2	39.5	46.0	46.0	65.7	64.2	74.3	73.9	35.3	35.2	49.7	50.4
Costa Rica	41.6	49.7	53.9	50.4	35.2	39.2	37.5	32.9	47.7	57.8	64.2	61.1	21.0	31.9	38.9	34.5
Lituanie	67.1	64.9	72.5	73.9	30.5	22.3	30.8	31.9	87.9	83.6	88.2	88.5	35.9	49.2	63.3	67.2
Brésil[e]	58.3	62.8	61.1	..	51.2	54.7	48.8	..	65.1	70.2	70.3	..	37.9	40.6	40.5	..
Chine[f]	76.7	..	70.3	..	67.8	..	55.1	..	84.0	..	80.4	..	47.2	..	48.3	..
Inde[f]	36.0	..	28.5	..	26.9	..	17.5	..	41.5	..	34.0	..	30.0	..	25.6	..
Indonésie[f]	..	52.1	52.5	..	..	41.3	38.6	..	..	56.8	58.4	..	..	51.3	50.1	..
Féd. de Russie	66.2	69.2	68.2	68.9	39.7	36.0	33.7	33.2	85.3	86.6	85.9	86.7	27.8	44.2	41.2	41.3
Afrique de Sud[e]	52.9	50.8	52.1	52.2	29.3	26.6	23.8	23.6	68.6	66.2	67.8	68.0	36.4	33.3	35.8	35.3

a) L'introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010 a provoqué une rupture de série entre 2009 et 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de 2009.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

d) Moyenne pondérée.

e) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

f) Les données pour 2015 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et *www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595166

Tableau D. **Taux de chômage par groupe d'âge**

En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	6.4	4.4	6.2	5.9	12.1	9.4	13.1	12.7	5.0	3.4	4.9	4.5	4.5	2.7	4.3	4.3
Autriche	3.5	4.9	5.8	6.1	5.1	9.4	10.6	11.2	3.1	4.2	5.2	5.4	5.2	3.4	4.7	5.0
Belgique	7.0	7.5	8.6	7.9	17.5	18.8	22.1	20.1	6.1	6.6	7.7	7.1	3.0	4.2	5.6	5.7
Canada	6.9	6.1	7.0	7.1	12.7	11.2	13.2	13.1	5.8	5.1	5.8	6.0	5.5	5.1	6.1	6.4
Chili[a]	10.7	8.7	6.5	6.8	25.0	21.6	15.5	15.6	8.2	6.6	5.7	6.0	7.0	4.7	3.1	3.9
Rép. tchèque	8.8	5.4	5.1	4.0	17.0	10.7	12.6	10.5	7.7	4.9	4.6	3.5	5.2	4.6	4.4	3.8
Danemark	4.6	3.8	6.3	6.3	6.7	7.5	10.8	12.0	4.2	3.1	5.7	5.5	4.4	3.4	4.4	4.0
Estonie	14.8	4.7	6.3	6.9	22.2	9.9	12.6	12.8	14.0	4.2	5.5	5.9	11.5	3.6	6.0	8.1
Finlande	9.8	6.9	9.5	8.9	20.3	15.7	21.1	19.1	8.0	5.3	7.7	7.4	9.4	6.5	8.0	7.5
France	10.1	7.7	10.1	9.8	20.7	18.8	24.0	24.1	9.2	6.6	8.9	8.6	7.9	4.4	7.2	7.1
Allemagne	7.8	8.7	4.7	4.2	8.4	11.7	7.2	7.0	7.0	8.0	4.4	3.9	12.3	10.3	4.7	3.9
Grèce	11.6	8.5	25.1	23.7	29.2	22.7	49.8	47.3	9.7	7.8	24.4	22.8	3.9	3.4	17.5	19.2
Hongrie	6.4	7.5	6.8	5.1	12.7	18.0	17.3	12.9	5.7	6.9	6.0	4.5	3.0	4.4	5.8	4.4
Islande[b]	2.3	2.3	4.2	3.1	4.7	7.2	8.7	6.5	1.7	1.3	3.2	2.5	1.7	0.9	3.2	2.2
Irlande	4.7	4.9	10.0	8.7	7.9	10.3	22.4	19.0	4.0	4.0	9.0	7.9	2.6	2.3	7.8	6.5
Israël[c]	11.2	9.4	5.3	4.9	17.3	16.3	9.3	8.6	9.4	7.8	4.7	4.2	8.7	6.8	3.9	3.8
Italie[b]	10.6	6.2	12.1	11.9	29.7	20.4	40.3	37.8	8.5	5.3	11.2	11.1	4.5	2.4	5.5	5.7
Japon	5.0	4.1	3.5	3.3	9.2	7.7	5.5	5.1	4.1	3.7	3.4	3.1	5.6	3.4	3.1	2.9
Corée	4.6	3.4	3.7	3.8	10.8	8.8	10.5	10.7	4.0	3.1	3.3	3.4	2.9	2.2	2.8	2.8
Lettonie	14.5	6.2	10.1	9.9	22.1	10.6	16.3	16.4	14.0	5.7	9.5	9.3	9.6	4.5	9.3	9.2
Luxembourg	2.4	4.1	6.7	6.3	6.4	15.2	17.3	10.0	2.0	3.4	5.8	5.3	(1.4)	(2.1)	(4.7)	-
Mexique	2.6	3.8	4.5	4.0	5.1	7.2	8.6	7.7	1.8	2.9	3.7	3.4	1.4	1.9	2.4	2.1
Pays-Bas	3.1	3.6	6.9	6.1	6.1	7.0	11.3	10.8	2.5	2.8	5.6	4.6	2.1	4.0	8.1	7.2
Nlle-Zélande	6.2	3.8	6.0	5.3	13.5	10.1	14.7	13.2	4.7	2.6	4.4	3.9	4.7	1.4	3.7	3.1
Norvège[b]	3.5	2.6	4.5	4.9	10.2	7.3	10.0	11.0	2.6	1.9	4.1	4.4	1.3	1.0	1.7	2.0
Pologne	16.4	9.7	7.6	6.2	35.2	21.7	20.8	17.7	13.9	8.4	6.6	5.4	9.4	6.8	5.4	4.4
Portugal	4.2	8.5	12.9	11.5	8.6	16.7	32.0	28.0	3.5	7.7	11.2	10.0	3.2	6.5	12.5	11.0
Rép. slovaque	18.8	11.0	11.5	9.7	37.0	20.1	26.4	22.2	15.5	10.1	10.5	8.6	12.3	8.1	9.3	9.0
Slovénie	6.9	5.0	9.1	8.1	16.3	10.1	16.3	15.2	5.6	4.5	8.7	7.7	5.3	3.3	7.8	6.5
Espagne[b]	13.9	8.3	22.2	19.7	25.3	18.1	48.3	44.4	12.3	7.2	20.6	18.2	9.4	6.0	18.6	17.0
Suède[b]	5.9	6.2	7.6	7.1	11.7	19.2	20.3	18.9	4.9	4.4	5.8	5.5	6.1	3.9	5.3	5.3
Suisse	2.7	3.7	4.9	5.1	4.8	7.1	8.8	8.6	2.3	3.1	4.4	4.7	2.7	3.1	4.0	3.8
Turquie	6.7	10.5	10.5	11.1	13.1	20.0	18.5	19.6	4.9	8.5	9.1	9.7	2.1	4.3	6.7	6.2
Royaume-Uni[b]	5.5	5.3	5.7	5.0	11.7	14.2	15.4	13.2	4.4	3.8	4.2	3.7	4.4	3.3	3.5	3.6
États-Unis[b]	4.0	4.7	5.4	4.9	9.3	10.5	11.6	10.4	3.1	3.7	4.5	4.2	2.5	3.1	3.8	3.6
OCDE[d]	6.4	5.8	7.0	6.5	12.2	12.1	13.9	12.9	5.4	4.9	6.2	5.8	5.0	4.0	4.9	4.6
Colombie[e]	15.4	11.5	9.2	9.5	27.9	22.2	17.7	18.4	11.9	9.0	7.4	7.7	7.9	5.9	5.5	5.5
Costa Rica	5.2	4.6	9.8	9.7	11.0	10.8	23.0	23.1	3.2	2.8	7.3	7.2	2.8	2.0	4.9	4.7
Lituanie	16.7	4.3	9.3	8.1	30.2	8.4	16.3	14.5	15.6	4.0	8.6	7.4	11.2	3.7	8.7	7.7
Brésil[e]	9.6	8.3	9.8	..	17.9	16.8	23.1	..	6.9	6.1	7.3	..	4.1	2.9	3.6	..
Chine[f]	3.7	..	2.9	..	8.8	..	6.4	..	2.8	..	2.5	..	0.4	..	1.2	..
Inde[f]	4.4	..	3.7	..	10.1	..	10.7	..	2.9	..	2.3	..	1.6	..	1.4	..
Indonésie[f]	..	9.5	6.4	..	..	25.1	21.6	..	..	5.6	3.3	..	..	1.8	1.3	..
Féd. de Russie	10.7	6.1	5.6	5.6	20.7	14.4	16.0	16.3	9.2	5.1	4.8	4.8	7.3	3.1	3.7	3.7
Afrique de Sud[e]	25.4	22.3	25.3	26.7	49.6	46.5	50.1	53.3	21.2	18.6	22.8	24.1	8.4	5.6	8.7	9.0

Tableau D. **Taux de chômage par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population active des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	6.6	4.1	6.2	5.8	12.9	9.5	14.3	13.9	5.1	3.0	4.6	4.1	5.3	2.8	4.8	4.8
Autriche	3.3	4.6	6.2	6.6	5.0	9.3	11.1	12.1	2.8	3.8	5.5	5.7	5.4	3.4	5.7	5.9
Belgique	5.8	6.7	9.2	8.1	15.3	17.1	23.8	21.7	4.9	5.9	8.2	7.3	3.0	3.6	6.3	5.4
Canada	7.0	6.5	7.6	7.8	13.8	12.3	15.0	14.8	5.7	5.3	6.2	6.5	5.5	5.2	6.6	7.0
Chili[a]	9.7	7.2	6.1	6.4	21.2	18.2	13.8	14.4	7.6	5.4	5.3	5.7	8.0	4.8	3.2	3.8
Rép. tchèque	7.4	4.3	4.3	3.4	16.7	10.6	11.3	9.9	6.0	3.5	3.7	2.8	5.0	4.5	4.0	3.8
Danemark	4.1	3.5	6.1	6.0	6.8	7.6	11.6	13.1	3.5	2.7	5.4	4.8	3.9	3.0	4.0	4.0
Estonie	16.0	5.5	6.3	7.5	21.7	11.8	12.9	14.6	15.0	4.2	5.3	6.2	15.0	6.9	6.9	9.5
Finlande	9.1	6.5	10.0	9.2	18.9	14.8	22.5	19.6	7.2	4.8	7.9	7.5	9.3	6.9	9.1	8.2
France	8.5	7.3	10.6	10.1	18.4	18.3	25.1	24.6	7.5	6.1	9.2	8.6	7.6	4.7	7.8	7.9
Allemagne	7.6	8.6	5.1	4.5	9.2	12.2	7.9	7.8	6.6	7.8	4.7	4.2	11.5	9.7	5.2	4.1
Grèce	7.6	5.3	21.9	19.9	21.6	15.5	45.2	44.3	6.2	4.7	20.9	18.4	3.7	2.9	18.1	19.3
Hongrie	7.1	7.2	6.6	5.2	13.8	17.4	18.3	12.9	6.2	6.5	5.6	4.5	3.7	4.8	6.0	4.3
Islande[b]	1.8	2.3	4.1	3.1	5.7	8.0	10.7	6.6	1.1	1.2	2.6	2.2	0.5	0.9	3.2	2.8
Irlande	4.7	5.0	11.4	10.1	7.6	10.7	24.2	20.6	4.2	4.2	10.4	9.1	2.5	2.4	9.0	8.1
Israël[c]	11.1	9.0	5.2	4.8	17.3	15.3	8.9	8.2	9.1	7.4	4.5	4.0	10.4	7.4	4.4	4.5
Italie[b]	8.2	5.0	11.6	11.1	25.4	18.4	38.8	36.5	6.3	4.0	10.4	10.1	4.4	2.6	6.4	6.4
Japon	5.1	4.1	3.7	3.4	10.4	8.3	5.9	5.7	3.9	3.6	3.5	3.2	6.8	4.1	3.7	3.4
Corée	5.1	3.8	3.8	3.9	13.5	11.4	11.3	11.0	4.5	3.6	3.3	3.6	3.9	2.7	3.3	3.2
Lettonie	15.5	6.7	11.4	11.2	20.9	11.0	18.0	21.4	15.3	6.1	10.4	9.8	10.7	4.9	11.6	11.8
Luxembourg	1.8	3.6	6.2	6.0	5.7	13.5	18.9	13.6	1.4	2.8	5.0	5.0	(2.0)	(2.3)	(5.4)	-
Mexique	2.3	3.5	4.4	4.0	4.4	6.6	7.8	7.2	1.5	2.7	3.7	3.3	1.5	2.4	3.0	2.5
Pays-Bas	2.5	3.2	6.6	5.6	5.3	6.3	11.3	11.4	1.9	2.3	5.0	4.0	2.5	4.2	8.4	7.0
Nlle-Zélande	6.4	3.5	5.5	5.0	14.5	10.0	14.6	13.1	4.6	2.2	3.6	3.4	5.5	1.5	3.6	3.2
Norvège[b]	3.6	2.6	4.8	5.6	9.5	7.9	11.1	12.6	2.9	1.9	4.3	5.0	1.8	1.1	1.8	2.7
Pologne	14.6	9.1	7.4	6.2	33.3	20.0	20.7	17.4	12.1	7.8	6.2	5.1	9.1	7.4	5.9	5.1
Portugal	3.3	7.0	12.8	11.5	6.3	13.8	29.6	27.2	2.7	6.1	10.8	9.7	3.6	7.1	14.0	12.6
Rép. slovaque	19.0	9.8	10.4	8.8	39.7	20.3	25.8	19.8	15.2	8.6	9.1	7.7	13.5	7.7	8.2	8.4
Slovénie	6.6	4.1	8.2	7.6	14.6	9.4	17.7	15.6	5.4	3.4	7.3	6.9	6.6	3.0	8.1	7.5
Espagne[b]	9.6	6.5	20.9	18.2	19.4	15.2	48.6	44.0	8.0	5.5	18.9	16.3	8.6	5.0	18.5	16.9
Suède[b]	6.3	6.0	7.8	7.5	12.1	18.6	21.2	20.5	5.3	4.1	5.8	5.6	6.8	4.3	6.0	6.1
Suisse	2.3	3.0	4.8	5.0	5.6	6.8	9.2	8.8	1.6	2.3	4.1	4.5	3.0	2.6	4.4	4.3
Turquie	6.8	10.2	9.4	9.8	13.7	19.6	16.5	17.4	5.0	8.5	8.1	8.5	2.9	5.4	7.9	7.3
Royaume-Uni[b]	6.1	5.6	5.9	5.1	13.2	15.8	17.3	14.9	4.8	3.7	4.1	3.4	5.5	4.1	3.7	4.3
États-Unis[b]	3.9	4.8	5.5	5.0	9.7	11.6	12.8	11.5	2.9	3.7	4.4	4.0	2.4	3.2	3.9	3.8
OCDE[d]	5.9	5.6	6.9	6.4	12.0	12.3	14.3	13.3	4.8	4.6	6.0	5.6	5.4	4.2	5.3	5.0
Colombie[e]	12.3	8.9	6.9	7.3	22.5	17.8	13.2	14.3	9.2	6.6	5.2	5.4	8.5	6.3	5.6	6.2
Costa Rica	4.4	3.3	8.1	8.1	9.3	8.3	20.0	18.9	2.8	1.7	5.6	5.8	2.6	2.0	5.2	5.4
Lituanie	19.1	4.3	10.3	9.3	32.1	7.0	16.0	15.9	17.7	3.9	9.5	8.4	13.7	4.1	10.6	9.2
Brésil[e]	7.7	6.1	8.1	..	14.7	12.9	19.1	..	5.3	4.2	5.9	..	4.3	3.0	3.6	..
Chine[f]	3.6	..	2.7	..	9.2	..	6.3	..	2.7	..	2.2	..	0.6	..	1.4	..
Inde[f]	4.5	..	3.5	..	10.1	..	10.4	..	2.9	..	2.1	..	1.6	..	1.2	..
Indonésie[f]	..	8.4	6.3	..	..	23.8	21.2	..	..	4.7	3.3	..	..	1.8	1.3	..
Féd. de Russie	10.9	6.4	5.9	5.8	19.5	14.5	15.3	15.7	9.6	5.4	5.0	4.9	7.5	3.5	4.3	4.4
Afrique de Sud[e]	23.1	18.8	23.4	24.7	47.1	41.1	46.3	48.6	18.9	15.1	20.8	22.1	9.3	6.4	10.1	11.3

Tableau D. **Taux de chômage par groupe d'âge** *(suite)*

En pourcentage de la population active des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	6.1	4.8	6.2	5.9	11.2	9.2	11.9	11.4	4.9	3.9	5.2	5.0	3.2	2.6	3.5	3.6
Autriche	3.8	5.4	5.4	5.6	5.2	9.6	10.0	10.2	3.5	4.7	4.9	5.1	4.7	3.5	3.4	3.8
Belgique	8.7	8.5	7.8	7.6	20.3	20.9	20.0	18.2	7.6	7.4	7.1	6.9	2.9	5.3	4.7	6.0
Canada	6.7	5.7	6.4	6.3	11.4	10.1	11.3	11.3	5.8	4.8	5.4	5.4	5.5	4.9	5.4	5.6
Chili[a]	12.7	11.1	7.0	7.3	31.3	26.9	18.2	17.6	9.4	8.7	6.1	6.4	4.3	4.6	2.8	4.2
Rép. tchèque	10.6	6.8	6.2	4.8	17.4	11.0	14.4	11.4	9.9	6.7	5.8	4.5	5.4	4.8	4.9	3.8
Danemark	5.3	4.2	6.5	6.8	6.7	7.4	10.1	10.9	5.0	3.6	6.1	6.4	5.1	4.0	4.8	4.1
Estonie	13.5	3.9	6.2	6.3	23.0	7.2	12.2	10.6	12.9	4.2	5.8	5.6	7.5	0.9	5.4	6.9
Finlande	10.6	7.3	9.0	8.7	21.8	16.8	19.6	18.6	8.8	5.8	7.5	7.4	9.4	6.0	7.1	6.9
France	11.9	8.1	9.6	9.6	23.7	19.5	22.7	23.5	11.1	7.2	8.6	8.6	8.3	4.1	6.6	6.2
Allemagne	8.1	8.9	4.3	3.8	7.5	11.1	6.5	6.1	7.5	8.1	4.0	3.5	13.6	11.2	4.1	3.6
Grèce	17.5	13.0	29.1	28.3	38.2	31.7	55.0	50.7	15.1	12.0	28.7	28.1	4.3	4.3	16.5	19.0
Hongrie	5.7	7.8	7.1	5.1	11.2	18.9	16.0	12.9	5.0	7.3	6.6	4.5	1.6	3.9	5.5	4.5
Islande[b]	2.8	2.4	4.3	3.2	3.6	6.3	6.7	6.4	2.4	1.6	3.8	2.8	3.2	0.9	3.3	1.5
Irlande	4.7	4.7	8.3	7.2	8.3	9.8	20.3	17.0	3.8	3.7	7.3	6.4	2.9	2.0	6.1	4.3
Israël[c]	11.2	9.9	5.5	5.0	17.4	17.3	9.7	9.1	9.7	8.4	4.9	4.4	6.0	6.0	3.4	3.0
Italie[b]	14.6	7.9	12.8	12.9	35.4	23.3	42.6	39.6	12.1	7.1	12.2	12.5	4.7	2.1	4.3	4.8
Japon	4.7	3.9	3.3	3.1	7.9	7.1	5.1	4.5	4.4	3.9	3.3	3.1	3.6	2.4	2.3	2.3
Corée	3.8	2.8	3.7	3.7	9.0	7.1	10.0	10.5	3.0	2.4	3.2	3.2	1.6	1.4	2.0	2.1
Lettonie	13.4	5.7	8.8	8.6	23.7	10.0	14.2	9.9	12.8	5.3	8.6	8.7	8.0	4.1	7.3	7.1
Luxembourg	3.2	4.7	7.4	6.6	7.3	17.5	15.7	6.1	2.9	4.0	6.9	5.8	-	(1.7)	(3.8)	-
Mexique	3.4	4.1	4.6	4.1	6.2	8.2	10.1	8.8	2.4	3.2	3.8	3.4	0.9	1.0	1.5	1.2
Pays-Bas	3.9	4.1	7.3	6.5	7.0	7.8	11.2	10.3	3.3	3.3	6.3	5.4	1.5	3.8	7.6	7.4
Nlle-Zélande	6.0	4.0	6.6	5.7	12.4	10.2	14.7	13.4	4.8	3.0	5.2	4.5	3.6	1.3	3.8	3.1
Norvège[b]	3.2	2.5	4.2	4.1	10.9	6.6	8.8	9.3	2.3	2.0	3.9	3.7	0.7	0.8	1.6	1.3
Pologne	18.4	10.4	7.8	6.3	37.3	23.8	20.9	18.0	16.0	9.1	7.1	5.7	9.7	5.7	4.8	3.5
Portugal	5.2	10.1	13.1	11.5	11.6	20.3	34.5	28.8	4.4	9.5	11.6	10.4	2.6	5.8	10.7	9.1
Rép. slovaque	18.6	12.6	12.9	10.8	33.8	19.9	27.5	26.3	15.8	11.9	12.2	9.7	8.7	9.1	10.6	9.7
Slovénie	7.2	6.0	10.2	8.7	18.5	11.2	14.6	14.7	5.8	5.6	10.2	8.7	2.5	3.8	7.2	5.1
Espagne[b]	20.6	10.7	23.7	21.5	32.9	21.7	48.0	44.9	18.9	9.5	22.4	20.3	11.3	7.7	18.7	17.2
Suède[b]	5.4	6.5	7.4	6.7	11.3	19.8	19.4	17.2	4.5	4.7	5.8	5.3	5.4	3.5	4.6	4.4
Suisse	3.2	4.6	5.0	5.1	3.9	7.4	8.4	8.4	3.1	4.1	4.6	4.9	2.3	3.8	3.5	3.1
Turquie	6.5	11.3	12.9	14.0	11.9	20.8	22.2	23.7	4.6	8.8	11.4	12.6	0.5	1.1	3.4	2.9
Royaume-Uni[b]	4.8	5.0	5.4	4.8	10.1	12.5	13.3	11.3	4.0	3.8	4.3	3.9	2.7	2.2	3.2	2.8
États-Unis[b]	4.1	4.6	5.3	4.8	8.9	9.4	10.4	9.3	3.3	3.8	4.6	4.3	2.5	3.0	3.6	3.3
OCDE[d]	7.0	6.1	7.0	6.6	12.4	11.9	13.4	12.5	6.2	5.3	6.5	6.1	4.4	3.7	4.4	4.1
Colombie[e]	19.8	15.1	12.2	12.4	34.8	28.6	23.8	23.9	15.7	12.3	10.1	10.5	6.7	5.0	5.2	4.7
Costa Rica	6.7	6.9	12.4	12.2	14.2	15.1	28.0	31.1	4.2	4.6	9.9	9.5	3.3	2.1	4.3	3.4
Lituanie	14.3	4.4	8.4	6.8	27.5	10.4	16.6	12.6	13.5	4.0	7.8	6.4	8.1	3.4	7.1	6.5
Brésil[e]	12.2	11.0	12.0	..	22.5	21.9	28.5	..	9.1	8.5	9.1	..	3.7	2.7	3.6	..
Chine[f]	3.8	..	3.3	..	8.4	..	6.5	..	2.9	..	2.9	..	0.2	..	0.9	..
Inde[f]	4.2	..	4.3	..	10.2	..	11.6	..	2.6	..	2.9	..	1.6	..	1.8	..
Indonésie[f]	..	11.2	6.7	..	..	27.3	22.1	..	..	7.2	3.3	..	..	1.9	1.1	..
Féd. de Russie	10.4	5.7	5.3	5.3	22.2	14.4	16.9	17.1	8.8	4.8	4.6	4.7	7.1	2.6	3.0	2.9
Afrique de Sud[e]	27.9	26.4	27.7	29.1	52.2	52.8	54.9	59.3	23.8	22.6	25.2	26.5	7.2	4.5	6.9	6.3

a) L'introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010 a provoqué une rupture de série entre 2009 et 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de 2009.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Rupture dans les séries entre 2011 et 2012 avec l'introduction d'une nouvelle enquête mensuelle sur la population active depuis janvier 2012. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2012 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage sur la base de données communes observées au quatrième trimestre de l'année 2011.

d) Moyenne pondérée.

e) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

f) Les données pour 2015 se réfèrent à 2010 pour la Chine, à 2012 pour l'Inde et à 2013 pour l'Indonésie.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et *www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595185

Tableau E. **Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2015**

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	58.5	78.0	83.1	68.2	85.1	88.8	50.1	68.4	78.6
Autriche	52.9	75.7	85.4	59.3	79.1	87.4	49.1	72.0	83.1
Belgique	46.6	72.2	84.6	54.4	77.6	86.8	38.1	66.0	82.7
Canada	55.2	73.5	81.8	63.0	78.8	85.7	45.3	66.7	78.6
Chili[a]	61.3	71.6	84.0	84.2	86.3	90.7	41.8	58.7	78.2
Rép. tchèque	41.9	78.9	84.8	52.6	86.3	92.7	35.6	70.7	77.6
Danemark	60.5	80.3	85.9	68.9	83.9	89.4	50.9	75.8	83.3
Estonie	57.3	76.8	85.7	61.6	81.9	91.0	50.6	70.4	82.7
Finlande	53.4	72.8	82.7	58.2	75.1	84.4	45.6	70.0	81.4
France[b]	54.1	72.7	83.8	61.2	76.3	86.4	47.9	68.8	81.7
Allemagne	58.7	79.9	88.1	68.0	83.5	91.3	51.5	76.5	84.1
Grèce	48.5	56.4	68.7	60.2	68.9	73.1	35.6	44.6	64.7
Hongrie	48.1	73.7	83.0	58.5	80.5	89.8	39.9	66.1	78.0
Islande	78.4	88.1	91.8	85.2	91.8	94.2	71.4	82.6	90.1
Irlande	48.8	68.9	82.1	61.1	77.8	86.8	33.2	59.9	78.4
Israël	48.6	73.4	86.5	63.6	78.3	90.2	32.2	67.6	83.5
Italie	50.2	70.1	78.6	64.8	79.9	84.7	34.5	60.4	74.0
Japon[c]	..	..	82.3	..	..	92.8	..	..	71.7
Corée	65.8	72.4	77.4	77.0	84.4	89.5	58.6	60.3	62.8
Lettonie	56.4	71.8	85.8	62.8	75.6	88.9	45.4	67.7	84.3
Luxembourg	62.3	71.8	84.8	70.3	77.3	89.0	54.3	65.8	80.4
Mexique	64.3	70.6	80.1	88.3	88.8	88.6	43.7	55.0	71.6
Pays-Bas	60.0	78.2	88.2	71.8	83.7	91.1	49.0	72.6	85.3
Nlle-Zélande	69.1	81.3	87.5	77.3	89.3	92.5	62.2	72.4	83.5
Norvège	61.0	80.5	89.2	65.7	84.0	90.6	55.9	76.0	88.1
Pologne	40.8	67.2	87.1	51.4	76.1	91.5	29.9	57.0	84.1
Portugal	64.3	78.7	83.7	70.7	81.1	85.2	57.5	76.4	82.8
Rép. slovaque	34.5	72.6	80.3	39.8	79.5	88.2	30.6	64.9	74.2
Slovénie	49.0	69.7	84.4	56.9	74.2	88.3	42.0	63.4	81.7
Espagne	51.6	67.7	78.5	60.5	73.9	82.4	41.7	61.3	75.2
Suède	65.9	85.1	89.3	72.9	87.4	90.2	57.7	81.9	88.6
Suisse	68.8	83.2	89.2	77.9	88.1	92.8	61.6	78.8	84.5
Turquie	50.9	62.1	76.2	74.3	81.4	84.9	27.7	32.2	64.4
Royaume-Uni[d]	58.6	80.7	85.9	69.4	86.2	90.3	48.9	74.7	81.8
États-Unis	54.7	68.6	81.2	67.2	75.0	86.3	40.5	62.0	76.9
OCDE[e]	55.9	74.3	83.8	66.1	81.1	88.5	45.9	66.7	79.5
Colombie	71.9	77.0	83.8	89.3	89.1	90.1	54.7	65.4	78.8
Costa Rica	64.5	71.7	81.2	84.4	87.3	87.8	44.4	56.1	75.3
Lituanie	50.0	71.0	89.6	54.1	74.1	92.0	42.6	67.7	88.1
Brésil[b]	67.8	76.7	85.0	83.4	88.3	91.2	51.9	66.7	80.8
Féd. de Russie[a]	49.4	72.4	82.6	57.6	79.5	88.6	39.6	63.9	78.5

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans *www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf*.

a) L'année de référence est 2013.

b) L'année de référence est 2014.

c) Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

d) Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

e) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, *www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595204

Tableau F. **Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2015**

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	63.5	81.7	86.3	74.3	88.5	92.1	54.2	72.5	81.6
Autriche	59.1	79.6	88.5	68.0	83.6	90.9	54.0	75.4	86.0
Belgique	54.7	78.0	88.2	64.4	83.6	90.9	44.2	71.7	86.0
Canada	61.9	79.0	85.8	70.8	84.9	90.0	50.7	71.2	82.4
Chili[a]	64.7	75.9	88.4	88.1	91.1	94.8	44.7	62.5	82.8
Rép. tchèque	52.9	82.6	86.7	66.0	89.4	94.6	45.2	74.9	79.5
Danemark	66.2	84.2	90.2	74.9	87.7	93.4	56.1	80.0	87.8
Estonie	65.5	81.9	89.1	70.0	86.9	94.2	58.5	75.5	86.1
Finlande	60.7	79.3	88.3	65.4	81.9	90.6	53.1	76.1	86.7
France[b]	62.9	79.7	89.0	71.7	83.3	91.8	55.2	75.7	86.6
Allemagne	66.3	83.5	90.2	78.3	87.6	93.3	56.8	79.5	86.3
Grèce	65.8	75.7	84.9	79.9	86.7	87.2	50.3	65.3	82.7
Hongrie	56.9	78.2	84.9	68.5	85.0	91.5	47.8	70.5	80.0
Islande	81.7	91.0	94.4	88.1	94.4	96.2	75.0	85.7	93.2
Irlande	58.0	76.5	86.6	74.0	87.4	91.9	37.8	65.5	82.4
Israël	52.0	77.6	89.8	68.3	82.6	93.2	34.1	71.8	87.0
Italie	58.5	76.9	84.3	75.0	86.8	89.4	40.8	67.1	80.5
Japon[c]	..	..	84.5	..	..	95.3	..	..	73.5
Corée	67.6	74.9	80.0	80.1	87.4	92.4	59.7	62.2	65.0
Lettonie	70.2	80.5	89.9	76.3	85.5	92.6	59.5	74.9	88.5
Luxembourg	67.9	75.9	88.8	76.5	80.9	92.9	59.3	70.5	84.6
Mexique	66.4	73.5	83.6	91.1	92.4	92.3	45.1	57.3	74.9
Pays-Bas	66.1	84.0	91.6	78.8	89.3	94.3	54.4	78.5	88.9
Nlle-Zélande	73.7	85.4	89.9	81.5	92.4	95.1	67.0	77.6	85.9
Norvège	66.1	83.3	91.6	71.5	86.8	93.0	60.3	78.7	90.3
Pologne	48.3	72.4	90.3	60.6	81.3	94.4	35.7	62.2	87.5
Portugal	73.9	88.9	91.2	81.4	90.3	92.4	66.0	87.5	90.5
Rép. slovaque	52.4	80.6	85.0	62.4	86.5	92.5	45.1	73.9	79.2
Slovénie	56.7	76.9	89.6	65.5	80.5	92.5	48.8	72.0	87.5
Espagne	72.6	83.8	89.6	82.7	89.0	92.0	61.5	78.5	87.6
Suède	75.8	89.2	93.0	82.6	91.6	94.6	67.9	86.0	91.8
Suisse	76.1	86.3	92.1	86.1	91.4	95.7	68.0	81.8	87.4
Turquie	56.0	68.3	83.2	81.7	87.4	90.5	30.5	38.8	73.3
Royaume-Uni[d]	62.9	83.8	88.2	74.2	89.4	92.7	52.7	77.5	84.1
États-Unis	60.2	73.1	83.5	73.4	80.0	88.9	45.3	65.8	78.9
OCDE[e]	63.6	80.1	88.0	75.1	86.9	92.6	52.5	72.5	83.9
Colombie	76.6	83.9	90.9	93.3	94.8	96.2	59.9	73.3	86.7
Costa Rica	69.6	77.6	86.1	89.5	92.5	92.4	49.6	62.6	80.5
Lituanie	65.2	80.1	92.6	70.3	83.8	95.0	56.2	76.1	91.1
Brésil[b]	71.0	81.3	88.0	86.2	91.9	93.7	55.3	72.2	84.2
Féd. de Russie[a]	56.5	77.2	85.1	65.8	84.6	91.4	45.4	68.2	80.8

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans *www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf*.

a) L'année de référence est 2013.

b) L'année de référence est 2014.

c) Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

d) Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

e) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, *www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595223

Tableau G. **Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2015**

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	8.0	4.7	3.6	7.6	3.9	3.4	8.4	6.0	3.7
Autriche	10.6	4.9	3.6	12.9	5.3	3.9	9.0	4.5	3.3
Belgique	14.8	7.5	4.1	15.4	7.2	4.5	13.7	8.0	3.8
Canada	10.4	6.8	4.7	10.8	7.2	4.8	9.6	6.3	4.6
Chili[a]	5.2	5.6	4.9	4.4	5.3	4.3	6.5	6.1	5.5
Rép. tchèque	20.7	4.4	2.2	20.3	3.5	2.0	21.1	5.6	2.4
Danemark	8.5	4.7	4.8	8.0	4.3	4.3	9.3	5.3	5.1
Estonie	12.5	6.2	3.8	12.0	5.8	3.3	13.5	6.8	4.0
Finlande	12.1	8.2	6.4	11.1	8.3	6.9	14.2	8.0	6.0
France[b]	14.0	8.8	5.7	14.6	8.4	5.8	13.2	9.1	5.7
Allemagne	11.4	4.3	2.3	13.2	4.7	2.2	9.3	3.8	2.5
Grèce	26.3	25.5	19.0	24.6	20.5	16.1	29.1	31.7	21.8
Hongrie	15.5	5.7	2.2	14.5	5.3	1.9	16.6	6.3	2.4
Islande	4.0	3.1	2.8	3.3	2.8	2.1	4.8	3.6	3.3
Irlande	15.9	9.9	5.1	17.4	10.9	5.5	12.1	8.6	4.8
Israël	6.5	5.4	3.6	6.9	5.2	3.3	5.5	5.8	4.0
Italie	14.2	8.9	6.8	13.5	8.0	5.4	15.6	10.1	8.0
Japon[c]	..	..	2.6	..	..	2.6	..	..	2.5
Corée	2.7	3.3	3.2	3.9	3.5	3.1	1.7	3.1	3.3
Lettonie	19.6	10.7	4.5	17.8	11.6	4.0	23.8	9.6	4.7
Luxembourg	8.3	5.4	4.6	8.1	4.5	4.3	8.5	6.7	4.9
Mexique	3.1	4.0	4.2	3.1	3.9	4.0	3.1	4.1	4.5
Pays-Bas	9.3	6.8	3.7	8.9	6.2	3.4	9.9	7.5	4.0
Nlle-Zélande	6.2	4.8	2.8	5.2	3.4	2.8	7.2	6.7	2.7
Norvège	7.7	3.3	2.5	8.1	3.3	2.6	7.2	3.4	2.5
Pologne	15.5	7.1	3.5	15.0	6.4	3.0	16.5	8.2	3.9
Portugal	13.0	11.4	8.2	13.2	10.2	7.8	12.8	12.7	8.5
Rép. slovaque	34.2	9.9	5.6	36.3	8.1	4.7	32.2	12.2	6.3
Slovénie	13.6	9.4	5.7	13.2	7.8	4.5	14.1	12.0	6.6
Espagne	28.9	19.2	12.4	26.8	17.0	10.4	32.2	21.9	14.1
Suède	13.1	4.6	4.0	11.7	4.6	4.6	15.0	4.7	3.5
Suisse	9.6	3.6	3.2	9.6	3.6	3.0	9.5	3.6	3.4
Turquie	9.1	9.2	8.4	9.0	7.0	6.2	9.3	16.9	12.2
Royaume-Uni[d]	6.8	3.6	2.7	6.5	3.7	2.6	7.1	3.6	2.7
États-Unis	9.2	6.0	2.7	8.4	6.3	2.9	10.6	5.7	2.5
OCDE[e]	12.4	7.3	4.9	12.2	6.7	4.5	12.7	8.2	5.3
Colombie	6.0	8.2	7.8	4.3	6.1	6.3	8.6	10.9	9.1
Costa Rica	7.4	7.6	5.7	5.7	5.7	5.0	10.5	10.5	6.5
Lituanie	23.3	11.3	3.2	23.0	11.5	3.1	24.2	11.1	3.2
Brésil[b]	4.4	5.7	3.5	3.3	4.0	2.7	6.2	7.6	4.0
Féd. de Russie[a]	12.5	6.2	-	12.4	6.1	3.1	12.7	-	-

Note : Dans la plupart des pays, les données se réfèrent à la CITE 2011. Les pays disposant de données qui se réfèrent à la CITE-97 sont : le Brésil et la Fédération de Russie. Voir la description des niveaux d'éducation dans *www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf*.

a) L'année de référence est 2013.

b) L'année de référence est 2014.

c) Dans les données au niveau de l'enseignement supérieur des programmes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inclus (moins que 5 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

d) Dans les données du deuxième cycle de l'enseignement secondaire les programmes suffisant pour un achèvement partiel de niveau sont inclus. Ces programmes seraient classifiés individuellement comme achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (18 % des adultes ont ce niveau d'éducation).

e) Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2016), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, *www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595242

Tableau H. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel**[a]

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes							
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie[b, c]	23.8	23.7	25.2	25.9	11.7	12.3	14.3	15.1	38.8	37.7	38.0	38.4	72.7	71.5	69.5	68.8
Autriche	11.7	17.3	21.0	20.9	2.4	5.6	8.6	8.6	23.9	31.4	35.0	34.7	88.6	82.4	78.4	78.3
Belgique	19.3	18.1	18.2	17.8	6.9	6.4	7.3	6.9	35.5	32.2	30.2	30.0	79.5	80.7	78.9	79.4
Canada	18.1	18.3	18.9	19.2	10.4	11.1	12.1	12.6	27.2	26.3	26.4	26.4	69.1	68.0	66.4	65.6
Chili	4.7	8.0	16.8	17.4	3.1	5.2	11.5	12.2	8.7	13.9	24.5	25.0	53.9	56.9	59.4	58.6
Rép. tchèque	3.2	3.5	4.7	4.9	1.6	1.7	2.5	2.6	5.4	5.9	7.4	8.0	72.5	72.3	69.5	70.9
Danemark	15.3	17.3	20.0	21.7	9.1	11.9	15.0	17.3	22.4	23.4	25.8	26.7	68.1	63.3	60.3	57.7
Estonie	7.2	6.8	8.6	8.7	4.6	3.6	5.1	5.6	10.0	10.1	12.2	11.9	67.9	73.2	69.8	67.2
Finlande	10.4	11.7	13.4	14.0	7.1	8.2	10.6	10.6	13.9	15.5	16.4	17.7	63.8	63.7	59.5	60.8
France	14.2	13.3	14.4	14.2	5.3	4.9	6.9	7.0	24.3	22.8	22.3	22.0	80.1	80.5	75.2	74.7
Allemagne	17.6	22.0	22.4	22.1	4.8	7.8	9.3	9.1	33.9	39.1	37.4	36.9	84.5	80.7	77.9	78.1
Grèce	5.3	7.7	11.1	11.0	3.0	4.1	7.3	7.2	9.4	13.3	16.3	16.1	65.0	67.7	61.9	61.9
Hongrie	3.2	3.1	4.4	4.0	1.7	1.8	3.0	2.6	4.7	4.5	6.0	5.5	71.2	68.6	63.6	64.8
Islande[b, d]	20.4	15.9	17.2	17.7	8.8	8.0	11.3	11.6	33.7	25.4	23.7	24.6	77.0	72.7	65.6	65.1
Irlande	18.1	19.9	23.3	22.8	7.3	7.4	12.3	11.9	32.0	35.0	35.4	34.8	77.1	79.8	72.1	72.4
Israël	15.6	16.1	15.9	15.5	7.4	8.1	9.4	9.1	25.4	25.3	23.3	22.8	74.5	73.3	68.3	68.5
Italie[d]	11.7	15.3	18.7	18.6	5.4	5.5	8.5	8.5	22.5	29.8	32.8	32.6	70.9	78.2	73.5	73.6
Japon[e]	15.9	18.9	22.7	22.8	7.1	9.2	12.0	11.9	29.0	32.6	36.9	37.1	73.7	71.5	69.8	70.3
Corée[e]	7.0	8.9	10.6	10.9	5.1	6.3	6.9	6.8	9.8	12.5	15.9	16.5	57.7	58.9	62.6	63.6
Lettonie	8.8	5.4	6.8	7.3	6.3	3.4	4.2	4.8	11.4	7.4	9.4	9.7	64.6	67.5	69.7	67.7
Luxembourg	13.0	13.1	14.9	13.6	2.1	1.4	5.2	4.9	28.9	27.6	26.7	24.1	90.4	93.9	80.8	80.4
Mexique	13.5	17.8	18.1	17.7	7.1	11.4	12.3	12.0	25.6	28.5	27.5	26.9	65.1	60.0	57.8	58.1
Pays-Bas	32.1	35.9	38.5	37.7	13.1	16.1	19.5	18.7	57.3	59.9	60.7	59.8	76.7	75.5	72.7	73.3
Nlle-Zélande	22.2	21.9	21.3	21.2	10.9	11.0	11.2	11.6	35.7	34.5	32.7	32.1	73.2	73.2	72.3	71.3
Norvège[d]	20.2	20.4	19.4	19.2	8.7	10.5	12.1	12.0	33.4	31.6	27.6	27.2	77.0	72.9	67.1	67.1
Pologne	12.8	10.1	6.4	6.0	8.8	6.0	3.8	3.4	17.9	15.0	9.6	9.0	61.7	67.0	67.0	68.2
Portugal	9.3	10.0	10.5	9.1	4.9	6.3	8.5	6.8	14.7	14.4	12.6	11.5	70.9	66.7	59.3	62.5
Rép. slovaque	1.9	2.4	5.7	5.8	1.0	1.1	4.1	4.2	2.9	4.0	7.8	7.6	70.6	74.0	59.9	59.0
Slovénie	4.9	7.8	9.2	8.0	3.9	6.3	6.7	5.2	6.1	9.7	12.1	11.1	56.8	56.2	59.8	64.8
Espagne[d]	7.5	10.5	14.5	14.1	2.6	3.6	7.2	7.1	16.1	20.1	23.1	22.3	78.3	80.0	73.3	72.8
Suède[d]	14.0	14.4	14.1	13.8	7.3	9.5	10.6	10.1	21.4	19.7	18.0	17.8	72.9	65.0	60.7	61.8
Suisse	24.4	25.4	27.0	27.0	8.4	8.7	11.0	11.4	44.7	45.6	45.5	44.9	80.6	81.3	78.2	77.4
Turquie	9.4	8.1	9.9	9.5	5.7	4.4	5.9	5.8	19.3	18.6	19.0	17.8	55.4	59.6	58.2	57.4
Royaume-Uni[d]	23.3	22.9	24.0	23.8	8.5	9.7	11.9	11.6	40.7	38.2	37.7	37.5	80.2	77.2	73.7	74.1
États-Unis[d, f]	12.8	12.6	12.7	12.9	8.0	7.6	8.4	8.5	18.0	17.9	17.4	17.6	67.5	68.4	65.9	65.8
OCDE[g]	13.9	15.4	16.8	16.7	6.7	7.8	9.5	9.4	23.7	25.3	25.9	25.8	72.4	71.5	68.7	68.8
Colombie[c]	17.9	14.5	16.6	15.9	11.4	9.2	9.1	8.5	28.2	22.8	27.0	26.1	61.1	61.3	68.3	69.0
Costa Rica	..	..	18.2	15.6	..	..	11.1	9.7	..	..	29.8	25.8	..	..	62.2	60.6
Lituanie	10.6	6.1	6.8	6.9	7.7	3.6	4.1	4.4	13.5	8.6	9.3	9.3	64.5	69.9	70.0	70.2
Brésil[c]	16.8	18.3	17.9	..	8.8	10.3	11.5	..	28.4	29.1	26.5	..	69.1	67.6	63.2	..
Féd. de Russie	7.4	5.1	4.2	4.3	4.9	3.5	2.9	3.1	10.0	6.6	5.6	5.6	66.0	64.8	64.9	62.9
Afrique de Sud	..	..	8.8	9.0	..	..	5.5	5.6	..	..	13.0	13.3	..	..	64.6	64.6

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) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
d) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
e) Heures effectives au lieu des heures habituelles.
f) Les données portent sur les salariés uniquement.
g) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees. Voir van Bastelaer, A., G. Lemaître et P. Marianna (1997), « La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », *Document de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, n° 22*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/132721856632*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595261

Tableau I. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire**[a, b]

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total												Proportion du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes							
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	6.3	6.6	8.9	8.9	4.3	4.5	6.4	6.6	8.8	9.3	11.8	11.5	23.8	23.5	28.8	28.0
Autriche	1.8	2.7	3.4	3.6	0.9	1.0	1.8	2.0	3.0	4.6	5.1	5.3	11.1	11.7	11.9	12.4
Belgique	4.6	3.2	2.4	2.2	1.7	1.5	1.4	1.3	8.4	5.5	3.6	3.2	22.1	14.6	9.7	8.8
Canada	4.6	4.0	4.9	4.8	2.8	2.6	3.4	3.5	6.6	5.6	6.7	6.2	25.4	22.0	26.2	25.0
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Rép. tchèque	1.4	0.8	1.1	0.9	0.3	0.3	0.6	0.4	2.9	1.4	1.7	1.6	27.1	16.4	17.2	13.9
Danemark	2.9	3.1	3.8	3.6	1.1	1.3	2.1	2.0	5.1	5.0	5.8	5.4	13.8	13.0	15.1	13.1
Estonie	..	1.2	1.4	0.9	..	0.7	0.9	0.6	..	1.8	1.8	1.3	..	15.3	12.6	9.4
Finlande	3.5	2.9	4.0	4.3	1.5	1.3	2.5	2.6	5.7	4.6	5.6	6.1	28.7	20.7	25.8	26.3
France	4.6	5.2	7.7	7.8	2.3	1.8	3.5	3.5	7.3	9.0	12.1	12.4	27.0	29.9	40.9	41.6
Allemagne	2.3	5.3	3.6	3.1	0.8	2.7	1.9	1.7	4.2	8.4	5.5	4.7	12.0	20.3	12.8	11.2
Grèce	1.9	2.4	6.5	6.8	1.2	1.2	5.1	5.1	3.2	4.3	8.5	9.2	42.9	42.6	68.8	70.1
Hongrie	0.7	1.1	2.1	1.4	0.4	0.7	1.7	1.1	1.2	1.5	2.5	1.9	19.0	26.0	34.7	27.3
Islande[c]	2.2	1.2	3.4	3.0	0.8	0.0	0.9	1.1	3.8	2.7	6.1	5.2	8.5	5.5	14.4	12.3
Irlande	2.7	1.8	7.8	6.6	2.2	1.3	6.2	5.5	3.4	2.5	9.7	7.8	16.4	10.1	34.2	29.5
Israël	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Italie[c]	3.2	5.2	11.8	11.7	1.8	2.4	6.4	6.5	5.4	9.5	19.4	19.1	37.1	38.3	63.9	62.5
Japon	..	4.5	4.7	4.4	..	2.6	2.7	2.5	..	7.1	7.2	7.0	..	23.6	20.6	19.5
Corée	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Lettonie	..	1.4	2.3	3.0	..	1.0	1.5	2.3	..	1.8	3.2	3.8	..	22.5	29.8	35.9
Luxembourg	0.8	0.8	2.6	2.3	0.2	0.4	0.9	0.4	1.7	1.5	4.7	4.7	6.8	4.7	13.7	12.5
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	1.4	2.1	4.2	4.2	0.9	1.1	2.9	3.1	2.2	3.3	5.7	5.6	3.6	4.6	8.6	8.7
Nlle-Zélande	6.0	3.9	4.6	5.2	3.5	2.5	2.7	3.2	9.0	5.4	6.7	7.6	26.0	16.6	20.3	24.5
Norvège[c]	1.6	1.5	1.5	1.7	0.8	0.7	0.9	1.2	2.6	2.3	2.2	2.3	6.4	5.6	5.9	6.6
Pologne[d]	2.7	2.0	2.0	1.6	2.3	1.3	1.3	0.9	3.1	2.8	3.0	2.4	26.0	21.3	27.5	23.5
Portugal	2.5	3.3	4.8	4.5	1.0	1.5	3.0	2.8	4.3	5.4	6.8	6.3	22.4	26.8	38.6	37.5
Rép. slovaque	0.7	0.9	4.0	3.8	0.2	0.3	3.0	3.1	1.3	1.6	5.1	4.8	33.5	33.8	65.4	63.7
Slovénie	..	0.4	1.2	1.3	..	0.2	0.7	0.6	..	0.7	1.9	2.1	..	4.5	11.2	13.9
Espagne[c]	1.8	3.9	10.0	9.4	0.6	1.4	5.5	5.0	3.8	7.4	15.3	14.7	22.1	33.6	63.4	61.9
Suède[c]	3.4	7.7	7.0	5.9	1.7	4.3	5.1	4.4	5.3	11.5	9.1	7.5	16.0	32.4	30.8	26.3
Suisse	1.3	1.8	2.8	2.9	0.8	0.8	1.6	1.5	1.9	3.1	4.3	4.5	4.4	5.7	7.9	8.0
Turquie	..	0.6	0.9	1.1	..	0.5	0.9	1.1	..	0.7	1.0	1.1	..	7.3	9.5	11.5
Royaume-Uni[c]	2.4	2.3	4.3	3.8	1.8	1.8	3.5	3.0	3.2	3.0	5.2	4.7	9.7	9.3	15.9	14.3
États-Unis[c]	0.7	0.8	1.5	1.3	0.5	0.6	1.2	1.1	0.9	1.0	1.9	1.6	4.1	4.8	8.3	7.3
OCDE[e]	1.8	2.6	3.5	3.3	1.0	1.4	2.2	2.1	2.9	4.1	5.2	4.9	10.6	14.0	17.3	16.4
Colombie[d]	10.9	7.6	6.9	6.8	7.9	5.4	4.6	4.6	15.6	11.0	10.1	10.0	60.4	52.1	41.8	43.1
Lituanie	..	2.4	2.5	2.3	..	2.0	1.5	1.8	..	2.8	3.4	2.8	..	26.4	29.4	31.3
Féd. de Russie	0.3	0.1	0.3	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	3.0	1.9	3.3	3.2

a) L'emploi à temps partiel involontaire se réfère aux travailleurs travaillant à temps partiel faute de trouver un travail à temps complet.
b) L'emploi à temps partiel est basé sur des définitions nationales.
c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
e) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595280

Tableau J. **Fréquence et composition de l'emploi temporaire**[a]

En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie[b]	4.8	6.3	4.6	..	4.6	6.0	4.3	..	5.0	6.4	4.7	..	53.1	52.3	58.8	..
Autriche	7.9	8.8	9.1	9.0	33.0	34.8	35.8	33.9	3.8	4.3	5.2	5.5	47.1	47.5	48.4	49.1
Belgique	9.1	8.7	9.0	9.2	30.8	31.6	36.6	39.0	6.9	6.6	7.3	7.4	58.3	57.3	52.3	52.9
Canada	12.5	13.0	13.4	13.3	29.1	28.9	31.3	30.7	8.8	9.2	9.8	9.9	51.0	51.8	50.9	52.3
Chili	..	..	29.1	28.7	..	..	45.0	45.6	..	..	27.7	27.5	..	..	36.8	37.6
Rép. tchèque	9.3	8.6	10.5	10.2	19.6	17.4	31.0	32.4	5.2	5.6	8.7	8.4	46.6	54.3	54.6	55.1
Danemark	9.7	9.1	8.6	13.6	27.4	22.5	22.7	33.6	6.6	6.9	6.7	10.6	54.8	55.7	52.8	54.1
Estonie	3.0	2.1	3.5	3.6	6.4	6.6	11.4	13.1	2.6	1.6	2.9	3.1	27.4	37.6	45.1	46.4
Finlande	16.5	15.9	15.3	15.7	45.6	42.4	41.9	43.3	13.0	13.2	12.9	13.2	60.3	61.9	60.5	59.5
France	15.4	15.1	16.7	16.2	55.1	53.6	59.6	58.6	11.6	11.1	13.3	12.8	49.6	52.5	52.6	51.3
Allemagne	12.7	14.6	13.1	13.1	52.4	57.4	53.6	53.3	7.5	9.1	9.6	9.7	46.2	46.7	48.4	48.1
Grèce	13.5	11.0	12.0	11.2	29.5	26.5	33.3	31.0	11.6	10.0	11.1	10.5	46.5	50.9	48.4	49.7
Hongrie	7.1	7.3	11.4	9.7	13.9	18.9	24.1	20.2	5.9	6.5	10.3	8.8	43.8	44.2	46.2	49.0
Islande[c]	12.3	12.5	13.0	12.0	28.9	32.0	33.3	29.5	7.5	8.9	9.5	8.9	54.0	54.0	55.2	53.0
Irlande	6.0	8.5	8.7	8.2	15.9	21.2	32.7	29.3	3.0	5.6	6.5	6.2	55.1	56.6	50.7	52.1
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[c]	10.1	13.2	14.0	14.0	26.6	42.2	57.1	54.7	8.5	11.4	13.2	13.3	48.1	51.7	46.7	47.1
Japon[d]	14.5	13.9	7.5	7.2	24.9	26.4	14.1	13.4	9.5	10.9	5.3	4.9	61.7	65.1	60.5	60.5
Corée	..	24.7	22.3	21.9	..	30.0	27.0	25.5	..	21.3	16.7	16.3	..	44.4	48.2	48.7
Lettonie	6.6	4.1	3.8	3.7	10.9	9.0	10.9	8.3	6.0	3.5	2.9	3.4	33.6	33.8	41.5	40.3
Luxembourg	3.4	6.8	10.2	9.0	14.5	34.1	47.1	40.4	2.3	5.3	7.7	7.2	54.0	49.9	45.4	46.3
Mexique[e]	20.5	20.3	..	..	25.7	26.4	..	..	17.8	17.9	..	..	19.7	20.6	..	..
Pays-Bas	13.7	18.1	20.2	20.8	35.5	45.1	53.4	55.6	9.1	12.9	14.9	15.2	53.7	51.1	50.6	51.0
Nlle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège[c]	9.3	9.5	8.0	8.7	28.5	27.3	24.1	27.9	6.9	7.4	6.3	6.8	59.4	60.2	57.5	57.7
Pologne	..	28.2	28.0	27.5	..	65.7	72.7	70.7	..	24.0	25.6	25.0	..	45.9	46.9	47.4
Portugal	19.9	22.3	22.0	22.3	41.4	53.1	67.5	66.3	16.4	19.7	20.1	20.7	50.0	49.1	50.3	50.9
Rép. slovaque	4.8	5.1	10.6	10.1	10.5	13.7	29.1	25.4	3.4	3.7	9.4	8.9	44.6	48.3	50.1	48.7
Slovénie	13.7	18.5	18.0	17.1	46.3	68.3	75.5	74.0	9.4	12.9	14.4	13.7	51.3	52.4	49.4	51.2
Espagne[c]	32.2	31.6	25.1	26.1	68.3	62.7	70.4	72.9	27.7	29.3	24.8	25.7	40.7	45.4	48.0	48.4
Suède[c]	15.2	17.5	17.2	16.7	49.5	57.3	55.9	54.3	11.9	13.0	12.3	11.9	57.6	56.9	54.6	54.7
Suisse	11.5	12.9	13.6	13.2	47.0	50.3	52.3	50.7	5.1	6.4	7.9	7.8	50.1	47.1	47.3	47.6
Turquie	20.3	11.9	13.2	13.6	23.7	12.4	23.4	29.1	18.6	11.3	10.6	10.4	12.1	21.6	23.7	25.8
Royaume-Uni[c]	7.0	5.8	6.2	6.0	14.2	13.4	15.0	15.2	5.4	4.2	4.6	4.3	54.4	53.9	52.7	53.7
États-Unis[b, c, e]	4.0	4.2	..	..	8.1	8.1	..	..	3.2	3.5	..	..	49.8	48.2	..	..
OCDE[f]	11.4	12.2	11.3	11.2	21.9	25.6	24.4	24.6	8.9	10.0	9.4	9.3	45.7	47.5	46.1	46.3
Colombie[b, g]	26.2	29.7	29.2	28.3	41.3	42.3	39.6	38.5	23.8	27.9	28.1	27.1	45.5	44.3	46.8	48.4
Costa Rica	..	..	8.8	9.4	..	..	14.2	14.7	..	..	7.4	8.2	..	..	26.2	27.5
Lituanie	4.4	3.8	2.1	1.9	9.4	10.5	6.5	7.8	4.1	3.1	1.6	1.5	38.0	33.0	45.0	47.7
Féd. de Russie	5.5	12.3	9.0	8.4	14.5	23.1	18.4	17.7	4.2	11.2	8.4	7.8	36.5	41.9	37.0	36.8

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. Sont inclus dans ce groupe : i) les personnes ayant un emploi saisonnier; ii) les personnes engagées par une agence ou une entreprise et embauchées par un tiers pour la réalisation d'une « mission de travail »; iii) les personnes ayant des contrats de formation spécifiques (y compris les apprentis, les stagiaires, les assistants de recherche, la période probatoire d'un contrat, etc.). 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 pour 2000 se réfèrent à 2001.

c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Le Japon applique un seuil maximum d'un an pour classer l'emploi temporaire. Par conséquent, un salarié dans un emploi « régulier » à durée déterminée de plus d'un an n'est pas inclus dans l'emploi temporaire.

e) Les données pour 2007 se réfèrent à 2005 pour les États-Unis et à 2004 pour le Mexique.

f) Moyenne pondérée.

g) Les données ne couvrent que les salariés qui ont déclaré un contrat de travail écrit.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595299

Tableau K. **Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois**

En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie[a]	22.8	23.6	19.8	..	47.7	47.7	41.1	..	18.6	20.1	17.7	..	8.8	10.2	7.8	..
Autriche	..	15.5	15.2	15.4	..	39.7	39.3	40.4	..	12.3	12.8	13.2	..	5.0	5.4	5.1
Belgique	13.2	13.0	11.2	11.6	50.8	48.8	47.0	50.0	10.1	10.7	9.7	10.2	2.4	2.7	2.0	2.4
Canada	21.4	21.0	18.8	19.1	54.0	53.2	49.8	48.9	16.2	16.1	15.1	15.4	8.0	8.3	7.5	7.1
Chili	..	..	28.6	28.4	..	..	60.3	60.1	..	..	26.7	26.8	..	..	16.0	15.9
Rép. tchèque[a]	14.6	10.7	10.3	10.4	34.9	35.0	37.8	38.9	11.6	8.8	9.4	9.3	16.5	7.6	4.4	5.3
Danemark	22.5	26.0	21.4	23.5	53.5	56.4	50.2	50.3	18.9	23.3	18.3	21.0	6.5	10.2	8.4	9.4
Estonie	..	15.1	15.5	16.2	..	42.5	49.2	52.3	..	12.7	13.9	14.3	..	7.9	7.0	8.3
Finlande	20.6	20.3	17.6	19.1	65.2	62.6	58.0	60.3	16.1	16.8	14.6	16.1	5.8	6.3	6.1	6.8
France	15.8	15.4	12.9	13.6	56.7	55.0	52.2	54.6	12.6	12.3	10.7	11.4	3.6	4.6	4.1	4.1
Allemagne	14.9	14.9	13.6	13.9	38.8	40.9	39.4	40.9	13.0	12.7	12.4	12.8	4.7	4.9	4.8	4.8
Grèce	9.5	8.4	10.2	9.7	31.0	28.8	39.0	41.0	7.7	7.5	9.6	9.2	2.8	3.1	5.0	4.0
Hongrie	11.7	11.7	14.2	14.3	29.7	39.1	43.3	43.9	9.3	10.3	12.6	12.9	4.5	5.3	9.2	8.0
Islande[b]	25.4	22.5	19.5	20.4	59.1	53.1	46.0	49.4	20.0	18.3	16.4	16.8	6.1	7.2	6.2	6.4
Irlande	19.4	18.0	15.0	15.9	46.8	45.0	50.6	52.1	13.6	14.1	13.3	13.9	5.7	4.6	4.6	5.5
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[b]	10.6	11.6	10.2	10.5	36.8	41.1	43.0	43.5	8.9	10.3	9.8	10.2	3.3	3.7	3.8	3.7
Japon	..	14.1	..	..	..	41.2	..	..	..	10.3	..	..	..	6.3	..	..
Corée[c]	..	38.1	30.9	30.3	..	70.7	69.3	68.6	..	33.8	25.8	25.3	..	44.7	34.7	33.9
Lettonie[a]	15.8	19.3	14.9	14.0	36.0	50.1	46.0	47.8	14.1	15.7	13.3	12.2	9.2	10.2	7.6	8.2
Luxembourg	11.6	10.6	14.2	12.1	40.4	44.0	50.9	45.2	9.6	9.0	12.1	10.5	0.5	1.9	4.3	5.4
Mexique	..	24.1	21.7	21.9	..	45.7	43.8	45.1	..	19.3	18.1	18.1	..	10.4	8.8	9.3
Pays-Bas	..	9.8	15.7	16.8	..	34.3	44.8	46.9	..	8.2	11.9	12.9	..	2.5	4.3	4.8
Nlle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège[b]	..	20.9	14.7	14.6	..	52.5	39.8	40.0	..	18.1	12.7	12.8	..	4.9	3.5	3.6
Pologne	13.7	15.7	11.5	11.9	41.2	47.3	41.3	40.3	11.0	12.8	10.1	10.7	6.0	6.9	5.0	5.2
Portugal	14.1	13.1	14.7	14.9	39.2	40.0	53.6	56.3	11.4	11.7	13.6	13.8	3.2	3.6	5.3	5.0
Rép. slovaque[a]	8.5	11.8	11.9	12.3	26.1	35.7	39.0	41.7	6.6	9.5	10.9	10.9	2.6	6.3	5.5	6.9
Slovénie	..	13.9	12.9	11.4	..	51.1	50.2	47.6	..	10.5	11.0	9.7	..	2.8	5.0	3.8
Espagne[b]	21.2	21.9	16.8	17.2	54.5	55.5	60.8	63.5	17.8	19.8	16.4	16.8	6.5	6.1	5.7	6.0
Suède[b]	15.8	20.4	20.0	20.5	49.4	65.4	61.0	59.1	14.0	17.0	16.7	17.7	4.6	6.5	7.3	8.0
Suisse	16.5	15.3	16.9	16.2	44.6	41.4	42.4	40.6	13.4	12.7	15.1	14.4	3.9	4.2	5.4	5.3
Turquie	..	19.6	27.7	27.1	..	41.6	56.9	57.4	..	15.7	23.2	22.5	..	6.4	13.6	14.3
Royaume-Uni[b]	19.8	17.9	17.0	16.6	48.5	46.0	45.4	43.8	16.1	14.5	14.1	13.9	8.1	7.2	7.1	7.3
États-Unis[b, c, d]	27.1	23.4	20.2	23.3	61.8	56.6	54.6	56.5	21.7	19.3	16.3	19.7	11.2	9.4	9.4	10.2
OCDE[e]	20.1	19.8	17.8	18.8	49.2	49.6	49.1	50.1	16.1	16.1	14.8	15.9	8.3	8.3	8.1	8.4
Colombie	..	37.4	37.5	37.1	..	65.0	64.3	65.0	..	32.6	33.7	33.2	..	19.6	19.2	19.1
Costa Rica	..	..	28.3	26.6	..	..	52.8	51.9	..	..	25.5	23.7	..	..	16.4	14.2
Lituanie	14.2	15.0	15.8	19.4	37.1	45.3	48.7	56.9	12.7	13.1	13.9	17.3	5.7	6.7	8.6	12.0
Brésil[a]	20.6	18.8	16.5	..	36.6	37.6	37.2	..	16.6	14.7	13.7	..	8.3	6.5	5.7	..
Féd. de Russie	..	..	9.5	9.1	..	..	35.8	37.1	..	..	7.8	7.4	..	..	4.4	4.4

Tableau K. **Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois** *(suite)*

En pourcentage de l'emploi masculin dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie[a]	21.7	22.2	19.0	..	46.4	45.6	40.5	..	18.1	19.0	16.9	..	8.8	9.9	8.0	..
Autriche	..	14.7	14.7	14.7	..	39.8	37.5	38.1	..	11.6	12.6	12.8	..	5.0	5.4	4.4
Belgique	12.8	12.5	11.3	11.6	49.3	46.2	45.2	46.6	9.9	10.4	10.0	10.4	2.5	2.8	2.1	2.5
Canada	20.6	20.8	18.9	18.9	53.9	52.8	49.6	48.1	15.6	16.2	15.5	15.5	8.3	8.7	8.1	7.7
Chili	..	..	29.2	28.8	..	..	60.0	59.2	..	..	27.2	27.5	..	..	16.3	16.0
Rép. tchèque[a]	13.1	9.5	8.7	8.8	34.9	34.3	34.7	36.3	10.6	7.5	7.5	7.5	10.3	6.0	4.0	4.5
Danemark	20.7	24.1	20.9	22.4	49.5	51.6	50.6	49.0	17.5	21.7	17.6	20.2	6.1	9.8	9.0	9.1
Estonie	..	14.6	14.4	15.7	..	39.2	44.6	46.8	..	11.9	12.3	13.5	..	7.7	8.1	10.3
Finlande	19.5	18.9	16.3	18.1	62.5	60.2	56.2	60.2	15.3	15.2	13.5	15.0	5.8	6.9	5.6	7.3
France	15.7	15.2	12.7	13.6	56.7	53.3	49.4	52.3	12.4	12.1	10.5	11.3	4.1	4.5	4.2	4.2
Allemagne	13.8	14.4	12.9	13.5	37.9	39.7	37.3	39.6	12.0	12.4	11.7	12.4	4.1	4.9	4.7	4.8
Grèce	8.6	7.6	9.5	9.2	29.0	26.5	35.3	37.4	7.1	6.8	9.1	8.8	2.5	3.2	4.8	4.2
Hongrie	11.8	11.9	13.7	13.4	29.1	38.2	43.9	41.3	9.6	10.4	11.9	12.1	4.5	6.2	9.1	7.2
Islande[b]	23.9	21.1	18.6	19.9	58.0	52.1	46.9	49.7	19.4	17.1	15.3	15.8	2.8	6.4	5.9	5.4
Irlande	17.1	16.3	14.9	15.9	44.0	40.8	49.5	52.3	12.2	13.2	13.5	14.0	4.9	4.2	5.0	6.1
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[b]	9.6	10.4	9.6	9.6	36.2	38.7	40.8	41.5	8.0	9.0	9.0	9.1	3.2	3.5	3.9	3.7
Japon	..	10.7	..	..	..	39.6	..	..	..	7.1	..	..	..	6.3	..	..
Corée[c]	..	34.0	28.0	27.5	..	81.1	77.3	75.0	..	30.0	23.2	22.9	..	40.2	32.8	31.9
Lettonie[a]	17.6	20.8	16.1	15.3	35.4	47.7	45.7	45.3	15.6	16.9	14.2	13.5	12.7	12.3	8.6	9.7
Luxembourg	10.3	10.0	14.1	11.8	41.2	43.8	51.1	46.5	8.3	8.2	12.1	10.1	0.8	1.3	4.8	6.8
Mexique	..	22.5	20.5	20.9	..	43.1	41.1	42.7	..	17.9	16.8	16.9	..	9.9	8.0	8.9
Pays-Bas	..	9.3	15.0	15.9	..	31.5	43.4	45.5	..	8.1	11.7	12.5	..	2.6	4.8	5.0
Nlle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège[b]	..	20.2	14.3	13.9	..	51.1	39.6	38.9	..	17.9	12.3	12.2	..	5.1	4.2	3.8
Pologne	14.6	15.8	11.2	11.7	40.3	45.5	37.9	37.7	12.2	13.1	9.7	10.3	6.2	7.6	5.6	5.9
Portugal	14.0	13.0	14.8	15.2	38.6	38.4	49.3	51.7	11.1	11.5	14.0	14.3	3.7	3.5	5.6	5.5
Rép. slovaque[a]	8.6	11.6	11.4	12.1	27.4	34.8	38.6	40.2	6.7	9.5	10.0	10.1	3.0	5.3	5.6	7.8
Slovénie	..	13.5	12.4	10.8	..	49.4	47.9	46.3	..	9.9	10.6	9.1	..	3.1	5.1	2.9
Espagne[b]	19.4	20.4	16.8	17.1	52.8	53.2	59.1	62.9	16.3	18.6	16.6	16.6	6.2	5.7	5.8	6.5
Suède[b]	16.0	20.3	19.0	19.7	46.2	62.7	58.6	55.9	14.7	17.3	16.0	17.2	4.7	7.3	7.4	8.0
Suisse	15.2	13.8	15.4	14.8	41.8	39.2	39.3	38.7	12.6	11.3	13.8	13.2	4.2	3.6	5.2	4.7
Turquie	..	19.7	27.8	27.2	..	43.3	59.4	59.1	..	15.9	23.2	22.6	..	7.2	13.9	14.4
Royaume-Uni[b]	18.7	17.3	16.2	15.9	47.1	44.4	43.8	42.5	15.1	14.1	13.4	13.3	8.6	7.8	7.3	7.2
États-Unis[b, c, d]	25.9	22.8	21.6	22.6	59.4	55.6	53.8	55.1	20.6	19.0	18.0	19.1	11.3	8.5	10.0	10.6
OCDE[e]	18.5	18.7	17.8	18.1	47.2	47.9	47.9	48.7	14.7	15.2	14.8	15.1	8.0	8.1	8.4	8.6
Colombie	..	40.2	40.9	40.9	..	62.1	61.3	61.8	..	30.7	30.8	30.2	..	19.4	17.7	16.9
Costa Rica	..	..	28.3	27.3	..	..	53.9	53.7	..	..	25.2	23.7	..	..	15.3	15.2
Lituanie	16.4	16.7	17.7	20.8	36.4	45.7	47.0	54.3	14.9	14.4	15.6	18.6	7.8	8.5	10.9	13.2
Brésil[a]	19.9	18.0	16.2	..	34.1	35.3	36.0	..	16.1	14.1	13.3	..	9.0	6.4	5.9	..
Féd. de Russie	..	..	10.3	9.9	..	..	34.8	36.2	..	..	8.6	8.1	..	..	4.9	4.7

Tableau K. **Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois** *(suite)*

En pourcentage de l'emploi féminin dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie[a]	24.1	25.4	20.8	..	49.1	50.1	41.6	..	19.2	21.4	18.6	..	8.9	10.6	7.6	..
Autriche	..	16.3	15.7	16.3	..	39.6	41.2	43.0	..	13.1	13.1	13.6	..	5.1	5.5	6.0
Belgique	13.8	13.6	11.1	11.7	52.7	52.0	49.0	53.9	10.4	10.9	9.5	9.9	2.2	2.7	1.9	2.0
Canada	22.3	21.2	18.6	19.3	54.2	53.6	49.9	49.7	16.9	16.1	14.6	15.3	7.7	7.8	6.8	6.6
Chili	..	..	27.8	27.7	..	..	60.7	61.6	..	..	25.9	25.9	..	..	15.6	15.6
Rép. tchèque[a]	16.4	12.3	12.4	12.4	34.9	36.1	42.2	42.9	12.8	10.5	11.7	11.6	29.2	10.1	5.0	6.3
Danemark	24.6	28.2	22.1	24.7	58.1	61.7	49.9	51.6	20.4	24.9	19.1	21.9	7.2	10.7	7.7	9.8
Estonie	..	15.7	16.7	16.8	..	46.9	54.8	58.4	..	13.5	15.8	15.1	..	8.1	6.2	6.4
Finlande	21.7	21.9	19.0	20.2	67.9	64.9	59.5	60.6	17.0	18.5	15.8	17.4	5.8	5.8	6.5	6.5
France	15.9	15.6	13.1	13.5	56.7	57.2	55.6	57.4	12.8	12.6	10.9	11.4	2.9	4.6	4.0	3.9
Allemagne	16.4	15.5	14.3	14.4	39.8	42.2	41.7	42.5	14.2	13.0	13.1	13.3	5.8	4.9	4.8	4.9
Grèce	11.0	9.6	11.1	10.3	34.0	32.6	44.0	45.6	8.9	8.5	10.4	9.7	3.2	3.1	5.2	3.6
Hongrie	11.5	11.5	14.7	15.4	30.4	40.3	42.6	47.3	9.0	10.2	13.5	14.0	4.5	4.2	9.2	9.0
Islande[b]	27.1	24.2	20.5	21.1	60.1	54.2	45.1	49.0	20.7	19.7	17.5	17.8	10.1	8.2	6.5	4.7
Irlande	22.6	20.3	15.1	15.9	50.2	49.8	51.7	51.9	15.7	15.1	13.2	13.8	7.7	5.4	4.2	4.7
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[b]	12.4	13.5	11.0	11.7	37.7	44.7	46.4	46.3	10.4	12.2	10.8	11.6	3.3	4.0	3.6	3.8
Japon	..	18.6	..	..	..	42.9	..	..	..	14.5	..	..	..	6.4	..	..
Corée[c]	..	43.8	34.6	34.0	..	64.6	63.8	64.1	..	39.4	29.4	28.7	..	52.1	37.3	36.4
Lettonie[a]	14.0	17.7	13.7	12.7	36.9	53.4	46.4	50.7	12.7	14.4	12.4	10.9	5.4	8.3	6.8	7.0
Luxembourg	13.6	11.4	14.3	12.5	39.4	44.4	50.8	44.0	11.5	10.1	12.0	10.9	-	2.6	3.6	0.4
Mexique	..	26.8	23.7	23.5	..	50.3	49.2	49.8	..	21.6	20.0	19.8	..	11.4	10.2	9.9
Pays-Bas	..	10.5	16.5	17.8	..	37.7	46.2	48.3	..	8.3	12.2	13.4	..	2.3	3.7	4.4
Nlle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège[b]	..	21.7	15.1	15.3	..	53.9	40.0	41.1	..	18.3	13.2	13.4	..	4.5	2.8	3.3
Pologne	12.7	15.5	11.9	12.2	42.4	49.9	46.5	44.0	9.7	12.5	10.6	11.1	5.8	5.6	4.2	4.3
Portugal	14.2	13.3	14.5	14.6	39.9	42.1	58.6	61.7	11.8	11.8	13.2	13.2	2.5	3.7	4.9	4.5
Rép. slovaque[a]	8.4	12.1	12.6	12.6	24.6	37.0	39.7	44.4	6.5	9.5	12.0	11.9	1.1	8.6	5.5	5.9
Slovénie	..	14.3	13.5	12.1	..	53.5	52.9	49.7	..	11.1	11.5	10.3	..	2.3	5.0	4.4
Espagne[b]	24.3	23.9	16.8	17.4	57.0	58.5	62.7	64.2	20.4	21.5	16.1	17.0	7.3	6.8	5.5	5.3
Suède[b]	15.7	20.5	21.1	21.4	52.7	68.3	63.5	62.3	13.3	16.6	17.6	18.3	4.4	5.6	7.2	8.0
Suisse	18.2	17.1	18.7	17.7	47.6	43.8	45.5	42.6	14.5	14.3	16.5	15.7	3.5	5.0	5.7	6.0
Turquie	..	19.5	27.3	26.9	..	38.2	51.9	54.1	..	15.1	23.1	22.2	..	4.3	12.8	13.8
Royaume-Uni[b]	21.1	18.6	18.0	17.5	49.9	47.6	47.0	45.1	17.3	15.0	15.0	14.6	7.3	6.3	6.9	7.4
États-Unis[b, c, d]	28.4	24.0	18.9	24.0	64.2	57.7	55.5	57.9	22.9	19.7	14.8	20.4	11.2	10.3	8.8	9.8
OCDE[e]	22.2	21.2	17.8	19.7	51.5	51.6	50.6	51.7	18.0	17.3	14.6	16.7	8.8	8.6	7.9	8.2
Colombie	..	40.2	40.9	40.9	..	69.7	69.1	69.8	..	35.4	37.3	37.2	..	19.9	21.5	22.3
Costa Rica	..	..	28.4	25.5	..	..	50.9	48.1	..	..	25.9	23.8	..	..	18.3	12.2
Lituanie	12.0	13.1	13.9	18.1	38.0	44.7	50.9	60.1	10.6	11.8	12.3	16.1	3.3	4.9	6.6	10.9
Brésil[a]	21.5	19.7	16.9	..	40.4	41.0	39.1	..	16.8	15.5	14.2	..	7.3	6.7	5.5	..
Féd. de Russie	..	..	8.6	8.3	..	..	37.1	38.2	..	..	7.0	6.7	..	..	3.9	4.0

a) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.
b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.
c) Les données portent sur les salariés uniquement.
d) Les données pour 2007 se réfèrent à 2008 et les données pour 2015 se réfèrent à 2014.
e) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et *www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595318

Tableau L. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi**[a]

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2015	2016	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2015	2016
Australie	1 834	1 791	1 780	1 794	1 779	1 712	1 682	1 669	..	..	..	..	..	..	..	..
Autriche	..	..	..	1 783	1 807	1 736	1 608	1 601	..	..	..	1 455	1 509	1 526	1 429	1 419
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 585	1 595	1 577	1 551	..	..	..	..	1 447	1 459	1 448	1 423	1 426
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 779	1 741	1 707	1 703	1 812	1 761	1 782	1 768	1 772	1 740	1 713	..
Chili	..	..	2 422	2 338	2 263	2 128	1 988	1 974	..	..	..		2 318	2 168	2 059	2 049
Rép. tchèque	..	..	..	1 858	1 896	1 784	1 779	1 770	..	..	..	1 987	2 018	1 914	1 811	1 833
Danemark	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 412	1 410	1 470	1 469	1 381	1 366	1 407	1 390	1 407	1 416 [b]
Estonie	..	..	..	..	1 978	1 998	1 852	1 855	..	..	..	..	..	2 055	1 995	2 003
Finlande	1 869	1 823	1 769	1 776	1 742	1 691	1 641	1 653	..	..	1 666	1 672	1 638	1 594	1 574	1 602
France	1 832	1 712	1 665	1 605	1 535	1 500	1 482	1 472 [b]	1 666	1 555	1 536	1 489	1 428	1 407	1 399	1 383 [b]
Allemagne	..	..	..	1 528	1 452	1 424	1 368	1 363				1 442	1 360	1 346	1 301	1 298
Grèce	..	..	2 084	2 111	2 108	2 111	2 033	2 035		1 760	1 761	1 785	1 818	1 780	1 733	1 726
Hongrie[c]	..	2 080	1 945	2 006	2 033	1 979	1 746	1 761		1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 816	1 819
Islande	2 042	2 026	2 003	1 975	2 040	1 932	1 880	1 883				1 968	2 017	1 888	1 852	1 849
Irlande	..	..	..	..	1 933	1 865	1 820	1 879	..	1 678	1 689	1 632	1 574	1 530	1 475	1 500
Israël	..	..	..	1 995	2 017	1 931	1 858	1 889	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	1 855	1 873	1 864	1 856	1 851	1 818	1 723	1 730	..	..	..	1 680	1 696	1 652	1 578	1 586
Japon[d]	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 719	1 713	..	..	..	1 910	1 853	1 808	1 734	1 724
Corée	..	..	..	..	..	..	2 082	2 069	..	..	..	..	..	..	2 071	2 052
Lettonie	..	..	..	1 976	1 976	1 878	1 909	1 910	..	..	..	..	..	1 869	1 704	1 674
Luxembourg	1 710	1 645	1 635	1 593	1 602	1 566	1 515	1 512	..	..	..	1 587	1 605	1 570	1 507	..
Mexique	..	..	..	2 294	2 311	2 260	2 248	2 255	..	..	..	2 360	2 360	2 337	2 348	2 348
Pays-Bas	1 556	1 524	1 451	1 479	1 462	1 430	1 422	1 435	1 512	1 491	1 434	1 424	1 394	1 359	1 347	1 359 [b]
Nlle-Zélande	1 866	1 845	1 809	1 841	1 836	1 774	1 757	1 752	..	..	1 734	1 766	1 777	1 754	1 754	1 740
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 455	1 426	1 424	1 424	..	..	..	..	..	..	..	..
Pologne	..	..	..	..	1 988	1 976	1 963	1 928	..	..	..	..	1 963	1 953	1 923	1 890
Portugal	2 053	1 980	1 959	1 893	1 917	1 900	1 869	1 842	..	..	1 830	1 778	1 729	1 731	1 683	1 679
Rép. slovaque	..	..	..	1 853	1 816	1 791	1 754	1 740	..	..	..	..	1 768	1 774	1 704	1 680
Slovénie	..	..	..	1 755	1 710	1 655	1 688	1 682	..	..	..	..	1 606	1 593	1 645	1 633
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 704	1 701	1 695	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 662	1 652	1 647
Suède	1 530	1 546	1 575	1 640	1 642	1 612	1 611	1 621	..	..	..	..	..	..	..	..
Suisse[e]	1 928	1 860	1 791	1 700	1 688	1 644	1 589	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	1 832 [b]	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	1 813	1 711	1 765	1 731	1 700	1 677	1 674	1 676 [b]	1 747	1 649	1 700	1 695	1 680	1 658	1 663	1 694
États-Unis	1 829	1 820	1 831	1 841	1 834	1 796	1 786	1 783	1 828	1 827	1 832	1 845	1 833	1 797	1 791	1 789
OCDE (pondérée)	1 935	1 912	1 885	1 865	1 842	1 801	1 766	1 764	..	..	..	..	..	..	..	..
Costa Rica	..	..	2 364	2 351	2 368	2 393	2 157	2 212	..	..	..	..	..	..	2 216	2 244
Lituanie	..	..	..	1 729	1 846	1 904	1 860	1 885	..	..	..	..	..	1 661	1 623	1 643
Féd. de Russie	..	..	..	1 891	1 982	1 999	1 978	1 974	..	..	..	1 886	2 000	2 020	1 997	1 996

a) Le nombre d'heures totales travaillées pendant l'année est 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 et des méthodes de calcul, 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 provisoires.

c) Les données se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.

d) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés permanents ou plus.

e) 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 (SPAO). Les deux séries sont conformes au concept intérieur de la comptabilité nationale.

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 35 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/fr/std/stats-productivite*. 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 25 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE des heures annuellement travaillées pour le Luxembourg et la Lituanie 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, Irlande, Lettonie, Lituanie, Portugal et République slovaque. Les données pour le Costa Rica et 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/10.1787/888933595337

Tableau M. **Fréquence du chômage de longue durée[a], 12 mois et plus**

En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	25.9	15.4	23.5	23.7	14.9	9.9	18.0	18.2	30.7	17.2	24.9	24.4	45.6	30.5	35.0	38.5
Autriche	25.8	27.2	29.2	32.3	12.7	13.4	15.8	18.1	25.5	30.2	30.5	34.0	49.7	58.1	52.8	53.4
Belgique	54.2	50.4	51.7	52.0	29.1	29.7	35.7	31.4	61.9	54.8	53.4	53.4	79.4	80.3	76.2	83.2
Canada	11.3	7.5	11.6	11.6	4.0	2.2	5.1	4.9	12.2	7.7	10.5	11.0	18.7	12.5	18.0	17.4
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Rép. tchèque	48.8	53.4	48.3	43.2	37.8	33.6	30.9	24.5	53.3	58.3	50.8	45.2	45.6	51.7	56.6	54.6
Danemark	21.7	16.1	26.9	22.5	2.1	4.2	8.0	8.2	24.7	16.6	32.4	26.9	41.2	38.3	41.6	39.2
Estonie	45.1	49.8	38.3	31.6	26.3	30.5	15.5	20.4	49.4	52.7	43.9	30.0	52.5	73.5	40.9	43.9
Finlande	29.0	23.0	25.1	26.6	8.8	5.5	8.0	8.0	34.0	25.9	27.8	30.5	56.5	47.6	47.2	44.8
France	42.6	39.9	42.8	44.4	20.6	24.6	27.3	27.7	45.3	43.0	44.6	46.3	69.7	67.7	63.3	66.8
Allemagne	51.5	56.6	44.0	41.2	23.5	32.2	22.5	21.9	51.0	57.5	44.3	41.3	69.1	76.9	60.1	57.9
Grèce	54.7	49.7	73.1	72.0	50.2	41.4	56.1	53.3	56.9	51.5	74.3	73.0	56.2	59.5	84.8	83.3
Hongrie	48.9	47.5	46.7	47.3	37.8	36.6	27.2	28.1	52.6	49.6	48.8	48.6	57.9	54.3	64.8	68.0
Islande[b]	(11.8)	(8.0)	(16.1)	(8.8)	-	-	(1.6)	(1.2)	(17.0)	(8.6)	(16.9)	(10.1)	(33.0)	(56.8)	(48.7)	(23.5)
Irlande	37.3	30.0	57.6	55.3	19.9	21.0	38.5	35.0	44.9	33.5	60.0	57.6	47.6	42.4	74.0	75.6
Israël	12.0	24.9	11.5	9.6	6.1	13.2	4.8	13.3	13.5	27.3	11.4	10.2	21.8	41.6	25.3	6.5
Italie[b]	61.8	47.5	58.9	58.3	57.5	41.1	55.7	52.4	63.8	49.4	59.2	59.3	63.7	53.4	65.1	63.8
Japon	25.5	32.0	35.5	39.5	21.5	20.0	25.0	34.6	22.5	33.1	38.4	41.7	36.0	39.6	33.3	36.2
Corée	(2.3)	(0.6)	(0.4)	(0.9)	(1.0)	(0.4)	-	(0.5)	(2.8)	(0.7)	-	(1.1)	(3.0)	-	-	(0.7)
Lettonie	58.6	27.1	45.5	42.6	43.4	11.1	27.1	29.4	61.3	30.6	47.8	42.7	67.5	38.4	51.1	52.1
Luxembourg	(22.4)	(28.7)	(28.4)	(39.5)	(14.3)	(23.0)	(8.5)	(11.4)	(24.9)	(29.9)	(33.1)	(41.5)	(26.4)	(43.7)	(42.9)	(82.2)
Mexique	1.2	1.9	1.7	2.0	0.9	0.9	0.9	1.4	1.2	2.1	1.9	2.1	4.3	6.8	3.8	4.2
Pays-Bas	..	39.4	43.6	42.7	..	12.6	18.7	17.1	..	44.1	45.5	44.6	..	74.4	68.4	69.5
Nlle-Zélande	19.9	6.0	13.2	14.1	9.8	2.4	6.9	6.5	23.1	8.6	15.5	17.4	44.8	15.8	26.3	29.0
Norvège[b]	(5.3)	(8.8)	(11.7)	(12.5)	(1.3)	(2.6)	(3.1)	(3.8)	7.3)	(11.8)	(14.7)	(14.9)	(14.1)	(19.5)	(23.8)	(27.3)
Pologne	37.9	45.9	39.3	35.0	28.0	30.0	29.2	24.5	41.5	50.6	40.8	36.8	44.2	57.0	50.3	45.6
Portugal	42.2	47.2	57.4	55.4	21.2	27.4	30.9	29.4	47.9	49.6	60.2	57.6	68.5	67.8	76.4	75.4
Rép. slovaque	54.6	70.8	62.3	56.6	43.1	53.9	51.2	44.7	59.9	74.5	64.3	58.6	60.1	82.6	66.4	61.8
Slovénie	61.4	45.7	52.3	54.5	42.4	29.2	35.8	47.4	67.9	49.8	53.7	52.4	86.2	57.4	63.0	83.4
Espagne[b]	41.7	20.4	51.6	48.4	29.3	10.1	35.0	28.9	45.0	21.2	51.9	48.6	58.0	46.8	70.9	69.2
Suède[b]	26.4	12.8	17.6	16.8	8.9	3.5	4.4	3.9	26.6	16.4	21.8	20.5	49.3	27.8	34.0	32.0
Suisse	29.0	40.8	39.6	39.4	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	21.1	30.3	21.2	20.6	19.8	26.6	13.8	14.3	21.8	32.2	22.9	22.2	31.4	41.0	40.6	36.0
Royaume-Uni[b]	26.7	23.8	30.7	27.2	12.3	15.7	21.9	17.0	32.9	28.4	35.0	30.2	43.4	35.5	40.9	44.6
États-Unis[b]	6.0	10.0	18.7	13.3	3.9	6.5	11.4	9.0	6.6	11.1	20.5	13.7	11.9	14.3	25.9	18.3
OCDE[c]	31.0	28.2	33.7	30.5	19.7	16.2	19.7	17.8	34.5	31.9	37.2	33.4	41.7	39.0	42.5	38.5
Colombie[d]	26.5	12.0	7.7	7.3	23.0	8.4	5.0	4.3	28.8	14.2	8.8	8.6	31.5	16.3	12.5	12.5
Costa Rica	..	..	15.9	16.7	..	..	11.3	14.2	..	..	18.2	18.4	..	..	25.6	18.2
Lituanie	49.8	32.4	42.9	38.6	43.1	21.1	16.4	14.4	51.4	33.0	45.7	40.6	52.0	45.6	55.4	49.9
Féd. de Russie	46.2	40.6	27.3	29.6	32.6	28.6	17.2	20.3	50.2	45.9	30.0	32.1	62.8	44.2	34.5	35.0
Afrique du Sud[d]	68.4	57.7	57.0	58.8	46.8	36.2	35.7	35.1	72.0	61.8	59.4	61.4	85.3	80.5	70.6	70.9

Tableau M. **Fréquence du chômage de longue durée[a], 12 mois et plus** *(suite)*

En pourcentage du chômage des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	28.8	16.4	25.0	24.9	15.6	10.0	19.8	19.9	33.9	18.9	25.8	25.2	49.5	30.7	37.5	37.9
Autriche	28.1	26.9	31.8	34.3	10.0	14.0	16.3	20.5	27.2	29.2	32.4	35.6	56.4	57.1	58.6	53.4
Belgique	54.1	49.3	52.5	52.7	27.2	30.1	38.9	30.7	62.8	53.0	53.4	55.0	75.1	80.2	76.5	85.3
Canada	12.3	8.4	12.0	12.5	4.4	2.3	5.7	5.4	13.7	9.4	10.5	11.6	20.0	13.4	18.6	18.8
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Rép. tchèque	47.5	51.7	48.8	42.8	37.2	35.4	31.0	24.7	53.3	56.5	51.5	45.0	45.2	54.9	58.5	54.2
Danemark	21.0	15.6	27.6	23.2	0.9	3.3	8.7	8.1	25.2	17.6	33.5	29.7	38.8	35.4	44.7	38.0
Estonie	47.1	53.3	40.8	32.8	31.3	33.8	18.9	17.6	51.2	55.2	45.0	32.2	51.3	80.4	50.6	47.6
Finlande	32.2	26.5	28.5	29.0	8.8	5.9	10.4	10.3	39.1	30.2	31.9	33.7	58.3	52.4	50.2	44.5
France	41.2	40.2	43.8	46.4	20.0	28.8	29.4	30.2	43.8	42.1	45.8	48.0	68.7	66.8	62.8	69.8
Allemagne	50.1	56.7	45.7	43.1	23.7	33.5	24.4	23.8	49.1	57.9	46.2	43.9	69.0	76.2	60.9	58.8
Grèce	48.0	41.5	72.7	71.2	42.9	32.8	56.0	54.3	49.9	42.5	73.3	71.2	55.8	58.0	84.9	84.3
Hongrie	51.1	47.2	48.1	46.5	40.7	38.0	29.3	30.8	54.4	48.9	50.2	47.0	62.9	54.7	68.4	67.4
Islande[b]	(8.7)	(9.5)	(13.1)	(9.5)	-	-	(1.0)	-	(17.1)	(14.3)	(18.8)	(12.9)	..	(59.3)	(33.6)	(20.3)
Irlande	46.7	35.4	63.4	61.5	21.5	24.8	41.3	39.0	56.1	39.6	66.5	64.2	58.5	44.8	77.9	79.8
Israël	13.5	28.9	12.8	12.0	8.1	15.7	6.0	16.5	13.7	31.0	11.8	13.2	25.5	44.4	27.8	7.9
Italie[b]	61.8	45.6	59.0	58.1	56.7	41.0	57.8	52.9	64.0	46.7	58.5	58.6	67.0	54.2	66.0	64.7
Japon	30.7	40.3	45.4	49.6	26.3	24.0	31.3	40.0	29.4	43.0	50.6	54.8	35.6	44.7	40.0	42.4
Corée	(3.1)	(0.7)	(0.5)	(1.1)	(1.4)	(0.3)	-	(0.1)	(3.5)	(0.9)	-	(1.3)	(3.6)	-	-	(1.1)
Lettonie	58.8	30.1	48.6	46.1	46.7	11.6	32.3	33.6	61.1	37.2	52.1	47.2	64.8	29.3	49.0	54.2
Luxembourg	(26.4)	(35.4)	(31.0)	(42.7)	(20.4)	(30.5)	(3.9)	-	(28.7)	(36.5)	(38.5)	(46.6)	(26.4)	(46.5)	(51.1)	(72.7)
Mexique	0.6	2.0	1.8	2.2	-	0.8	1.0	1.5	0.5	2.1	2.0	2.4	5.3	7.5	3.9	3.9
Pays-Bas	..	41.8	46.1	43.5	..	12.2	20.3	18.1	..	45.9	46.7	45.1	..	75.3	70.4	69.5
Nlle-Zélande	23.7	6.6	14.0	14.9	12.1	2.3	7.9	7.1	27.4	10.0	17.0	19.0	47.6	18.2	26.3	29.2
Norvège[b]	(6.9)	(10.2)	(12.9)	(13.5)	(1.3)	(3.1)	(4.1)	(4.6)	(9.3)	(14.4)	(15.8)	(16.2)	(16.6)	(18.5)	(27.0)	(24.7)
Pologne	34.1	45.8	39.7	35.8	25.5	31.0	29.8	25.4	37.3	49.9	41.4	37.6	43.3	57.2	49.9	46.6
Portugal	43.9	47.6	58.7	57.4	20.3	26.2	32.4	32.6	47.5	50.1	60.3	59.3	73.9	66.6	77.9	74.9
Rép. slovaque	54.1	72.3	63.9	59.1	43.9	57.8	54.5	48.4	59.2	75.6	66.3	62.0	59.3	86.5	67.4	59.4
Slovénie	62.8	45.3	50.7	55.2	41.7	27.8	34.1	46.1	68.9	51.1	52.9	52.6	86.8	57.9	59.4	81.0
Espagne[b]	35.3	17.4	50.4	46.1	25.5	8.6	36.5	29.2	35.9	17.4	49.8	45.5	58.9	42.3	70.2	67.5
Suède[b]	29.3	14.2	19.3	17.8	11.0	3.3	4.4	4.5	30.1	18.9	24.0	21.7	48.6	28.1	36.0	32.7
Suisse	28.2	37.9	38.6	38.4	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	18.1	27.0	17.7	17.3	16.0	23.3	11.4	12.3	19.0	28.3	17.6	17.4	31.4	40.4	40.8	35.3
Royaume-Uni[b]	32.6	28.5	34.3	30.4	14.6	18.9	25.3	19.1	40.2	34.7	39.7	34.6	49.0	39.6	42.5	48.3
États-Unis[b]	6.7	10.7	19.8	18.6	4.5	7.6	12.5	12.2	6.7	11.4	21.9	19.7	15.6	16.8	27.4	26.5
OCDE[c]	29.9	28.3	34.0	32.5	18.8	16.8	20.8	19.5	32.8	31.5	37.0	35.2	42.1	40.0	43.4	42.5
Colombie[d]	24.1	10.8	6.2	6.3	21.8	8.3	3.5	4.2	24.9	12.0	6.7	6.5	31.3	16.0	12.6	11.7
Costa Rica	..	..	10.8	10.1	..	..	9.3	11.0	..	..	9.0	8.8	..	..	25.2	13.0
Lituanie	51.4	34.9	43.5	37.8	50.2	22.9	16.8	17.6	52.0	34.6	46.1	40.2	49.2	53.3	56.8	47.5
Féd. de Russie	42.7	39.1	26.7	28.6	31.2	28.4	16.7	20.1	45.7	43.7	29.3	30.7	59.2	44.4	33.9	35.1
Afrique du Sud[d]	66.3	52.6	52.1	53.7	41.7	34.2	32.4	31.2	69.9	55.5	54.5	55.8	84.7	80.7	65.9	70.4

Tableau M. **Fréquence du chômage de longue durée[a], 12 mois et plus** *(suite)*

En pourcentage du chômage des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016	2000	2007	2015	2016
Australie	21.9	14.4	21.6	22.5	14.1	9.9	15.6	15.9	26.4	15.6	23.9	23.6	33.9	30.2	30.8	39.5
Autriche	22.8	27.6	25.9	29.7	16.5	12.8	15.2	14.9	23.5	31.1	28.1	31.9	31.7	59.6	40.0	53.5
Belgique	54.3	51.4	50.7	51.2	30.8	29.3	30.9	32.5	61.3	56.6	53.3	51.4	89.1	80.3	75.6	81.0
Canada	10.0	6.3	11.0	10.4	3.4	2.2	4.2	4.2	10.5	5.6	10.5	10.2	17.0	11.4	17.3	15.4
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Rép. tchèque	49.8	54.7	47.9	43.7	38.5	31.1	30.8	24.3	53.3	59.4	50.2	45.2	46.3	46.6	54.4	55.2
Danemark	22.4	16.6	26.2	21.8	3.5	5.3	7.3	8.4	24.4	15.8	31.4	24.6	43.9	41.0	38.6	40.6
Estonie	42.6	44.4	35.7	30.1	19.4	22.8	10.7	25.2	47.3	49.9	42.8	27.2	54.9	29.6	32.0	39.8
Finlande	26.2	19.5	21.0	23.8	8.8	5.0	5.0	5.4	29.6	21.8	22.9	26.8	54.5	42.2	43.5	45.1
France	43.7	39.7	41.6	42.2	21.1	19.9	24.5	24.7	46.5	43.9	43.4	44.5	70.7	68.8	63.9	62.9
Allemagne	53.1	56.5	41.6	38.5	23.2	30.4	19.8	18.9	52.9	57.0	41.7	37.9	69.1	77.8	59.0	56.8
Grèce	59.2	54.4	73.5	72.7	55.1	46.7	56.2	52.3	61.2	56.3	75.2	74.4	57.0	61.6	84.7	81.7
Hongrie	45.7	47.9	45.1	48.3	33.1	34.7	24.0	24.6	50.1	50.3	47.5	50.4	37.5	53.6	59.9	68.7
Islande[b]	(14.1)	(5.7)	(19.4)	(8.1)	-	-	(2.6)	(2.6)	(16.9)	(2.7)	(15.4)	(7.7)	(27.4)	(53.1)	(64.4)	(29.7)
Irlande	23.0	21.7	47.5	45.0	18.1	15.5	34.0	29.0	26.2	23.9	49.1	47.1	19.9	37.2	64.7	65.3
Israël	10.4	20.9	10.0	7.0	4.2	11.2	3.7	10.2	13.2	23.8	11.0	7.0	12.4	36.3	21.3	5.2
Italie[b]	61.8	49.2	58.8	58.6	58.3	41.1	53.0	51.7	63.6	51.5	60.0	60.0	56.1	51.6	63.0	62.2
Japon	17.1	19.4	20.2	24.1	14.8	15.0	16.7	27.3	13.8	20.6	22.0	24.1	37.5	20.0	15.4	21.4
Corée	(0.8)	(0.3)	(0.2)	(0.7)	(0.5)	(0.5)	-	(0.7)	(0.9)	(0.2)	-	(0.9)	(1.1)	-	-	-
Lettonie	58.3	23.4	41.5	38.0	39.3	10.4	18.4	16.6	61.5	22.8	42.4	37.6	72.0	47.2	53.7	49.3
Luxembourg	(18.8)	(22.3)	(25.9)	(36.2)	(8.4)	(14.8)	(14.8)	(21.1)	(21.9)	(24.0)	(28.4)	(36.3)	-	(39.1)	(27.7)	-
Mexique	2.0	1.7	1.4	1.6	2.1	1.1	0.7	1.4	1.9	2.1	1.8	1.6	-	2.9	3.4	5.6
Pays-Bas	..	37.1	41.0	42.0	..	13.0	17.0	16.0	..	42.7	44.4	44.2	..	72.8	65.2	69.6
Nlle-Zélande	14.9	5.4	12.5	13.4	7.0	2.4	5.7	5.7	18.1	7.5	14.4	16.1	37.5	12.5	26.3	28.8
Norvège[b]	(3.3)	(7.1)	(10.1)	(10.9)	(1.4)	(2.0)	(1.9)	(2.6)	(4.4)	(9.2)	(13.3)	(13.0)	(9.3)	(21.4)	(19.3)	(33.5)
Pologne	41.3	46.0	38.8	34.0	30.7	29.0	28.3	23.3	45.1	51.3	40.1	36.1	45.7	56.7	51.0	43.5
Portugal	41.0	46.9	56.0	53.4	21.8	28.3	29.5	25.9	48.2	49.3	60.1	56.1	58.6	69.6	74.0	76.4
Rép. slovaque	55.1	69.4	60.7	54.2	42.0	48.5	46.1	40.1	60.5	73.5	62.6	55.3	63.3	75.8	65.6	64.2
Slovénie	59.8	46.1	53.8	53.8	43.0	31.1	38.4	49.2	66.9	48.9	54.3	52.1	82.9	56.7	68.8	89.1
Espagne[b]	46.3	22.8	52.8	50.6	32.4	11.3	33.1	28.6	50.8	24.0	53.8	51.3	56.3	52.2	71.8	71.2
Suède[b]	22.8	11.3	15.5	15.6	6.4	3.7	4.4	3.3	22.1	14.0	19.3	19.1	50.3	27.3	31.1	31.1
Suisse	29.7	43.0	40.6	40.6	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	29.8	38.9	26.8	25.5	28.5	32.9	17.2	17.0	31.3	43.8	31.4	29.2	..	50.0	39.1	40.9
Royaume-Uni[b]	18.1	17.6	26.2	23.4	9.4	11.2	17.3	13.9	22.6	21.4	30.0	25.8	28.3	25.7	38.6	39.0
États-Unis[b]	5.3	9.0	17.2	9.4	3.1	5.1	10.0	5.8	6.4	10.7	18.9	9.8	7.4	11.2	24.2	12.4
OCDE[c]	32.3	28.2	33.4	28.5	20.8	15.3	18.3	15.8	36.2	32.4	37.4	31.7	40.9	37.3	41.0	33.4
Colombie[d]	28.7	13.1	8.8	8.1	24.1	8.6	6.1	4.3	32.3	16.1	10.3	10.0	32.1	17.4	12.4	14.2
Costa Rica	..	..	21.1	23.8	..	..	13.6	17.9	..	..	25.8	27.2	..	..	26.5	36.2
Lituanie	47.7	29.9	42.1	39.7	31.4	19.3	15.9	8.0	50.7	31.5	45.2	41.1	58.0	36.3	53.6	53.0
Féd. de Russie	50.0	42.4	28.0	30.7	34.2	28.7	17.7	20.4	55.1	48.3	30.8	33.5	67.4	43.9	35.3	34.9
Afrique du Sud[d]	70.5	62.3	62.5	64.6	51.8	38.3	40.1	39.8	74.1	66.9	64.8	67.7	86.7	79.8	79.4	72.2

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir le PDF dans la source ci-dessous. Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

a) Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie après 2007, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Moyenne pondérée.

d) Les données pour 2000 se réfèrent à 2001.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/emploi/basededonnees et *www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595356

Tableau N. **Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie**

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

	Salaires moyens en 2016 en USD PPA[a]	Salaires moyens[b]					Coûts unitaires de main-d'œuvre[b]				
		2000-07	2007-16	2007	2015	2016	2000-07	2007-16	2007	2015	2016
Australie	52 063	1.5	0.6	2.5	-1.3	0.1	0.9	-0.2	2.1	-1.6	-0.7
Autriche	48 295	0.8	0.4	0.5	0.5	0.1	-1.1	0.5	-1.0	0.8	-0.1
Belgique	49 587	0.2	0.3	-0.2	0.2	-1.0	-0.5	0.1	-1.0	-1.0	-1.6
Canada	48 403	1.5	1.2	2.3	0.6	0.4	0.9	0.5	2.4	0.7	0.1
Chili[c]	28434	1.5	2.6	0.9	-1.2	2.9	-0.3	1.7	2.2	-1.2	1.1
Rép. tchèque	23 722	4.8	1.1	3.1	2.3	3.1	0.7	0.2	-0.1	-0.1	2.9
Danemark	52 580	1.7	1.1	1.1	1.0	2.2	1.1	0.1	3.6	0.7	1.5
Estonie	23 621	7.7	1.3	15.7	7.9	5.3	1.8	1.0	7.6	7.0	3.1
Finlande	42 127	1.8	0.5	1.5	1.4	0.4	-0.1	0.6	-1.5	0.4	-0.2
France	42 992	1.3	1.0	0.2	1.5	1.3	0.1	0.6	-0.5	0.2	0.8
Allemagne	46 389	0.2	1.1	0.0	2.4	1.3	-1.9	1.1	-2.2	1.5	1.3
Grèce	25 124	2.6	-2.3	0.0	-1.5	1.6	1.6	-0.3	0.4	-0.4	3.4
Hongrie	21 711	4.3	0.0	-1.2	1.4	5.1	0.7	-0.3	-0.6	1.4	5.5
Islande[c]	55 984	3.1	-0.3	3.1	6.2	8.9	1.2	-0.6	0.0	4.8	4.1
Irlande	51 681	2.4	1.1	2.4	1.8	1.6	0.8	-2.7	2.3	..	-0.2
Israël	34 023	-0.3	0.5	1.8	3.2	4.0	-0.6	-0.1	-0.3	3.0	2.5
Italie	35 397	0.5	-0.1	0.0	1.0	0.8	0.6	0.5	0.0	1.2	1.5
Japon	39 113	-0.2	0.0	-0.2	-0.3	1.2	-1.0	0.2	-0.6	-0.1	1.7
Corée	32 399	2.6	0.5	2.1	1.2	1.1	0.5	0.1	-0.1	1.9	1.4
Lettonie	22 389	9.1	1.5	23.0	7.6	6.0	2.4	0.0	15.0	5.1	3.2
Luxembourg	62 636	1.1	0.7	2.4	2.3	0.1	0.7	1.2	-1.6	1.3	-0.7
Mexique[c]	15 311	1.9	-0.7	1.3	0.0	0.5	0.5	-2.0	0.2	-1.8	1.0
Pays-Bas	52 833	0.8	0.7	1.1	2.2	0.2	-0.7	0.2	0.0	-0.7	0.0
Nouvelle-Zélande[c]	39 397	2.8	0.7	5.7	1.8	2.3	2.1	0.6	2.7	1.0	3.0
Norvège	53 643	3.1	1.3	4.1	0.3	-1.8	2.3	1.6	6.6	-0.9	-2.4
Pologne	25 921	1.1	2.0	3.1	2.3	5.4	-1.4	0.2	2.3	0.7	1.3
Portugal	24 529	-0.2	-0.4	0.8	-0.5	-0.3	-0.7	-0.5	-1.7	0.0	1.1
Rép. slovaque	23 508	3.5	1.7	6.2	3.5	2.5	-2.6	0.1	-2.9	1.9	1.6
Slovénie	34 965	2.9	0.9	2.2	2.1	2.4	-0.3	0.2	-1.2	1.1	2.5
Espagne	37 333	0.1	0.6	1.2	1.0	0.2	0.5	-1.0	1.3	0.8	0.1
Suède	42 816	2.1	1.3	3.5	1.8	1.5	0.2	0.9	2.6	0.3	0.6
Suisse	60 124	1.1	0.6	1.5	-0.5	-0.2	0.1	1.2	-0.2	1.8	0.2
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	42 835	2.4	-0.3	2.8	1.0	1.3	1.1	-0.6	1.4	0.7	0.7
Etats-Unis	60 154	1.2	0.7	2.2	2.5	0.8	-0.4	0.0	0.9	1.7	1.2
OCDE[d]	42 786	1.1	0.5	1.4	1.3	1.0	-0.4	0.1	0.3	0.6	0.9
Lituanie	22 949	9.3	1.1	6.5	5.9	3.3	2.7	-0.3	2.0	5.6	3.8

Note : 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*.

a) La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) en USD de 2016 pour la consommation privée.

b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2016.

c) Les rémunérations réelles par actif occupé (au lieu des salaires réels) sont retenues pour le Chili, l'Islande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande.

d) Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs salariés de 2016 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2017, n° 1, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2017-1-fr* et de la *Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux* (annuelle et trimestrielle), *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SNA_TABLE4*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595375

Tableau O. **Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés**

	Dispersion des salaires[a]						Fréquence (en %) des :			
	9e au 1er décile des salaires		9e au 5e décile des salaires		5e au 1er décile des salaires		Bas salaires[b]		Salaires élevés[c]	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Australie	3.12	3.40	1.85	2.00	1.69	1.70	15.9	15.3	20.6	22.1
Autriche	3.26	3.32	1.92	1.94	1.70	1.71	15.3	15.9	20.0	20.9
Belgique	2.49	2.33	1.78	1.74	1.40	1.34	6.7	3.4	13.4	12.9
Canada	3.74	3.71	1.87	1.91	2.00	1.94	21.3	22.2	10.9	9.7
Chili	5.33	4.32	3.00	2.71	1.78	1.59	19.9	11.9	28.6	26.4
République tchèque[d]	3.44	3.57	1.81	1.85	1.90	1.93	20.0	20.7	..	..
Danemark	..	2.56	..	1.75	..	1.46	..	8.2	..	2.9
Estonie	4.39	3.78	2.14	1.97	2.05	1.92	22.9	22.1	25.8	22.7
Finlande	2.49	2.56	1.75	1.77	1.42	1.44	6.9	7.8	16.3	17.0
France	2.78	2.81	1.91	1.90	1.45	1.48	7.6	9.1	19.2	19.1
Allemagne	3.15	3.41	1.72	1.82	1.83	1.87	17.6	18.4	16.0	19.0
Grèce	3.36	3.27	1.95	1.90	1.73	1.72	19.7	17.9	19.5	19.6
Hongrie	4.46	3.72	2.30	2.27	1.94	1.64	23.1	19.8	..	..
Islande	3.11	2.94	1.74	1.78	1.79	1.65	17.6	15.7	16.1	18.5
Irlande	3.73	3.99	2.04	1.96	1.83	2.04	20.1	24.0	..	..
Israël	5.11	4.91	2.68	2.65	1.90	1.85	23.1	22.1	28.8	27.9
Italie	2.40	2.17	1.60	1.44	1.50	1.50	9.4	7.6	11.4	8.0
Japon	3.12	2.94	1.86	1.85	1.68	1.59	16.1	13.5	..	..
Corée	5.12	4.59	2.42	2.39	2.12	1.92	24.9	23.5	..	..
Lettonie	5.99	4.00	2.45	2.15	2.44	1.86	31.6	26.0	30.8	25.4
Luxembourg	3.22	3.15	1.99	2.07	1.62	1.52	14.8	12.2	22.3	24.4
Mexique	3.75	3.88	2.14	2.11	1.75	1.83	17.9	17.3	20.1	20.8
Pays-Bas	2.88	3.02	1.78	1.86	1.62	1.62	14.0	14.5	18.8	19.2
Nouvelle-Zélande	2.77	2.95	1.77	1.88	1.57	1.57	12.4	13.9	..	..
Norvège	2.12	2.55	1.45	1.52	1.46	1.68	..	..	..	..
Pologne	4.11	4.03	2.07	2.10	1.98	1.92	22.2	22.6	..	..
Portugal	4.31	3.89	2.67	2.49	1.61	1.56	16.0	20.3	27.6	27.8
République slovaque	3.40	3.56	1.97	2.01	1.72	1.78	18.0	19.0	..	..
Slovénie	3.73	3.33	2.08	2.00	1.79	1.67	19.6	19.2	24.6	23.2
Espagne	3.10	3.12	1.99	1.94	1.56	1.61	12.3	14.6	23.6	22.8
Suède	2.23	2.28	1.65	1.67	1.35	1.36	..	..	..	..
Suisse	2.64	2.72	1.76	1.78	1.50	1.53	..	10.1	..	..
Turquie	4.10	3.53	3.56	2.85	1.15	1.24	..	..	..	..
Royaume-Uni[d]	3.60	3.50	1.98	1.96	1.82	1.78	20.7	20.0	..	..
États-Unis	4.86	5.04	2.31	2.40	2.10	2.10	24.0	25.0	..	..
OCDE[e]	3.57	3.40	2.06	2.01	1.73	1.68	17.7	16.7	20.7	19.5

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/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 rapport du 9e au 1er décile des salaires, du 9e au 5e décile et du 5e au 1er décile. Les données se réfèrent à 2004 (au lieu de 2005) pour l'Italie, la Pologne et la Suisse ; et à 2006 pour le Chili, la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie. Elles se réfèrent à 2011 (au lieu de 2015) pour Israël ; à 2013 pour la Suède ; et à 2014 pour l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, la Slovénie, la Suisse et la Turquie.

b) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Voir la note *a)* pour les pays présentant des périodes différentes.

c) La fréquence des salaires élevés se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire médian. Voir la note *a)* pour les pays présentant des périodes différentes.

d) Pour la République tchèque, les séries présentent des ruptures en 2010 et 2012 ; pour le Royaume-Uni, en 1997, 2004, 2006 et 2011 ; dans chacun des cas, les données ont été rétropolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série.

e) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-remunerationsetsalaires.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595394

Tableau P. **Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation**

Pourcentages

	Sexe[a]		Âge[b]				Niveau d'éducation/de qualification[c]			
	Femmes / Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2014	2005	2014
Australie	16	13	38	47	2	-3	12	12	-36	-36
Autriche	22	17	36	33	-17	-22	..	26	..	-50
Belgique	12	3	34	35	-31	-28	10	10	-32	-36
Canada	21	19	43	42	-4	1	23	20	-34	-30
Chili	4	21	45	39	-7	2	..	36	..	-139
République tchèque	16	16	35	35	-6	1	..	24	..	-92
Danemark	..	6	..	40	..	-2	..	11	..	-25
Estonie	30	28	17	28	19	19	16	9	-25	-30
Finlande	19	18	32	35	-6	-5	4	1	-43	-34
France	9	10	36	36	-32	-18	..	11	..	-41
Allemagne	17	17	47	40	-9	-11	..	18	..	-55
Grèce	17	9	..	42	..	-33	..	29	..	-37
Hongrie	4	10	36	36	-18	0	..	24	..	-107
Islande	13	14	37	38	2	-1	..	..	..	..
Irlande	14	14	43	55	-4	-14	17	7	-72	-65
Israël	22	22	55	54	-25	-19	..	22	..	-55
Italie	7	6	32	24	-29	-20	..	14	..	-42
Japon	33	26	44	42	-2	0	..	..	..	..
Corée	40	37	44	42	10	9	8	15	-34	-45
Lettonie	11	21	19	21	12	17	..	11	..	-45
Luxembourg	8	3	40	41	-34	-27	..	33	..	-54
Mexique	17	17	29	30	-6	-1	..	40	..	-105
Pays-Bas	16	14	49	48	-14	-11	13	14	-47	-49
Nouvelle-Zélande	10	6	37	41	-2	4	19	14	-23	-35
Norvège	9	7	31	35	-5	-8	12	12	-26	-26
Pologne	11	11	41	35	-23	-2	..	16	..	-62
Portugal	16	19	38	39	-32	-27	35	27	-77	-68
République slovaque	20	13	..	33	..	6	27	26	-42	-70
Slovénie	7	5	36	34	-31	-14	..	20	..	-72
Espagne	14	12	34	34	-22	-17	17	20	-35	-40
Suède	14	13	27	30	-10	-9	..	12	..	-18
Suisse	22	17	37	37	-11	-15	..	27	..	-74
Turquie	3	7	41	36	-60	-27	..	..	..	..
Royaume-Uni	22	17	49	49	8	2	..	24	..	-48
États-Unis	19	19	48	48	-9	-11	..	26	..	-68
OCDE[d]	16	14	38	38	-12	-8	..	19	..	-55

a) Voir la note du tableau O. 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 des hommes. Les données se réfèrent à 2004 (au lieu de 2005) pour l'Italie, la Pologne et la Suisse ; et à 2006 pour le Chili, la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie. Elles se réfèrent à 2011 (au lieu de 2015) pour Israël ; à 2013 pour la Suède ; et à 2014 pour l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, la Slovénie, la Suisse et la Turquie.

b) Les écarts salariaux par âge sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans et celui des personnes âgées de 15 à 24 ans (respectivement âgées de 55 à 64 ans), en pourcentage du salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux salariés âgés de 55 ans et plus pour la Hongrie et la Norvège. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2004) pour la Suisse, et à 2006 pour l'Autriche, le Chili, la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Islande, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie. Elles se réfèrent à 2011 (au lieu de 2015) pour Israël ; et à 2014 pour l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie.

c) Les salaires par niveau de qualification (d'éducation) se réfèrent au salaire annuel moyen en équivalent temps complet et année pleine des personnes âgées de 25 à 64 ans. Les écarts salariaux par niveau de qualification sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes moyennement qualifiées et de celles faiblement (respectivement hautement) qualifiées, en pourcentage du salaire moyen des personnes moyennement qualifiées.
La classification des niveaux de qualification est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 2011). *Faible* (en terme de qualification) correspond aux niveaux 0, 1 et 2 (inférieur au niveau élémentaire, élémentaire et secondaire inférieur) ; *Moyen* correspond au secondaire supérieur du niveau 3 (y compris le niveau 3 partiellement complété) et du niveau 4 (post-secondaire non supérieur) ; et *Élevé* correspond aux niveaux 5, 6, 7 et 8 (enseignement supérieur de cycle court, niveau 1er degré du troisième cycle ou équivalent, niveau mastère ou équivalent, doctorat ou équivalent). Les données se réfèrent à 2006 (au lieu de 2005) pour la Corée. Les données se réfèrent à 2010 (au lieu de 2014) pour les Pays-Bas ; à 2012 pour l'Australie, la France, l'Italie et la Suède ; et à 2013 pour la Belgique, le Canada, le Chili, l'Espagne, la Finlande, le Luxembourg, la République tchèque et la Turquie. Pour la Corée, les données ont été fournies par les autorités nationales.

d) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp pour les écarts salariaux par sexe et âge ; et OCDE (2016), *Regard sur l'éducation 2016: Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-fr* pour les écarts salariaux par niveau d'éducation/de qualification.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595413

Tableau Q. **Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2014 et 2015**

	Dépenses publiques (% PIB)								Nombre de participants (% de la population active)			
	Total		Programmes actifs		*dont :* mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Australie	0.94	0.91	0.25	0.23	0.09	0.09	0.68	0.68	1.93	2.21	6.95	6.61
Autriche	2.20	2.23	0.79	0.74	0.62	0.57	1.40	1.49	3.76	3.41	7.21	7.84
Belgique	2.68	2.43	0.74	0.72	0.52	0.52	1.94	1.71	6.43	6.91	15.74	14.13
Canada	0.79	0.86	0.22	0.24	0.12	0.12	0.56	0.62	0.49	0.52	2.64	2.80
Chili	0.42	0.53	0.11	0.17	0.08	0.13	0.31	0.36	..	..	2.07	2.08
Rép. tchèque	0.59	0.62	0.36	0.43	0.24	0.31	0.22	0.19	1.56	1.68	2.19	1.92
Danemark	3.44	3.33	2.04	2.05	1.65	1.66	1.40	1.28	6.17	6.66	5.52	5.16
Estonie	0.59	..	0.20	..	0.10	..	0.39	..	0.57	..	2.18	..
Finlande	2.88	2.94	1.06	1.00	0.91	0.85	1.82	1.93	4.77	4.63	11.27	11.85
France	3.01	2.98	1.01	1.01	0.75	0.76	2.00	1.98	6.32	6.54	13.24	13.78
Allemagne	1.59	1.51	0.65	0.63	0.29	0.27	0.94	0.88	3.06	2.92	6.67	6.37
Grèce	..	..	..	..	0.30	0.24	0.51	0.49	..	..	..	..
Hongrie	1.11	1.15	0.85	0.90	0.76	0.80	0.26	0.25	5.31	5.48	4.25	4.05
Irlande	2.58	1.83	0.79	0.58	0.67	0.49	1.79	1.25	4.38	4.25	16.36	14.40
Israël	0.72	0.68	0.16	0.16	0.14	0.14	0.56	0.52	3.28	3.72	4.71	4.83
Italie	1.92	1.80	0.39	0.51	0.30	0.42	1.54	1.29	4.49	..	5.38	5.19
Japon	0.34	0.32	0.16	0.14	0.09	0.08	0.19	0.17	..	..	..	..
Corée	0.66	0.67	0.36	0.36	0.33	0.32	0.30	0.32	..	..	..	..
Lettonie	0.55	0.56	0.19	0.14	0.15	0.10	0.36	0.41	1.33	0.77	3.45	3.70
Luxembourg	1.38	1.34	0.64	0.66	0.58	0.60	0.74	0.68	9.86	8.71	3.86	3.90
Mexique	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	..	..	..	..
Pays-Bas	2.81	2.60	0.83	0.77	0.55	0.53	1.97	1.82	3.99	3.95	9.82	9.89
Nouvelle-Zélande	0.72	..	0.33	..	0.16	..	0.39	..	2.19	..	2.69	..
Norvège	0.89	0.97	0.51	0.52	0.38	0.39	0.38	0.46	1.92	1.93	2.15	2.42
Pologne	0.79	0.73	0.48	0.46	0.40	0.38	0.31	0.27	3.24	3.42	2.50	2.31
Portugal	1.90	1.55	0.57	0.55	0.53	0.48	1.33	1.01	5.31	5.58	6.94	5.69
Rép. slovaque	0.55	0.53	0.20	0.20	0.17	0.16	0.35	0.34	2.47	2.10	2.09	1.93
Slovénie	1.00	0.76	0.37	0.24	0.28	0.16	0.63	0.53	1.85	1.15	2.37	2.12
Espagne	3.00	2.52	0.55	0.60	0.45	0.45	2.45	1.92	8.04	8.20	11.08	9.56
Suède	1.94	1.82	1.33	1.27	1.07	1.01	0.61	0.55	5.35	5.22	5.09	5.18
Suisse	1.18	1.25	0.57	0.59	0.46	0.48	0.61	0.65	1.21	1.27	2.40	2.59
Royaume-Uni	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
États-Unis	0.29	0.28	0.11	0.10	0.08	0.08	0.18	0.18	..	..	..	..
OCDE	1.40	1.32	0.54	0.53	0.41	0.40	0.85	0.78	3.92	4.11	6.05	6.11
Lituanie	0.43	0.53	0.24	0.31	0.18	0.25	0.19	0.23	1.51	1.63	2.19	2.41

Note : Les données présentées ne doivent pas être considérées comme strictement comparables entre pays ou dans le temps. Dans certains cas, les données individuelles des pays s'éloignent de la méthodologie standard et pour certains programmes ou catégories de programmes le nombre de participants n'est pas disponible. Le nombre de pays couverts dans la moyenne OCDE est variable. La page *www.oecd.org/fr/els/emp/perspectives-emploi-annexe-statistique.htm* fournit une introduction générale sur le champ et la comparabilité des données, des tableaux sur les dépenses et les participants par catégories et sous-catégories, les notes spécifiques par pays et l'accès à la base de données en ligne. Années fiscales pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Commission européenne (2017), *Labour Market Policy*, *http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database*, et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par la Commission européenne avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail*, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933595432

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, la Lettonie, 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 Slovénie, 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.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2017 08 2 P) ISBN 978-92-64-27790-8 – 2017

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017

L'édition 2017 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* examine l'évolution récente et les perspectives à court terme des marchés du travail des pays de l'OCDE. Le chapitre 1 présente un tableau de bord comparant les performances des marchés du travail, à la fois sur le plan de la quantité et de la qualité des emplois et sur celui de l'inclusivité. Les dix dernières années ont été marquées, dans la plupart des pays, par une meilleure insertion des femmes et des groupes potentiellement défavorisés sur le marché du travail, ainsi que par une amélioration de la qualité de l'environnement de travail, tandis que la qualité des revenus d'activité est restée plus ou moins stable et que la précarité s'est accentuée. Le chapitre 2 porte sur la résilience des marchés du travail face à la crise économique mondiale et montre comment les réformes structurelles et les politiques d'expansion budgétaire contribuent à atténuer le coût induit par les chocs globaux négatifs en termes de chômage. D'une manière générale, les pays de l'OCDE ont évité une hausse du chômage structurel, mais ils n'ont pas réussi à échapper à un ralentissement marqué de la croissance des salaires et de la productivité. Le chapitre 3 analyse l'impact des progrès technologiques et de la mondialisation sur les marchés du travail des pays de l'OCDE au cours des vingt dernières années, et met en évidence une corrélation étroite entre la technologie d'une part et la polarisation des emplois et la désindustrialisation d'autre part. Les effets de l'intégration des échanges sont difficiles à déterminer et probablement limités, même si la hausse des importations en provenance de la Chine pèse légèrement sur l'emploi dans l'industrie manufacturière. Le chapitre 4 fournit un tour d'horizon particulièrement complet des mécanismes de négociation collective dans les pays de l'OCDE, qui permet de mieux comprendre les disparités entre les différents systèmes nationaux et leurs conséquences sur les performances économiques des pays.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-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*** pour plus d'informations.

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

THE LONDON BOOK FAIR WINNER
INTERNATIONAL EXCELLENCE Awards 2017
IN PARTNERSHIP WITH THE PUBLISHERS ASSOCIATION

ISBN 978-92-64-27790-8
81 2017 08 2 P

9 789264 277908