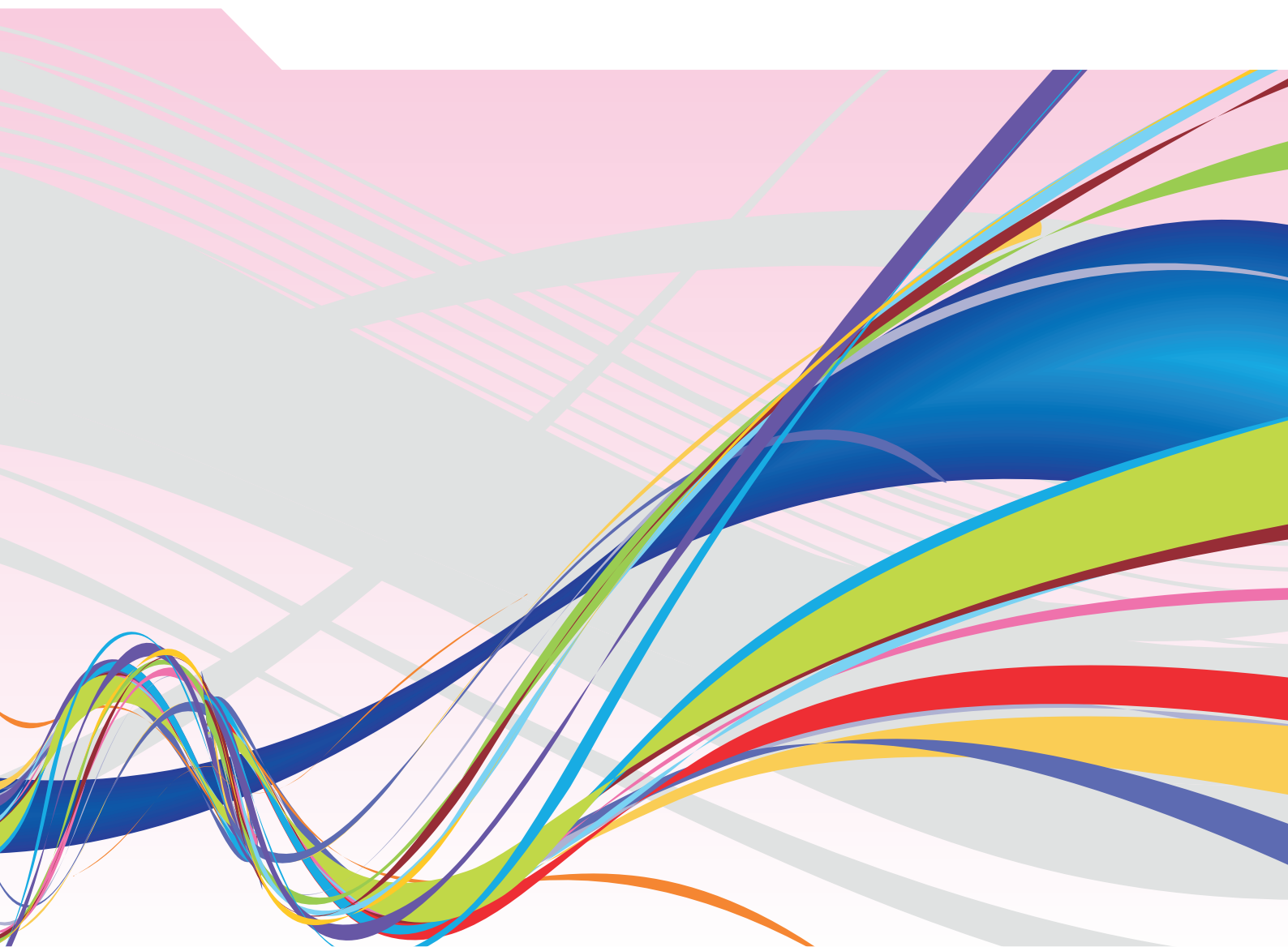




Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018

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 (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris.
<https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>

ISBN 978-92-64-31192-3 (imprimé)
ISBN 978-92-64-31193-0 (pdf)

Perspectives de l'emploi de l'OCDE
ISSN 0256-6192 (imprimé)
ISSN 1999-1274 (en ligne)

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

Crédits photo : Cover © Ikoneimages/Inmagine

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

© OCDE 2019

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 aux implications pour l'action publique, dans l'objectif de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. L'édition de cette année examine l'évolution récente des salaires, les déterminants de la contraction de la part du travail dans le revenu national, les effets de la négociation collective sur les performances du marché du travail, les mesures adoptées pour faciliter le retour à l'emploi des travailleurs licenciés pour motifs économiques, les causes et les conséquences de l'évolution récente de la couverture de l'assurance chômage, et les raisons pour lesquelles l'écart entre hommes et femmes en termes de revenus du travail se creuse au cours de la vie active.

L'édition 2018 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* est l'œuvre commune des équipes de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Des membres de la Direction des affaires économiques et de la Direction des statistiques et des données ont contribué à la préparation du chapitre 2. Cette édition a également bénéficié des commentaires d'autres directions de l'OCDE et des contributions des délégués nationaux. 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 Andrea Bassanini, et s'appuie sur des contributions d'Alexandre Georgieff (chapitre 1), Cyrille Schwellnus, Mathilde Pak, Pierre-Alain Pionnier et Elena Crivellaro (chapitre 2), Oliver Denk, Andrea Garnero, Alexander Hijzen et Sébastien Martin (chapitre 3), Paul Swaim (chapitre 4), Rodrigo Fernandez, Herwig Immervoll et Daniele Pacifico (chapitre 5) et Gwenn Parent (chapitre 6). Le travail de support statistique a été réalisé par Sylvie Cimper, Thomas Manfredi, Sébastien Martin et Agnès Puymoyen. Pascal Marianna a préparé l'annexe statistique avec l'aide de Dana Blumin et Sylvie Cimper. Le travail éditorial a été effectué par Brigitte Beyeler, Natalie Corry, Liv Gudmundson et Lucy Hulett.

Table des matières

Avant-propos	3
Éditorial Croissance économique sans progression des salaires : est-ce que la donne a changé ?	11
Acronymes et abréviations.....	15
Résumé	16
Chapitre 1. Les salaires restent à la traîne : évolution récente des performances des marchés du travail et des salaires.....	19
Principaux résultats.....	20
Introduction.....	21
1.1. Évolution récente des principaux indicateurs de performance du marché du travail.....	21
1.2. Évolution de la croissance des salaires depuis le début de la crise.....	27
1.3. Conclusions.....	38
Notes	40
Références.....	42
Informations complémentaires pour le chapitre 1.....	45
Chapitre 2. L'évolution de la part du travail au cours des deux dernières décennies : l'influence du progrès technologique, de la mondialisation et de la dynamique du « winner-takes-most ».....	47
Principaux résultats.....	48
Introduction.....	49
2.1. Lien entre productivité et salaires au cours des deux dernières décennies	50
2.2. Progrès technologique, mondialisation et émergence d'une dynamique du « winner-takes-most ».....	54
2.3. Influence décisive des compétences dans le partage des gains de productivité.....	67
2.4. Conclusions.....	69
Notes	71
Références.....	73
Chapitre 3. La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail.....	77
Principaux résultats.....	78
Introduction.....	80
3.1. La contribution de la négociation collective au fonctionnement du marché du travail : vue d'ensemble	81
3.2. L'influence de la négociation collective sur l'emploi et les inégalités salariales : nouvelles observations à partir des macrodonnées	84

3.3. La contribution de la négociation collective à l'inclusivité et à la flexibilité : nouveaux éléments tirés des microdonnées.....	91
3.4. Comment la représentation des salariés dans l'entreprise contribue à la qualité de l'environnement de travail.....	104
3.5. Concilier inclusivité et flexibilité dans les systèmes de négociation collective.....	108
3.6. Conclusions.....	118
Notes.....	120
Références.....	124
Informations complémentaires pour le chapitre 3.....	133
Chapitre 4. Retrouver du travail : enseignements tirés de neuf examens par pays sur les mesures d'aide aux licenciés économiques	135
Principaux résultats.....	136
Introduction.....	138
4.1. Enjeu pour l'action publique.....	140
4.2. Mesures de prévention et d'intervention précoce.....	154
4.3. Aide au retour à l'emploi incluant une reconversion professionnelle.....	166
4.4. Garanties de revenu.....	180
4.5. Conclusions.....	191
Notes.....	193
Références.....	201
Chapitre 5. Couverture de l'assurance chômage : les tendances récentes et leurs déterminants.....	207
Principaux résultats.....	208
Introduction.....	209
5.1. Accès aux allocations de chômage : tendances récentes.....	210
5.2. Facteurs déterminant l'accès aux allocations de chômage.....	218
5.3. Conclusions.....	228
Notes.....	230
Références.....	233
Informations complémentaires pour le chapitre 5.....	237
Chapitre 6. Un départ groupé, des trajectoires différentes : pourquoi l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes se creuse au cours de la vie active.....	239
Principaux résultats.....	240
Introduction.....	242
6.1. Différences entre la vie professionnelle des femmes et celle des hommes.....	244
6.2. Trajectoires professionnelles des femmes et dépendance au chemin suivi en début de carrière : le rôle des opportunités professionnelles manquées.....	256
6.3. Vers une évaluation globale des inégalités entre les sexes sur le marché du travail.....	271
6.4. Comment combler les inégalités entre les sexes sur le marché du travail ?.....	279
6.5. Conclusions.....	284
Notes.....	286
Références.....	291
Informations complémentaires pour le chapitre 6.....	297
Annex A. Annexe statistique.....	299

Tableaux

Tableau 4.1. Taxonomie des mesures publiques et privées de réduction des coûts d'ajustement du marché du travail supportés par les licenciés économiques	151
Tableau 4.2. Mesures de prévention et d'intervention précoce visant les licenciés économiques : objectifs stratégiques et types de mesures	155
Tableau 4.3. Garanties de revenu des licenciés économiques : causes des pertes de revenu, types de mesures et aspects liés à la conception des politiques	181
Tableau 4.4. Caractéristiques des régimes d'indemnités de licenciement dans certains pays de l'OCDE.....	187

Graphiques

Graphique 1.1. Les performances en matière d'emploi ont renoué avec les niveaux constatés avant la crise.....	23
Graphique 1.2. Des tendances contrastées en matière de qualité des emplois	25
Graphique 1.3. Si l'inclusivité s'est améliorée sur les marchés du travail, la pauvreté reste source d'inquiétude.....	26
Graphique 1.4. La croissance des salaires tarde à se redresser par rapport à la baisse du chômage	29
Graphique 1.5. Le ralentissement de la croissance des salaires touche l'ensemble de l'échelle des rémunérations	30
Graphique 1.6. La faible inflation et le ralentissement de la productivité ont entraîné une baisse de la progression des salaires depuis la crise	31
Graphique 1.7. La fréquence du travail à temps partiel subi s'est accrue après la crise jusqu'à la phase initiale de la reprise, pour diminuer ensuite	33
Graphique 1.8. Depuis la crise, les effets de composition globaux de l'emploi à temps partiel n'ont cessé de peser sur la croissance des salaires.....	35
Graphique 1.9. Le différentiel de croissance moins marqué entre les salaires des emplois à temps plein et ceux des emplois à temps partiel s'explique par l'accroissement du travail à temps partiel subi au cours de la phase initiale de la reprise	36
Graphique 1.10. Les effets de composition globaux liés aux épisodes de chômage pèsent sur la croissance des salaires depuis la crise	38
Graphique 2.1. Les salaires réels médians se sont découplés de la productivité du travail.....	52
Graphique 2.2. Le recul de la part du travail coïncide avec celui des prix relatifs de l'investissement et avec l'essor des chaînes de valeur mondiales.....	53
Graphique 2.3. Forte hétérogénéité de l'évolution de la part du travail selon les pays.....	54
Graphique 2.4. Contribution estimée des différents facteurs à la baisse de la part globale du travail dans la zone OCDE	59
Graphique 2.5. Salaires et productivité moyens dans les entreprises de pointe et les autres	63
Graphique 2.6. Les entrées nettes expliquent à elles seules le découplage entre salaires et productivité dans les entreprises de pointe	64
Graphique 2.7. Part du travail dans les entreprises de pointe et les autres, 2001-13.....	65
Graphique 2.8. Valeur ajoutée réelle dans les entreprises de pointe et les autres entreprises	66
Graphique 2.9. Une forte intensité répétitive n'implique pas nécessairement une faible intensité de qualification.....	68
Graphique 2.10. Des niveaux de compétences élevés réduisent la substitution capital-travail.....	69
Graphique 3.1. Négociation collective, fonctionnement du marché du travail et croissance inclusive	83
Graphique 3.2. Les systèmes de négociation collective et leurs résultats en termes d'emploi	90
Graphique 3.3. Négociation collective et dispersion des salaires.....	91
Graphique 3.4. Dispersion des salaires corrigée de la composition, par niveau de négociation	95

Graphique 3.5. Rendement salarial par niveau de négociation	96
Graphique 3.6. Prise en compte des différences en matière de dispersion des salaires en présence et en l'absence de négociation collective	97
Graphique 3.7. Avantage de salaire par niveau de négociation collective	98
Graphique 3.8. Élasticité des salaires par rapport à la productivité dans les différents secteurs : estimations par pays	100
Graphique 3.9. Élasticité des salaires par rapport à la productivité dans les différents secteurs : l'influence de la négociation collective	102
Graphique 3.10. Salaires négociés dans les pays de la zone euro	104
Graphique 3.11. La représentation des salariés est corrélée à un environnement de travail de meilleure qualité	108
Graphique 4.1. Entre 1 et 7 % des travailleurs sont licenciés pour raison économique chaque année	142
Graphique 4.2. Le licenciement économique n'est qu'une forme (particulièrement perturbatrice) de rotation de la main-d'œuvre	143
Graphique 4.3. Les travailleurs licenciés trouvent un nouvel emploi beaucoup plus rapidement dans certains pays de l'OCDE que dans d'autres	147
Graphique 4.4. L'ampleur et la persistance des pertes de revenu d'activité consécutives à un licenciement varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre	148
Graphique 4.5. L'impact des licenciements sur les revenus d'activité est extrêmement variable	149
Graphique 4.6. Les délais légaux de préavis sont extrêmement variables	163
Graphique 4.7. L'aide au retour à l'emploi à disposition des demandeurs d'emploi est influencée par les dépenses globales au titre des programmes actifs du marché du travail	168
Graphique 4.8. Les régimes d'indemnisation du chômage sont une source essentielle d'aide au revenu	186
Graphique 5.1. Le nombre de bénéficiaires d'allocations a fortement augmenté au début de la crise, puis a reflué alors que le taux de chômage demeurait élevé	212
Graphique 5.2. Le nombre de bénéficiaires d'allocations de chômage a augmenté après la crise financière et économique	212
Graphique 5.3. Pseudo-taux de couverture dans les pays de l'OCDE	213
Graphique 5.4. Différents groupes du marché du travail perçoivent des allocations de chômage	217
Graphique 5.5. Seule une minorité de demandeurs d'emploi perçoit des allocations de chômage	218
Graphique 5.6. Déterminants de la couverture des allocations de chômage	219
Graphique 5.7. Les conditions d'accès aux allocations sont très variables selon les pays	221
Graphique 5.8. Certains groupes de demandeurs d'emploi sont plus susceptibles de bénéficier d'allocations que d'autres	223
Graphique 5.9. Illustration des effets de composition positifs et négatifs	223
Graphique 5.10. Évolution de la couverture dans quelques pays de l'OCDE sélectionnés	225
Graphique 5.11. Changements observables ayant une incidence sur la couverture dans six pays de l'OCDE	226
Graphique 6.1. Le début de la vie active des femmes diffère de celui des hommes	247
Graphique 6.2. Les femmes n'ont pas une carrière linéaire et connaissent plusieurs vies professionnelles	248
Graphique 6.3. Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes travaillant à temps plein demeurent considérables	252
Graphique 6.4. L'écart de revenu d'activité entre les sexes augmente jusqu'en milieu de carrière avant de se stabiliser ou de diminuer	255
Graphique 6.5. La courbe en U inversé de l'écart de rémunération entre les sexes est plus marquée parmi les travailleurs qui ont un faible niveau d'études	257
Graphique 6.6. La nature des transitions professionnelles diffère selon le sexe	260

Graphique 6.7. Les transitions liées à l'emploi ont un effet positif sur le revenu d'activité, mais les mères laissent passer beaucoup de ces occasions de progression de carrière pendant plusieurs années après la naissance des enfants.....	262
Graphique 6.8. Les femmes adaptent leur activité à l'arrivée des enfants de manière très différente selon les pays.....	266
Graphique 6.9. Le retrait du marché du travail à la naissance des enfants peut avoir des effets durables sur la carrière des femmes.....	267
Graphique 6.10. Effet à long terme de la naissance des enfants sur les transitions liées à l'emploi chez les femmes.....	268
Graphique 6.11. Après la naissance d'un enfant, le retour à l'emploi peut passer par un emploi à temps partiel.....	269
Graphique 6.12. La durée de la carrière des femmes est inférieure d'un tiers à celle des hommes et inclut quatre fois plus de périodes de travail à temps partiel ou de flexibilité du temps de travail.....	271
Graphique 6.13. L'écart de revenus du travail entre les sexes a sensiblement régressé ces dix dernières années sous l'effet de la progression du taux d'activité des femmes.....	273
Graphique 6.14. L'écart de revenus du travail est plus grand parmi les femmes qui ont un faible niveau d'études, principalement en raison d'un écart de taux d'emploi considérable.....	275
Graphique 6.15. Le marché du travail est relativement égalitaire en début de carrière, mais les inégalités entre les sexes se creusent au fil du parcours professionnel.....	278

Encadrés

Encadré 2.1. Rapport entre le découplage salaires médians-productivité et la part du travail.....	51
Encadré 2.2. Méthodologie utilisée à l'appui de l'analyse sectorielle.....	56
Encadré 2.3. Méthodologie et données utilisées à l'appui de l'analyse au niveau des entreprises.....	60
Encadré 3.1. Méthode empirique de correction des salaires et de leur dispersion pour tenir compte des différences de composition.....	93
Encadré 3.2. Méthode d'estimation empirique de l'influence de la négociation collective sur l'alignement des salaires et de la productivité.....	99
Encadré 3.3. Salaires négociés dans les pays de la zone euro.....	103
Encadré 3.4. Négociation collective et croissance de la productivité.....	105
Encadré 3.5. Une alternative à la négociation de branche ? Le cas des <i>Modern Awards</i> en Australie.....	113
Encadré 4.1. Services de formation pour un réemploi rapide en Ontario, Canada.....	159
Encadré 4.2. Conseils de sécurité de l'emploi en Suède.....	161
Encadré 4.3. <i>HQ Sharp</i> dans la préfecture de Nara (Japon).....	167
Encadré 4.4. Aide aux travailleurs visés par un licenciement économique suite aux tremblements de terre de Canterbury en 2010 et 2011.....	178
Encadré 5.1. Pseudo-taux de couverture calculés à partir du nombre total de bénéficiaires d'allocations : construction et interprétation.....	213
Encadré 6.1. Forces et faiblesses des sources de données existantes.....	250
Encadré 6.2. Biais empiriques faussant l'analyse de l'évolution de l'écart de rémunération horaire au cours du cycle de vie.....	253
Encadré 6.3. Mesurer les transitions professionnelles.....	261
Encadré 6.4. Décomposition de l'écart de revenus du travail entre les sexes.....	274

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/oecdirect/>

Ce livre contient des...

StatLinkS 

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

Croissance économique sans progression des salaires : est-ce que la donne a changé ?

Pour la première fois depuis que la crise financière mondiale a éclaté en 2008, on dénombre aujourd'hui dans la zone OCDE davantage d'actifs occupés qu'avant la crise. Dans la quasi-totalité des pays, le taux de chômage se situe en deçà, ou presque, du taux constaté avant la crise. Le nombre d'emplois vacants a atteint un niveau record dans la zone euro, aux États-Unis et en Australie. Or, de plus en plus, ces postes restent vacants pendant de nombreux mois, à mesure que les tensions s'accroissent sur le marché du travail.

Pourtant, la croissance des salaires est aux abonnés absents. Comme le souligne la présente édition des *Perspectives de l'emploi*, les pays de l'OCDE sont déjà bien avancés dans le cycle de croissance, mais la progression des salaires reste beaucoup plus faible qu'avant la crise financière (chapitre 1). Fin 2017, la croissance des salaires nominaux dans la zone OCDE était en effet inférieure de moitié à ce qu'elle était juste avant la récession pour des niveaux de chômage comparables. Même en tenant compte de l'inflation, la croissance des salaires réels est bien inférieure à celle constatée avant la crise. Des accords salariaux entraînant d'importantes hausses de salaires ont certes été signés récemment dans quelques pays où la reprise a débuté il y a longtemps, mais ils sont rares.

Plus inquiétant encore, cette stagnation sans précédent des salaires ne touche pas tous les travailleurs de la même manière. Ces dernières années, les revenus réels du travail des 1 % les mieux rémunérés ont augmenté beaucoup plus rapidement que la médiane de ceux des travailleurs à temps plein, accentuant une tendance déjà bien installée. Cette situation alimente le mécontentement croissant de la population à l'égard de la nature, sinon de la vigueur, de la reprise : les emplois sont enfin de retour, mais seuls quelques privilégiés au sommet de l'échelle des revenus bénéficient aussi d'une amélioration des salaires et de la qualité des emplois.

Si les tensions s'accroissent sur le marché du travail et alors qu'un nombre croissant d'emplois restent vacants, comment expliquer que les pressions sur les salaires n'augmentent pas ?

Un premier élément de réponse concerne le ralentissement des gains de productivité. Toutes choses égales par ailleurs, une croissance atone de la productivité freine la progression des salaires. Alors que la productivité horaire du travail enregistrait une croissance annuelle moyenne de 2.3 % dans la zone OCDE avant la crise, elle s'est effondrée pendant la récession. Le fossé qui s'est creusé au cours des premières années de la crise financière mondiale n'a pas été comblé depuis : la croissance de la productivité s'est stabilisée à 1.2 % en moyenne ces cinq dernières années, voire à moins de 1 % dans plusieurs pays comme les États-Unis, la France, l'Italie, Japon, et le Royaume-Uni.

Si les causes de ce ralentissement sont l'une des questions les plus controversées à l'heure actuelle en macroéconomie, les trajectoires de productivité sont très variables d'une entreprise à l'autre. Les entreprises de pointe, situées à la frontière technologique, enregistrent d'importants gains de productivité, comparables à ceux observés avant la crise. Les autres entreprises, en revanche, souffrent d'une croissance atone de la productivité, ce qui creuse leur écart par rapport à leurs concurrentes les plus performantes. Autrement dit, la croissance de la productivité se concentre de plus en plus sur un petit nombre d'entreprises situées à la frontière, avec des retombées limitées sur les autres. Les gains de productivité totaux sont désormais le fruit d'entreprises innovantes à forte intensité technologique qui bénéficient d'importantes parts de marché du fait de leur avantage concurrentiel. Même si ces situations de position dominante sont généralement temporaires, puisque les entreprises situées à la frontière technologique doivent en permanence affronter la concurrence de nouvelles entreprises plus innovantes, il en découle une contraction de la part du travail – c'est-à-dire de la part du revenu national appropriée par les travailleurs sous forme de revenu du travail. Les entreprises situées à la frontière investissent massivement dans des technologies à forte intensité capitalistique, ce qui se traduit souvent par une moindre intensité de travail, tandis que la redistribution des parts de marché vers ces entreprises « superstars » alimente la contraction de la part de la valeur ajoutée qui bénéficie aux travailleurs (chapitre 2).

Le deuxième élément de réponse a trait à l'évolution constante de la demande de compétences et à ses liens avec les compétences disponibles au sein de la main-d'œuvre. Les emplois détruits pendant la crise ne sont pas les mêmes que ceux qui ont été créés pendant la reprise. Les entreprises de pointe ont une forte demande de personnel hautement qualifié, doté de compétences cognitives de haut niveau (résolution de problèmes complexes, pensée critique et créativité) et doué d'intelligence sociale, c'est-à-dire de la capacité de perception sociale nécessaire pour convaincre, négocier ou prendre soin des autres. Or, dans de nombreux pays, ces compétences manquent et ceux qui les possèdent sont ceux à qui profite la croissance des salaires. Toutefois, de nombreux travailleurs ne sont pas à même de répondre à la demande émergente pour ce type de compétences pointues. Selon l'Évaluation des compétences des adultes, près d'un adulte sur quatre ne possède pas les compétences les plus élémentaires en matière de traitement de l'information (compétences numériques) et ne peut réaliser que des tâches simples sur l'ordinateur, ce qui l'empêche d'accéder à des emplois dont la rémunération est en hausse.

Par conséquent, l'évolution récente des salaires n'a pas été la même pour tous, et se caractérise par des variations marquées non seulement entre les pays mais aussi à l'intérieur d'un même pays, ainsi que dans les entreprises. Si le rendement des compétences de haut niveau augmente, les données montrent qu'il y a de plus en plus d'emplois peu rémunérés. Ainsi, le travail à temps partiel subi a fortement augmenté dans plusieurs pays depuis la crise, parallèlement à une détérioration des revenus des travailleurs à temps partiel.

La contraction de la couverture de l'assurance chômage dans de nombreux pays et la montée du chômage de longue durée au lendemain de la crise (chapitre 5) pourraient aussi avoir pesé sur la croissance des salaires. Lorsque leurs droits à l'indemnisation chômage arrivent à expiration, les demandeurs d'emploi peuvent en effet devenir moins sélectifs et accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs attentes en termes d'heures travaillées, de type de contrat et, surtout, de niveau de salaire. Dans plusieurs pays de l'OCDE, et plus particulièrement ceux qui ont été durement touchés par la crise financière puis par la crise de la dette souveraine, le taux de croissance annuel global des

salaires mensuels réels aurait en effet été supérieur si le nombre de travailleurs récemment embauchés après un épisode de chômage n'avait pas autant augmenté et si leur salaire avait suivi la même trajectoire que celle des salaires des autres travailleurs. Par exemple, en Espagne, en 2014, les salaires réels auraient été supérieurs de 3.1 % si le salaire moyen avait progressé au même rythme que celui des travailleurs en poste depuis 2007. Souvent, les travailleurs victimes de licenciements économiques sont confrontés à des problèmes structurels qui les rendent plus vulnérables face au risque de chômage de longue durée, à moins qu'ils ne bénéficient suffisamment tôt de services d'évaluation des compétences, de reconversion et de conseil (chapitre 4).

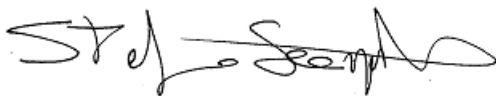
Dans ce contexte, il est capital de bâtir des systèmes d'enseignement et de formation de qualité, offrant des possibilités de formation tout au long de la vie. Dès le plus jeune âge, les enfants doivent acquérir des compétences spécialisées utiles et développer leur créativité, leurs aptitudes à la résolution de problème et leur capacité de perception sociale, ainsi que leur capacité et leur volonté d'apprendre. Mais les possibilités d'apprentissage ne peuvent être limitées au seul système éducatif. Il faut donner aux adultes la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leurs compétences existantes en permanence et à tout âge, afin de remédier à l'obsolescence et à la dépréciation des compétences, voire de les prévenir. Pourtant, les populations les plus susceptibles d'être désavantagées sur le marché du travail sont celles qui bénéficient le moins de formations, qu'elles soient formelles ou informelles, ce qui accroît leur handicap. Dans tous les pays de l'OCDE, les personnes peu qualifiées ont deux tiers de chances en moins que les individus hautement qualifiés de suivre une formation. Il convient donc de redoubler d'efforts pour réduire cet écart, notamment au moyen de mesures mieux ciblées en faveur de la formation mais aussi d'une mobilisation accrue des employeurs, notamment des petites et moyennes entreprises qui peinent à proposer des formations.

D'une manière plus générale, face à l'évolution rapide des technologies et des besoins des employeurs, le défi pour les pouvoirs publics consiste à s'assurer que la demande actuelle et future en matière de compétences soit correctement identifiée. Il existe, dans la plupart des pays, des systèmes et des outils pour produire ces informations. Ils fournissent généralement des données fiables qui peuvent être utilisées pour remédier à l'inadéquation des compétences mais leurs projections sont rarement prises en compte comme il conviendrait dans les politiques publiques et les pratiques. Pour ce faire, il est nécessaire d'établir une coopération et une coordination étroites entre les parties prenantes clés dans différents domaines d'action, notamment l'emploi, l'enseignement et la formation, et les politiques migratoires.

Pour que la coopération et la coordination entre les partenaires sociaux puissent jouer pleinement leur rôle, il est indispensable de s'attaquer à la contraction de longue date du taux de syndicalisation et à l'érosion de l'influence de la négociation collective dans certains pays. Le dialogue social permet de mieux anticiper les besoins et possibilités futurs, de trouver des solutions, et d'adopter une démarche proactive face au changement. Toutefois, son efficacité dépend de la capacité des partenaires sociaux à travailler ensemble dans un esprit de coopération et de confiance réciproque. Les nouvelles données présentées dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* montrent que les systèmes de négociation collective coordonnés, lorsqu'ils s'accompagnent de partenaires sociaux puissants et indépendants et d'organes de médiation efficaces, sont associés à des taux d'emploi élevés, un environnement de travail de meilleure qualité (offrant notamment de plus grandes possibilités de formation), et une plus grande résilience du marché du travail face aux chocs (chapitre 3). Compte tenu de l'évolution rapide du

marché du travail, un dialogue social efficace est d'autant plus crucial. Les partenaires sociaux peuvent, et doivent, contribuer aux efforts engagés pour s'assurer que l'offre de formation correspond aux besoins de compétences actuels et futurs, pour distribuer plus équitablement les gains de productivité, et pour venir en aide aux personnes privées de leur emploi sous l'effet des progrès technologiques ou de l'évolution du commerce mondial.

Pour résumer, la modération salariale qui persiste à l'heure actuelle cache d'importantes différences entre les travailleurs, mais elle est aussi le reflet des changements structurels à l'œuvre dans nos économies, que la crise financière a accentués et accélérés. Des hausses de salaires plus prononcées sont attendues parallèlement à l'amplification des tensions sur le marché du travail. Mais les perspectives de salaire de nombreux travailleurs, qui peinent à s'adapter à la mutation rapide du monde du travail, pourraient bien rester modestes. Des mesures ciblées et une coopération plus étroite avec les partenaires sociaux devraient aider ces travailleurs à atténuer leurs handicaps croissants, en leur offrant les possibilités de formation et de reconversion dont ils ont besoin, ainsi que des services d'orientation et d'information professionnelles afin d'encourager la mobilité.



Stefano Scarpetta,

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

Acronymes et abréviations

BCE	Banque centrale européenne
CASEN	<i>Encuesta de Caracterizacion Socioeconomica Nacional</i>
CAWIE	<i>Collectively Agreed Wages In Europe</i>
CITI	Classification internationale type par industrie
CNEF	<i>Cross-National Equivalent File</i>
CPS	<i>Current Population Survey</i>
CVM	Chaînes de valeur mondiales
EAJE	Éducation et accueil des jeunes enfants
EFT-UE	Enquête européenne sur les forces de travail
ENIGH	<i>Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares</i>
ENOE	<i>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo</i>
ERM	<i>European Restructuring Monitor</i>
ESS	Enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires
EU-KLEMS	Base de données de l'UE sur le capital, la main-d'œuvre, l'énergie, les produits de base et les services
EU-SILC	Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie
FMI	Fonds monétaire international
GSOEP	<i>German Socio Economic Panel</i>
HILDA	<i>Household, Income and Labour Dynamics in Australia</i>
ICTWSS	<i>Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts Database</i>
INPS	<i>Istituto Nazionale Previdenza Sociale</i>
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
MCO	Moindres carrés ordinaires
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PIAAC	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
PPA	Parité de pouvoir d'achat
SHARE	<i>Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe</i>
SPE	Service public de l'emploi
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
TIC	Technologies de l'information et de la communication

Résumé

La croissance des salaires reste morose en dépit du recul du chômage

Si les effets de la crise financière mondiale sur la qualité des emplois et l'inclusivité continuent de se faire sentir, les taux d'emploi se sont hissés à un niveau historiquement élevé dans la plupart des pays de l'OCDE et le taux de chômage moyen a rejoint son niveau d'avant la crise. Pour autant, la croissance des salaires nominaux demeure sensiblement inférieure à ce qu'elle était avant la crise pour des niveaux de chômage comparables, et la courbe de Phillips – qui illustre la relation entre le chômage et la croissance des salaires – a continué à se déplacer vers le bas pendant la reprise. Les anticipations de faible inflation et le ralentissement de la productivité, qui ont marqué la récession et ne se sont pas encore totalement inversés, ont contribué à ce phénomène. Les emplois faiblement rémunérés jouent aussi un rôle déterminant : les travailleurs à temps partiel, en particulier, ont vu leurs revenus diminuer sensiblement par rapport à ceux des travailleurs à temps plein, parallèlement à une montée du travail à temps partiel subi dans un certain nombre de pays. Par ailleurs, le salaire comparativement faible des travailleurs ayant traversé récemment une période de chômage, conjugué à des taux de chômage toujours élevés dans certains pays, ont conduit à une hausse du nombre de travailleurs à bas salaire, avec à la clé un ralentissement de la croissance moyenne des salaires.

La contraction de la part du travail tient en partie à l'émergence d'entreprises « superstars »

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la croissance des salaires médians réels a été inférieure à celle de la productivité du travail ces vingt dernières années, en partie sous l'effet de la contraction de la part du travail dans la valeur ajoutée. Avec les progrès technologiques enregistrés dans les secteurs qui produisent des biens d'équipement et l'expansion des chaînes de valeur mondiales, la part du travail a diminué au sein des entreprises, tandis que la part de la valeur ajoutée créée par les entreprises à moindre intensité de travail s'est accrue. Par ailleurs, la contraction de la part du travail causée par les progrès technologiques est souvent particulièrement marquée dans les pays et les secteurs qui comptent une forte proportion d'emplois peu qualifiés aux tâches répétitives. Dans les pays où la part du travail diminue, on constate à la fois un recul de la part du travail au niveau de la frontière technologique et une redistribution des parts de marché vers les entreprises situées à cette frontière (« entreprises superstars »), dont l'intensité de travail est moindre. La contraction de la part du travail au niveau de la frontière technologique tient davantage à l'intensification de la « destruction créatrice » induite par le dynamisme technologique des nouveaux arrivants à moindre intensité de travail qu'au jeu des forces anticoncurrentielles. À la lumière de ces résultats, il semble que le meilleur moyen d'aider les travailleurs à tirer pleinement parti des progrès technologiques actuels consiste à améliorer leurs compétences. C'est pourquoi il est capital de bâtir des systèmes d'enseignement et de formation de qualité et de donner à tous des possibilités

d'apprendre, ainsi que de concevoir des mécanismes permettant d'anticiper l'évolution de la demande de compétences.

Les mécanismes de négociation collective sont déterminants pour les performances du marché du travail

Dans la zone OCDE, la rémunération et les conditions de travail d'un travailleur sur trois sont régies par une convention collective. Généralement, les systèmes de négociation qui assurent la coordination des salaires entre secteurs sont associés à des écarts de salaires moindres et à de meilleurs résultats en matière d'emploi, y compris pour les populations vulnérables. La coordination des salaires accroît la solidarité entre les travailleurs de différents secteurs et contribue à veiller à ce que la négociation collective améliore l'emploi en tenant pleinement compte de la situation macroéconomique. Néanmoins, dans les systèmes centralisés, la résorption des inégalités et la hausse de l'emploi peuvent être obtenus au prix d'un ralentissement des gains de productivité. Au vu de ce qui s'est produit dans plusieurs pays, il peut être important de laisser aux employeurs et aux représentants du personnel de l'entreprise une marge de manœuvre suffisante pour affiner ou ajuster les accords de branche en fonction de la situation de l'entreprise (« décentralisation organisée »). Dans l'ensemble, la coordination et la décentralisation organisée avec des partenaires sociaux représentatifs permettent d'améliorer les performances du marché du travail, sans sacrifier l'inclusivité et la flexibilité. Le dialogue social dans l'entreprise est aussi associé à un environnement de travail de meilleure qualité.

Les programmes du marché du travail peuvent aider les travailleurs victimes de licenciements économiques

Le processus de « destruction créatrice » qui est à la base de la croissance économique et de l'amélioration du niveau de vie se traduit par un nombre considérable de licenciés économiques chaque année, nombre d'entre eux subissant d'importantes pertes de revenu entre autres difficultés. Pour offrir aux travailleurs qui perdent leur emploi de meilleures chances de retrouver du travail et une plus grande sécurité sur le plan des revenus, il faut tout d'abord avancer dans l'élaboration des efficaces stratégies nationales d'activation qui tiennent compte non seulement des obstacles auxquels se heurtent cette catégorie de travailleurs lorsqu'ils recherchent un nouvel emploi mais aussi des atouts qui sont les leurs. Les travailleurs qui perdent leur emploi pour des motifs économiques se distinguent principalement des autres demandeurs d'emploi de deux manières : des mesures proactives peuvent être mises en place plus facilement dès la période de préavis préalable au licenciement, et les employeurs peuvent largement contribuer à ce que les travailleurs dont ils se séparent puissent retrouver un emploi, idéalement en étroite coopération avec les syndicats et les institutions du marché du travail. Autre enjeu de taille s'agissant de l'aide au revenu : il convient de déterminer s'il est possible d'indemniser les travailleurs qui retrouvent un emploi beaucoup moins rémunéré pour leur perte de pouvoir d'achat et, si oui, comment. Les conditions d'accès à l'indemnisation chômage pendant toute la période où ils restent sans emploi sont aussi déterminantes.

La plupart des chômeurs ne sont pas couverts par l'assurance chômage

Les analyses des effets des indemnités de chômage sur le marché du travail sont généralement fondées sur le principe selon lequel les demandeurs d'emploi ont facilement accès à ces transferts. Or l'accès à l'indemnisation chômage est un ingrédient crucial de

toute politique du marché du travail inclusive qui protège les travailleurs plutôt que les emplois. Toutefois, dans la zone OCDE, moins d'un chômeur sur trois bénéficie d'une indemnité de chômage en moyenne, et la contraction à long terme de la couverture de l'assurance chômage observée dans de nombreux pays s'est poursuivie après la crise financière et économique. Les déterminants de la contraction des taux de couverture fournissent une indication de l'importance de ce phénomène pour l'action publique et des mesures qui pourraient être prises pour veiller à préserver l'accès à l'indemnisation. Depuis le début de la crise, l'évolution des caractéristiques des demandeurs d'emploi, comme les flux migratoires ou la variation notable de la proportion de chômeurs de longue durée, ont fortement influencé la couverture de l'assurance chômage. Toutefois, une partie du creusement récent de ce que l'on pourrait appeler « l'écart de couverture » est clairement imputable aux réformes de l'action publique qui visaient à réduire la générosité des dispositifs d'assurance chômage soit dans un souci d'assainissement de la situation budgétaire soit pour atténuer les contre-incitations à la recherche d'emploi pour les chômeurs.

Pourquoi l'écart entre hommes et femmes en matière de revenus du travail se creuse au cours de la vie active ?

L'écart hommes-femmes en termes de revenu du travail moyen annuel s'est certes considérablement réduit, mais celui des femmes était encore inférieur de 39 % en moyenne à celui des hommes en 2015. Les estimations comparables des inégalités entre les deux sexes en termes de revenu du travail tout au long de la vie montrent qu'elles sont en grande partie générées au cours de la première moitié de la vie professionnelle. En début de carrière, les femmes changent moins souvent d'emploi que les hommes, tandis que la naissance de leurs enfants influe sur leur taux d'activité ; or ces deux phénomènes ont des répercussions durables sur leur carrière et déterminent donc l'évolution des disparités entre hommes et femmes tout au long de la vie active. L'impact du travail à temps partiel est moins évident, étant donné qu'il peut empêcher un retrait total du marché du travail mais aussi la progression de carrière. Le poids relatif de chacune des dimensions de l'écart entre hommes et femmes dans le revenu du travail – taux d'emploi, heures travaillées et rémunération horaire – fournit une statistique importante pour orienter l'action des pouvoirs publics. Les politiques familiales, les mesures qui visent à encourager les hommes et les femmes à changer leurs comportements, et les mesures qui visent à promouvoir des changements dans l'environnement professionnel, notamment le recours accru aux emplois à temps partiel et à des dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les mères comme pour les pères, peuvent être déterminantes pour aider les femmes à traverser sans encombre sur le plan professionnel la période pendant laquelle elles ont des enfants, à ne pas couper les liens avec le marché du travail et à saisir les mêmes opportunités de progression de carrière que les hommes.

Chapitre 1. Les salaires restent à la traîne : évolution récente des performances des marchés du travail et des salaires

Le présent chapitre examine l'évolution des performances des marchés du travail depuis le début de la crise financière mondiale. Dans les pays de l'OCDE, les marchés du travail renouent avec leurs niveaux d'avant la crise en termes de quantité d'emplois, à quelques exceptions près seulement, tandis que la situation est plus mitigée en ce qui concerne la qualité des emplois et l'inclusivité. Pour autant, la croissance des salaires nominaux reste sensiblement inférieure à ce qu'elle était avant la crise pour des niveaux de chômage comparables, et le décalage de la relation entre le chômage et la croissance des salaires s'est poursuivi pendant la reprise. Ce chapitre analyse les déterminants du ralentissement prolongé de la croissance des salaires. Si les anticipations de faible inflation et la décélération de la croissance de la productivité restent les principaux moteurs à l'œuvre, la dynamique des emplois faiblement rémunérés et de leurs salaires a aussi joué un rôle déterminant dans le ralentissement général de la croissance des salaires.

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 reprise qui a fait suite à la crise financière mondiale et à la crise de la dette qui a frappé ultérieurement un certain nombre de pays de la zone euro est largement effective. À 2.6 % par an en 2017, et 2.5 % selon les estimations en 2019, la croissance économique dans les pays de l'OCDE, si elle ne bat pas des records, semble stable, et même la zone euro enregistre la plus forte progression du produit intérieur brut (PIB) réel de ces dix dernières années (OCDE, 2018^[1]). Le taux d'emploi est, en moyenne, supérieur aux niveaux d'avant la crise, les plus fortes progressions concernant les groupes sous-représentés. Il semble pourtant que la croissance des salaires ne suive pas celle de l'emploi, les signes d'accélération observés dans certains pays n'étant apparus que vers la fin de 2017 ou au cours du premier trimestre de 2018 (OCDE, 2018^[2]). Cette croissance modérée des salaires donne à penser que la reprise reste fragile.

Le présent chapitre donne une vue d'ensemble de la dynamique du marché du travail depuis le début de la crise financière mondiale, en s'intéressant tout particulièrement aux raisons pouvant expliquer la croissance étonnamment faible des salaires. Les principales conclusions de ce chapitre sont les suivantes :

- Les marchés du travail des pays de l'OCDE reviennent à des niveaux d'avant la crise en termes de quantité d'emplois, à quelques exceptions près seulement. On observe toutefois une situation plus mitigée en ce qui concerne la qualité des emplois et l'inclusivité, qui sont, avec la quantité des emplois, les trois piliers de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE. Ces dix dernières années, la situation s'est améliorée dans de nombreux pays eu égard à l'écart femmes-hommes en matière de revenus du travail, aux perspectives d'emploi des groupes défavorisés et à la tension au travail, causée par l'association de demandes excessives et de ressources insuffisantes. Toutefois, l'insécurité sur le marché du travail – le risque de chômage et son coût économique pour les travailleurs – n'a pas encore rejoint son niveau d'avant la crise, et la pauvreté s'est aggravée parmi la population en âge de travailler.
- La croissance des salaires reste aussi très inférieure à son niveau d'avant la crise. Pendant la récession, la moyenne OCDE des taux de croissance des salaires horaires est restée inférieure de 1.5 à 2 points de pourcentage à son niveau antérieur pour des niveaux de chômage comparables, et ce décalage de la relation entre le chômage et la croissance des salaires (ce que l'on appelle la courbe de Phillips) s'est poursuivi pendant la reprise. On observe ce phénomène même dans les pays où la croissance des salaires semble finalement repartir après plusieurs années de reprise économique, comme aux États-Unis.
- Somme toute, dans les pays de l'OCDE, la croissance des salaires horaires nominaux est passée de 4.8 % avant la crise à 2.1 % ces dernières années, en moyenne. La croissance des salaires réels a diminué de 1 point de pourcentage sur la même période.
- La faible inflation et le ralentissement de la productivité ont tous deux contribué à la forte décélération de la croissance des salaires. En moyenne, la croissance de la productivité horaire du travail a ralenti de 2.3 % avant la crise à 1.2 % dernièrement, tandis que l'inflation a reculé de 2.6 % à 0.8 %, entraînant une baisse des anticipations d'inflation.

- La dynamique des emplois mal rémunérés et de leurs salaires a également joué un rôle déterminant dans le ralentissement général de la croissance des salaires. Une baisse importante des revenus moyens a en particulier été observée dans les emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein, laquelle s'est associée à une poussée du travail à temps partiel subi dans un certain nombre de pays.
- Les conditions de travail comparativement médiocres des travailleurs qui retrouvent un emploi après une période de chômage, conjuguées au nombre important de transitions du chômage à l'emploi dans certains pays, ont conduit à une hausse du nombre de travailleurs à bas salaire, ce qui a freiné la croissance moyenne des salaires.

Introduction

Le présent chapitre offre une vue d'ensemble de la dynamique du marché du travail depuis le début de la crise financière mondiale. Après une présentation de l'évolution des principaux indicateurs des performances du marché du travail, mis au point dans le cadre de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (2017^[3] ; 2018^[4]), le chapitre accorde une attention plus particulière à la croissance des salaires, qui semble être la grande absente de la reprise actuelle. En effet, si le chômage recule depuis plusieurs années dans la plupart des pays de l'OCDE (OCDE, 2016^[5]), la croissance des salaires demeure largement inférieure à son niveau d'avant la récession pour des niveaux de chômage comparables. Le déplacement vers le bas de la relation salaires-chômage constaté récemment dans plusieurs pays suscite un intérêt, et une inquiétude, de plus en plus grands parmi les universitaires et les responsables de l'action publique (FMI, 2017^[6] ; Bulligan et Viviano, 2017^[7] ; OCDE, 2016^[5] ; BCE, 2016^[8] ; Shambaugh et al., 2017^[9]). Outre les facteurs traditionnellement évoqués dans les travaux consacrés à ce sujet, comme le ralentissement de la productivité et la baisse des anticipations d'inflation, les emplois faiblement rémunérés sont considérés ici comme un facteur déterminant du ralentissement décevant de la croissance des salaires.

La suite du présent chapitre est organisée comme suit : la section 1.1 examine succinctement l'évolution des performances des marchés du travail, au moyen de divers indicateurs normalisés ; la section 1.2 analyse les facteurs statistiques à l'origine du ralentissement persistant de la croissance des salaires ; et la section 1.3 présente les observations finales.

1.1. Évolution récente des principaux indicateurs de performance du marché du travail

La situation du marché du travail continue de s'améliorer. En 2017, le taux d'emploi moyen était supérieur de près de 2 points de pourcentage à son niveau d'avant la crise dans la zone OCDE (Graphique 1.1, partie A)¹. De la même manière, le taux de chômage continue de reculer lentement, même s'il reste légèrement au-dessus du niveau constaté avant la crise dans quelques pays étant donné que l'emploi n'a pas suffisamment progressé pour compenser en totalité la hausse du taux d'activité (Graphique 1.1 partie B). Pourtant, en 2016, le taux de sous-utilisation globale de la main-d'œuvre – qui englobe les inactifs, les chômeurs et les travailleurs à temps partiel subi – était encore, à 28.1 %, supérieur de 1.5 point de pourcentage au niveau de 2006 (Graphique 1.1, partie C).

S'agissant de la quantité des emplois, les performances récentes des pays de l'OCDE sont relativement variables. Ainsi, en Allemagne, en Hongrie et en Pologne, le taux d'emploi était supérieur de plus de 8 points de pourcentage en 2016 à celui constaté en 2006. Dans ces pays, cette embellie sur le front de l'emploi s'accompagne généralement d'une réduction significative du chômage et de la sous-utilisation globale de la main-d'œuvre. À titre de comparaison, dans certains pays durement touchés par la récession et la crise de la dette dans la zone euro (Espagne, Grèce et Irlande) et au Danemark, le taux d'emploi a accusé un repli pouvant aller jusqu'à 2 points de pourcentage ou plus au cours de cette période. Dans ces pays, cette détérioration de l'emploi s'accompagne d'une forte hausse du chômage et de la sous-utilisation globale de la main-d'œuvre.

Aux États-Unis aussi le taux d'emploi reste largement en deçà de son niveau d'avant la crise, en dépit de la plus longue période de redressement de l'emploi enregistrée depuis la guerre : le taux de chômage est désormais inférieur au niveau d'avant la crise mais la sous-utilisation globale de la main-d'œuvre a augmenté de 3.2 points de pourcentage. En Italie, malgré un taux d'emploi relativement stable, le taux de chômage et le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre en 2016 étaient supérieurs de respectivement 4.6 et 6 points de pourcentage à leur niveau de 2006, en raison des effets opposés de l'accroissement du taux d'activité et de l'envolée du travail à temps partiel subi. Dernier point, mais non le moindre : selon les dernières données disponibles, le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre a aussi fortement augmenté en Islande (+3 points de pourcentage), ainsi qu'au Portugal et en Slovaquie (+4 points de pourcentage).

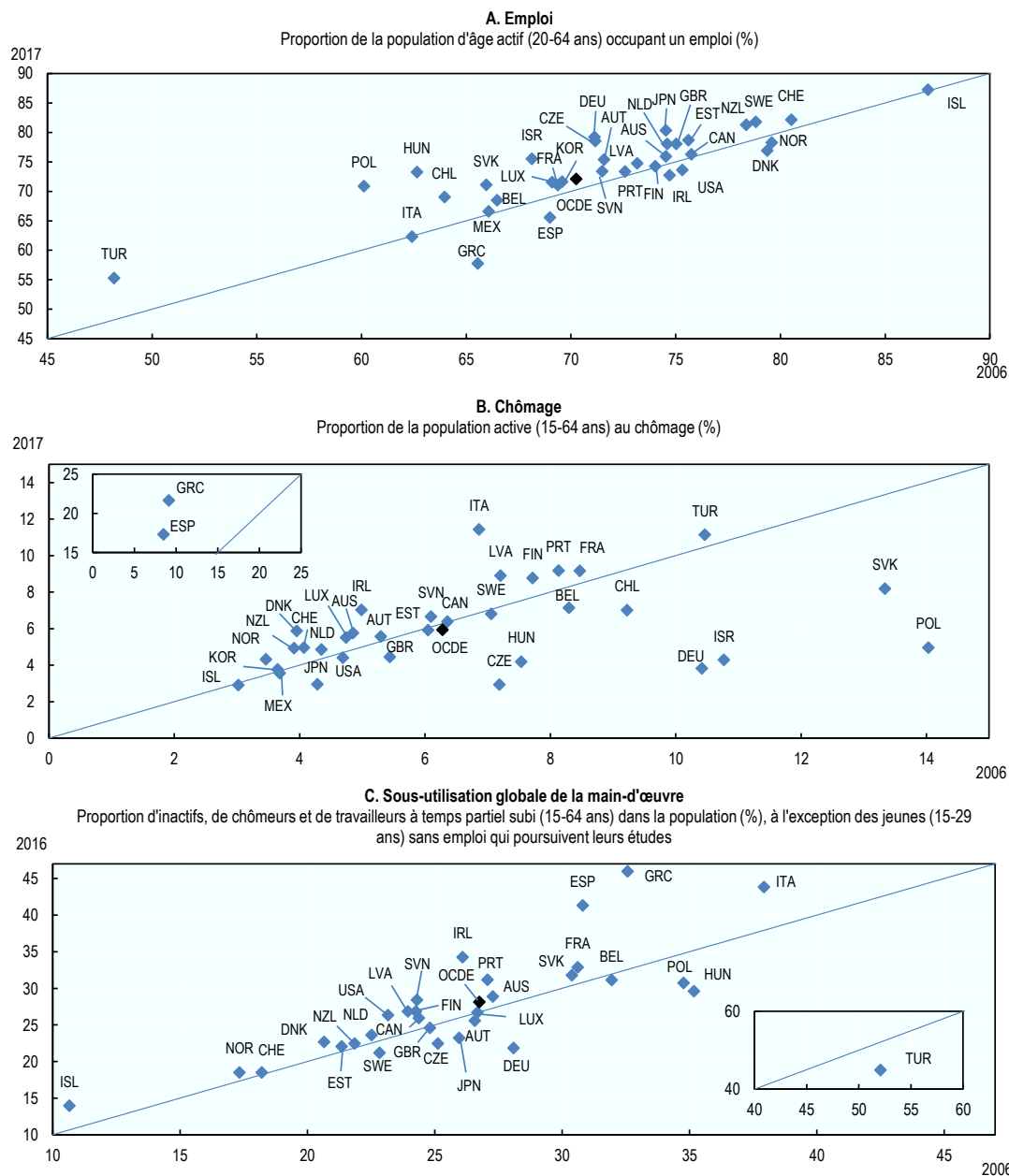
Le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE mesure la qualité des emplois au regard de trois dimensions : i) la *qualité des revenus d'activité*, qui indique dans quelle mesure la rémunération perçue par un travailleur au titre de son emploi contribue à son bien-être, en tenant compte du revenu moyen d'activité d'une part et de la répartition de ce revenu au sein de la population active d'autre part ; ii) l'*insécurité sur le marché du travail*, qui correspond à la perte monétaire attendue en proportion des revenus antérieurs sous l'effet de la perte d'emploi et du chômage ; et iii) la *qualité de l'environnement de travail*, mesurée par la fréquence de la tension au travail, qui correspond à une situation où se conjuguent des exigences professionnelles élevées et des ressources insuffisantes pour y répondre.

L'évolution de la qualité des emplois depuis le milieu des années 2000 est en demi-teinte (Graphique 1.2). D'un côté, la qualité des revenus d'activité s'est améliorée, quoique modérément, tandis que la tension au travail a diminué presque partout. De l'autre, l'insécurité sur le marché du travail en 2016 était encore supérieure aux niveaux relevés en 2006 dans de nombreux pays.

La rémunération horaire brute exprimée en USD de 2010 à parité de pouvoir d'achat (PPA) corrigés des inégalités² a augmenté légèrement dans la plupart des pays, passant de 15.59 à 16.87 USD entre 2006 et 2015. Cette augmentation tient principalement à la progression limitée des salaires réels (voir section 1.2) et à la très faible diminution des inégalités de revenu. La qualité des revenus d'activité s'est fortement détériorée en Grèce au cours de cette période (avec une chute de 1.39 USD), et dans une moindre mesure aux États-Unis, au Mexique et en Turquie (où la rémunération horaire brute ajustée a baissé de 0.15 à 0.35 USD). La Norvège est le seul pays qui a enregistré une forte amélioration dans ce domaine (supérieure à 3 USD).

Graphique 1.1. Les performances en matière d'emploi ont renoué avec les niveaux constatés avant la crise

Taux d'emploi, de chômage et de sous-utilisation globale de la main-d'œuvre, 2006 et dernières données disponibles



Note : Conformément à OCDE (2018_[4]), la sous-utilisation globale de la main-d'œuvre est définie dans le graphique comme la somme des inactifs, des chômeurs et des travailleurs à temps partiel subi.

Sources : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm ; OCDE (2018_[4]), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2018-7-EN.pdf>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837777>

Dans les pays pour lesquels on dispose de données, la fréquence de la tension au travail s'élevait à 27.5 % en moyenne en 2015, contre 34.5 % en 2005 (Graphique 1.2, partie C). Le recul le plus marqué, quoiqu'à partir d'un niveau de départ très élevé, a été enregistré en Allemagne (16 points de pourcentage environ), où l'incidence de la tension au travail est désormais proche de la moyenne de l'OCDE. Il n'y a qu'en Suède que la tension au travail s'est accrue (de 2 points de pourcentage environ) ; néanmoins, avec une fréquence de 25.5 % en 2015, le pays reste parmi les mieux classés. Il faut toutefois garder à l'esprit que ces tendances ne sont peut-être pas uniquement liées à une amélioration structurelle mais reflètent aussi des facteurs liés au cycle économique qui influent sur la composition des emplois³.

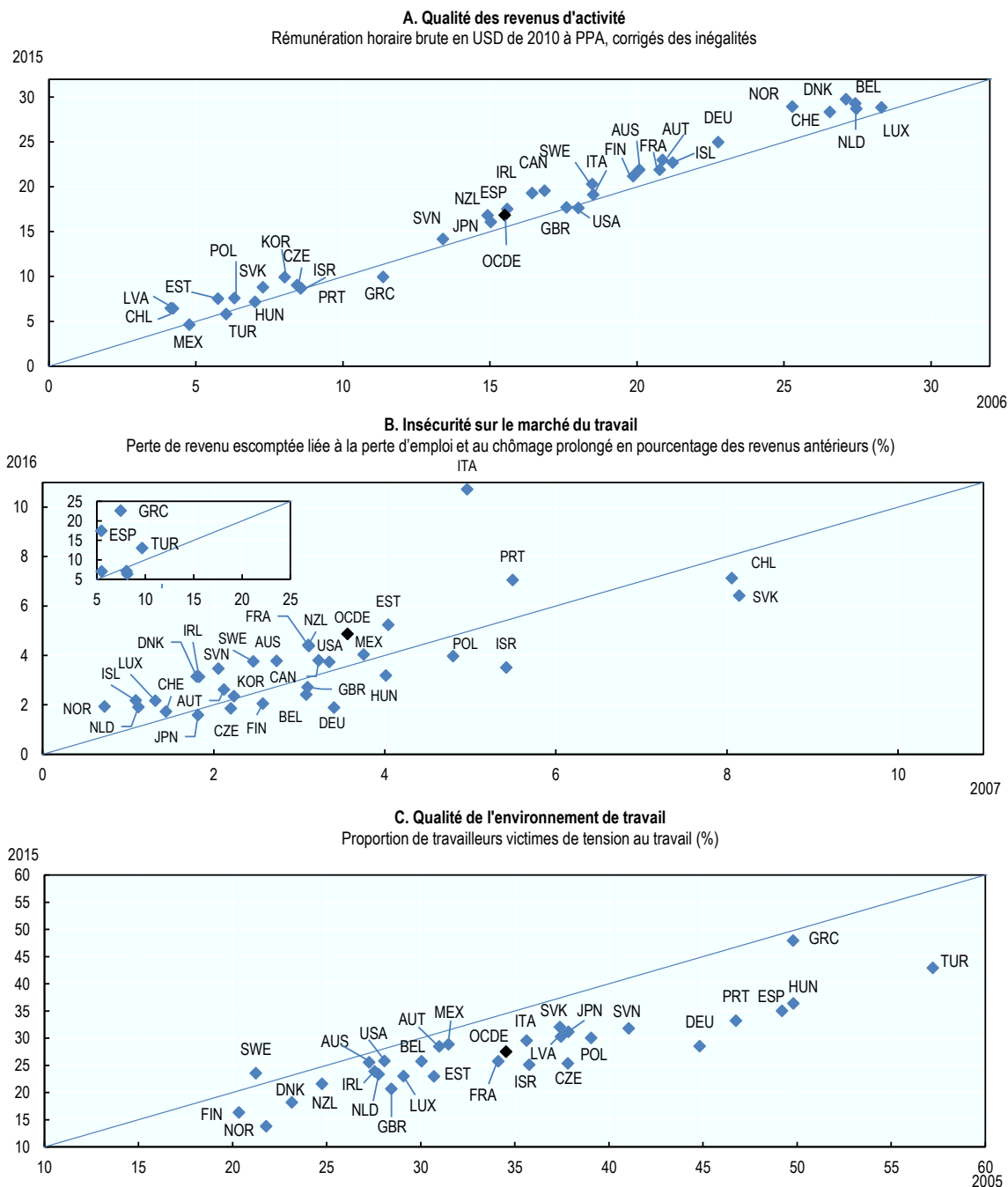
L'accroissement de l'insécurité sur le marché du travail (Graphique 1.2, partie B) tient en grande partie au fait que, malgré l'amélioration du taux d'emploi, le taux de chômage n'était pas encore retombé à son niveau d'avant la crise dans plusieurs pays en 2016 – voir OCDE (2018^[1]). Toutefois, la réduction de la couverture de l'assurance chômage au cours de cette période (voir chapitre 5) a elle aussi joué un rôle à cet égard dans de nombreux pays. La perte de revenu escomptée liée à la perte d'emploi et au chômage prolongé a augmenté de plus d'un point de pourcentage entre 2006 et 2016. C'est en Grèce et en Espagne que l'insécurité s'est accrue le plus sur le marché du travail (avec une hausse de plus de 10 points de pourcentage). À l'inverse, elle a diminué de plus de 1.5 point de pourcentage en Allemagne et en République slovaque.

Le tableau est aussi en demi-teinte en ce qui concerne l'inclusivité sur le marché du travail. D'un côté, la pauvreté a fortement augmenté depuis le début de la crise : en moyenne dans les pays de l'OCDE en 2015, 10.6 % de la population d'âge actif percevait un revenu inférieur à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages – ce qui correspond au « taux de bas revenus » – contre 9.6 % dix ans plus tôt (Graphique 1.3)⁴. Il n'y a qu'en Corée, au Mexique et au Chili, quoiqu'à partir de niveaux très élevés dans ces deux derniers pays, que le taux de bas revenu a nettement reculé. À l'inverse, il a augmenté de plus de deux points de pourcentage dans la plupart des pays ayant été durement touchés par la crise de l'euro (Espagne, Grèce, Italie et Slovénie), et dans quelques pays d'Europe de l'Est (Hongrie et République slovaque).

D'un autre côté, les pays de l'OCDE sont clairement parvenus à réduire les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Ils ont aussi amélioré l'intégration des groupes défavorisés, comme les jeunes peu qualifiés, les travailleurs âgés, les mères de jeunes enfants, les immigrés et les handicapés. Même si les revenus du travail annuels des femmes restent inférieurs de 39 % en moyenne à ceux des hommes, cet écart a diminué de 4.5 points de pourcentage entre 2006 et 2015⁵. On constate des améliorations dans tous les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, à l'exception de la Pologne. Au Luxembourg, en Belgique et en Irlande, l'écart a même diminué de plus de 10 points de pourcentage (voir le chapitre 6 pour une analyse plus fine des disparités entre les sexes sur le marché du travail et de leurs origines). De la même manière, en dépit de l'impact notable de la crise sur certaines catégories de population, l'écart moyen de taux d'emploi des groupes défavorisés⁶ a diminué dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Grèce et de la Slovénie, à la faveur également d'une période suffisamment longue de croissance retrouvée. En moyenne, le taux d'emploi de ces groupes était inférieur de 29 % à celui des hommes d'âge très actif en 2006, contre un écart réduit à 25 % dix ans plus tard. Le Chili (10.4 %), la Pologne (9 %) et l'Allemagne (8.4 %) affichent des améliorations record.

Graphique 1.2. Des tendances contrastées en matière de qualité des emplois

Qualité des revenus d'activité, insécurité sur le marché du travail et fréquence de la tension au travail, milieu des années 2000 et dernières données disponibles



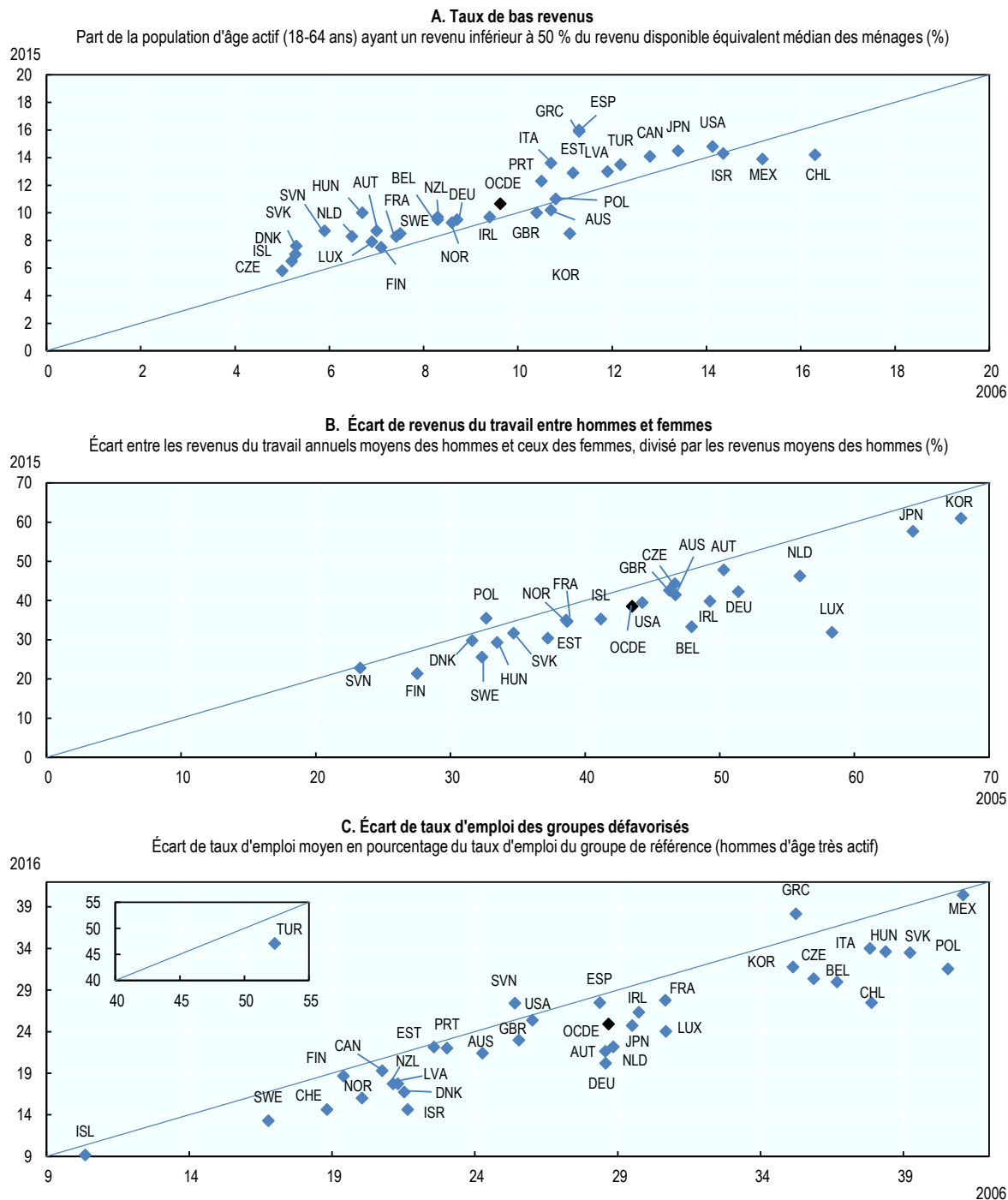
Note : Les revenus d'activité moyens corrigés des inégalités sont obtenus à partir d'une moyenne généralisée des revenus individuels à laquelle on applique un coefficient -3.

Source : OCDE (2018_[4]), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, <http://www.oecd.org/fr/rcm/documents/C-MIN-2018-7-FR.pdf>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837796>

Graphique 1.3. Si l'inclusivité s'est améliorée sur les marchés du travail, la pauvreté reste source d'inquiétude

Taux de bas revenus, écart de revenus du travail entre hommes et femmes et écart de taux d'emploi des groupes défavorisés, 2006 et dernières données disponibles



Note : Les données relatives au taux de bas revenus se rapportent à 2015, sauf pour le Costa Rica et Israël (2016) ; l'Allemagne, le Danemark, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, le Mexique et la Nouvelle-Zélande (2014) ; et le Japon (2012). Les données concernant l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes portent sur 2015, sauf pour les États-Unis (2016) ; l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg et la Suisse (2014) ; et la Corée (2013). Les données relatives à l'écart de taux d'emploi des groupes défavorisés correspondent à une moyenne pondérée de l'écart de taux d'emploi constaté pour les mères de jeunes enfants, les jeunes (à l'exclusion de ceux qui suivent des études et n'occupent pas d'emploi), les travailleurs plus âgés, la population née à l'étranger et les personnes handicapées.

Source : Taux de bas revenus : estimations et calculs réalisés par l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm>. Écart de revenus du travail entre hommes et femmes, par personne : calculs effectués par l'OCDE à partir de l'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays européens sauf l'Allemagne, de l'enquête *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie, du panel socioéconomique (GSOEP) pour l'Allemagne, de l'enquête *Basic Survey on Wage Structure* et de l'enquête sur la population active pour le Japon, de l'enquête *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, et de l'enquête *Current Population Survey* (CPS - *Annual Social Economic Supplement*) pour les États-Unis. Écart de taux d'emploi des groupes défavorisés : calculs de l'OCDE à partir de la base de données de l'OCDE sur l'emploi <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm> et de la base de données de l'OCDE sur les migrations internationales <http://www.oecd.org/fr/els/mig/basededonneesocdesurlesmigrationsinternationales.htm> ; pour des informations détaillées, voir les notes du Graphique 1.7 dans OCDE (2017_[3]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837815>

1.2. Évolution de la croissance des salaires depuis le début de la crise

La forte poussée du chômage provoquée par la crise financière mondiale a été suivie d'un ralentissement marqué de la croissance des salaires dans plusieurs pays. Cette modération salariale a permis de limiter les pertes d'emplois et d'ouvrir la voie à la croissance de l'emploi pendant la reprise. Néanmoins, une période prolongée de stagnation des salaires pourrait peser sensiblement sur le niveau de vie des travailleurs et les dépenses de consommation, mettant en péril la demande globale et la croissance. C'est pourquoi la contraction du chômage pendant la reprise devrait s'accompagner d'un redressement des salaires afin de pouvoir donner sa pleine mesure.

1.2.1. La croissance des salaires tarde à se redresser alors que la contraction du chômage se poursuit

Si le chômage est orienté à la baisse depuis plusieurs années dans la plupart des pays de l'OCDE (OCDE, 2016_[5]), la croissance des salaires demeure largement inférieure à son niveau d'avant la récession pour des niveaux de chômage comparables. Le sous-emploi, le ralentissement de la productivité et les anticipations de faible inflation sont autant d'éléments qui pourraient naturellement expliquer ce déplacement des courbes de Phillips⁷ (FMI, 2017_[6] ; BCE, 2016_[8] ; Hong et al., 2018_[10]). Certains éléments d'explication supplémentaires propres aux pays ont été avancés, comme une baisse de la rentabilité liée à la dégradation des termes de l'échange ou au taux de change réel élevé en Australie (Bishop et Cassidy, 2017_[11] ; Connolly, 2016_[12] ; Jacobs et Rush, 2015_[13]).

Les courbes de Phillips des salaires présentées au Graphique 1.4 illustrent la covariation des salaires horaires nominaux et du chômage, à la fois pendant le cycle précédent (en gris) et pendant la période qui a suivi la crise (en bleu). Un écart de chômage croissant – défini comme la variation, en points de pourcentage, du chômage depuis le début de la crise financière mondiale – accentue la concurrence entre les travailleurs et permet aux employeurs d'offrir des salaires plus bas⁸. En l'absence de changement marqué au niveau des anticipations d'inflation, de la croissance de la productivité et de la composition de la

population active et dans la mesure où les ajustements de salaires ne sont pas réalisés uniquement à la marge extensive (c'est-à-dire uniquement pour les nouvelles embauches) et où le sous-emploi de la main-d'œuvre est bien reflété par le chômage, la relation entre l'évolution du chômage depuis le début de la crise et celle des salaires devrait être stable, du moins à court terme : la croissance des salaires devrait ralentir à mesure que le chômage augmente, puis revenir à son niveau antérieur à mesure que l'écart de chômage se résorbe.

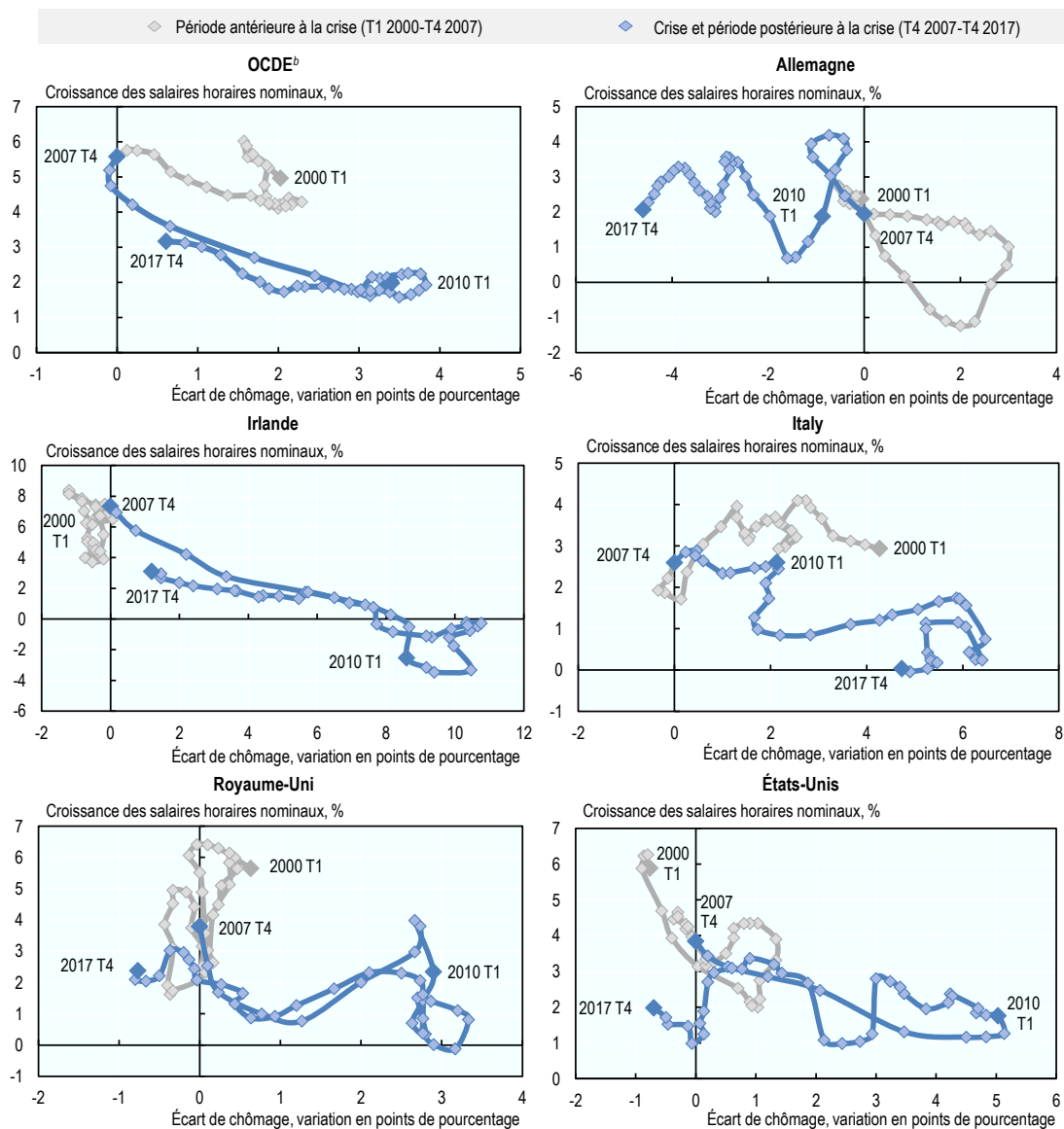
À l'échelle de l'OCDE, on constate un net déplacement de la courbe de Phillips après la crise (voir la partie en haut à gauche du Graphique 1.4). Pendant la récession, la croissance des salaires horaires moyens était inférieure de 1.5 à 2 points de pourcentage à son niveau d'avant la récession pour des niveaux de chômage comparables. On observe aussi une variation dans la courbe entre la période antérieure à la reprise et la période postérieure, qui montre comment ce déplacement s'est encore accentué pendant la reprise. En moyenne, la croissance des salaires horaires dans les pays de l'OCDE au dernier trimestre 2017 était encore inférieure de 0.4 point de pourcentage à ce qu'elle était fin 2008, contrairement au taux de chômage qui était identique.

Même aux États-Unis, en Irlande et au Royaume-Uni, où la courbe de Phillips n'a pas baissé pendant la phase initiale de la reprise, on constate en 2017 une croissance des salaires plus modérée par rapport aux courbes de Phillips antérieures à la reprise. En Allemagne, le recul constant du chômage depuis 2010 s'est accompagné de déplacements successifs de la courbe de Phillips. Ces tendances montrent que, même dans les pays où la croissance des salaires semble se redresser, la reprise pourrait être fragile.

Dans un certain nombre de pays, la croissance des salaires à temps plein a diminué de manière homogène tout au long de l'échelle des salaires entre le cycle économique précédent et le cycle actuel. Le Graphique 1.5 compare le ralentissement de la croissance des salaires nominaux des salariés à temps plein situés dans le décile inférieur, le décile médian et le décile supérieur de la distribution des revenus entre les périodes 2000-07 et 2007-16. La croissance annuelle moyenne des salaires à temps plein a reculé de 1.5 point de pourcentage dans la zone OCDE ; elle a même chuté de plus de 3 points en Irlande, en Grèce et au Portugal, ainsi que dans de nombreux pays d'Europe de l'Est. Il est important de noter que, dans tous les pays où la croissance des salaires médians a ralenti d'au moins un point de pourcentage par an, à l'exception du Mexique, le fléchissement de la croissance des salaires a également été marqué dans le décile supérieur. Par ailleurs, à l'exception supplémentaire de la Lettonie et de la Slovaquie, la croissance des salaires a nettement ralenti au bas de l'échelle des revenus. Toutefois, le ralentissement moins prononcé constaté dans le décile inférieur de la distribution dans plusieurs pays est, dans une large mesure, une illusion statistique causée par des effets de composition dans le contexte de la montée du chômage, particulièrement soutenue pour les personnes peu qualifiées ; il ne faut donc pas l'interpréter comme la preuve que les inégalités en matière de revenus du travail ont diminué depuis le début de la crise. En fait, les inégalités de revenu marchand se sont plutôt creusées ces dernières années – voir OCDE (2018^[1]).

Graphique 1.4. La croissance des salaires tarde à se redresser par rapport à la baisse du chômage

Courbes de Phillips : corrélation entre la croissance des salaires nominaux et l'évolution du taux de chômage^a, dans certains pays de l'OCDE, T1 2000-T4 2017



Note : Pour faciliter l'interprétation, les données ont été lissées à l'aide d'un filtre de Hodrick-Prescott.

a) Croissance des salaires nominaux : variation annuelle en pourcentage des salaires horaires nominaux (obtenus en divisant le total des salaires par le nombre d'heures travaillées par les salariés) ; écart de chômage : variation, en points de pourcentage, du taux de chômage depuis le début de la crise au T4 2007.

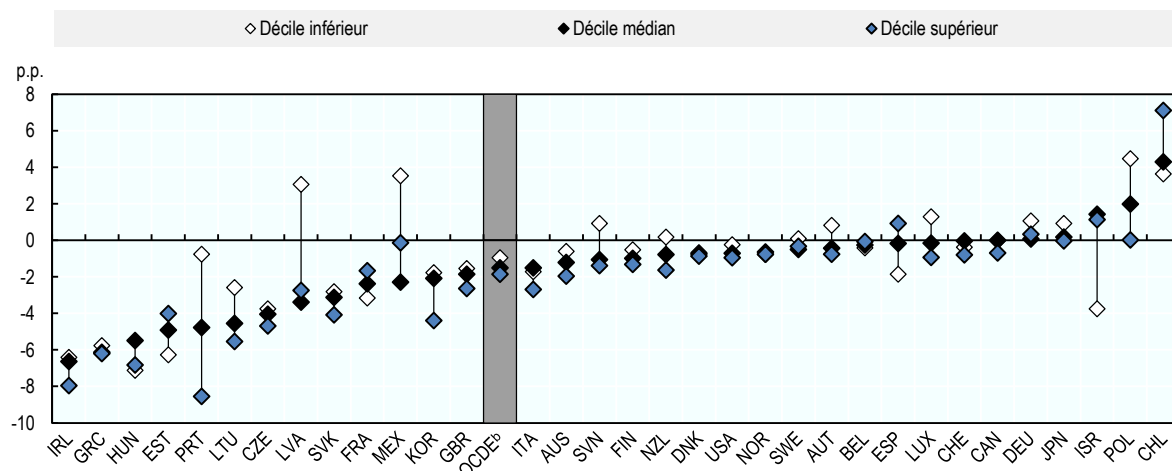
b) Moyenne non pondérée de 29 pays de l'OCDE (hors Corée, Chili, Islande, Mexique, Nouvelle-Zélande et Turquie).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les comptes nationaux trimestriels et la Base de données des statistiques à court terme sur le marché du travail de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837834>

Graphique 1.5. Le ralentissement de la croissance des salaires touche l'ensemble de l'échelle des rémunérations

Variation, en points de pourcentage, du taux de croissance annuel moyen des salaires nominaux des salariés à temps plein entre 2000-07 et 2007-16^a



Note : Les estimations sont fondées sur les salaires bruts des salariés à temps plein. Toutefois, cette définition peut varier d'un pays à l'autre. Pour de plus amples informations sur les sources de données nationales et les concepts relatifs aux salaires utilisés dans les calculs, consulter le site https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/gains_lfs-ear-data-fr. Les résultats présentés pour l'Espagne, l'Estonie, la France, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, et la Slovaquie sont fondés sur l'Enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires (ESS).

a) 2000-07 correspond à 2000-06 pour le Chili, l'Italie et la Suisse ; 2001-06 pour la Pologne ; 2001-07 pour Israël et la République tchèque ; 2002-06 pour l'Espagne, l'Estonie, la France, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal et la Slovaquie ; 2002-07 pour le Danemark et la République slovaque ; 2004-07 pour l'Autriche et la Grèce ; et 2005-07 pour le Mexique. 2007-16 correspond à 2006-14 pour l'Espagne, l'Estonie, la France, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Suisse ; 2006-15 pour le Chili ; 2006-16 pour l'Italie ; 2007-13 pour la Suède ; et 2007-15 pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Irlande, Israël, le Japon et la Norvège.

b) Moyenne non pondérée se rapportant aux 32 pays de l'OCDE considérés (hors Islande, Pays-Bas et Turquie).

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/gains_lfs-ear-data-fr.

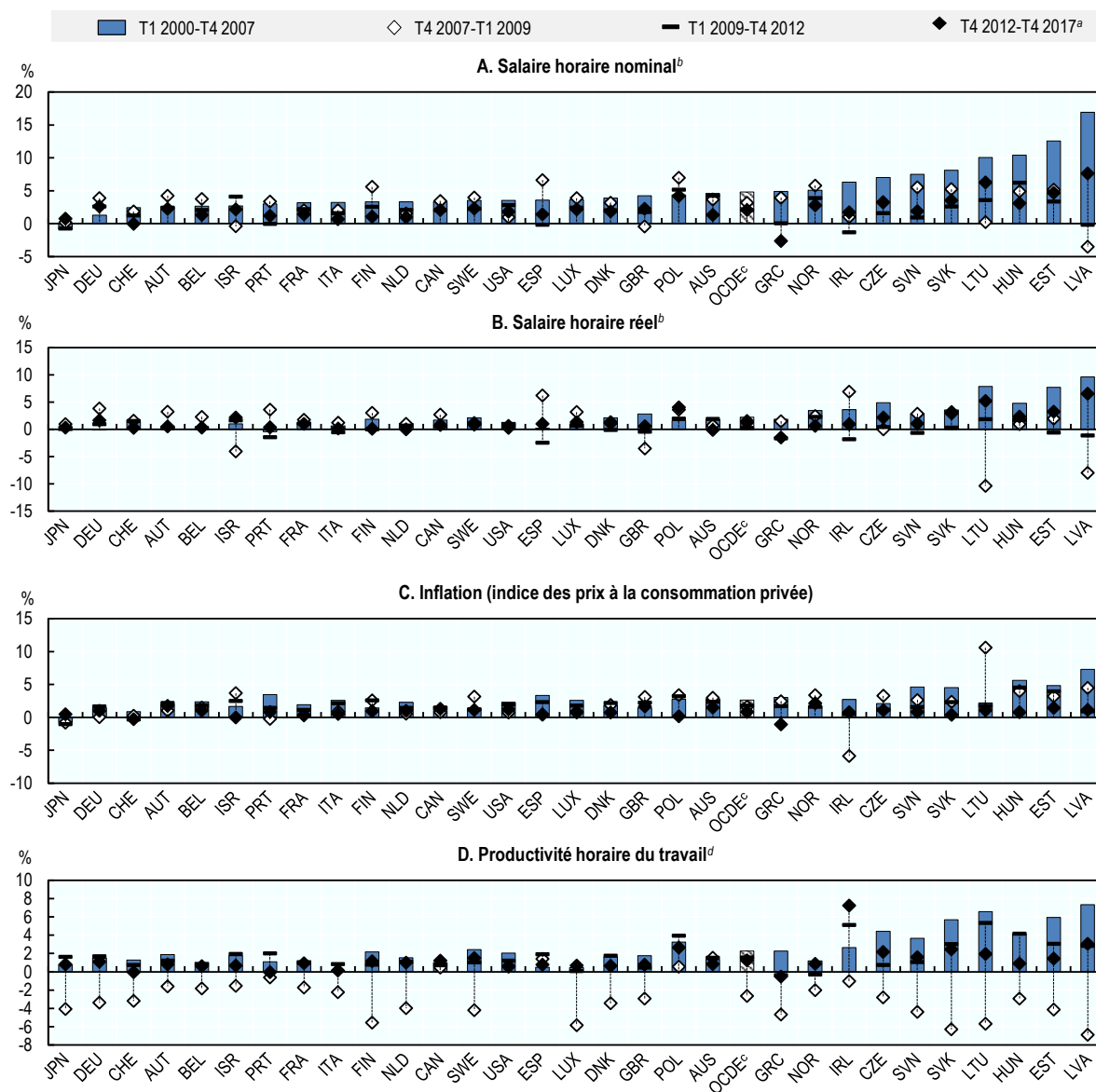
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837853>

1.2.2. La faible inflation et le ralentissement de la productivité ont entraîné une baisse de la progression des salaires

Parallèlement au déplacement des courbes de Phillips, le Graphique 1.6 (partie A) montre que la croissance nominale moyenne des salaires horaires dans la zone OCDE a connu un net repli, passant de 4.8 % avant la crise à 2.1 % ces dernières années. Toutefois, ce déclin n'a eu qu'un effet partiel sur le niveau de vie des travailleurs en raison de la faible inflation, qui est descendue de 2.6 % à 0.8 % (partie C). Par conséquent, la croissance des salaires réels a baissé de 1 point de pourcentage au cours de cette période, passant de 2.2 % à 1.2 % (partie B).

Graphique 1.6. La faible inflation et le ralentissement de la productivité ont entraîné une baisse de la progression des salaires depuis la crise

Taux de croissance moyen annualisé, exprimé en pourcentage



Note : Les pays sont classés par ordre croissant en fonction du taux de croissance moyen annualisé des salaires horaires nominaux sur la période T1 2000-T4 2007.

a) T4 2012-T4 2016 pour la Suisse.

b) Total des salaires divisé par le nombre total d'heures travaillées par les salariés (et déflaté par l'indice des prix de la consommation privée représenté dans la partie B).

c) Pour l'OCDE, moyenne non pondérée des 29 pays de l'OCDE présentés (Chili, Corée, Islande, Mexique, Nouvelle-Zélande et Turquie non inclus).

d) La productivité horaire du travail correspond au produit intérieur brut (PIB) réel divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les comptes nationaux trimestriels.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837872>

La plupart des pays de l'OCDE ont connu un net ralentissement de la croissance des salaires au plus fort de la crise. Les salaires réels ont même chuté dans certains pays, pour la plupart situés dans la zone euro et en particulier ceux qui avaient été durement touchés par la crise de la dette souveraine comme le Portugal, l'Espagne, l'Italie et la Grèce. Dans les États baltes, les réductions considérables des salaires peuvent être expliquées par la forte croissance de ceux-ci avant la crise et par la montée en flèche du chômage au creux de la crise. En dehors de la zone euro, les salaires réels se sont contractés en Israël et au Royaume-Uni, tandis que leur croissance a fortement ralenti aux États-Unis pour se situer en moyenne à 0.3 % entre le quatrième trimestre 2007 et le premier trimestre 2009.

Après le creux de la crise, les salaires réels ont rebondi dans la plupart des pays. Toutefois, à 1.2 % en moyenne, leur croissance a étonnamment stagné après la fin de la récession dans la zone OCDE, malgré la résorption progressive du sous-emploi de la main-d'œuvre. Dans une majorité de pays, la croissance des salaires a peu évolué après 2010. Entre 2009-12 et 2012-17, elle a décéléré en Australie, en Norvège, en Suisse, aux Pays-Bas, aux États-Unis et en France, et elle a accéléré de moins de 0.5 point de pourcentage au Japon, en Belgique, en Suède, en Grèce, en Finlande, au Canada et en Autriche. De façon plus surprenante, pendant la reprise, les salaires réels ont baissé non seulement en Grèce, mais aussi aux Pays-Bas et en Australie.

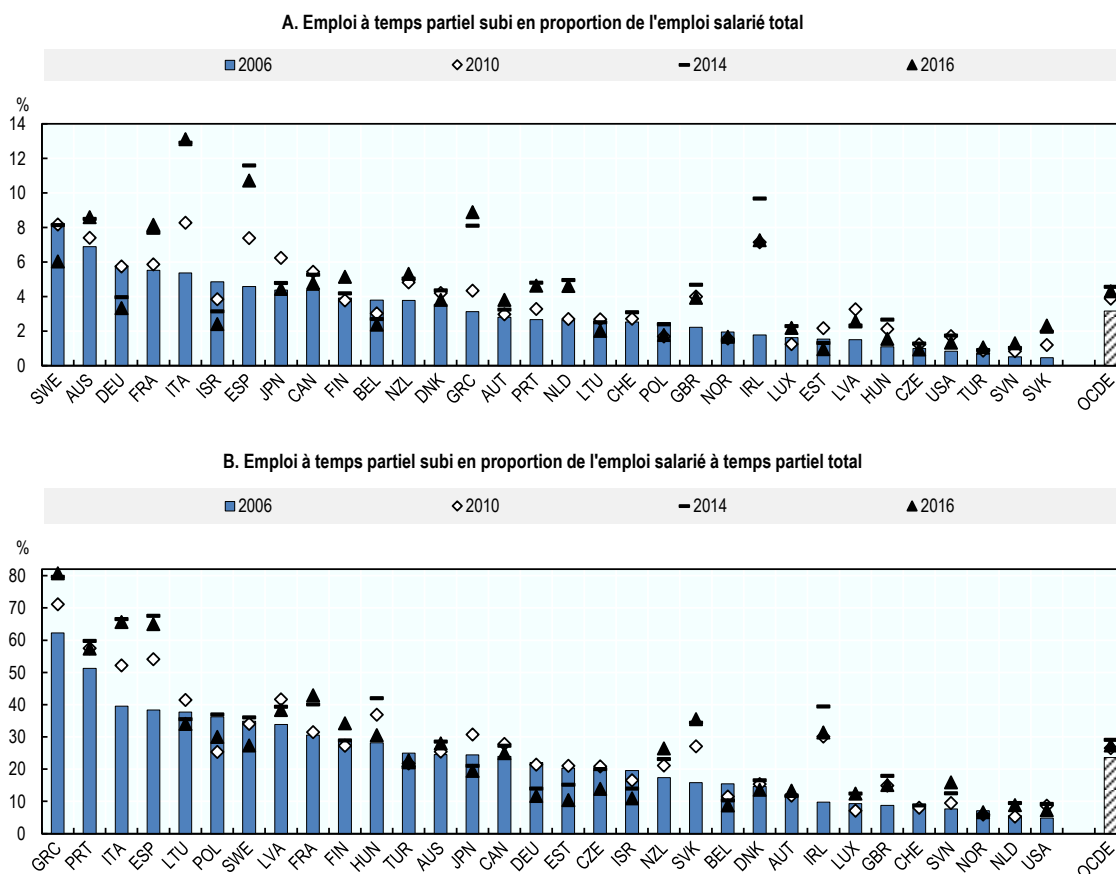
La faible inflation et le fléchissement de la productivité ont participé de cette décélération de la croissance des salaires (FMI, 2017_[6] ; Shambaugh et al., 2017_[9]). Les anticipations d'inflation ont été revues à la baisse après le ralentissement de celle-ci, entraînant un repli de la croissance des salaires négociés (voir également le chapitre 3). De même, la croissance de la productivité horaire du travail n'a que partiellement récupéré par rapport aux niveaux négatifs qu'elle avait atteint durant la première phase de la crise⁹ : de 2.3 % en moyenne avant la crise, elle est descendue à 1.2 % dans la période récente (Graphique 1.6, partie D). Dans un contexte où le pouvoir de négociation des travailleurs ne progresse pas et où le capital est substitué au travail (voir les chapitres 2 et 3), la possibilité d'augmenter les salaires est inévitablement limitée.

1.2.3. Les emplois peu rémunérés contribuent à l'atonie de la croissance des salaires

Les travaux de recherche récents laissent aussi entrevoir une explication supplémentaire au déplacement vers la gauche de la courbe de Phillips constaté dernièrement : le sous-emploi de la main-d'œuvre pourrait être plus important que ne le suggère le chômage global en raison d'une augmentation de la sous-utilisation de la main-d'œuvre du fait d'une plus forte inactivité (Blanchflower et Posen, 2014_[14]) et de la hausse du travail à temps partiel subi (FMI, 2017_[6] ; Smith, 2014_[15]), elle-même liée plus particulièrement au travail à temps partiel subi pour des raisons économiques (Altig et Higgins, 2014_[16]). Par exemple, le Graphique 1.7 met en évidence une poussée du travail à temps partiel subi dans de nombreux pays après la récession. Les régressions globales semblent confirmer que la proportion de travailleurs à temps partiel subi influe sur la courbe de Phillips (FMI, 2017_[6]) ; or cette influence est particulièrement marquée dans les pays où le taux de chômage reste supérieur à son niveau moyen d'avant la crise. D'une manière plus générale, ces capacités inutilisées supplémentaires tiendraient au fait particulièrement révélateur qu'au lendemain de la crise très longue traversée dernièrement, de nombreux chômeurs ont été contraints d'accepter des emplois offrant des conditions de travail inférieures à leurs attentes et à l'emploi qu'ils occupaient avant la crise. Ces travailleurs recherchent encore activement des emplois qui leur conviennent

d'avantage, ce qui accroît le nombre de candidatures pour chaque poste vacant et entraîne des pressions à la baisse sur les salaires.

Graphique 1.7. La fréquence du travail à temps partiel subi s'est accrue après la crise jusqu'à la phase initiale de la reprise, pour diminuer ensuite



Note : Les données se rapportent à la part dans l'emploi total dans la partie A ou dans l'emploi à temps partiel total dans la partie B pour le Canada, les États-Unis, Israël, le Japon, la Norvège et la République tchèque. L'emploi à temps partiel est fondé sur les définitions nationales.

OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 29 pays de l'OCDE présentés pour chaque période (hors Chili, Corée, Islande, Mexique, Royaume-Uni et Suisse).

Source : Base de données sur l'emploi de l'OCDE, <http://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneessurlemploi-indicateurssurlemploi.htm>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837891>

Ce raisonnement s'appuie sur des hypothèses relatives à un phénomène global, selon lequel les travailleurs qui n'ont pu trouver qu'un emploi faiblement rémunéré (par exemple ceux qui sont contraints de travailler à temps partiel), lorsqu'ils cherchent un emploi mieux rémunéré (par exemple un emploi à temps plein), contribuent à faire baisser les salaires associés à ces emplois du fait d'une offre de main-d'œuvre supérieure à la demande, ce qui aboutit à des salaires moyens plus bas. Il est toutefois possible qu'une partie de la baisse des salaires *moyens* soit liée uniquement à la dynamique des emplois peu rémunérés et de leurs salaires spécifiques. Cela peut se produire soit parce que les salaires associés à ces emplois augmentent plus lentement que les autres (*effet*

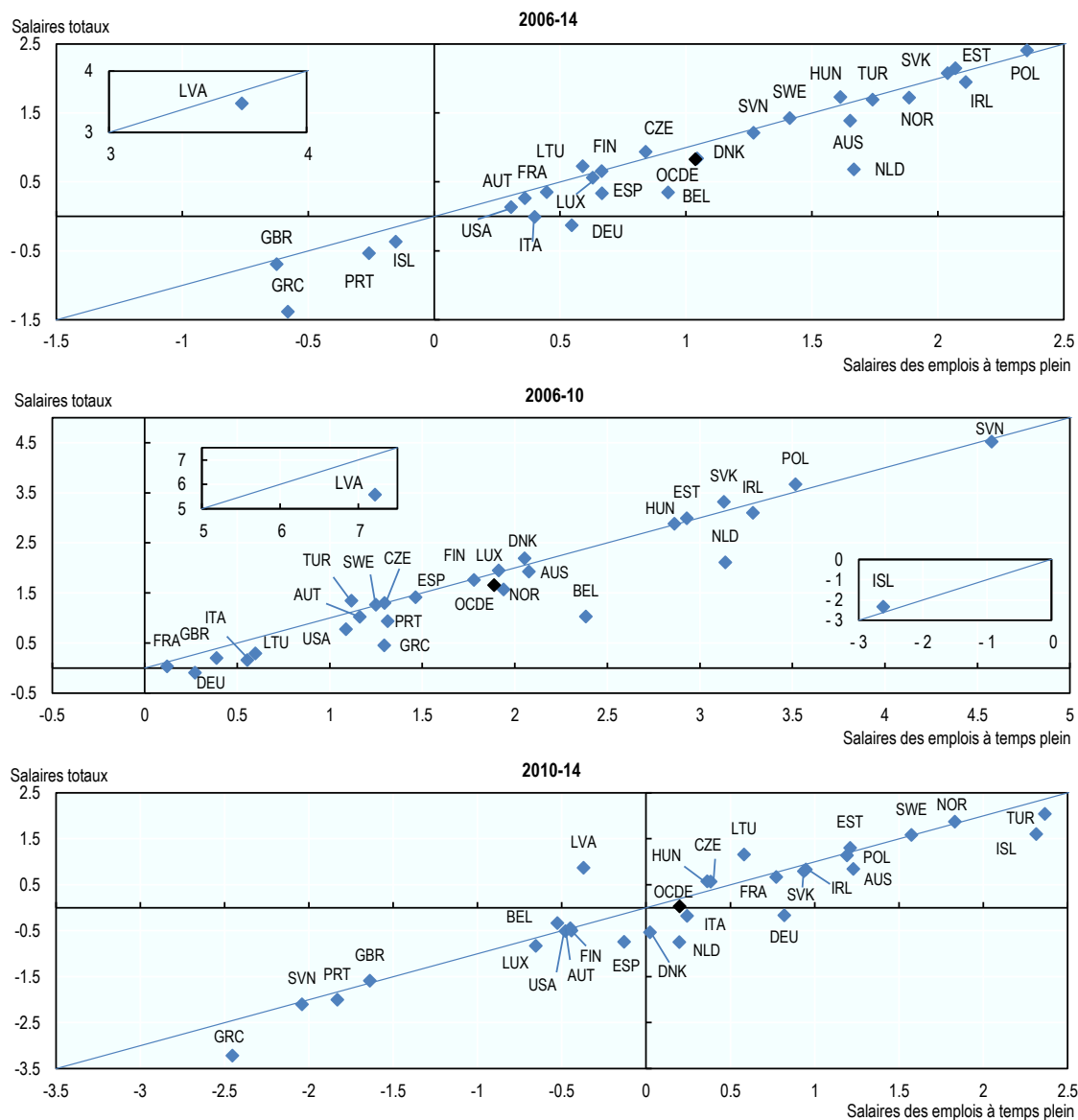
d'hétérogénéité), soit parce qu'ils sont tout simplement plus bas et que la part de ces emplois augmente (*effet de composition standard*). Contrairement aux premières hypothèses portant sur le phénomène global, ce scénario n'implique aucun impact sur les autres emplois. Par exemple, si les travailleurs à temps partiel sont moins bien payés que les travailleurs à temps plein, l'augmentation de la part de l'emploi à temps partiel dans la composition de l'emploi aboutirait à une croissance globale des salaires plus modeste, même en l'absence d'effet sur la croissance des salaires au sein d'une même catégorie (effet de composition standard). De la même manière, un ralentissement de la croissance moyenne des salaires des emplois à temps partiel déboucherait sur une décélération de la croissance moyenne des salaires, même en l'absence d'effet sur la croissance moyenne des salaires des emplois à temps plein (effet d'hétérogénéité). Un tel effet pourrait aussi être provoqué par une augmentation de la proportion d'emplois faiblement rémunérés dans le total des emplois à temps partiel (par exemple une hausse de la part des emplois à temps partiel subi dans le total des emplois à temps partiel). La somme des effets de composition et d'hétérogénéité (ci-après désignée comme *l'effet de composition global*) peut être obtenue en calculant la différence entre le taux de croissance des salaires horaires moyens de l'ensemble des travailleurs et de ceux des travailleurs occupant des emplois relativement mieux rémunérés, comme des emplois à temps plein (OCDE, 2018^[1]).

Le Graphique 1.8 montre que l'emploi à temps partiel a eu un effet de composition global important sur la croissance des salaires dans plusieurs pays de la zone euro, à savoir les Pays-Bas, la Grèce, l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, l'Espagne et le Portugal, entre 2006 et 2014¹⁰. Par exemple, en Allemagne, la croissance annuelle des salaires horaires réels moyens de l'ensemble des salariés aurait été supérieure de 0.67 point de pourcentage si elle avait été identique à celle des salariés à temps plein. D'une manière générale dans ces pays, le différentiel de croissance entre les salaires des travailleurs à temps plein et ceux des travailleurs à temps partiel (effet d'hétérogénéité) a exercé une influence plus importante que l'effet de composition standard – voir OCDE (2018^[1]). Cela met en lumière la baisse importante des revenus observée dans les emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein. L'Espagne et l'Italie font toutefois exception : l'effet de composition global important constaté dans ces deux pays était, en grande partie, simplement lié à l'accroissement de la part de l'emploi à temps partiel et à la rémunération moyenne inférieure des personnes qui occupent ces emplois. Des effets de composition comparables ont aussi été observés en Islande, en Norvège et en Irlande, même si les effets globaux ont été atténués par des effets d'hétérogénéité très faibles (voire positifs) – c'est-à-dire par une progression relativement dynamique des salaires des emplois à temps partiel.

Le constat est le même si l'on se concentre uniquement sur la phase initiale de la reprise (2010-14) : l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, l'Italie et les Pays-Bas se caractérisent toujours par des effets de composition globaux importants, principalement causés par la faible progression des salaires des emplois à temps partiel par rapport à ceux des emplois à temps plein (à l'exception de l'Italie), ce qui explique en partie la stagnation de la croissance globale des salaires observée pendant les premières années de la reprise. Ce même type d'effet a joué un rôle déterminant dans le ralentissement de la croissance des salaires constaté pendant la crise (2006-10) en Belgique, en Grèce, aux Pays-Bas et au Portugal¹¹. En revanche, peu d'éléments indiquent l'existence d'effets de composition globaux importants liés à l'emploi à temps partiel pendant la phase de reprise au cours du cycle économique précédent (2002-06)¹², ce qui souligne l'influence particulière de ces effets sur la croissance atone des salaires après la crise (OCDE, 2018^[1]).

Graphique 1.8. Depuis la crise, les effets de composition globaux de l'emploi à temps partiel n'ont cessé de peser sur la croissance des salaires

Taux de croissance annualisé des salaires horaires réels totaux et des salaires horaires réels des travailleurs à temps plein, en pourcentage



Note : Les salaires sont déflatés au moyen de l'indice des prix de la consommation privée.

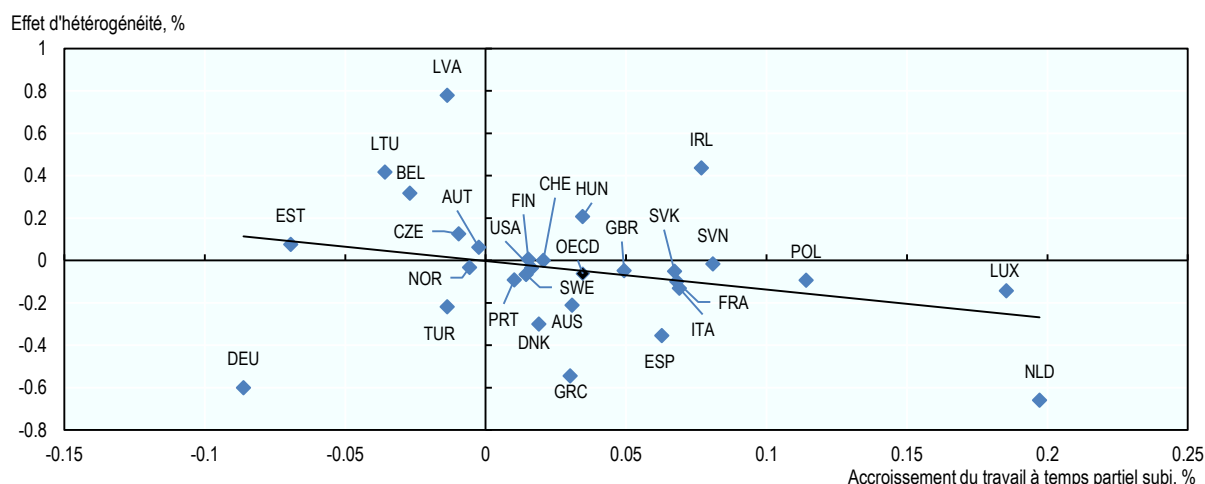
Pays européens : Les données se rapportent aux entreprises d'au moins dix salariés dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (hors administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire). OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 27 pays membres présentés (hors Canada, Chili, Corée, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande et Suisse).

Sources : Calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'enquête Labour Force Survey pour les États-Unis (CPS - Annual Social Economic Supplement) et l'enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires (ESS) et Eurostat pour les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837910>

Graphique 1.9. Le différentiel de croissance moins marqué entre les salaires des emplois à temps plein et ceux des emplois à temps partiel s'explique par l'accroissement du travail à temps partiel subi au cours de la phase initiale de la reprise

Effet d'hétérogénéité annualisé de l'emploi à temps partiel et taux de croissance annualisé de la part du travail à temps partiel subi dans l'emploi à temps partiel total, 2010-14



Note : L'effet d'hétérogénéité reflète la contribution, à la croissance moyenne des salaires, du différentiel de croissance entre salaires des emplois à temps plein et salaires des emplois à temps partiel. Pays européens : Les données se rapportent aux entreprises d'au moins dix salariés dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (hors administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire). OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 27 pays membres présentés (hors Canada, Chili, Corée, Islande, Israël, Japon, Mexique et Nouvelle-Zélande).

Sources : Effet d'hétérogénéité : calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, l'enquête Labour Force Survey pour les États-Unis (CPS - Annual Social Economic Supplement) et l'enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires (ESS) et Eurostat pour les autres pays. Accroissement du travail à temps partiel subi : base de données de l'OCDE sur l'emploi (<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-indicateursurlemploi.htm>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837929>

Par ailleurs, la contribution du différentiel de croissance entre les salaires des emplois à temps plein et ceux des emplois à temps partiel au ralentissement de la progression des salaires (donc l'effet d'hétérogénéité de l'emploi à temps partiel) semble étroitement associée à l'augmentation de la part du travail à temps partiel subi dans le total de l'emploi à temps partiel au cours de la phase initiale de la reprise (Graphique 1.9). Ainsi, en Autriche, en Belgique, en Estonie, en Lettonie, en Lituanie et en République tchèque, la stabilité ou le recul du travail à temps partiel subi étaient couplés à une hausse de la rémunération des emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein. À l'inverse, le travail à temps partiel subi a fortement progressé dans de nombreux autres pays, tandis que les emplois à temps partiel ont vu leur rémunération diminuer. La montée de l'emploi à temps partiel subi pourrait donc avoir joué un rôle dans la contraction relative des salaires des travailleurs à temps partiel qui a pesé sur la croissance globale des salaires entre le déclenchement de la crise et le début de la reprise¹³.

À l'inverse, il est possible de supposer que l'importance des effets d'hétérogénéité associés aux différences dans la dynamique des salaires des emplois à temps partiel et des

emplois à temps plein a diminué ces dernières années, alors que le travail à temps partiel subi recule depuis peu dans de nombreux pays (Graphique 1.7)¹⁴. On peut aussi espérer que ce recul du travail à temps partiel subi finisse par entraîner un redémarrage de la croissance des salaires. D'ailleurs, certains signes timides apparus dernièrement donnent à penser que la croissance des salaires commence à se redresser (OCDE, 2018_[2])¹⁵.

Les effets de la crise financière mondiale – ou de la crise de la dette souveraine ultérieure – ont été singulièrement prolongés dans de nombreux pays. C'est pourquoi une plus grande proportion de travailleurs qui commencent un nouvel emploi étaient auparavant au chômage ou ont connu des épisodes récents de chômage, souvent après la perte de leur emploi qui s'est accompagnée, parfois, d'une succession d'emplois précaires. Dans la mesure où de précédents travaux de recherche ont montré que les travailleurs qui ont connu un épisode de chômage sont susceptibles de voir leur salaire baisser en moyenne lorsqu'ils retrouvent du travail – voir OCDE (2010_[17]) et chapitre 4 – ou de se voir proposer davantage d'offres d'emplois atypiques (Katz et Krueger, 2017_[18]), on peut supposer que plus la proportion de personnes qui trouvent un emploi après avoir connu le chômage est élevée, plus le taux de croissance des salaires moyens est faible, même en l'absence de ralentissement de la croissance des salaires pour les autres travailleurs (ce qui aboutit à un autre effet de composition standard). Par ailleurs, si les personnes qui trouvent un emploi pendant la reprise acceptent souvent plus volontiers qu'avant la crise des postes moins bien rémunérés, il est probable que la croissance des salaires horaires de ceux qui ont traversé récemment une période de chômage sera plus modeste, ce qui pourrait là encore peser sur la croissance de l'ensemble des salaires, même en l'absence d'effet sur la croissance des salaires moyens des autres travailleurs (effet d'hétérogénéité)¹⁶.

Dans quelques pays, le taux de croissance global des salaires mensuels réels entre 2007 et 2014 était sensiblement inférieur à celui des salaires moyens des travailleurs n'ayant pas traversé de période de chômage pendant l'année écoulée (Graphique 1.10)¹⁷. Autrement dit, dans ces pays, la croissance des salaires aurait été plus élevée en l'absence d'effets d'hétérogénéité et de composition liés à des transitions plus fréquentes du chômage vers l'emploi et au ralentissement de la progression des salaires moyens des nouvelles recrues après un épisode de chômage¹⁸. Ces effets ont été particulièrement importants dans nombre des pays durement touchés par la crise financière mondiale ou la crise de la dette de la zone euro ou les deux, à savoir l'Espagne, l'Estonie, la Grèce, l'Italie, la Lettonie et la Slovaquie. Par exemple, en Espagne, la croissance annuelle des salaires mensuels moyens aurait été supérieure de 0.45 point de pourcentage par an sans ce type d'effets. En règle générale, ce sont les effets de composition standard qui ont été les plus influents dans ces pays – voir OCDE (2018_[1]) – dans la mesure où le chômage était beaucoup plus élevé en 2014 qu'en 2007. Ils ont aussi été importants aux Pays-Bas. Néanmoins, en Estonie et en Grèce, ces effets de composition ont en grande partie été conditionnés par la contraction relative des salaires des travailleurs ayant traversé récemment une période de chômage, ce qui met en évidence la dégradation relative des conditions de travail acceptées par les demandeurs d'emploi après un épisode de chômage par comparaison avec celles des autres travailleurs. La Finlande et l'Islande se distinguent également par d'importants effets de composition standard, mais leur impact négatif sur la croissance moyenne des salaires a été atténué par une amélioration relative des conditions de travail des personnes ayant connu un épisode de chômage récent.

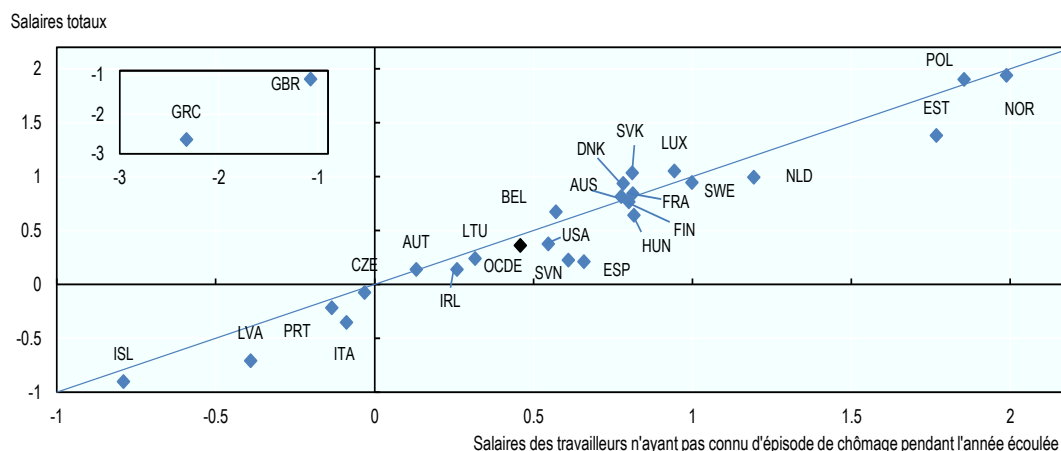
D'autres types d'effets de composition que ceux présentés ici pourraient aussi avoir joué un rôle. Des analyses complémentaires ont donc été menées pour étudier l'impact de l'évolution de la composition de la population active en termes d'âge, de type de contrat

ou de niveau d'études. Il ressort toutefois de ces analyses que toutes ces dimensions supplémentaires n'ont joué qu'un rôle limité dans le ralentissement de la croissance des salaires, en moyenne¹⁹, ce qui donne à penser qu'elles n'exercent leur influence que dans certains pays, au mieux²⁰.

Dans l'ensemble, les effets de composition globaux semblent particulièrement déterminants, surtout dans les pays où le taux de chômage demeure nettement supérieur à ce qu'il était avant la crise. Il s'agit des pays où l'effet supplémentaire joué par la sous-utilisation de la main-d'œuvre est plus important, selon des travaux de recherche existants (FMI, 2017^[6]). Comme le laissent penser les données présentées dans ce chapitre, l'effet lié à la sous-utilisation de la main-d'œuvre ne devrait pas – ou du moins pas complètement – être interprété comme un effet global ayant les mêmes répercussions sur tous les salaires. L'incidence accrue des emplois faiblement rémunérés ces dernières années et/ou la croissance moins élevée des salaires associés à ces emplois aboutissent mécaniquement à une croissance moyenne des salaires plus modeste.

Graphique 1.10. Les effets de composition globaux liés aux épisodes de chômage pèsent sur la croissance des salaires depuis la crise

Taux de croissance annualisé des salaires mensuels réels totaux et des salaires mensuels réels des travailleurs qui n'ont pas connu d'épisode de chômage pendant l'année écoulée, 2007-14^a, en pourcentage



Note : Les salaires sont déflatés au moyen de l'indice des prix de la consommation privée.

a) 2007-13 pour le Royaume-Uni et l'Irlande, 2008-15 pour l'Australie et les États-Unis. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des 25 pays membres présentés (hors Allemagne, Canada, Chili, Corée, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Suisse et Turquie).

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les comptes nationaux, ainsi que sur l'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays européens, l'enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie, et l'enquête Labour Force Survey pour les États-Unis (CPS - Annual Social Economic Supplement).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837948>

1.3. Conclusions

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les taux d'emploi se sont hissés à un niveau historiquement élevé, et le taux de chômage moyen a rejoint son niveau d'avant la crise. Pour autant, les effets de la crise financière mondiale sur la qualité des emplois et

l'inclusivité sont encore bien visibles. Par ailleurs, la croissance des salaires demeure sensiblement inférieure à ce qu'elle était avant la crise pour des niveaux de chômage comparables ; en d'autres termes, la courbe de Phillips s'est déplacée pendant la récession et la reprise qui a suivi.

Si le déplacement de la courbe de Phillips reste principalement imputable au ralentissement de la croissance de la productivité et à la baisse des anticipations d'inflation notamment, le présent chapitre a mis en évidence le rôle déterminant joué par les emplois peu rémunérés dans la décélération de la croissance des salaires. Les salaires des travailleurs à temps partiel ont plus particulièrement diminué par rapport à ceux des travailleurs à temps plein, comme en témoigne la hausse du travail à temps partiel subi dans un certain nombre de pays. Par ailleurs, les conditions de travail comparativement médiocres des travailleurs ayant retrouvé un emploi après une période de chômage, conjuguées à des taux de chômage toujours élevés dans certains pays, ont conduit à une hausse du nombre de travailleurs à bas salaire, ce qui a freiné la croissance moyenne des salaires. Cette tendance tient probablement au fait que, sous l'effet de la crise économique prolongée, de nombreux travailleurs ont été contraints d'accepter des emplois mal rémunérés.

Dans ces conditions, le ralentissement global de la croissance des salaires masque des disparités importantes entre les travailleurs, et notamment un effet plus marqué sur les personnes vulnérables qui sont plus susceptibles de connaître des épisodes de chômage et/ou d'occuper des emplois précaires. En fait, alors que les salaires des 1 % de travailleurs les mieux rémunérés n'ont jamais été aussi hauts (Schwellnus, Kappeler et Pionnier, 2017^[19]), la proportion de ménages situés dans le bas de la distribution du revenu disponible ne cesse d'augmenter²¹. La croissance économique sans progression des salaires accentue les inégalités déjà présentes sur le marché du travail, rendant d'autant plus nécessaire l'adoption d'une approche plus inclusive en matière de politique de l'emploi, comme le préconise l'OCDE dans sa nouvelle Stratégie pour l'emploi (OCDE, 2018^[4]). À cet égard, les politiques relatives aux compétences ont un rôle déterminant à jouer pour veiller à ce que personne ne soit laissé de côté, alors que les besoins de compétences évoluent rapidement. De nombreux travailleurs ne sont pas dotés des compétences de base en traitement de l'information qui sont en forte demande sur tous les marchés du travail de l'OCDE, ce qui les empêche d'accéder à des emplois mieux rémunérés (OCDE, 2017^[20]). Dans ce contexte, les pouvoirs publics doivent redoubler d'efforts pour s'assurer que chaque travailleur ait la possibilité de développer, d'entretenir et d'actualiser ses compétences à tout âge, afin de réduire le risque de se trouver piégé dans des emplois de qualité médiocre ou au chômage et de donner les moyens nécessaires pour s'adapter à l'évolution rapide de la demande de compétences dans les emplois qui existent déjà et dans les emplois de demain.

Notes

¹ Voir OCDE (2018^[1]), qui contient un tableau réunissant l'ensemble des indicateurs présentés dans cette section.

² Conformément au cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE, les salaires moyens corrigés des inégalités sont calculés comme étant la moyenne généralisée des salaires individuels à laquelle on applique le coefficient -3 – selon la formule $W_{GM} = [(y_1^{-3} + y_2^{-3} + \dots + y_N^{-3})/N]^{-3}$, où W_{GM} correspond aux salaires moyens corrigés des inégalités, y_i au revenu individuel i et N au nombre d'actifs occupés ; voir OCDE (2014^[24]) pour de plus amples informations.

³ Par exemple, il est possible que les emplois de mauvaise qualité aient été détruits plus rapidement que les autres pendant la récession, et qu'ils aient été créés en plus grand nombre que les autres pendant la première phase de la reprise économique. Par ailleurs, l'intensité du travail d'un emploi donné peut varier tout au long du cycle économique, avec des répercussions sur la tension au travail et la santé – voir par exemple Bassanini et Caroli (2015^[23]).

⁴ Voir OCDE (2017^[3]) pour un examen des indicateurs portant sur l'inclusivité du marché du travail.

⁵ L'écart de revenus du travail entre hommes et femmes est calculé ici comme la différence entre le revenu du travail annuel moyen des hommes et celui des femmes, en pourcentage de celui des hommes. Le revenu moyen est calculé sur la base de l'ensemble de la population d'âge actif, que les individus considérés travaillent ou non pendant l'année. Par conséquent, une personne qui ne perçoit pas de revenu du travail entre dans le dénominateur du revenu moyen mais pas dans le numérateur (voir aussi chapitre 6).

⁶ Définis ici comme les travailleurs âgés, les mères de jeunes enfants, les jeunes (à l'exclusion de ceux qui poursuivent des études et ne travaillent pas), les immigrés et les handicapés – voir OCDE (2017^[3]) pour des informations plus détaillées.

⁷ À long terme, la croissance des salaires tend à s'aligner sur celle de la productivité du travail en l'absence de changement dans les anticipations d'inflation, l'intensité du capital ou le pouvoir de négociation des travailleurs (voir chapitres 2 et 3). Les travailleurs sous-employés peuvent être encore en recherche intensive d'emploi, ce qui accroît le nombre de candidatures par poste vacant et, partant, pèse sur les salaires.

⁸ L'écart de chômage est préféré ici au taux de chômage car il permet de tenir compte des variations du taux de chômage structurel d'un pays à l'autre.

⁹ Seuls quelques pays n'ont pas connu de chute des niveaux de productivité horaire du travail juste après la crise : l'Australie, le Canada, l'Espagne, les États-Unis et la Pologne.

¹⁰ Les données de l'Enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires (ESS) ne sont disponibles que jusqu'à 2014, ce qui ne permet pas d'étudier le rôle des effets de composition globaux au-delà de 2014.

¹¹ Cela vaut aussi pour la Lettonie, même si les effets à plus long terme (2006-14) ont été atténués par une forte progression relative des salaires des emplois à temps partiel par rapport à ceux des emplois à temps plein en 2010-14.

¹² Cette analyse est menée sur un nombre restreint de pays, faute de données suffisantes.

¹³ Si le Graphique 1.9 porte uniquement sur la période 2010-14, on observe une tendance comparable entre 2006 et 2010. Pour autant, quelques pays se situent loin de la ligne de corrélation, ce qui complique l'interprétation du graphique. Il n'est donc pas présenté ici mais peut être fourni sur demande.

¹⁴ Plusieurs pays, dont l'Allemagne et l'Irlande, sont éloignés de la ligne de corrélation dans le Graphique 1.9, ce qui met en évidence le rôle des contextes institutionnels nationaux dans le différentiel de croissance entre les salaires des emplois à temps plein et les salaires des emplois à temps partiel.

¹⁵ C'est particulièrement notable en Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en Hongrie, en Pologne et en République tchèque. Pour la zone OCDE dans son ensemble, les salaires réels devraient augmenter de 1 % par an en moyenne en 2018 et en 2019 (OCDE, 2018^[2]). Néanmoins, cela reste inférieur au niveau constaté avant la crise pour des niveaux de chômage comparables.

¹⁶ Les demandeurs d'emploi peuvent être davantage prêts à accepter une rémunération moindre (et des conditions de travail moins favorables) lorsqu'ils retrouvent du travail s'ils ne peuvent pas prétendre aux indemnités de chômage ou s'ils approchent de la durée limite d'indemnisation chômage – voir par exemple Nekoei et Weber (2017^[21]) et les références citées. L'orientation à la baisse de la couverture de l'assurance chômage pendant la reprise (voir chapitre 5), en limitant le choix des demandeurs d'emploi, pourrait donc être un facteur susceptible d'expliquer la progression des emplois faiblement rémunérés. Pour éviter que les travailleurs licenciés soient exposés à un risque accru de chômage de longue durée, il est crucial d'intervenir dès le début de l'épisode de chômage, en proposant des services de conseil et de reconversion adaptés. Ces questions sont analysées au chapitre 4.

¹⁷ Les taux de croissance des salaires présentés aux Graphique 1.8 et Graphique 1.10 ne sont pas réellement comparables, compte tenu des différences constatées au regard de la méthodologie d'échantillonnage des données (les données de l'ESS ne portent que sur les entreprises de plus de dix salariés), de la définition des salaires (salaires horaires contre salaires mensuels) et de la période de référence.

¹⁸ Les statistiques reposent sur des microdonnées issues des enquêtes EU-SILC, CPS et HILDA. Dans la mesure où les informations sur les salaires fournies dans l'enquête EU-SILC se rapportent à une année calendaire complète, il est impossible de calculer directement la croissance des salaires des travailleurs ayant traversé une période de chômage immédiatement avant d'avoir commencé leur nouvel emploi. On utilise donc le fait d'avoir été au chômage au cours de l'année écoulée comme variable de substitution. La moyenne globale des salaires mensuels est couramment définie comme étant égale à la moyenne pondérée des salaires mensuels des travailleurs qui n'ont pas été au chômage et de ceux qui ont connu le chômage.

¹⁹ Les résultats de ces analyses sont disponibles sur demande auprès du Secrétariat de l'OCDE. Le FMI (2017^[6]) aboutit à une conclusion comparable au regard des effets de composition par secteur d'activité. Des analyses complémentaires seront menées dans les prochaines éditions des Perspectives de l'emploi.

²⁰ Par exemple, Daly, Hobijn et Pyle (2016^[22]) considèrent que l'accroissement des départs en retraite des « baby-boomers » aux salaires élevés a largement contribué à réduire la croissance globale des salaires aux États-Unis ces dernières années.

²¹ Voir par exemple le Graphique 1.3 dans la section 1.1 ci-avant.

Références

- Altig, D. et P. Higgins (2014), *The Wrong Question?*, Federal Reserve Bank of Atlanta, Macroblog, <http://macroblog.typepad.com/macroblog/2014/06/the-wrong-question.html> (consulté le 22 janvier 2018). [16]
- Bassanini, A. et E. Caroli (2015), « Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice », *Annals of Economics and Statistics* 119/120, pp. 13-37, <http://dx.doi.org/10.15609/annaeconstat2009.119-120.13>. [23]
- BCE (2016), « Recent wage trends in the euro area », *ECB Economic Bulletin* 3, pp. 21-23, <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/ecbu/eb201603.en.pdf> (consulté le 31 janvier 2018). [8]
- Bishop, J. et N. Cassidy (2017), « Insights into Low Wage Growth in Australia », *RBA Bulletin* March, pp. 13-20, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2017/mar/pdf/bu-0317-2-insights-into-low-wage-growth-in-australia.pdf> (consulté le 31 janvier 2018). [11]
- Blanchflower, D. et A. Posen (2014), « Wages and Labor Market Slack: Making the Dual Mandate Operational », *Working Paper Series*, n° 14-6, Peterson Institute for International Economics, <https://ideas.repec.org/p/iie/wpaper/wp14-6.html> (consulté le 1 février 2018). [14]
- Bulligan, G. et E. Viviano (2017), « Has the wage Phillips curve changed in the euro area? », *IZA Journal of Labor Policy*, <http://dx.doi.org/10.1186/s40173-017-0087-z>. [7]
- Connolly, G. (2016), « The Effects of Excess Labour Supply and Excess Labour Demand on Australian Wages », Paper presented to the 45th Australian Conference of Economists, Flinders University of South Australia, Adélaïde, <http://esacentral.org.au/images/ConnollyG.pdf> (consulté le 3 avril 2018). [12]
- Daly, M., B. Hobijn et B. Pyle (2016), « What's Up with Wage Growth? », *FRBSF Economic Letter*, n° 2016-07, Federal Reserve Bank of San Francisco, San Francisco, CA, <https://www.frbsf.org/economic-research/files/el2016-07.pdf> (consulté le 30 mars 2018). [22]
- FMI (2017), « Recent Wage Dynamics in Advanced Economies: Drivers and Implications », dans *Perspectives de l'économie mondiale*, Fonds monétaire international, Washington, D.C., <https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2017/09/19/world-economic-outlook-october-2017> (consulté le 14 décembre 2017). [6]
- Hong, G. et al. (2018), « More Slack than Meets the Eye? Recent Wage Dynamics in Advanced Economies », *IMF Working Papers*, n° 18/50, FMI, Washington, D.C., <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WP/2018/wp1850.ashx> (consulté le 22 March 2018). [10]
- Jacobs, D. et A. Rush (2015), « Why is wage growth so low? », *RBA Bulletin*, pp. 9-18, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2015/jun/pdf/bu-0615.pdf#page=11> (consulté le 3 avril 2018). [13]

- Katz, L. et A. Krueger (2017), « The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements », *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 107/5, pp. 388-392, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20171092>. [18]
- Nekoei, A. et A. Weber (2017), « Does extending unemployment benefits improve job quality? », *American Economic Review*, vol. 107/2, pp. 527-561, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20150528>. [21]
- OCDE (2018), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [https://one.oecd.org/document/C/MIN\(2018\)7/fr/pdf](https://one.oecd.org/document/C/MIN(2018)7/fr/pdf). [4]
- OCDE (2018), « Supplementary material for Chapter 1 », dans *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-12-en. [1]
- OCDE (2018), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2018 Numéro 1*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-1-fr. [2]
- OCDE (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en>. [20]
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [3]
- OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr. [5]
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [24]
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [17]
- Schwellnus, C., A. Kappeler et P. Pionnier (2017), « Decoupling of wages from productivity : Macro-level facts », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1373, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/d4764493-en>. [19]
- Shambaugh, J. et al. (2017), « Thirteen facts about wage growth », *The Hamilton Project - Economic Facts*, septembre 2017, The Brookings Institution, Washington, D.C., http://www.hamiltonproject.org/assets/files/thirteen_facts_wage_growth.pdf (consulté le 22 janvier 2018). [9]
- Smith, C. (2014), « The Effect of Labor Slack on Wages : Evidence from State-Level Relationships », *FEDS Notes*, n° 2014-06-02, Board of Governors of the Federal Reserve System, Washington, D.C., <https://www.federalreserve.gov/econresdata/notes/feds-notes/2014/effect-of-labor-slack-on-wages-evidence-from-state-level-relationships-20140602.html> (consulté le 22 janvier 2018). [15]

Informations complémentaires pour le chapitre 1

Des informations complémentaires pour le chapitre 1 sont disponibles en ligne, en anglais seulement, à l'adresse suivante : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-12-en.

Chapitre 2. L'évolution de la part du travail au cours des deux dernières décennies : l'influence du progrès technologique, de la mondialisation et de la dynamique du « *winner-takes-most* »

*Au cours des vingt dernières années, dans de nombreux pays de l'OCDE, la croissance des salaires médians réels s'est dissociée de celle de la productivité du travail, en partie sous l'effet de la contraction de la part du travail. Le présent chapitre analyse les déterminants de l'évolution de la part du travail dans le revenu des facteurs à partir de données recueillies à la fois au niveau des secteurs et au niveau des entreprises. Les progrès technologiques enregistrés dans le secteur des biens d'équipement et la participation accrue aux chaînes de valeur mondiales ont contribué au déclin de la part du travail. Toutefois, les effets des innovations technologiques sont nettement moins marqués pour les travailleurs hautement qualifiés. Dans les pays où la part du travail recule, on observe à la fois un déclin à la frontière technologique et une redistribution des parts de marché au profit des entreprises « superstars » à faible intensité de travail (conformément à une dynamique de « *winner-takes-most* »). Le déclin constaté à la frontière technologique tient davantage à l'arrivée à cette frontière d'entreprises à moindre intensité de travail qu'à une contraction de la part du travail dans les entreprises déjà situées à la frontière technologique, ce qui donne à penser que jusqu'à présent, ce processus est principalement déterminé par le dynamisme technologique plutôt que par le jeu des forces anticoncurrentielles.*

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

Un découplage s'est opéré, à l'échelle de la zone OCDE, entre les salaires réels médians et la productivité au cours des deux dernières décennies. En effet, si les salaires réels médians avaient évolué parfaitement à l'unisson de la productivité sur la période 1995-2014, leur niveau aurait été supérieur de 13 % à celui relevé au terme de cette période. L'évolution de la part du travail – soit la part des revenus, salaires et autres formes de rémunération du travail dans le revenu national – est responsable pour moitié environ de l'écart qui s'est ainsi ouvert, le reste tenant au creusement des inégalités salariales mis en évidence par le déclin du ratio entre salaire médian et salaire moyen. À partir de ce constat, le présent chapitre est dédié à l'analyse des causes de l'évolution récente de la part du travail dans le revenu des facteurs. Les principaux résultats de cette analyse sont exposés ci-après :

- La part du travail accuse un net recul sur les deux dernières décennies. Au niveau agrégé, pour les 24 pays de l'OCDE étudiés aux fins du présent chapitre, ce recul est de l'ordre de 3.5 points de pourcentage entre 1995 et 2013 (de 71.5 % environ à 68 %).
- La part du travail a évolué de manière très différente selon les pays. Elle a ainsi perdu quelque 8 points de pourcentage aux États-Unis tandis qu'elle est restée relativement stable, voire a augmenté, dans environ la moitié des pays de l'OCDE étudiés, parmi lesquels la France, l'Italie et le Royaume-Uni. Ces disparités reflètent en partie celles que l'on peut observer au niveau du cycle conjoncturel.
- En accord avec les résultats de OCDE (2012^[1]), le progrès technologique et la mondialisation peuvent expliquer en grande partie pourquoi la part du travail se contracte. La technologie, qui tire vers le bas les prix relatifs de l'investissement, et, dans une moindre mesure, la participation croissante aux chaînes de valeur mondiales (soit la répartition des différentes étapes de la production entre divers pays ou régions) sont responsables des deux tiers environ de la contraction observée dans l'OCDE.
- La substitution du capital au travail consécutive aux baisses des prix relatifs de l'investissement est particulièrement marquée dans les secteurs où les tâches fortement répétitives sont prépondérantes.
- La présence d'une proportion importante de travailleurs très qualifiés freine la substitution du capital au travail, y compris dans les secteurs où les tâches répétitives occupent une place relativement importante. Il est possible que, par rapport aux individus peu qualifiés, ces travailleurs, à commencer par les plus qualifiés en calcul et en résolution de problèmes, soient plus difficiles à remplacer par des machines ou que leur réaffectation à d'autres tâches, non répétitives, soit plus aisée.
- Les baisses des prix relatifs de l'investissement agissent sur la part du travail au niveau agrégé principalement à travers la diminution de la part du travail au niveau des entreprises (soit le coût du travail exprimé en proportion de la valeur ajoutée totale créée par une entreprise).
- Le développement des chaînes de valeur mondiales est sans incidence sur la part du travail au niveau des entreprises, ce qui tend à indiquer que son action sur la

part du travail résulte d'une diminution de la proportion d'entreprises où le facteur travail est prépondérant.

- Dans les pays où la part du travail diminue, on constate à la fois un recul de la part du travail au niveau de la frontière technologique et une redistribution des parts de marché au profit d'entreprises « superstars », à forte intensité capitaliste et à faible intensité de main-d'œuvre (on parle en ce cas d'une dynamique du « *winner-takes-most* »).
- La contraction de la part du travail au niveau de la frontière technologique s'explique par l'arrivée de nouvelles entreprises à forte intensité capitaliste et à faible intensité de main-d'œuvre davantage que par une diminution de l'intensité de travail dans les entreprises en place, ce qui incite à penser que, jusqu'ici, la dynamique du « *winner-takes-most* » procède principalement du progrès technologique et non du jeu de forces anticoncurrentielles.

Quant à l'avenir, les progrès actuels de l'automatisation et de l'intelligence artificielle pourraient non seulement faire diminuer encore le prix relatif des biens d'équipement mais aussi faciliter radicalement la substitution du capital au travail. Certaines entreprises pourraient en profiter pour prendre temporairement une longueur d'avance sur les autres. S'il faudra que la réglementation des marchés de produits et les politiques de la concurrence empêchent ces nouveaux acteurs dominants de se livrer à des pratiques anticoncurrentielles, il ressort du présent chapitre que les politiques relatives aux compétences seront déterminantes pour aider les travailleurs à tirer le meilleur parti des progrès accomplis aujourd'hui par la technologie.

Introduction

La progression du salaire réel constitue le mécanisme permettant de faire profiter le plus directement aux travailleurs des gains de productivité réalisés, or, les deux décennies écoulées ont vu s'opérer, dans la plupart des pays de l'OCDE, une dissociation entre la croissance du salaire réel médian et celle de la productivité du travail. Cette dissociation tient à la fois au recul de la part du travail (découplage entre le salaire moyen et la productivité) et au creusement des inégalités salariales (découplage entre le salaire médian et le salaire moyen). Il semble que les gains de productivité ne se traduisent plus comme par le passé par des gains salariaux partagés largement entre l'ensemble des travailleurs (Schwellnus, Kappeler et Pionnier, 2017^[2]). Les salaires constituant généralement la principale source de revenu marchand des ménages modestes – et des ménages de la classe moyenne également – cette dissociation tend en outre à creuser les inégalités de revenu marchand (soit l'ensemble des revenus avant imposition, à l'exclusion des revenus redistribués par les administrations publiques). Sachant que la redistribution assurée par l'intermédiaire des prélèvements et prestations est corsetée par des considérations d'efficacité et faiblit dans de nombreux pays, le découplage des salaires réels médians et de la productivité du travail pose un problème majeur aux pouvoirs publics.

Le présent chapitre est consacré au découplage des salaires réels moyens d'avec la productivité à travers l'analyse de l'évolution suivie par la part du travail dans le revenu des facteurs, analyse fondée à la fois sur des données agrégées et sur des données désagrégées¹, les premières servant à décrire cette évolution au cours de la période récente tandis que les secondes, ventilées par secteur d'activité et au niveau des entreprises, permettent une analyse du rôle tenu par le progrès technologique et le

développement des chaînes de valeur mondiales (CVM) dans cette même évolution globale. L'étude des données désagrégées renseigne par ailleurs sur les mécanismes sous-jacents à l'œuvre dans la modification de la part globale du travail, notamment l'influence exercée par la substitution du capital au travail (ou substitution capital-travail) et par les dynamiques d'entreprise.

Outre l'extension de la période considérée aux années d'après-crise, voici quelles innovations majeures ont été apportées au présent chapitre par rapport à l'analyse développée précédemment sur le même thème dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2012^[1]). Pour commencer, on privilégie ici l'évolution des prix relatifs de l'investissement, en tant qu'indicateur de progrès technologique spécifique à la production de biens d'équipement, à la productivité multifactorielle qui renseigne, elle, sur le progrès technologique de manière globale. Sur la période considérée, les avancées technologiques dans la production de biens d'équipement se traduisent principalement par une diminution du prix des équipements TIC, lesquels peuvent se substituer facilement à la main-d'œuvre humaine dans certains types d'activités. En deuxième lieu, on analyse dans le présent chapitre les différents effets qui résultent de ces avancées pour les travailleurs, qu'ils soient employés ou non à des tâches répétitives, ainsi que le rôle modérateur des compétences sur la substitution capital-travail. Troisièmement, il s'agit de voir dans quelle mesure l'évolution de la part du travail au niveau agrégé entretient une relation avec la dynamique du « *winner-takes-most* » – qui conduit les entreprises les plus performantes sur un marché à s'y tailler la part du lion – et d'apporter des indices éloquentes permettant de déterminer si cette dynamique procède de l'essor technologique ou de l'action de forces contraires à la concurrence.

La suite du présent chapitre se structure de la manière suivante : la section 2.1 décrit le cadre théorique utilisé pour étudier le découplage des salaires médians et de la productivité de manière à y distinguer ce qui est le fait de l'évolution de la part du travail de ce qui tient aux inégalités salariales. On y trouve également des données descriptives permettant de retracer l'évolution de la part du travail dans les pays de l'OCDE considérés. La section 2.2 est dédiée à l'analyse, à partir de données recueillies au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, des effets que le progrès technologique et le développement des CVM produisent sur la part du travail, l'accent étant mis plus particulièrement sur les dynamiques observées de manière récente dans les entreprises. La section 2.3 viendra élucider le rôle des compétences quant à favoriser un meilleur partage des gains de productivité avec les travailleurs.

2.1. Lien entre productivité et salaires au cours des deux dernières décennies

Théoriquement, le découplage au niveau macroéconomique entre le taux de croissance de la rémunération du travailleur type et le taux de croissance de la productivité du travail peut se décomposer en deux éléments qui sont l'écart de croissance entre la rémunération moyenne du facteur travail et la productivité du travail et l'écart de croissance entre la rémunération médiane et la rémunération moyenne. Dans le présent chapitre, rémunération et valeur ajoutée sont déflatées par le même indice des prix de la valeur ajoutée de sorte que le découplage de la rémunération moyenne d'avec la productivité du travail rende compte de la diminution de la part du travail (Encadré 2.1)². Le découplage des rémunérations réelles médiane et moyenne reflète le déclin du ratio entre la première et la seconde, qui est une mesure partielle des inégalités salariales.

À l'échelle des pays de l'OCDE considérés, on constate un net découplage des salaires réels médians d'avec la productivité du travail au cours des deux dernières décennies, les

premiers ayant eu un rythme de croissance inférieur à celui de la seconde (Graphique 2.1). Pour l'ensemble de l'économie, la rémunération médiane aurait dû être supérieure de 13 % à celle observée en 2013 si elle avait suivi au plus près l'évolution de la productivité du travail depuis 1995. Si l'on exclut le secteur primaire, le secteur du logement et le secteur non marchand, le manque à gagner qui en résulte pour le travailleur médian sur la période 1995-2013 est de 12 %.

Encadré 2.1. Rapport entre le découplage salaires médians-productivité et la part du travail

La notation $\Delta\% X$ étant utilisée pour indiquer le taux de croissance en pourcentage de X , le découplage des salaires médians réels et de la productivité du travail étudié dans le présent chapitre est défini comme suit :

$$\text{Découplage} \equiv \Delta\% \left(\frac{Y/P^Y}{L} \right) - \Delta\% \left(\frac{W^{med}}{P^Y} \right) \quad (1)$$

où Y indique la valeur ajoutée nominale, P^Y le prix de la valeur ajoutée, L l'effectif de travailleurs et W^{med} le salaire horaire médian. Le premier terme du membre de droite représente la croissance de la productivité du travail, le second la croissance du salaire réel médian rapportée au prix de la valeur ajoutée. Si l'on soustrait la croissance du salaire réel moyen, notée $\Delta\% \left(\frac{W^{moy}}{P^Y} \right)$, on obtient alors l'équation suivante :

$$\text{Découplage} \equiv \left[\Delta\% \left(\frac{Y/P^Y}{L} \right) - \Delta\% \left(\frac{W^{moy}}{P^Y} \right) \right] + \left[\Delta\% \left(\frac{W^{moy}}{P^Y} \right) - \Delta\% \left(\frac{W^{med}}{P^Y} \right) \right] \quad (2)$$

où le premier terme entre crochets indique l'écart de taux de croissance entre la productivité du travail et le salaire réel moyen et le second l'écart de taux de croissance entre les salaires réels moyen et médian.

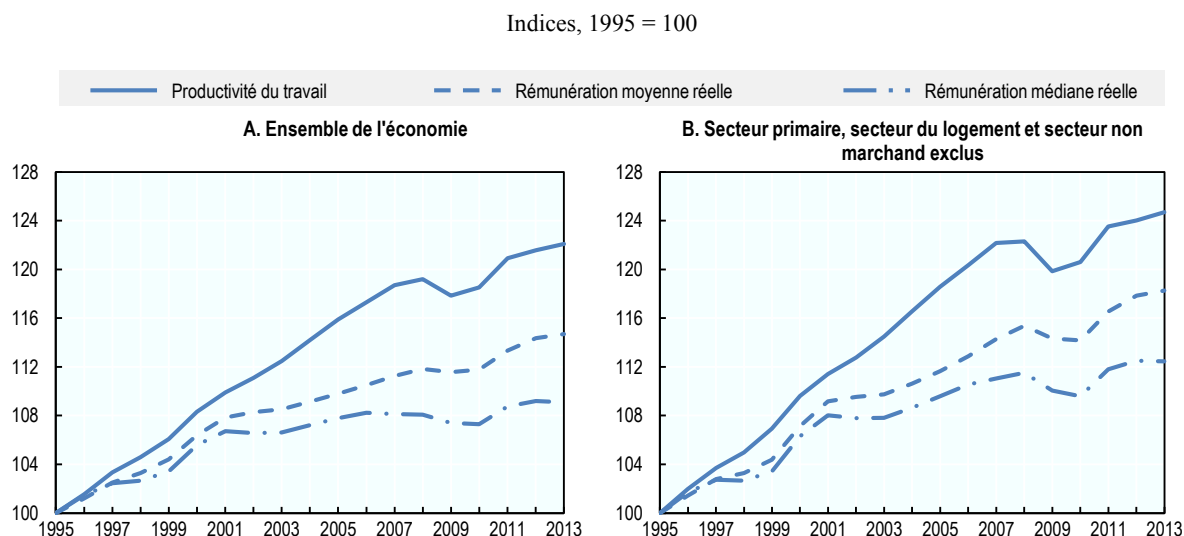
L'écart de taux de croissance entre la productivité du travail et le salaire réel moyen peut être représenté par $-\Delta\% \left(\frac{W^{moy} \cdot L}{Y} \right)$, soit le recul en pourcentage de la part du travail. L'écart de taux de croissance entre les salaires réels moyen et médian peut encore être noté comme suit : $\Delta\% \left(\frac{W^{moy}}{W^{med}} \right)$, soit l'augmentation en pourcentage du rapport du premier sur le second. Ce rapport, lorsqu'il est élevé, est signe en général de rémunérations importantes au sommet de l'échelle des salaires et peut donc être interprété comme une mesure partielle de l'inégalité salariale.

Source : Les données sur lesquelles se fonde la décomposition ci-dessus au niveau des pays sont présentées dans Schwellnus, Kappeler et Pionnier (2017_[21]), « Decoupling of wages from productivity: Macro-level facts » <http://dx.doi.org/10.1787/18151973>.

La dissociation des salaires médians réels de la productivité du travail signale à la fois un recul de la part du travail et un creusement des inégalités salariales. Dans le prolongement de travaux antérieurs sur le sujet (Pessoa et van Reenen, 2013_[3] ; Bivens et Mishel, 2015_[4] ; Sharpe et Ugucioni, 2017_[5]), le présent chapitre se fonde sur la rémunération et la valeur ajoutée considérées à l'échelle de l'économie dans son ensemble (Graphique 2.1, Partie A). Cette mesure suppose que le recul de la part du travail et l'aggravation des inégalités de salaire contribuent de manière égale au découplage. Cependant, il existe dans l'économie des secteurs où la part du travail est largement tributaire du cours des matières premières et des actifs, comme le secteur primaire ou

celui du logement, ou dépend de choix d'imputation, comme dans le secteur non marchand. Les fluctuations de la part du travail peuvent y avoir des conséquences en termes de redistribution qui sont différentes de celles observées dans le secteur productif. Une fois ces trois secteurs – qui représentent en moyenne 30 % environ de la valeur ajoutée des pays de l'OCDE – exclus de l'analyse, l'influence de la part du travail dans le découplage apparaît moindre (Graphique 2.1, Partie B).

Graphique 2.1. Les salaires réels médians se sont découplés de la productivité du travail



Note : Moyenne, pondérée par le produit intérieur brut (PIB), de 24 pays (moyennes mobiles sur deux ans se terminant l'année indiquée). 1995-2013 pour l'Allemagne, la Corée, les États-Unis, la Finlande et le Japon ; 1995-2012 pour la France, l'Italie et la Suède ; 1996-2013 pour l'Autriche, la Belgique et le Royaume-Uni ; 1996-2012 pour l'Australie et l'Espagne ; 1997-2013 pour le Danemark, la Hongrie et la République tchèque ; 1997-2012 pour la Pologne ; 1996-2010 pour les Pays-Bas ; 1998-2013 pour la Norvège ; 1998-2012 pour le Canada et la Nouvelle-Zélande ; 1999-2013 pour l'Irlande ; 2002-11 pour Israël ; 2003-13 pour la République slovaque. Dans la partie A, toutes les séries sont déflatées par l'indice des prix de la valeur ajoutée pour l'économie entière. Dans la partie B, toutes les séries sont déflatées par l'indice des prix de la valeur ajoutée calculé pour l'ensemble de l'économie hors secteur primaire, secteur du logement et secteur non marchand. Sont exclus les secteurs suivants (CITI rév. 4) : 1) agriculture, sylviculture et pêche (A), 2) activités extractives (B), 3) activités immobilières (L), 4) administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (O), 5) éducation (P), 6) santé et activités d'action sociale (Q), 7) activités des ménages privés employant du personnel domestique (T) et 8) activités des organisations et organismes extra-territoriaux (U).

Source : Base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr>, Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00302-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837967>

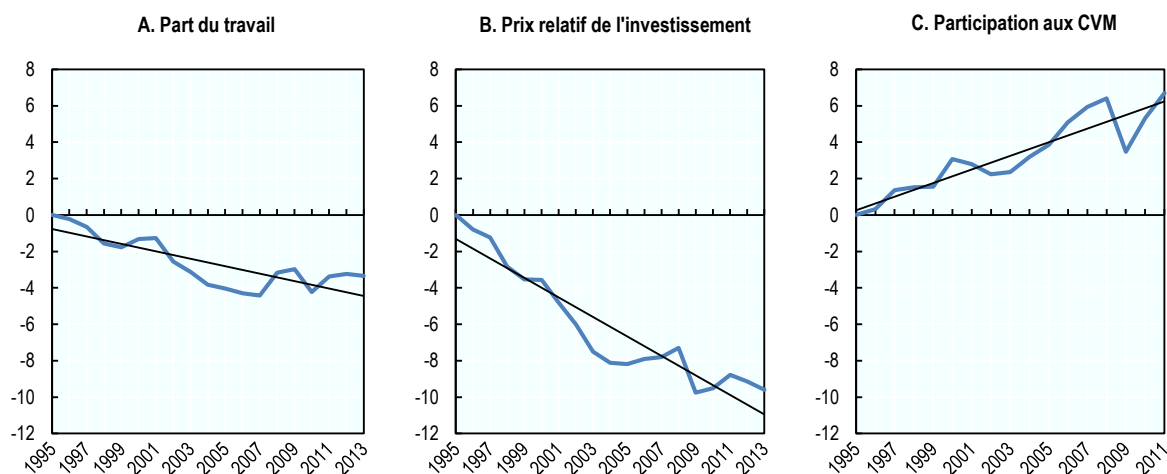
La part du travail au niveau agrégé, dans les pays couverts par l'analyse, a reculé d'environ 3.5 points de pourcentage durant les deux dernières décennies, un recul qui a coïncidé avec celui des prix relatifs de l'investissement et avec l'expansion des CVM (Graphique 2.2). Si cette coïncidence ne signifie pas nécessairement qu'il y ait un lien de causalité, elle est conforme aux résultats d'études précédentes qui donnaient des raisons de penser que le recul des prix relatifs de l'investissement avait peut-être déclenché la substitution capital-travail (Karabarbounis et Neiman, 2014^[6] ; FMI, 2017^[7]) et la participation accrue aux CVM la délocalisation des tâches réclamant le plus de main-

d'œuvre (Elsby, Hobijn et Sahin, 2013^[8] ; FMI, 2017^[7]). Si le capital et le travail sont facilement substituables, il s'ensuit que l'intensité capitaliste peut augmenter au détriment de la part du travail.

Si la part du travail au niveau agrégé à l'échelle de la zone OCDE s'est contractée ces vingt dernières années, son évolution n'a pas pour autant été uniforme dans tous les pays (Graphique 2.3). Le repli a été très net dans certains grands pays comme le Japon et les États-Unis. Dans ce dernier pays, par exemple, il a été d'environ 8 points de pourcentage pour la période considérée, comptant approximativement pour 0.6 points de pourcentage, sur un total de 1.3, dans le découplage observé chaque année entre les salaires réels médians et la productivité. En plusieurs autres endroits, la part du travail est demeurée constante dans l'ensemble, voire a progressé, ainsi dans de grands pays comme la France, l'Italie et le Royaume-Uni.

Graphique 2.2. Le recul de la part du travail coïncide avec celui des prix relatifs de l'investissement et avec l'essor des chaînes de valeur mondiales

Variations en points de pourcentage, hors secteur primaire, cokéfaction et fabrication de produits pétroliers raffinés, secteur du logement et secteur non marchand, 1995 = 0



Note : Moyenne, pondérée par le produit intérieur brut (PIB), de 24 pays (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède). CVM : chaînes de valeur mondiales.

Source : Schwellnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and “winner-take-most” dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933837986>

Les importantes disparités observées entre les pays dans l'évolution de la part du travail s'expliquent en partie par les différences qui existent au niveau du cycle conjoncturel ainsi que dans l'action des pouvoirs publics et sur le plan institutionnel. D'après l'analyse de fond réalisée aux fins du présent chapitre, lorsque l'écart entre la production effective et la production potentielle augmente de 1 %, la part du travail diminue de 0.5 point de pourcentage (Schwellnus et al., 2018^[9]). La réforme de différents aspects des politiques applicables aux marchés de produits et aux marchés du travail ainsi que les modifications intervenues au niveau des mécanismes de négociation collective se révèlent elles aussi

avoir une incidence notable sur l'évolution de la part du travail (Pak et Schwellnus, à paraître^[10]) – nous y reviendrons au chapitre 3. Cependant, il est possible que les divergences marquées que l'on peut constater entre les pays sur ce dernier plan tiennent aussi à des différences dans la nature et le rythme du progrès technologique et dans l'intégration aux CVM, différences qui se répercutent sur la dynamique des entreprises.

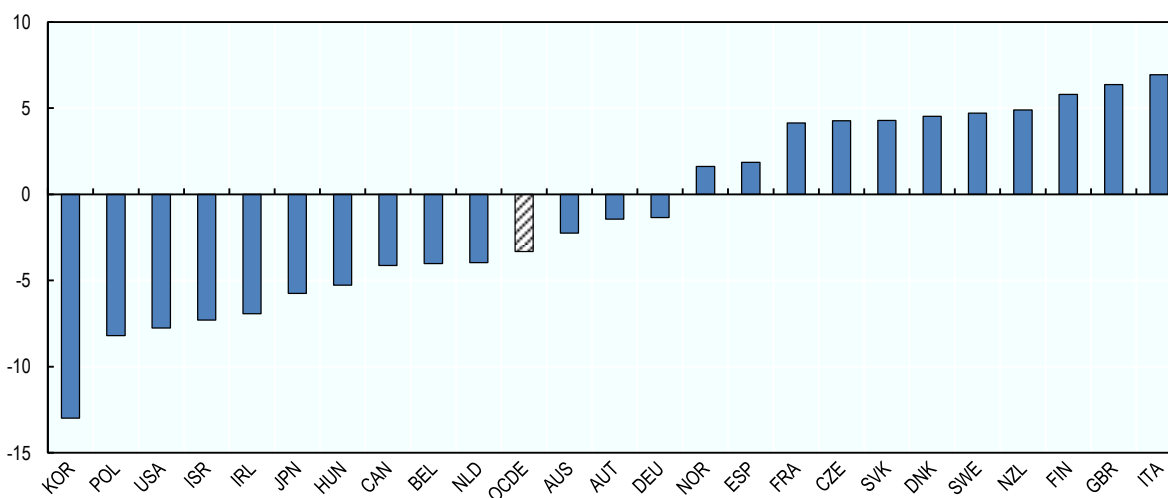
2.2. Progrès technologique, mondialisation et émergence d'une dynamique du « *winner-takes-most* »

2.2.1. Progrès technologique et mondialisation

Le progrès technologique entraînant une augmentation de la productivité du capital ou les baisses des prix relatifs de l'investissement dues à la technologie pourraient donner lieu à une contraction de la part du travail sous l'effet de l'accroissement de l'intensité capitalistique. Même si les prix des facteurs sont déterminés de manière concurrentielle, la part du travail diminue avec l'intensité capitalistique dès lors que l'élasticité de la substitution du capital au travail est supérieure à l'unité³.

Graphique 2.3. Forte hétérogénéité de l'évolution de la part du travail selon les pays

Variation en points de pourcentage au cours de la période 1995-2013, hors secteur primaire, secteur du logement et secteur non marchand



Note : Moyennes mobiles sur deux ans se terminant l'année indiquée. La moyenne de l'OCDE correspond à la moyenne, pondérée par le PIB, des variations de la part du travail dans les 24 pays couverts par le graphique. Les périodes considérées sont respectivement 1996-2013 pour l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Hongrie, Israël, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et le Royaume-Uni ; 1996-2012 pour la Nouvelle-Zélande ; 1998-2012 pour le Canada ; et 1999-2013 pour l'Irlande.

Source : Base de données des comptes nationaux détaillés de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/data-00727-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838005>

La plupart des estimations de l'élasticité de la substitution se fondent sur les variations temporelles de la part et des prix des facteurs au sein des pays. Ce qui donne généralement une élasticité de substitution inférieure à 1 (Chirinko, 2008^[11]). Karabarbounis et Neiman (2014^[6]) utilisent quant à eux les variations, entre les pays et entre les secteurs, de la part du travail et des prix relatifs de l'investissement pour obtenir

une élasticité de substitution dans une fourchette allant de 1.2 à 1.5. Selon leurs estimations, les fortes chutes des prix de l'investissement dans un large éventail d'économies à revenu élevé et émergentes expliquent environ 50 % du recul de la part du travail à l'échelle mondiale.

Il se peut que le capital et le travail soient devenus plus facilement interchangeable avec le temps. D'une part, les nouvelles technologies contribuent à élargir l'éventail de tâches existantes susceptibles d'être exécutées par des machines, entraînant des suppressions d'emplois et une contraction de la part du travail (Acemoglu et Restrepo, 2018^[12]). D'autre part, elles ouvrent la voie à la création de nouvelles tâches qui ne peuvent être réalisées par des machines. À mesure que la nature du progrès technologique évolue, l'équilibre entre les suppressions d'emplois et la création de tâches liées aux nouvelles technologies peut se déplacer. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, par exemple, les faits montrent que l'élasticité de la substitution du capital TIC au travail est très supérieure à celle observée pour d'autres biens d'équipement, et bien au-delà de l'unité (Tevlin et Whelan, 2003^[13] ; Bakhshi, Oulton et Thompson, 2003^[14]). Dans la droite lignée de ce constat, des données récentes sur l'évolution de la part du travail aux États-Unis révèlent que le progrès technologique a entraîné au fil du temps davantage de suppressions d'emplois, avec des effets particulièrement notables dans les années 2000 (Autor et Salomons, 2018^[15]).

Des travaux de recherche antérieurs montrent que la substitution du capital au travail consécutive à la baisse des prix de l'investissement s'avère particulièrement marquée pour les travailleurs peu qualifiés. Krusell et al. (2000^[16]) observent qu'aux États-Unis, l'élasticité de la substitution du capital au travail peu qualifié avoisine 1.7, bien au-delà de l'élasticité estimée du capital au travail hautement qualifié, qui s'établit à 0.7. Ce constat vient confirmer les données internationales exposées dans FMI (2017^[7]), qui attestent des effets négatifs particulièrement prononcés de la chute des prix relatifs de l'investissement sur la part du travail dans les pays affichant une part initialement élevée d'emplois répétitifs. Qui plus est, l'utilisation de données couvrant plusieurs pays et secteurs, dans FMI (2017^[7]), révèle que l'élasticité de la substitution du capital au travail augmente avec la proportion des tâches répétitives dans les secteurs, et est supérieure à l'unité dans environ la moitié des secteurs couverts par l'analyse.

La mondialisation, avec le renforcement de l'intégration commerciale, pourrait avoir des effets comparables sur la part du travail, dans la mesure où elle accroît l'intensité capitalistique (Acemoglu et Autor, 2010^[17]). Par exemple, la délocalisation des étapes de production à plus forte intensité de main-d'œuvre ou la concurrence accrue des importations pourraient conduire à des suppressions d'emplois et un accroissement de l'intensité capitalistique. Une élasticité globale de la substitution du capital au travail supérieure à l'unité entraînerait un recul de la part du travail. Les données internationales exposées dans Harrison (2005^[18]) et les données intersectorielles relatives aux États-Unis citées dans Elsby et al. (2013^[8]) corroborent cette hypothèse. Dans l'étude FMI (2017^[7]), qui porte sur différents pays et secteurs, on observe que la participation accrue aux CVM a donné lieu à une contraction de la part du travail dans les pays à faible revenu, mais n'a eu aucun effet dans les pays à revenu élevé⁴.

L'analyse du rôle du progrès technologique et de l'expansion des CVM dans l'évolution de la part du travail proposée dans ce chapitre se fonde sur une approche sectorielle (Encadré 2.2). D'un point de vue conceptuel, le fait que les variations de la part globale du travail reflètent très largement l'évolution au sein des secteurs plutôt qu'une redistribution intersectorielle justifie que l'on se concentre sur la part du travail au niveau

sectoriel pour expliquer les évolutions globales (Schwellnus et al., 2018_[9])⁵. D'un point de vue économétrique, l'approche sectorielle présente l'avantage de permettre une prise en compte des tendances propres aux pays et aux secteurs par le biais d'une structure d'effets fixes adaptée.

L'analyse empirique révèle que la baisse des prix relatifs de l'investissement et la hausse de la participation aux CVM se traduisent par un recul de la part du travail. Que l'on utilise un modèle tenant compte des effets fixes par pays permettant d'estimer l'incidence du cycle conjoncturel sur la part du travail, ou un modèle intégrant une structure d'effets fixes par pays et par période plus contraignante, la semi-élasticité estimée de la part du travail par rapport au prix relatif de l'investissement est de 0.19, ce qui laisse à penser qu'en moyenne, dans les différents secteurs, un recul des prix relatifs de l'investissement de 10 % (soit à peu de choses près la baisse moyenne observée dans la zone OCDE au cours de la période 1995-2013, voir Graphique 2.2) induit une contraction de la part du travail d'environ 1.8 point de pourcentage. La semi-élasticité estimée de la part du travail par rapport à la participation aux CVM s'établit aux alentours de -0.1, ce qui signifie qu'une augmentation des liens en amont et en aval de 10 points de pourcentage de la valeur ajoutée se traduit par une diminution de la part du travail d'un point de pourcentage (la hausse moyenne observée dans la zone OCDE au cours de la période 1995-2013 avoisinait les 6 points de pourcentage de valeur ajoutée, voir Graphique 2.2)⁶.

Encadré 2.2. Méthodologie utilisée à l'appui de l'analyse sectorielle

La spécification empirique de départ s'appuie sur le modèle théorique exposé dans Schwellnus et al. (2018_[9]), qui lie le coût du capital, la délocalisation et la part du travail. Le modèle ajoute le capital au modèle bifactoriel de délocalisation présenté dans Grossman et Rossi-Hansberg (2008_[19]) et opère une modélisation explicite des parts des facteurs selon l'hypothèse d'une élasticité de la substitution du capital au travail répétitif supérieure à l'unité. Les principales prédictions sont les suivantes : i) une baisse des prix relatifs de l'investissement se traduit par un recul de la part du travail, avec une réduction plus marquée dans les secteurs affichant une proportion plus importante de travail répétitif ; et ii) la diminution du coût de délocalisation a un effet ambigu sur la part du travail.

La spécification empirique de départ estimée est la suivante :

$$\Delta LS_{ijt} = \beta_1 \Delta P_{ijt}^{Inv} + \beta_2 \Delta T_{ijt} + \beta_3 (RTI_{ijt}^0 \times \Delta P_{ijt}^{Inv}) + \beta_4 (RTI_{ijt}^0 \times \Delta T_{ijt}) + \beta_4 X_{ijt} + \alpha_{it} + \alpha_{jt} + \varepsilon_{ijt}$$

où les indices i, j et t renvoient respectivement au pays, au secteur et à la période ; ΔLS_{ijt} représente la variation à moyen terme (à 5 ou 6 ans) de la part du travail ; RTI_{ijt}^0 , l'intensité initiale en tâches répétitives ; ΔP_{ijt}^{Inv} , la variation à moyen terme des prix relatifs de l'investissement ; ΔT_{ijt} , la variation à moyen terme de la participation aux CVM ; X_{ijt} , les variables de contrôle qui varient au niveau pays-secteur-période, notamment l'intensité initiale en tâches répétitives RTI_{ijt}^0 ; α_{it} et α_{jt} , les effets fixes par pays et par période, et les effets fixes par secteur et par période. Dans la mesure où le modèle est estimé en différences, les effets fixes reflètent les tendances spécifiques par pays et par période, et par secteur et par

période.

Le modèle économétrique est estimé sur un échantillon de 20 pays de l'OCDE et 19 secteurs, sur la période 1995-2011, pour lequel les variables dépendantes et toutes les variables explicatives peuvent être construites^{1, 2}. Pour concentrer l'analyse sur les évolutions à moyen terme, l'échantillon est scindé en trois périodes d'environ cinq ans (1995-2000, 2000-05 et 2005-11). L'analyse des variations à moyen terme, plutôt qu'à long terme sur l'ensemble de la période, permet une estimation plus précise des effets des facteurs structurels et des leviers d'action agissant sur la part du travail, tout en laissant à cette dernière un temps d'ajustement suffisant, sachant que l'élasticité de la substitution du capital au travail est susceptible d'être plus marquée sur le moyen terme que sur le court terme. Selon la spécification, les effets conjoncturels sont pris en compte via l'intégration des effets fixes par pays et par période, ou des variations de l'écart de production en tant que variables explicatives.

Source : La description détaillée des données utilisées à l'appui de l'analyse sectorielle et les résultats de la régression sont exposés dans Schwellnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

Notes :

1. L'analyse sectorielle porte sur les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède. Le Canada, la Hongrie, Israël, la Nouvelle-Zélande et la Pologne sont couverts par l'analyse agrégée proposée dans la section 2.1 du présent chapitre, mais les données afférentes à la part du travail, aux prix relatifs de l'investissement ou à l'intensité en tâches répétitives ne sont pas disponibles au niveau de désagrégation requis pour l'analyse sectorielle. L'Estonie n'est pas prise en compte dans l'analyse agrégée présentée dans la section 2.1 du présent chapitre, faute de données sur la distribution globale des salaires ; en revanche, on dispose de données sectorielles sur la part du travail, les prix relatifs de l'investissement et l'intensité en tâches répétitives, de sorte que le pays a pu être inclus dans l'analyse sectorielle.

2. Les secteurs pris en compte dans l'analyse sectorielle sont les suivants (Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, CITI, rév. 4) : fabrication de produits alimentaires (CA), de textiles (CB), d'articles en bois et en papier (CC), de produits chimiques, et de produits pharmaceutiques de base et de préparations pharmaceutiques (CE+CF), de produits minéraux non métalliques (CG), de produits métallurgiques (CH), de matériel électrique (CI+CJ), de machines et de matériel (CK), de matériel de transport (CL) ; autres activités de fabrication (CM), services d'utilité publique (D+E), construction (F), commerce (G), transports (H), activités d'hébergement (I), services TIC (J), activités financières (K), services spécialisés (M+N) et autres services (R+S). Le secteur primaire et ceux de la cokéfaction et la production de produits pétroliers raffinés, du logement et des activités non marchandes ne sont pas pris en compte car la part du travail y est largement déterminée par les fluctuations des prix des matières premières et des actifs ou les choix d'imputation, plutôt que par les évolutions structurelles telles que le progrès technologique et la mondialisation.

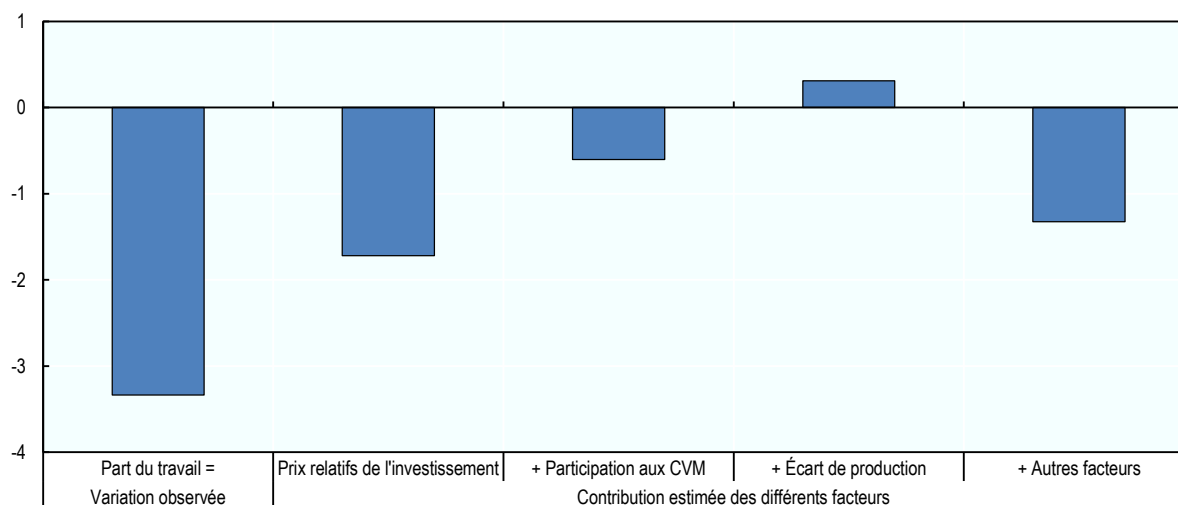
Les résultats économétriques concordent avec les données macroéconomiques montrant que la part du travail est contracyclique. Le coefficient de variation de l'écart de production – à savoir la différence entre les conditions conjoncturelles de la première année et de la dernière année de chaque période quinquennale – est négatif et statistiquement significatif au seuil de 1 %, la semi-élasticité estimée révélant qu'une hausse d'un point de pourcentage de l'écart de production (la croissance du PIB observé dépassant la croissance du PIB potentiel d'un point de pourcentage) induit une diminution de la part du travail de 0.5 point de pourcentage.

Si l'on considère les élasticités estimées du modèle de référence à leur valeur nominale, les variables observables incluses dans le modèle peuvent représenter l'essentiel de la baisse de la part globale du travail dans les pays de l'OCDE concernés, sur la période étudiée. La baisse moyenne des prix relatifs de l'investissement observée dans les différents pays et secteurs au cours de la période examinée était d'environ 10 % et la hausse moyenne de la participation aux CVM, autour de 7 points de pourcentage (voir Graphique 2.2). En supposant que les élasticités estimées au niveau sectoriel sont comparables aux chiffres agrégés, au cours de la période 1995-2013, les résultats du modèle de référence laissent à penser que la baisse des prix de l'investissement a contribué à réduire la part du travail d'environ 1.8 point de pourcentage et accroître la participation aux CVM de quelque 0.7 point de pourcentage⁷. Au cours de la même période, les effets conjoncturels ont entraîné une augmentation de la part du travail d'environ 0.3 point de pourcentage, tandis que l'écart de production moyen a reculé d'environ 0.7 point de pourcentage. L'effet net des variations des prix relatifs de l'investissement, de la participation aux CVM et de la conjoncture s'est établi autour de -2 %, soit approximativement 65 % de la baisse observée de la part du travail (Graphique 2.4).

L'analyse au niveau des entreprises menée à l'appui du présent chapitre révèle que la baisse des prix relatifs de l'investissement influe sur la part du travail à l'échelon sectoriel au moins partiellement sous l'effet des évolutions au sein des entreprises (Encadré 2.3). La semi-élasticité moyenne estimée au niveau des entreprises de la part du travail par rapport aux prix relatifs de l'investissement est d'environ 0.15, soit un chiffre très similaire à la semi-élasticité estimée au niveau sectoriel, proche de 0.19. La semi-élasticité estimée est très supérieure dans les entreprises affichant une forte productivité (autour de 0.3), qui peuvent s'avérer plus à même d'adopter les nouvelles technologies intégrées dans les biens d'équipement si cette adoption requiert un savoir-faire complémentaire. En revanche, les résultats au niveau des entreprises et des secteurs ne sont pas directement comparables, dans la mesure où les entreprises à forte productivité sont surreprésentées dans l'ensemble de données au niveau entreprise utilisé dans ce chapitre et l'analyse au niveau des entreprises se fonde sur un échantillon plus restreint de pays et d'années⁸. En conséquence, la similitude des semi-élasticités estimées dans les analyses au niveau des entreprises et des secteurs ne saurait être considérée comme un facteur d'exclusion des effets de composition.

Graphique 2.4. Contribution estimée des différents facteurs à la baisse de la part globale du travail dans la zone OCDE

1995-2013, points de pourcentage



Note : Moyenne, pondérée par le PIB, des 24 pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède). CVM : chaînes de valeur mondiales.

Source : Schwellnus et al. (2018_[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838024>

Contrairement aux effets des prix relatifs de l'investissement sur la part du travail au niveau sectoriel, ceux de la hausse de la participation aux CVM semblent se manifester essentiellement au travers d'une redistribution de la production des entreprises où la part du travail est élevée vers celles affichant une faible part du travail. L'influence non significative du coefficient estimé de participation aux CVM au niveau des entreprises concorde avec le modèle théorique exposé dans Schwellnus et al. (2018_[9]), qui montre que l'expansion des CVM a des effets compensatoires sur la part du travail au niveau des entreprises. D'un côté, la baisse du coût de délocalisation conduit à la substitution des biens intermédiaires importés au travail répétitif sur le territoire national et, par ricochet, à une réduction de la masse salariale nationale en pourcentage de la production brute. D'un autre côté, la délocalisation de la production de biens précédemment fabriqués sur le marché intérieur mène à une réduction de la valeur ajoutée nationale en pourcentage de la production brute.

En résumé, l'analyse économétrique révèle que le progrès technologique et – dans une moindre mesure – l'expansion des CVM tendent à se traduire par un recul de la part du travail. Ce constat va globalement dans le sens des conclusions exposées dans OCDE (2012_[11]), qui font état des effets négatifs des évolutions technologiques et de la délocalisation intrasectorielle sur la part du travail dans les pays où les salaires sont élevés⁹. Les effets des avancées technologiques semblent se manifester en partie par une réduction de la part du travail au niveau des entreprises, avec des différences notables entre les entreprises à faible et à forte productivité. À l'inverse, l'expansion des CVM

semble se traduire exclusivement par une évolution de la composition des entreprises vers les structures où la part du travail est la plus faible.

Encadré 2.3. Méthodologie et données utilisées à l'appui de l'analyse au niveau des entreprises

Pour déterminer si les variations des prix relatifs de l'investissement et de la participation aux CVM à l'échelle sectorielle ont des effets sur la part du travail au sein des entreprises, l'équation de référence suivante a été estimée :

$$\Delta LS_{cjit} = \beta_1 \Delta P_{ijt}^{Inv} + \beta_2 \Delta T_{ijt} + \gamma' X_{cji0} + \alpha_{cj} + \alpha_t + \varepsilon_{cji}$$

où les indices c, j, i, t représentent respectivement le pays, le secteur, l'entreprise et la période ; ΔLS_{cjit} , la différence longue annualisée de la part du travail au niveau des entreprises, les différences longues étant calculées sur la période la plus longue pendant laquelle une entreprise est observée, et l'échantillon, limité aux entreprises observées pendant une durée d'au moins huit ans au cours de la période 2001-13 ; ΔP_{cjt}^{Inv} , la différence longue annualisée des prix relatifs de l'investissement en logarithme ; ΔT_{ijt} , l'évolution annualisée de la participation aux CVM ; X_{cji} , un ensemble de valeurs de contrôle au niveau des entreprises comprenant : les valeurs initiales de l'ancienneté de l'entreprise et de sa taille (mesurée à l'aide du nombre d'employés), et la part initiale du travail¹ ; α_{cj} , les effets fixes par pays et par secteur, et α_t , les effets fixes par période couvrant toutes les permutations des années de début et de fin possibles sur la période 2001-13.

Le modèle est estimé à l'aide des données au niveau des entreprises issues d'Orbis – un ensemble de données fourni par Bureau van Dijk – et d'indices sectoriels des prix relatifs de l'investissement pour neuf pays pour lesquels des différences longues de la part du travail peuvent être calculées pour un nombre suffisant d'entreprises². L'ensemble de données Orbis contient des informations issues des comptes de résultats et des bilans des entreprises, notamment sur les revenus, la valeur ajoutée, les emplois et la rémunération. Pour limiter les incidences des comportements erratiques ou aberrants d'entreprises, l'ensemble de données est nettoyé de manière à supprimer les valeurs extrêmes selon la procédure décrite dans Andrews et al. (2016_[20]). Aux fins de l'analyse de la part du travail dans le présent chapitre, il est ensuite nettoyé afin de supprimer les observations présentant des valeurs de part du travail extrêmes. Les entreprises à forte productivité correspondent aux 5 % d'entreprises qui, dans un secteur donné, affichent les chiffres de productivité les plus élevés dans les pays concernés par l'analyse.

Source : La description détaillée des données utilisées à l'appui de l'analyse au niveau des entreprises et les résultats de la régression sont exposés dans Schwellnus et al. (2018_[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

Notes :

1. Étant donné que la spécification des régressions au niveau des entreprises exposée ci-dessus prend en considération une seule différence longue par entreprise, les effets fixes par entreprise ne peuvent être intégrés. L'inclusion des valeurs initiales de la variable dépendante permet de tenir compte des caractéristiques non observées des entreprises en l'absence d'effets fixes par entreprise (Angrist et Pischke, 2009_[21]).

2. Le champ de l'analyse se limite aux mêmes secteurs que ceux pris en compte dans l'analyse sectorielle. Les pays concernés sont l'Allemagne, la Belgique, la Corée, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède. Pour garantir que les résultats ne sont pas influencés par les entreprises présentant

des valeurs extrêmes pour ce qui est des différences longues de la part du travail, les entreprises affichant des différences longues en dehors de l'intervalle $[-40, +40]$ points de pourcentage sont exclues de l'analyse effectuée au titre de cette section. L'analyse est en outre limitée aux cellules pays-secteur comptant plus de 30 entreprises, afin de faire en sorte que les variables sectorielles soient identifiées par un nombre suffisant d'entreprises. Les résultats restent inchangés si l'on a recours à d'autres critères de limitation d'échantillonnage.

Dans l'ensemble, ces résultats concordent avec la dynamique du « *winner-takes-most* », dans le sens où seul un sous-ensemble d'entreprises à forte productivité (dites « entreprises superstars ») présentant une faible part du travail pourrait être à même de tirer parti des avantages conférés par les nouvelles technologies et la mondialisation.

2.2.2. Dynamique au niveau des entreprises : le gagnant rafle-t-il la mise ?

Technologies et mondialisation accentuent les économies d'échelle du côté de l'offre et de la demande, ce qui peut, par ricochet, favoriser l'émergence d'une dynamique du « *winner-takes-most* » – processus par lequel les entreprises les plus productives capturent une part considérable du marché, voir Rosen (1981^[22]) ; Frank et Cook (1995^[23]) ; et Autor et al. (2017^[24]). Si par le passé, les meilleures entreprises manufacturières opéraient avant tout sur le marché national ou régional, la chute des coûts de transport et des droits de douane leur permet aujourd'hui de s'imposer comme des acteurs majeurs du marché mondial, ce qui contribue à accentuer les économies d'échelle du côté de l'offre. L'accroissement de la taille des marchés a été renforcé par la progression rapide des technologies de l'information et des communications (TIC), qui facilitent la mise en relation de vendeurs et d'acheteurs géographiquement distants¹⁰. La généralisation des TIC a également ouvert la voie au développement de marchés de taille mondiale dans un certain nombre de secteurs de services traditionnels, comme le commerce de détail et les transports, et donné naissance à de nouveaux services TIC capables d'opérer à grande échelle à un coût marginal quasi nul¹¹. Dans certains de ces secteurs, notamment les services TIC, le commerce de détail et les transports, les externalités de réseau (à savoir les économies d'échelle du côté de la demande) favorisant l'émergence d'un acteur dominant ont gagné en importance¹².

Selon la théorie économique traditionnelle, la dynamique du « *winner-takes-most* » implique à la fois un recul de la part du travail dans les entreprises les plus à la pointe du progrès technologique et la redistribution des parts de marché en faveur de ces entreprises. Dans un modèle standard comprenant des entreprises hétérogènes, les meilleures entreprises affichent une faible part du travail puisque les coûts fixes de main-d'œuvre nécessaires à la production sont dilués du fait de volumes de production plus importants et/ou parce que les parts de marché élevées permettent à ces entreprises de dégager des marges commerciales plus élevées (Autor et al., 2017^[24]). La dynamique du « *winner-takes-most* » suppose qu'à mesure que les technologies et la mondialisation contribuent à l'augmentation de la taille des marchés concernés, les meilleures entreprises se développent, et, par là même, i) la part du travail dans ces entreprises recule puisque la part de la valeur ajoutée des coûts fixes de main-d'œuvre diminuent et/ou leurs marges commerciales augmentent ; et ii) la production est redistribuée vers les entreprises où la part du travail est faible à mesure que la part de marché des meilleures entreprises progresse.

L'analyse ci-après apporte des éléments descriptifs probants à l'appui de ces hypothèses en se fondant sur l'ensemble de données Orbis. L'échantillon sur lequel porte l'analyse couvre les entreprises des secteurs non primaire et non financier de 17 pays de l'OCDE

comptant un nombre d'entreprises suffisant. Pour minimiser les problèmes liés à la sous-représentation des petites entreprises dans l'ensemble de données, l'analyse se limite ici aux structures de plus de 20 salariés.

Découplage entre salaires et productivité : l'apanage des entreprises superstars ?

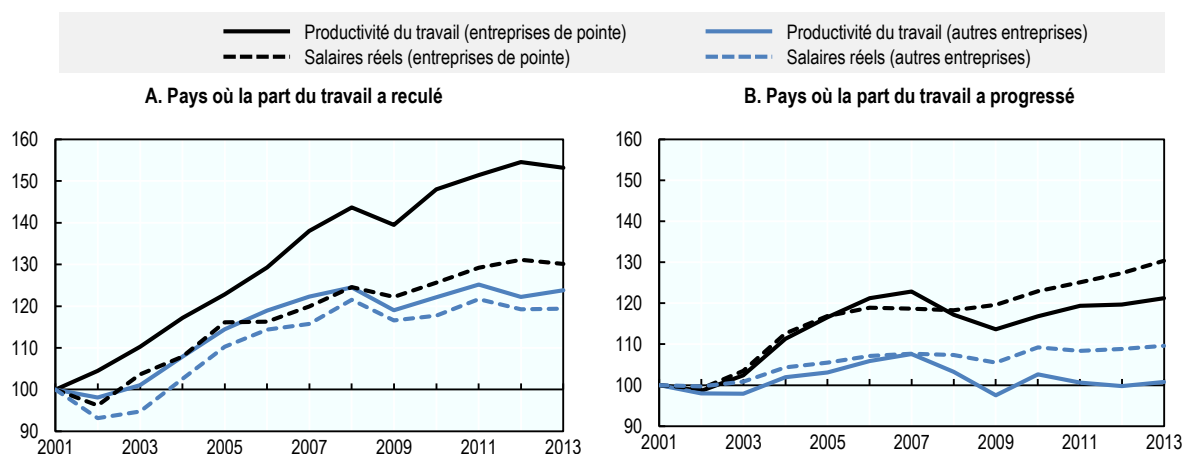
Dans les pays ayant enregistré un recul de la part du travail au cours de la période 2001-13, un découplage s'est opéré, dans les entreprises à la pointe de la technologie, entre les salaires et la productivité, contrairement aux autres entreprises où l'évolution des salaires a suivi de près celle de la productivité (Graphique 2.5). Par conséquent, dans ces pays, la part du travail s'est contractée au sein du groupe des entreprises de pointe, alors qu'elle est restée stable ailleurs, ce qui concorde avec la dynamique du « *winner-takes-most* »¹³. Les meilleures entreprises de ces pays divergent des autres entreprises en termes à la fois de productivité et de salaires, mais la divergence salariale est bien moins prononcée que celle de la productivité¹⁴.

Dans les pays n'ayant pas enregistré de baisse de la part du travail, la croissance des salaires réels a dépassé celle de la productivité du travail, dans les entreprises de pointe comme dans les autres. La productivité et les salaires dans les entreprises de pointe ont divergé de ceux des autres entreprises, mais la part du travail est restée globalement stable avant la crise de 2008-09, avant de croître par la suite dans les deux groupes. Ce qui laisse supposer que dans les pays où la part du travail a progressé au cours de la période 2001-13, l'hétérogénéité des tendances en la matière dans les différentes entreprises a été moins marquée. Ce constat pourrait notamment s'expliquer par le moindre dynamisme technologique observé dans les pays où la part du travail a progressé, ce qui est cohérent avec le fait que la croissance de la productivité des entreprises de pointe dans ces pays a été comparable à celle des entreprises non leaders dans les pays ayant enregistré un recul de la part du travail.

Le découplage entre les salaires et la productivité dans les entreprises à la pointe de la technologie s'explique dans une très large mesure par l'arrivée, à la frontière technologique, d'entreprises à forte intensité capitaliste présentant une part du travail peu élevée (Graphique 2.6). Ce découplage se partage entre les contributions des entreprises qui demeurent à la frontière technologique (soit les « leaders en place ») et celles qui y arrivent ou qui la quittent (« arrivées nettes »). Alors que la productivité et les salaires sont restés étroitement corrélés chez les leaders technologiques en place, les arrivées nettes à la frontière ont eu pour effet de creuser un large écart entre la croissance des salaires et celle de la productivité, de sorte que la part du travail dans les entreprises arrivant à la frontière technologique s'est révélée très inférieure à celle des entreprises qui la quittaient. Par conséquent, le recul de la part du travail à la frontière technologique n'est pas imputable à la majoration des prix ou à l'intensité capitaliste dans les entreprises en place, mais à l'arrivée d'acteurs affichant des marges commerciales ou une intensité capitaliste plus importantes. L'analyse empirique révèle que les entreprises accédant à la frontière technologique affichent une intensité capitaliste supérieure d'environ 60 % à celle des entreprises qui la quittent (Schwellnus et al., 2018^[9]).

Graphique 2.5. Salaires et productivité moyens dans les entreprises de pointe et les autres

Indices, 2001 = 100



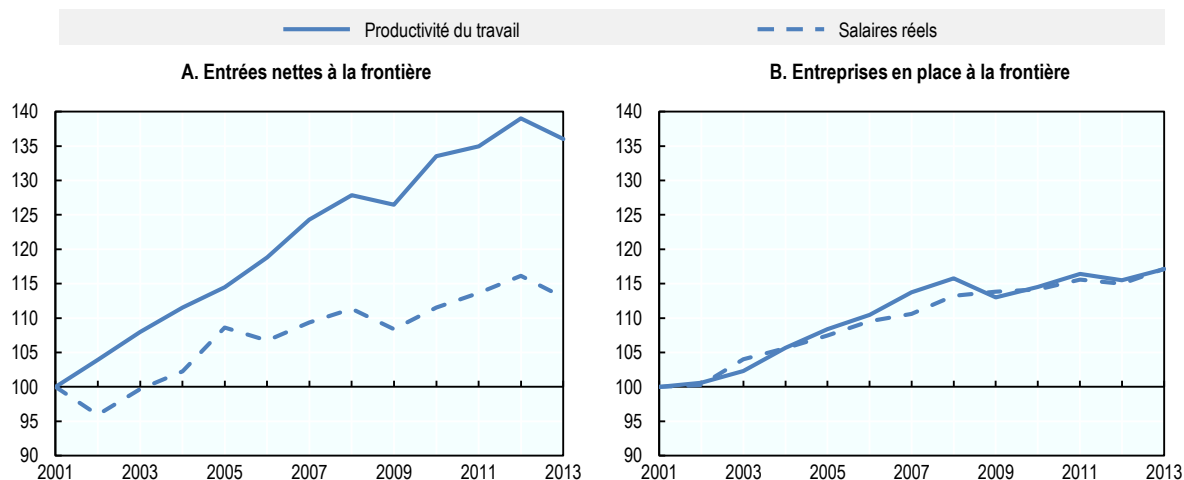
Note : La productivité du travail et les salaires réels sont calculés à partir de la moyenne non pondérée, à l'échelle des différentes entreprises, de la valeur ajoutée réelle par salarié et de la rémunération réelle du travail par salarié. Les entreprises de pointe correspondent aux 5 % d'entreprises affichant la plus forte productivité du travail dans chaque groupe de pays, pour chaque secteur et année. Les pays où la part du travail a reculé – hors secteur primaire, secteur du logement, secteur financier et secteur non marchand – sur la période 2001-13 sont les suivants : Allemagne, Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, Irlande, Japon, Royaume-Uni et Suède. Les pays où elle a progressé sont les suivants : Autriche, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et République tchèque.

Source : Schwellnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838043>

Graphique 2.6. Les entrées nettes expliquent à elles seules le découplage entre salaires et productivité dans les entreprises de pointe

Contribution à la croissance de la productivité du travail et des salaires réels à la frontière, pays où la part du travail a reculé, indices, 2001 = 100



Note : La contribution à la croissance des salaires réels et de la productivité du travail se fonde sur la décomposition

$$\Delta X = [s_2^{ep} X_2^{ep} - s_1^{ep} X_1^{ep}] + [s_2^{entrée} X_2^{entrée} - s_1^{sortie} X_1^{sortie}] = [s_1^{ep} \Delta X^{ep}] + [s_1^{sortie} (X_2^{entrée} - X_1^{sortie})] + \varepsilon$$
, où X représente le logarithme de la productivité du travail ou des salaires réels ; s correspond à la part de chaque groupe d'entreprises dans le nombre total d'entreprises de pointe ; les exposants représentent les groupes d'entreprises – *ep*, *entrée* et *sortie* correspondant respectivement aux acteurs en place, aux entrants et aux sortants) ; et les indices correspondent à la période (Baily et al., 1992_[25]). Les pays où la part du travail a reculé (hors secteur primaire, secteur du logement, secteur financier et secteur non marchand) sur la période 2001-13 sont les suivants : Allemagne, Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, Irlande, Japon, Royaume-Uni et Suède.

Source : Schwellnus et al. (2018_[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*; Baily, M. et al. (1992_[25]), *Productivity Dynamics in Manufacturing Plants*, <http://dx.doi.org/10.2307/2534764>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838062>

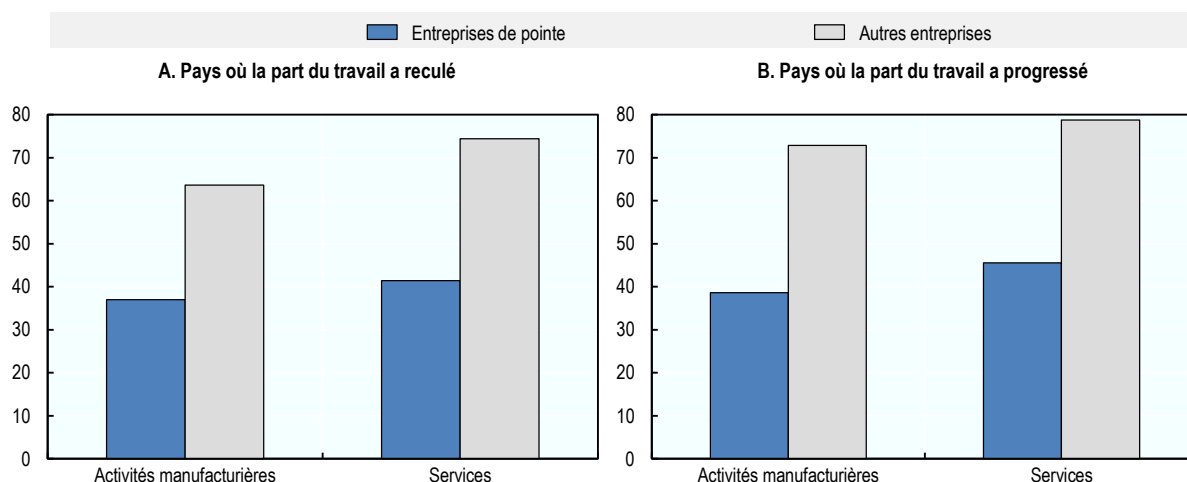
Part du travail et redistribution : les entreprises superstars gagnent-elles des parts de marché ?

Dans les différents pays et secteurs, la part du travail dans les entreprises de pointe est plus faible qu'ailleurs (Graphique 2.7). Si son évolution varie dans les pays où la part du travail a reculé et ceux où elle a progressé, les chiffres observés dans les entreprises de pointe n'en restent pas moins systématiquement en deçà de ceux relevés dans les autres entreprises et ce, dans les deux groupes de pays. Ce fait stylisé vaut également pour les activités manufacturières et les services, avec des différences limitées entre les secteurs à un niveau de désagrégation plus élevé (Schwellnus et al., 2018_[9]). Par conséquent, la redistribution de la production vers les entreprises à la frontière technologique tend à se traduire par un recul de la part du travail.

Dans les pays où la part du travail a diminué, la valeur ajoutée enregistrée dans les entreprises de pointe diverge fortement de celle des autres entreprises, ce qui laisse entrevoir une augmentation de la part de marché des entreprises à la frontière

technologique (Graphique 2.8). Étant donné que la part du travail dans les entreprises de pointe est très inférieure à celle des autres entreprises, dans ces pays, la redistribution de la valeur ajoutée exerce une pression à la baisse sur la part du travail.

Graphique 2.7. Part du travail dans les entreprises de pointe et les autres, 2001-13



Note : La part du travail est calculée à partir de la moyenne non pondérée, à l'échelle des différentes entreprises, du ratio en pourcentage entre la rémunération totale du travail et la valeur ajoutée, sur la période 2001-13. Les entreprises de pointe correspondent aux 5 % d'entreprises affichant la plus forte productivité du travail dans chaque groupe de pays, pour chaque secteur et année. Les pays où la part du travail a reculé – hors secteur primaire, secteur du logement, secteur financier et secteur non marchand –, au cours de la période 2001-13 sont les suivants : Allemagne, Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, Irlande, Japon, Royaume-Uni et Suède. Les pays où la part du travail a progressé sont les suivants : Autriche, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et République tchèque.

Source : Schwellnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838081>

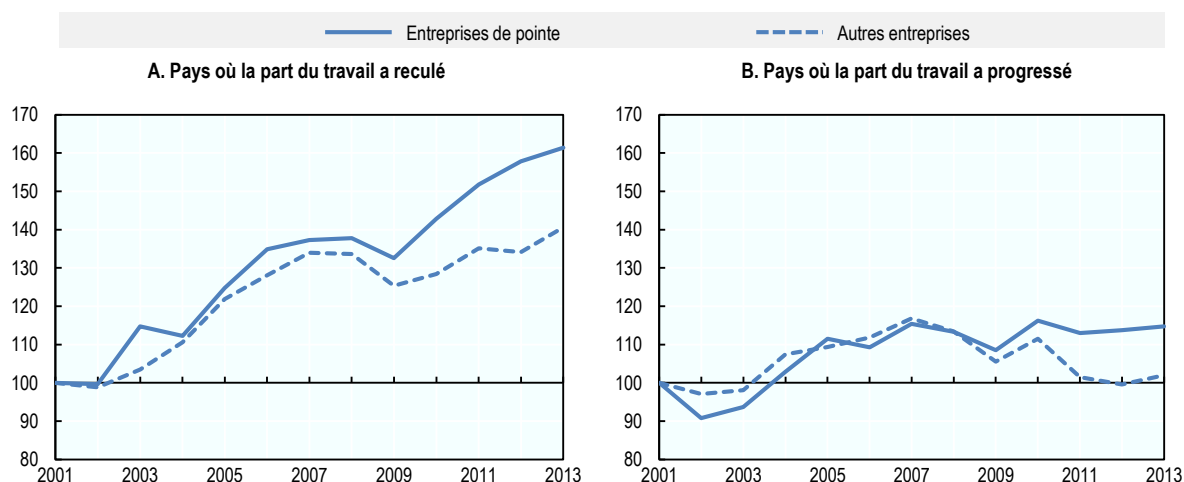
L'effet, sur la part du travail, de la redistribution de la production vers les entreprises à la frontière technologique concorde avec la dynamique du « *winner-takes-most* », mais ne résulte pas nécessairement du jeu des forces anticoncurrentielles, tel que l'augmentation des barrières à l'entrée. L'émergence des nouvelles technologies pourrait permettre aux entreprises innovantes de prendre temporairement une longueur d'avance. Autor et al. (2017^[24]) démontrent que la concentration croissante des marchés aux États-Unis intervient avant tout dans des secteurs aux prises avec des évolutions technologiques rapides, ce qui corrobore l'hypothèse selon laquelle la logique du « *winner-takes-most* » reflète davantage le dynamisme technologique des entreprises que l'action des forces anticoncurrentielles. Néanmoins, à terme, les leaders en place à la frontière technologique risquent de chercher à limiter les tentatives d'entrée sur le marché au moyen de pratiques anticoncurrentielles, telles que la fixation de prix d'éviction, ou des fusions et acquisitions d'entreprises concurrentes.

Dans les pays où la part du travail a progressé, le schéma de hausse des parts de marché des entreprises à la frontière technologique s'est avéré moins marqué. Ce constat va dans le sens de l'hypothèse exposée plus haut, selon laquelle, dans les pays concernés, la dynamique du « *winner-takes-most* » est moins prégnante.

En résumé, l'analyse au niveau des entreprises révèle que la dynamique du « *winner-takes-most* » a contribué à réduire la part du travail, sous l'effet à la fois d'une contraction de la part du travail dans le groupe des entreprises à la pointe de la technologie et de la redistribution des parts de marché au profit de ces entreprises. Les résultats montrent par ailleurs que, jusqu'à présent, le découplage entre les salaires et la productivité à la frontière technologique n'est pas tant le fait de l'hégémonie d'un petit nombre d'entreprises superstars augmentant leurs marges commerciales que de l'arrivée d'entreprises affichant une part du travail moindre, qui supplantent les acteurs en place. Si la faible part du travail dans les entreprises arrivant à la frontière technologique peut, dans une certaine mesure, refléter des marges commerciales importantes, le fait que ces entreprises prennent le pas sur les acteurs en place laisse à penser que ces marges élevées traduisent vraisemblablement plutôt des rentes d'innovation que l'absence de barrières à l'entrée. Cette interprétation concorde d'ailleurs avec le fait que la proportion de jeunes entreprises de petite taille est sensiblement supérieure parmi les entrants à la frontière technologique que parmi les entreprises qui sont déjà en place ou qui la quittent¹⁵. L'un des enjeux phares de la réglementation des marchés de produits et de la politique de la concurrence sera donc d'éviter que des acteurs dominants émergents ne s'adonnent à des pratiques anticoncurrentielles, de manière à préserver la contestabilité des marchés.

Graphique 2.8. Valeur ajoutée réelle dans les entreprises de pointe et les autres entreprises

Indices, 2001 = 100



Note : La valeur ajoutée réelle est calculée à partir de la moyenne non pondérée, à l'échelle des différentes entreprises, de la valeur ajoutée nominale corrigée du déflateur de la valeur ajoutée du secteur, au cours de la période 2001-13. Les entreprises de pointe correspondent aux 5 % d'entreprises affichant la plus forte productivité du travail dans chaque groupe de pays, pour chaque secteur et année. Les pays où la part du travail a reculé – hors secteur primaire, secteur du logement, secteur financier et secteur non marchand – au cours de la période 2001-13 sont les suivants : Allemagne, Belgique, Corée, Danemark, États-Unis, Irlande, Japon, Royaume-Uni et Suède. Les pays où la part du travail a progressé sont les suivants : Autriche, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et République tchèque.

Source : Schwellnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838100>

2.3. Influence décisive des compétences dans le partage des gains de productivité

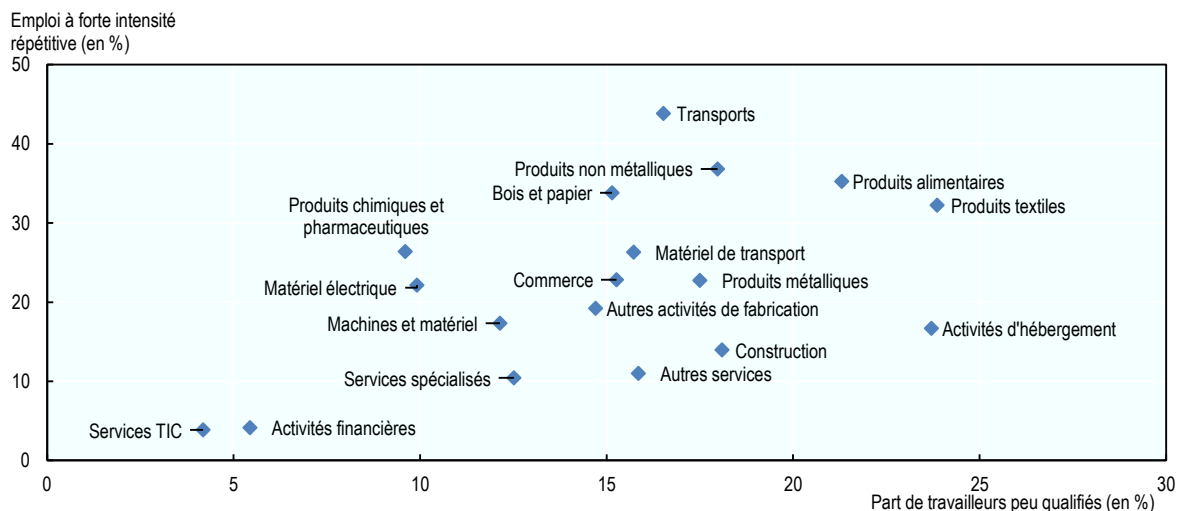
De nombreux éléments tirés de l'observation semblent indiquer que la répétitivité des tâches et l'intensité de qualification déterminent pour l'essentiel la substituabilité du capital au travail. À titre d'exemple, des études internationales montrent que les reculs de la part du travail consécutifs à la baisse des prix relatifs de l'investissement sont plus importants dans les pays où les emplois répétitifs sont nombreux en proportion (FMI, 2017^[7]). On estime, en règle générale, que l'élasticité de substitution est sensiblement plus forte en présence de travailleurs peu qualifiés qu'en présence de travailleurs très qualifiés (Duffy, Papageorgiou et Perez-Sebastian, 2004^[26] ; Krusell et al., 2000^[16]). Cela conduit à penser que si les travailleurs acquièrent des compétences les rendant aptes à exécuter des tâches non répétitives, leur remplacement par du capital sera alors moins aisé et ils pourront ainsi tirer le meilleur parti des progrès technologiques actuels.

Afin d'apprécier le rôle de la répétitivité des tâches et de l'intensité de qualification dans la substitution capital-travail provoquée par le progrès des technologies, l'analyse sous-jacente au présent chapitre, développée dans Schwellnus et al. (2018^[9]), s'appuie sur des mesures sectorielles effectuées spécialement pour l'occasion à partir des résultats de l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes réalisée dans le cadre du PIAAC (Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes). Ces mesures révèlent que les emplois fortement répétitifs – se caractérisant par une autonomie et une liberté restreintes dans la planification et l'organisation des tâches à accomplir – sont particulièrement nombreux en proportion dans des secteurs comme les transports et la fabrication de produits minéraux non métalliques, et beaucoup plus rares au contraire dans les services TIC et les activités financières (Graphique 2.9). Quoiqu'il existe dans tous les secteurs d'activité une corrélation entre répétitivité des tâches et intensité de qualification, la présence d'un fort pourcentage de travailleurs peu qualifiés n'implique pas nécessairement celle d'une proportion élevée de travailleurs exerçant un emploi à forte intensité répétitive, ce qui permet de distinguer de manière empirique les effets dus aux tâches répétitives de ceux dus aux compétences. L'hébergement et la construction, par exemple, comptent de nombreux travailleurs peu qualifiés mais relativement peu de travailleurs qui exercent une activité ayant un caractère répétitif prononcé.

Il ressort de l'analyse empirique conduite au niveau des secteurs d'activité que le recul des prix relatifs de l'investissement a moins d'incidence sur la part du travail là où l'intensité répétitive était initialement faible. La semi-élasticité est estimée à 0.1 dans ces secteurs – définis comme ceux où l'intensité répétitive initiale est inférieure à celle du secteur médian – contre 0.22 environ pour ceux où l'intensité répétitive est élevée (Schwellnus et al., 2018^[9]). De même, elle est généralement beaucoup plus faible qu'ailleurs dans les secteurs où l'intensité de qualification est élevée, en particulier dans ceux qui font tout spécialement appel aux compétences en résolution de problèmes et en calcul.

Graphique 2.9. Une forte intensité répétitive n'implique pas nécessairement une faible intensité de qualification

Moyenne OCDE, 2012



Note : La proportion de travailleurs peu qualifiés est définie par le pourcentage de travailleurs dont le niveau de compétences en calcul est inférieur au niveau 2 sur l'échelle d'évaluation du PIAAC. La proportion d'emplois à forte intensité répétitive est définie comme le pourcentage de travailleurs occupant un emploi appartenant au quatrième quartile de la distribution réalisée en fonction de la répétitivité des tâches.

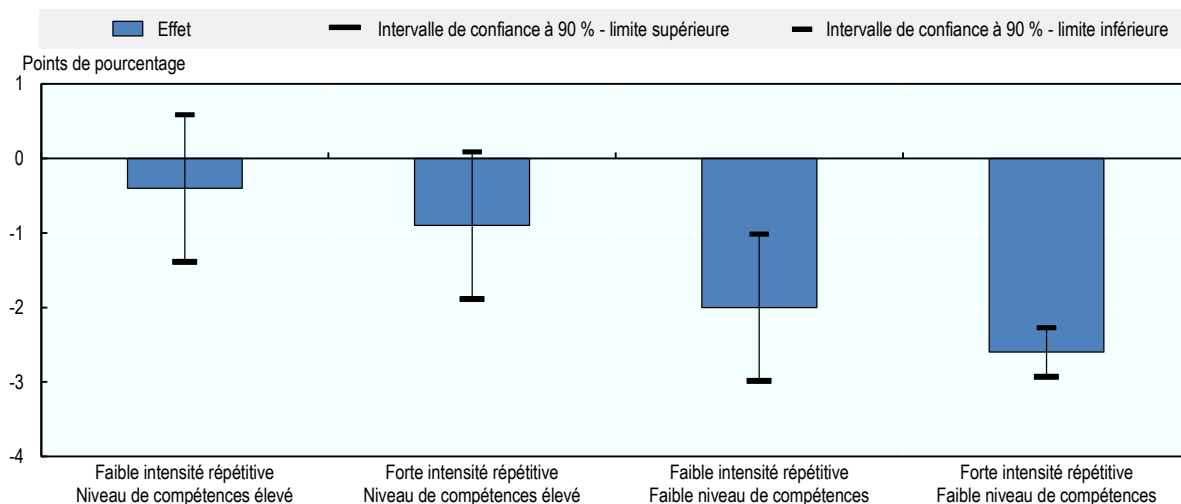
Source: Schweltnus et al. (2018^[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838119>

Même à un niveau donné d'intensité répétitive, les contractions de la part du travail consécutives aux baisses des prix relatifs de l'investissement sont plus mesurées dans les pays et les secteurs d'activité qui comptent une proportion importante de travailleurs très qualifiés. Si des compétences élevées en compréhension de l'écrit ne semblent pas freiner de manière notable la substitution capital-travail lorsque les prix relatifs de l'investissement fléchissent, les compétences en calcul et en résolution de problèmes ont en revanche une incidence statistiquement significative lorsqu'elles sont ajoutées séparément à la spécification de référence. À en juger par les coefficients estimés, quand bien même un secteur d'activité comporte une part importante de tâches répétitives, le recul des prix relatifs de l'investissement n'aura qu'un effet réduit sur la part du travail dès lors qu'il se trouve dans ce secteur une proportion importante de travailleurs ayant de solides compétences dans l'un ou l'autre de ces deux domaines (Graphique 2.10). Lorsque l'on ajoute simultanément l'ensemble des indicateurs de compétences à la spécification de référence, seules les compétences en calcul se révèlent statistiquement significatives¹⁶.

Graphique 2.10. Des niveaux de compétences élevés réduisent la substitution capital-travail

Évolution en points de pourcentage de la part du travail en réponse à une diminution de 10 % des prix relatifs de l'investissement



Note : Graphique établi sur la base des résultats obtenus au niveau sectoriel pour les compétences en calcul et présentés dans Schwellnus et al. (2018_[9]).

Source : Schwellnus et al. (2018_[9]), *Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-take-most" dynamics*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838138>

Pris dans leur ensemble, ces résultats indiquent que les travailleurs très qualifiés, et surtout ceux qui disposent de solides compétences en mathématiques, seront plus difficiles à remplacer par des machines ou s'adapteront plus facilement à des tâches non répétitives que d'autres moins qualifiés (chapitre 4). Les compétences élémentaires en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en résolution de problèmes demeurent l'objet d'une forte demande dans les pays de l'OCDE et sont indispensables aux travailleurs pour tirer le meilleur parti des défis et des opportunités offerts par le progrès technologique et par la mondialisation (Vignoles, 2016_[27] ; OCDE, 2017_[28]). L'enjeu des politiques des compétences sera de faire acquérir un bagage solide aux jeunes tout en favorisant dans le même temps l'apprentissage tout au long de la vie, au moyen notamment de solides systèmes de validation et de certification des compétences (OCDE, à paraître_[29]).

2.4. Conclusions

Nous avons vu dans le présent chapitre que l'évolution des technologies et la participation aux chaînes de valeur mondiales font apparemment diminuer la part du travail, notamment en accentuant la dynamique du « *winner-takes-most* » : dans les pays où la part du travail diminue, on constate à la fois un recul de la part du travail au niveau de la frontière technologique et une redistribution des parts de marché vers des entreprises « *superstars* » dont l'intensité de travail est moindre. Néanmoins, la substitution capital-travail induite par le progrès technologique a été sensiblement moins importante à l'égard des travailleurs très qualifiés, ce qui tend à montrer qu'un effort sur les compétences s'impose pour arrimer de nouveau les salaires réels médians à la productivité.

La technologie qui poursuit ses progrès va probablement tirer encore vers le bas la part du travail et mettre de nouveaux obstacles à une large répartition des gains de productivité. Les innovations dans le domaine des TIC continueront d'accroître le rendement des biens d'équipement, faisant ainsi diminuer les prix relatifs de l'investissement et accentuant le remplacement du travail par le capital. Mais les avancées de la technique peuvent aussi modifier du tout au tout les conditions de ce remplacement. À titre d'exemple, les progrès de l'intelligence artificielle et de la robotique feront peut-être que davantage de tâches humaines – y compris intellectuelles – pourront être confiées à des machines dans l'avenir. Bien que l'on observe que le développement des chaînes de valeur mondiales s'est enlisé au lendemain de la crise de 2008-09 (Haugh et al., 2016^[30]), le progrès technologique pourrait amener de nouvelles délocalisations de services à forte intensité de main-d'œuvre.

Les avancées de la technologie pourraient renforcer encore la dynamique du « *winner-takes-most* » en accentuant le découplage des salaires et de la productivité au niveau de la frontière technologique et en mettant les parts de marché aux mains d'une poignée d'entreprises « *superstars* » à faible intensité de main-d'œuvre. Comme nous l'avons vu dans le présent chapitre, rien ne permet de dire que l'émergence de ces entreprises est due à la montée de forces anticoncurrentielles plutôt qu'à la vigueur du progrès technologique. Il n'empêche que les autorités compétentes devront concilier lutte contre les pratiques anticoncurrentielles des entreprises de pointe et promotion de l'innovation, laquelle suppose que les nouveaux arrivants sur la frontière technologique puissent recueillir les fruits de leurs efforts. Quelle que soit la cause de la dynamique du « *winner-takes-most* », les mesures de renforcement du capital humain par l'enseignement et la formation se révéleront indispensables à un plus large partage des gains de productivité en ce qu'elles permettront aux travailleurs de tirer le meilleur parti des progrès technologiques actuels.

Notes

¹ Les résultats empiriques rapportés dans le présent chapitre se fondent sur les travaux de Schwellnus et al. (2017_[2] ; 2017_[31] ; 2018_[9]).

² Il convient de noter que l'indice du prix de la valeur ajoutée diffère de l'indice des prix du PIB. Le PIB intègre les impôts diminués des subventions sur la production, ce qui n'est pas le cas de la valeur ajoutée qui se révèle de ce fait plus appropriée à l'étude de la relation qui unit la productivité du travail aux salaires.

³ Si les prix des facteurs sont déterminés de manière concurrentielle, les salaires réels équivalent à la productivité *marginale* du travail ; cela n'implique pas pour autant une égalité entre les salaires réels et la productivité *moyenne* du travail. Il peut en effet y avoir un découplage entre les salaires réels et la productivité *moyenne* du travail, y compris lorsque les prix des facteurs sont déterminés de manière concurrentielle, si l'élasticité de la substitution du capital au travail n'est pas unitaire.

⁴ La participation aux chaînes de valeur mondiales équivaut à la somme de la part de la valeur ajoutée étrangère incorporée dans les exportations brutes (participation en amont) et de la part des exportations correspondant à des facteurs intermédiaires utilisés par les partenaires commerciaux pour la production de leurs exportations vers des pays tiers (participation en aval).

⁵ Au niveau de désagrégation sectorielle utilisé dans le présent chapitre, l'évolution de la part du travail au sein des secteurs explique environ 80 % des variations de la part globale du travail, ce qui concorde peu ou prou avec les études précédentes (Bassanini et Manfredi, 2012_[33] ; Karabarbounis et Neiman, 2014_[6] ; FMI, 2017_[7]). Étant donné que la redistribution entre les secteurs n'explique qu'une petite partie de l'évolution de la part globale du travail, la pondération des chiffres sectoriels au moyen de la part de la valeur ajoutée globale dans l'analyse de régression permet de dégager des conclusions directes sur les effets agrégés.

⁶ Le déflateur de la valeur ajoutée entre implicitement à la fois au dénominateur de la part du travail et au dénominateur des prix relatifs de l'investissement. Différents tests de robustesse dont il est fait état dans Schwellnus et al. (2018_[9]) révèlent que l'endogénéité potentielle des prix relatifs de l'investissement n'altère pas les résultats exposés ici. L'évolution de la participation aux CVM pourrait être influencée en partie par les variations de la part du travail, par exemple si la hausse de la part du travail entraîne la délocalisation de la production de biens intermédiaires. En réalité, cela peut certes infléchir à la hausse le coefficient de participation aux CVM, mais ne remet pas pour autant en question le fort coefficient négatif de la participation aux CVM.

⁷ On peut raisonnablement penser que les élasticités au niveau sectoriel sont comparables aux élasticités agrégées, dans la mesure où l'évolution de la part du travail intrasectorielle explique les variations globales (Schwellnus et al., 2018_[9]) et dans l'analyse de régression, la part des secteurs dans la valeur ajoutée est utilisée à des fins de pondération.

⁸ Qui plus est, afin de couvrir un nombre maximum d'entreprises, l'analyse au niveau des entreprises se fonde sur une différence unique de huit ans ou plus, contre trois différences de cinq ou six ans qui ne se chevauchent pas dans l'analyse sectorielle.

⁹ Il concorde également avec des études internationales plus récentes, telles De Serres et Schwellnus (2018_[32]), FMI (2017_[7]) et Karabarbounis et Neiman (2014_[6]).

¹⁰ Par exemple, l'internet a ouvert la voie à la création de places de marché en ligne internationales sur lesquelles les vendeurs proposent une grande variété de produits et les acheteurs peuvent comparer les prix à l'échelle mondiale.

¹¹ Par exemple, le coût marginal de réplique et de fourniture de biens informationnels fournis par les plateformes électroniques est proche de zéro.

¹² Les externalités de réseau concernent certes les plateformes numériques (grâce notamment à une mise en relation plus optimale des fournisseurs et des acheteurs), mais aussi le commerce de détail (via un meilleur accès aux réseaux de fournisseurs) et les transports (grâce à une logistique plus efficiente). Dans certains secteurs, elles se manifestent par des canaux plus détournés. Par exemple, l'utilisation des systèmes de réservation des compagnies aériennes privées par les agents de voyages contribue à l'émergence d'acteurs dominants (Frank et Cook, 1995^[23]).

¹³ Les entreprises de pointe sont les 5 % d'entreprises présentant la plus forte productivité du travail dans chaque groupe de pays, pour chaque secteur et année, ce qui signifie que la composition des entreprises à la frontière technologique peut varier dans le temps.

¹⁴ Le découplage entre les salaires et la productivité dans les entreprises de pointe ne semble pas refléter un accroissement de la rémunération sous forme d'options d'achat d'actions. Ce type de rémunération paraît particulièrement courant dans les secteurs de la finance et des services TIC (Elsby, Hobijn et Sahin, 2013^[8]). Étant donné que le secteur financier n'est pas dans le champ de l'ensemble de données Orbis, le rôle du recours croissant à la rémunération sous forme d'options d'achat d'actions peut être évalué en excluant le secteur des TIC de l'analyse dans le Graphique 2.5. Étant donné que le graphique demeure inchangé tant qualitativement que quantitativement, il est peu probable que la hausse de la rémunération non numéraire soit le principal facteur de découplage entre les salaires et la productivité dans les entreprises de pointe des pays dans lesquels la part du travail a reculé (Schwellnus et al., 2018^[9]).

¹⁵ La part des entreprises employant moins de 100 salariés et comptant moins de cinq ans d'ancienneté s'élève à 14 % pour les entrants à la frontière technologique, contre 8 % pour les entreprises qui demeurent à la frontière ou qui la quittent (Schwellnus et al., 2018^[9]).

¹⁶ Si les données d'observation indiquent que les compétences en calcul entretiennent un lien particulièrement étroit avec la substitution capital-travail résultant de la baisse du prix de l'investissement, il n'est pas exclu que l'insignifiance des indicateurs relatifs aux compétences en compréhension de l'écrit et en résolution de problèmes tienne dans une certaine mesure à une forte colinéarité entre les trois indicateurs. Les trois coefficients mesurés sont conjointement significatifs au seuil de 5 %.

Références

- Acemoglu, D. et D. Autor (2010), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », *NBER Working Paper*, n° 16082, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w16082>. [17]
- Acemoglu, D. et P. Restrepo (2018), « Artificial Intelligence, Automation and Work », *NBER Working Paper*, n° 24196, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w24196>. [12]
- 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° 5, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/63629cc9-en>. [20]
- Angrist, J. et J. Pischke (2009), *Mostly Harmless Econometrics : An Empiricist's Companion*, Princeton University Press, <https://press.princeton.edu/titles/8769.html>. [21]
- Autor, D. et al. (2017), « Concentrating on the Fall of the Labor Share », *NBER Working Paper*, n° 23108, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w23108>. [24]
- Autor, D. et A. Salomons (2018), « Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share », *Brookings Papers on Economic Activity Conference Drafts*, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/03/1_autorsalomons.pdf. [15]
- Baily, M. et al. (1992), « Productivity Dynamics in Manufacturing Plants », *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, vol. 1992, pp. 187-267, <http://dx.doi.org/10.2307/2534764>. [25]
- Bakhshi, H., N. Oulton et J. Thompson (2003), « Modelling investment when relative prices are trending: theory and evidence for the United Kingdom », *Bank of England working papers*, n° 189. [14]
- Bassanini, A. et T. Manfredi (2012), « Capital's Grabbing Hand? A Cross-Country/Cross-Industry Analysis of the Decline of the Labour Share », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 133, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k95zqs4bxt-en>. [33]
- Bivens, J. et L. Mishel (2015), « Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker's Pay: Why It Matters and Why It's Real », *Briefing Paper*, n° 406, Economic Policy Institute, <https://www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/>. [4]
- Chirinko, R. (2008), « σ : The long and short of it », *Journal of Macroeconomics*, vol. 30/2, pp. 671-686, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jmacro.2007.10.010>. [11]

- De Serres, A. et C. Schwellnus (2018), « A general equilibrium (LM and PM reforms) perspective to inequality », dans Astarita, C. et G. D'Adamo (dir. pub.), *Inequality and Structural Reforms : Methodological Concerns and Lessons from Policy. Workshop Proceedings, European Economy Discussion Papers No. 71*, Commission européenne, Bruxelles, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/dp071_en.pdf. [32]
- Duffy, J., C. Papageorgiou et F. Perez-Sebastian (2004), « Capital-Skill Complementarity? Evidence from a Panel of Countries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 86/1, pp. 327-344, <http://dx.doi.org/10.1162/003465304323023840>. [26]
- Elsby, M., B. Hobijn et A. Sahin (2013), « The Decline of the U.S. Labor Share », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2013-27, <https://www.brookings.edu/bpea-articles/the-decline-of-the-u-s-labor-share/>. [8]
- FMI (2017), « Chapter 3 : Understanding the Downward Trend in Labor Income Shares », dans *World Economic Outlook, April 2017 : Gaining Momentum?*, Fonds monétaire international, Washington, D.C., <http://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/04/04/world-economic-outlook-april-2017>. [7]
- Frank, R. et P. Cook (1995), *The winner-take-all society : how more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*, Free Press. [23]
- Grossman, G. et E. Rossi-Hansberg (2008), « Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring », *American Economic Review*, vol. 98/5, pp. 1978-1997, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.98.5.1978>. [19]
- Harrison, A. (2005), « Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence », *MPRA Paper*, n° 39649, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/39649/>. [18]
- Haugh, D. et al. (2016), « Cardiac Arrest or Dizzy Spell : Why is World Trade So Weak and What can Policy Do About It? », *OECD Economic Policy Papers*, n° 18, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlr2h45q532-en>. [30]
- Karabarbounis, L. et B. Neiman (2014), « The Global Decline of the Labor Share », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129/1, pp. 61-103, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjt032>. [6]
- Krusell, P. et al. (2000), « Capital-Skill Complementarity and Inequality: A Macroeconomic Analysis », *Econometrica*, vol. 68/5, pp. 1029-1053, <http://dx.doi.org/10.2307/2999442>. [16]
- OCDE (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en>. [28]
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr. [1]
- OCDE (à paraître), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris. [29]

- Pak, M. et C. Schwellnus (à paraître), « Labour share developments over the past two decades: The role of public policies », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris. [10]
- Pessoa, J. et J. van Reenen (2013), « Decoupling of Wage Growth and Productivity Growth? Myth and Reality », *CEP Discussion Papers*, n° 1246, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1246.pdf>. [3]
- Rosen, S. (1981), « The Economics of Superstars », *The American Economic Review*, vol. 71/5, pp. 845-858, <http://dx.doi.org/10.2307/1803469>. [22]
- Schwellnus, C., A. Kappeler et P. Pionnier (2017), « Decoupling of wages from productivity: Macro-level facts », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1373, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/18151973>. [2]
- Schwellnus, C., A. Kappeler et P. Pionnier (2017), « The Decoupling of Median Wages from Productivity in OECD Countries », *International Productivity Monitor*, vol. 32, http://www.csls.ca/ipm/32/Schwellnus_Kappeler_Pionnier.pdf. [31]
- Schwellnus, C. et al. (2018), « Labour share developments over the past two decades : The role of technological progress, globalisation and “winner-takes-most” dynamics », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1503, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/3eb9f9ed-en>. [9]
- Sharpe, A. et J. Ugucioni (2017), « Decomposing the Productivity- Wage Nexus in Selected OECD Countries, 1986-2013 », *International Productivity Monitor*, vol. 32, pp. 25-43, http://www.csls.ca/ipm/32/Ugucioni_Sharpe.pdf. [5]
- Tevlin, S. et K. Whelan (2003), « Explaining the Investment Boom of the 1990s », *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 35/1, <http://www.jstor.org/stable/3649843>. [13]
- Vignoles, A. (2016), « What is the economic value of literacy and numeracy? », *IZA World of Labor* 229, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.229>. [27]

Chapitre 3. La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail

Ce chapitre analyse la contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail dans les pays de l'OCDE. Il se fonde sur la description détaillée des systèmes et des pratiques de négociation collective présentée dans les Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017. Il s'appuie sur un vaste ensemble de données au niveau des pays, des secteurs, des entreprises et des individus pour examiner le lien entre différents dispositifs de négociation collective et l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les inégalités salariales et la productivité. Il analyse ensuite la manière dont les grandes organisations syndicales et patronales, les extensions administratives, les formes organisées de décentralisation et la coordination des salaires peuvent favoriser un meilleur équilibre entre inclusivité et flexibilité du marché du 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

Les systèmes de négociation collective des pays de l'OCDE sont confrontés à des défis de taille face à la concurrence mondiale, aux mutations technologiques et au processus de décentralisation de la négociation collective. Les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle reculent dans de nombreux pays de l'OCDE, et la capacité de la négociation collective à favoriser un meilleur fonctionnement du marché du travail est de plus en plus mise en discussion.

Ce chapitre présente une analyse de la contribution des systèmes de négociation collective à la situation du marché du travail et à la croissance inclusive. Il examine en quoi la négociation collective influe sur certains des objectifs de l'action publique qui revêtent le plus d'importance aux yeux des responsables politiques et des citoyens : l'emploi, les salaires, la qualité de l'environnement de travail, les inégalités et la productivité. Il présente des analyses empiriques fondées sur les meilleures macrodonnées et microdonnées disponibles et sur la description des systèmes de négociation collective figurant dans OCDE (2017^[1]), ainsi que des expériences nationales et des études de cas destinées à aider les responsables publics et les partenaires sociaux à définir des orientations de réformes.

L'analyse s'appuie sur une description des systèmes de négociation collective reposant sur quatre composantes principales :

- Le *taux de couverture conventionnelle* – le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives – qui est lié à l'affiliation des organisations patronales et des syndicats signataires, mais aussi à l'extension des conventions à d'autres entreprises et salariés d'un secteur.
- Le *niveau* auquel les conventions collectives sont négociées : celui de l'entreprise, du secteur, ou même du pays. Dans les systèmes multi-niveaux, la négociation collective se déroule à l'échelon des entreprises et à des niveaux plus élevés.
- Le rôle de la *coordination des salaires* entre les accords de branche (ou d'entreprise), par exemple via l'établissement d'objectifs salariaux communs, pour tenir compte de la conjoncture macroéconomique.
- Le *degré de flexibilité* dont disposent les entreprises pour modifier les conditions définies dans les conventions négociées à un niveau plus élevé. Dans les systèmes *centralisés*, les entreprises n'ont aucune possibilité, ou très peu, d'apporter de telles modifications, alors que dans les systèmes *entièrement décentralisés*, les négociations collectives ne peuvent intervenir qu'à leur niveau. Entre ces deux extrêmes, les systèmes *décentralisés organisés* permettent aux accords de branche de définir des conditions-cadre générales, mais laissent aux négociations d'entreprise le soin d'en établir les dispositions précises.

Les principaux résultats empiriques sont les suivants :

- Au niveau individuel, les salariés couverts par des accords d'entreprise bénéficient d'un avantage salarial par rapport à ceux qui ne le sont pas, ou qui ne le sont que par des accords de branche. En outre, les entreprises où il existe une forme de représentation des salariés reconnue (syndicat ou comité d'entreprise par exemple) offrent généralement un environnement de travail de meilleure qualité, ce qui tient en grande partie à une moindre intensité de travail, à des possibilités

de formation plus nombreuses, et à de meilleures perspectives d'avancement professionnel.

- La comparaison des différents systèmes de négociation collective montre que les systèmes coordonnés – y compris ceux relevant de la décentralisation organisée – sont associés à des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles (également pour les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés) que les systèmes totalement décentralisés. Les systèmes essentiellement centralisés, non coordonnés, occupent une position intermédiaire.
- En général, la négociation collective agit aussi sur la dispersion salariale, celle-ci étant plus prononcée dans les systèmes dont elle est absente ou dans lesquels les entreprises fixent indépendamment les salaires. À l'inverse, la dispersion des salaires est globalement moindre parmi les salariés couverts par des accords de branche. Cela tient en partie au rendement plus faible de l'éducation, de l'ancienneté et de l'expérience potentielle des salariés couverts par ces conventions collectives.
- L'effet sur les salaires transparaît aussi dans le lien entre la négociation collective et la croissance de la productivité. Les systèmes de négociation centralisés sont généralement associés à une croissance inférieure de la productivité lorsque le taux de couverture conventionnelle est élevé. Ce résultat semble indiquer que le manque de flexibilité au niveau des entreprises, caractéristique de ces systèmes, compromet la croissance de la productivité. En revanche, une plus forte coordination des systèmes non centralisés ne semble pas avoir d'effets défavorables sur la productivité.
- De nombreux pays de l'OCDE se sont engagés sur la voie de la décentralisation au cours des deux dernières décennies. Dans l'ensemble, la décentralisation *organisée* décrite plus haut se traduit par de bons résultats en termes d'emploi, une hausse de la productivité et une augmentation des salaires pour les salariés couverts. Par contre, d'autres formes de décentralisation, qui remplacent simplement la négociation de branche par la négociation d'entreprise, sans coordination inter ou intrasectorielle, vont généralement de pair avec une dégradation de la situation du marché du travail.

Le chapitre présente aussi une analyse détaillée du fonctionnement de la coordination des salaires et des caractéristiques qui permettent à la décentralisation organisée d'obtenir de bons résultats sur le marché du travail, tout en offrant aux entreprises une certaine flexibilité et en favorisant l'adaptabilité au changement structurel. Les principales conclusions sont les suivantes :

- La coordination des négociations salariales permet de prendre en compte les retombées macroéconomiques des accords salariaux en veillant à ce que ces derniers ne nuisent pas à la compétitivité extérieure et soient en harmonie avec la situation conjoncturelle. Elle explique peut-être en partie l'association empirique entre les systèmes coordonnés et un taux d'emploi global plus élevé. Le mécanisme de coordination des salaires le plus solide établit une norme salariale qui fixe un plafond aux augmentations salariales conventionnelles.
- Dans les pays où la coordination fonctionne bien, elle bénéficie généralement du ferme soutien des associations patronales (du fait qu'elle modère la croissance des salaires) et des syndicats (parce qu'elle garantit un taux d'emploi élevé). Elle

nécessite des partenaires sociaux solides et autoréglementés et des organismes de médiation efficaces pour être véritablement opérante.

- La bonne articulation des accords d'entreprise à l'intérieur d'accords-cadres, qui caractérise la décentralisation organisée, est en grande partie fonction du degré de représentation collective des salariés à l'échelon des entreprises.
- Dans certains pays, les syndicats et les organisations patronales participent à des initiatives sectorielles destinées à accroître l'adaptabilité du marché du travail en facilitant les reconversions professionnelles et en dotant les salariés des compétences nécessaires dans un monde du travail en mutation.

La négociation collective ne peut favoriser l'inclusivité du marché du travail et avoir une incidence macroéconomique substantielle que si elle couvre une forte proportion des salariés et des entreprises :

- Des syndicats et des organisations patronales bien organisés et avec un grand nombre d'adhérents sont généralement le meilleur moyen d'obtenir un taux de couverture élevé. À l'échelon sectoriel, ils garantissent la représentativité des parties aux négociations salariales. À celui des entreprises, ils forment le socle du dialogue social entre les salariés et les employeurs.
- La négociation collective se limite souvent aux grandes et moyennes entreprises et aux salariés qui occupent des emplois réguliers. Pour que le dialogue social progresse dans les grandes entreprises comme dans les petites et couvre les formes atypiques d'emploi, le droit de la concurrence et celui du travail, de même que les pratiques de négociation et d'organisation des partenaires sociaux, devront sans doute évoluer.
- Dans les systèmes où la négociation s'effectue au niveau sectoriel et où les partenaires sociaux n'ont pas un large nombre d'adhérents, les extensions administratives permettent de couvrir les entreprises et les salariés qui ne participent pas aux négociations collectives. Pour ne pas compromettre les perspectives économiques des entreprises nouvellement créées, des petites entreprises ou des salariés vulnérables, ces extensions doivent être conçues de manière à garantir que les parties qui négocient les conventions représentent l'intérêt collectif d'un vaste groupe d'entreprises et de salariés. Cet objectif peut être atteint en soumettant les demandes d'extension à des critères de représentativité raisonnables et à un critère d'intérêt général incontestable, et en définissant clairement des procédures d'exemption et de non-participation des entreprises en cas de graves difficultés économiques.

Introduction

La négociation collective est en crise dans de nombreux pays de l'OCDE. Depuis le milieu des années 80, le taux de syndicalisation a diminué de moitié (OCDE, 2017^[1]). Le recul de la couverture conventionnelle a été à peine moins prononcé. Dans plus de la moitié des pays, les conventions collectives couvrent désormais moins et, dans certains, sensiblement moins, de 50 % de la main-d'œuvre. Dans les pays où la couverture demeure élevée, on s'inquiète de plus en plus de la capacité de la négociation collective à assurer des emplois de qualité dans un contexte de décentralisation de ses activités, de concurrence mondiale et de mutations technologiques.

Le chapitre apporte des éclairages nouveaux sur la contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail. Cette analyse alimente également la nouvelle *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, à paraître^[2]), qui définit les trois objectifs principaux de politiques du marché du travail opérantes : *i*) des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ; *ii*) des marchés du travail inclusifs ; et *iii*) résilience et adaptabilité. La négociation collective peut jouer un rôle central à l'égard de chacun de ces objets, notamment sur les plans de l'emploi, des salaires, des conditions de travail, des inégalités et de la productivité – la contribution de la négociation collective à la résilience a pour sa part été déjà étudiée dans le rapport OCDE (2017^[1]).

Le chapitre utilise plusieurs approches, dont des analyses quantitatives et des études de cas nationales, et fait appel à des sources de microdonnées et de macrodonnées. La section qui suit présente, en guise d'entrée en matière, un cadre permettant d'illustrer la façon dont la négociation collective peut influencer le fonctionnement du marché du travail et la croissance inclusive. La section 3.2 présente une analyse macroéconomique de son rôle sur le plan de l'emploi et celui des inégalités qui se fonde sur une définition inédite des systèmes de négociation collective. Cette démarche permet d'aller plus loin que les études macroéconomiques antérieures, qui se concentraient habituellement sur le taux de couverture conventionnelle et le niveau de négociation, en tenant compte également de la latitude laissée aux entreprises pour adapter les conditions fixées par les accords de branche à leurs besoins et de la coordination des salaires entre les unités de négociation. La section 3.3 utilise des données relatives aux salariés et aux secteurs pour examiner le lien entre la négociation collective et les salaires, la distribution des salaires et la productivité, et permet ainsi de mieux comprendre certains des mécanismes à l'origine des corrélations observées au niveau macroéconomique. La section 3.4 analyse l'incidence de la représentation des salariés au sein des entreprises sur la qualité de l'environnement de travail. La section 3.5 s'appuie sur une série d'études de cas nationales et sur des études plus générales des relations de travail pour réfléchir aux politiques que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics pourraient envisager afin d'accroître la souplesse et l'inclusivité des systèmes de négociation collective.

Ce chapitre s'inscrit dans le cadre d'un projet plus vaste lancé par l'OCDE afin de mieux cerner le rôle de la négociation collective et du dialogue social, aujourd'hui et à l'avenir. Ce projet a déjà donné lieu à un chapitre dans les *Perspectives de l'emploi 2017* (OCDE, 2017^[1]) qui avait examiné en détail les systèmes de négociation collective dans les pays de l'OCDE et les pays en voie d'adhésion. Des travaux ultérieurs analyseront l'influence de la négociation collective sur la qualité de l'emploi et le monde du travail à venir.

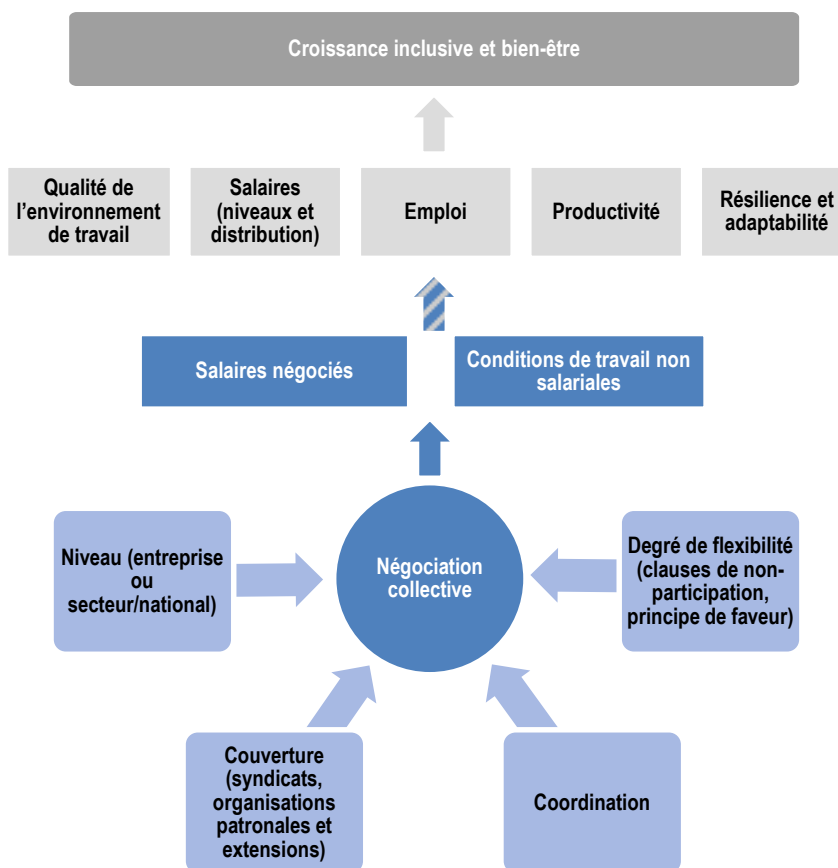
3.1. La contribution de la négociation collective au fonctionnement du marché du travail : vue d'ensemble

Les conventions collectives signées par les employeurs et les syndicats déterminent principalement les niveaux (ou les hausses) de salaire et les conditions de travail autres que salariales, notamment le temps de travail, les régimes de congé, la formation, la protection de l'emploi et les dispositions en matière de santé et de sécurité (Graphique 3.1). La renégociation de contrats par des entreprises ou des employés particuliers peut porter la rémunération à un niveau supérieur au taux de salaire convenu de façon plus centralisée (ou, dans certains cas, la ramener en-deçà du taux négocié). D'autres aspects, comme l'emploi ou la productivité, ne font généralement pas l'objet de la convention collective, bien que les négociations puissent en tenir compte. La manière dont la négociation collective influe sur le fonctionnement du marché du travail dépend

des stratégies de négociation des partenaires sociaux, de la structure des marchés des produits et du travail et de la nature des institutions de négociation collective.

Les travaux universitaires existants se concentrent sur deux grandes catégories de stratégies de négociation. Dans le modèle dit du « droit à gérer » (Leontief, 1946^[3]), les syndicats négocient exclusivement sur les salaires, ce qui se traduit par un taux d'emploi inférieur au taux de référence de la concurrence parfaite. Leurs membres, généralement désignés sous le nom de « *insiders* » dans ces études, passent pour obtenir des avantages au détriment des « *outsiders* », chômeurs ou travailleurs précaires non couverts par une convention collective (Lindbeck et Snower, 1986^[4]). L'inefficacité supposée de ce modèle tient à ce que les négociations ne prennent pas l'emploi en compte, ce qui pourrait avoir pour inconvénient supplémentaire de diminuer la résilience du marché du travail face aux chocs macroéconomiques. Dans la pratique, toutefois, les syndicats ne se préoccupent sans doute pas exclusivement des salaires, mais aussi de l'emploi et de la résilience macroéconomique. C'est ce qui a motivé le modèle du « contrat optimal » de McDonald et Solow (1981^[5])².

L'incidence de la négociation collective dépend également de la structure du marché et du degré de concurrence. Sur des marchés de produits et du travail de concurrence parfaite, une augmentation portant les salaires au-dessus du salaire d'équilibre du marché provoque le chômage. En revanche, lorsque la concurrence sur les marchés de produits est imparfaite (lorsque des entreprises détiennent un certain pouvoir de monopole ou d'oligopole), l'augmentation des salaires n'entraîne pas forcément une hausse du chômage, mais tient simplement à ce que les salariés s'approprient une plus grande part des rentes. Qui plus est, sur les marchés du travail de concurrence imparfaite, un pouvoir de négociation et des seuils salariaux plus élevés peuvent accroître l'emploi. Ce serait le cas en présence d'un pouvoir de monopsonie, qui permet aux entreprises de proposer des bas salaires, par exemple parce que les travailleurs ont peu de possibilités de changer d'employeur ou parce que cette démarche leur serait coûteuse³.

Graphique 3.1. Négociation collective, fonctionnement du marché du travail et croissance inclusive

Enfin, la contribution de la négociation collective à la tenue du marché du travail dépend également du fonctionnement du système institutionnel. Le rapport OCDE (2017^[1]) a montré que les systèmes de négociation collective diffèrent considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre, même lorsqu'ils présentent des caractéristiques similaires. Par exemple, les systèmes en vigueur aux Pays-Bas et au Portugal⁴, ou en Australie et aux États-Unis, bien que de forme semblable à maints égards, se distinguent sensiblement par leur fonctionnement. Les principales composantes des systèmes de négociation collective sont le taux de couverture, le niveau de négociation, le degré de flexibilité et le rôle de la coordination des salaires.

- *Taux de couverture* : le taux de couverture conventionnelle, plutôt que le seul taux de syndicalisation, est l'élément essentiel pour mesurer la pertinence du système. Les conventions collectives qui couvrent une forte proportion des travailleurs peuvent avoir des retombées macroéconomiques plus importantes – positives ou négatives – sur l'emploi, les salaires et d'autres résultats présentant un intérêt, que les accords limités à un petit nombre d'entreprises.
- *Niveau de négociation* : il définit l'unité de négociation des parties et peut renvoyer à l'entreprise, au secteur ou au pays. Les accords de branche ou nationaux devraient logiquement mieux résorber les inégalités salariales que les systèmes décentralisés puisqu'ils réduisent les écarts de rémunération non seulement entre les salariés d'une même entreprise, mais aussi entre ceux

d'entreprises et de secteurs différents. Les accords d'entreprise, pour leur part, permettent de se préoccuper davantage de la situation qui prévaut à ce même niveau et peuvent ainsi améliorer la productivité.

- *Degré de flexibilité* : le degré de flexibilité que les accords de branche ou nationaux offrent aux entreprises peut varier sensiblement. Par exemple, la possibilité d'invoquer une clause de non-participation ou le fait de laisser aux partenaires sociaux le soin d'appliquer le principe de faveur peuvent accroître la flexibilité du système et renforcer le lien entre les salaires et les résultats des entreprises, ce qui a pour avantage d'augmenter l'emploi et la productivité, mais pour inconvénient de creuser les inégalités salariales.
- *Coordination des salaires* : la coordination des salaires entre les différents accords de branche (ou, comme dans le cas du Japon, entre les accords d'entreprise) permet aux négociateurs d'internaliser les effets macroéconomiques des conditions définies dans les conventions collectives. Ce résultat est généralement obtenu en alignant les augmentations salariales dans le secteur non-exportateur sur celles que le secteur exportateur peut consentir, ou en renforçant la capacité du système à ajuster les salaires ou le temps de travail en période de ralentissement macroéconomique. La coordination peut donc servir d'instrument de modération salariale et de flexibilisation des revenus tout au long du cycle conjoncturel, ce qui peut présenter des avantages en termes d'emploi et de résilience.

Les partenaires sociaux influent sur le comportement du marché du travail et, par conséquent, sur la croissance inclusive et le bien-être en agissant aussi sur d'autres institutions de ce marché, comme le salaire minimum, la législation du travail (relative à la protection de l'emploi notamment), les prestations de chômage, les politiques actives du marché du travail, les charges sociales et les politiques familiales et de retraite, étant parfois même associés aux négociations ou aux activités de gestion connexes. Par ailleurs, les retombées des systèmes de négociation collective sont également fonction des autres politiques et institutions en place. Par exemple, si la décentralisation accentue les inégalités salariales, les répercussions sur la notion plus large d'inégalité du revenu disponible seront fonction de la correction apportée par le système de prélèvements et de transferts. Ces problèmes, bien que parfois importants, dépassent le cadre de ce chapitre.

3.2. L'influence de la négociation collective sur l'emploi et les inégalités salariales : nouvelles observations à partir des macrodonnées

La littérature économique débat depuis longtemps de l'influence de la négociation collective sur l'évolution du marché du travail, mais ont peu prêté attention au système de négociation collective dans son ensemble. Les études ont essentiellement examiné l'existence ou la pertinence de la négociation collective, et non son fonctionnement. Par exemple, de nombreuses analyses portant sur des pays où les négociations interviennent principalement au niveau des entreprises, comme les États-Unis ou le Royaume-Uni, s'intéressent à l'incidence du taux de syndicalisation⁵. Celui-ci est un indicateur raisonnable du taux de couverture conventionnelle dans les pays de ce genre. Il ne permet cependant pas de mesurer le champ d'application de la négociation collective, car de nombreux salariés non syndiqués sont également couverts par les conventions collectives – par le biais de clauses *erga omnes* et, dans les pays où les négociations ont lieu au niveau sectoriel ou à plusieurs niveaux, par celui des extensions administratives (OCDE,

2017^[11])⁶. La couverture conventionnelle est donc de manière générale un indicateur plus approprié pour juger de l'utilité de la négociation collective⁷.

Cela dit, pour appréhender l'incidence de la négociation collective sur la performance du marché du travail, il convient de ne pas se limiter à sa couverture, mais d'examiner aussi ses principales caractéristiques et son fonctionnement concret. Le taux de couverture conventionnelle en Italie est comparable à celui des Pays-Bas ou des pays nordiques. L'Allemagne et l'Australie aussi affichent un taux de couverture analogue. Comme le montre OCDE (2017^[11]) les systèmes de négociation collective de ces pays sont néanmoins très différents. Il convient donc d'en analyser également les caractéristiques. Cette démarche fait écho à celle adoptée par Aidt et Tzannatos (2008^[6]) dans leur examen des syndicats, de la négociation collective et de la performance macroéconomique, qui les a menés à la conclusion selon laquelle l'élément le plus important n'est pas le taux d'affiliation ou la couverture syndicale, mais le fonctionnement du « système dans son ensemble ».

S'agissant des caractéristiques fondamentales, c'est le rôle de la centralisation, c'est-à-dire le niveau de négociation prédominant, qui a mobilisé la plus grande attention. Au début des années 80, la théorie corporatiste estimait que la centralisation, conçue comme une négociation de niveau national, pouvait produire des résultats supérieurs, en termes macroéconomiques et sur le marché du travail, en garantissant le fait que les agents économiques qui fixent les salaires tiennent compte de l'intérêt général (Cameron, 1984^[7])⁸. Ses opposants ont cependant fait valoir que les augmentations de salaires seraient limitées, ou que l'allocation des ressources serait plus efficace si on laissait les forces du marché jouer un plus grand rôle, citant l'exemple des États-Unis ou celui du Royaume-Uni après l'action de Mme Thatcher pour étayer cette thèse.

Pour concilier ces points de vue divergents, Calmfors et Driffill (1988^[8]) ont proposé l'hypothèse dite de la « courbe en cloche », qui eut une influence certaine, selon laquelle la centralisation et la décentralisation donnent toutes deux de bons résultats sur le plan de l'emploi, contrairement aux systèmes intermédiaires, c'est-à-dire la négociation de branche. Dans ce dernier cas, les intérêts organisés sont « assez puissants pour créer des perturbations majeures, mais pas assez généraux pour prendre en charge une part un tant soit peu significative des coûts induits pour la société en conséquence des actions qu'ils mènent pour leur propre compte » (Calmfors et Driffill, 1988^[8]). L'article de Calmfors et Driffill a eu le mérite de démontrer que la relation entre le degré de centralisation et la performance n'est pas forcément monotone. Cette hypothèse était à l'origine de la position critique de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* de 1994 (OCDE, 1994^[9]) à l'égard des systèmes de négociation de branche ; la *Stratégie* recommandait en effet de décentraliser la négociation collective puisqu'une centralisation complète des systèmes de négociation était impossible⁹. Les études empiriques ultérieures n'ont cependant guère fourni d'éléments à l'appui de cette hypothèse – voir OCDE (1997^[10]), Traxler, Blaschke et Kittel (2001^[11]), Aidt et Tzannatos (2002^[12]), Bassanini et Duval (2006^[13]) et Eurofound (2015^[14]).

Une autre caractéristique essentielle des systèmes de négociation collective est le degré de coordination des salaires entre les unités de négociation. Selon Soskice (1990^[15]), des systèmes coordonnés de négociation de branche seraient sans doute tout aussi capables de s'adapter à la conjoncture économique globale que les systèmes nationaux. Des études ultérieures ont montré que la coordination contribue de manière déterminante à améliorer les résultats des négociations de branche – voir l'analyse développée par Aidt et Tzannatos (2002^[12]) et les données d'observation fournies par Elmeskov et al. (1998^[16]),

OCDE (2004_[17]), Bassanini et Duval (2006_[13]), OCDE (2012_[18]) et Eurofound (2015_[14]). La *Stratégie pour l'emploi révisée de l'OCDE* (OCDE, 2006_[19]) a adopté cette version « augmentée » de l'hypothèse Calmfors-Driffill selon laquelle les systèmes de négociation décentralisés et centralisés ou coordonnés produisent de meilleurs résultats en matière d'emploi que les systèmes de négociation de branche¹⁰.

Plus récemment, Boeri (2014_[20]) a relancé le débat en émettant l'idée que les systèmes de négociation « à deux niveaux » (dans lesquels la négociation d'entreprise ne peut venir qu'en complément de la négociation de branche) sont moins efficaces que les systèmes entièrement centralisés et entièrement décentralisés puisqu'ils ne sont pas en mesure de réagir de manière appropriée à un choc micro ou macroéconomique¹¹.

L'un dans l'autre, la caractérisation et l'estimation des effets économiques des systèmes de négociation collective se sont avérées éminemment complexes, et ont donné lieu à l'établissement d'une multitude d'indicateurs de centralisation et de coordination et d'une quantité non moindre de spécifications économétriques.

3.2.1. Nouveaux résultats au niveau macroéconomique à partir d'une taxonomie des systèmes de négociation collective

Pour analyser l'influence de la négociation collective sur le fonctionnement du marché du travail, il convient d'examiner les systèmes de négociation collective dans leur ensemble, et non la simple somme de leurs composantes. Cette section fait donc appel à une nouvelle taxonomie de ces systèmes pour étudier leur corrélation avec l'emploi et les inégalités.

La taxonomie des systèmes de négociation collective est tirée du tableau de bord figurant dans la publication OCDE (2017_[11]). Celui-ci proposait un système de classement basé sur deux éléments fondamentaux : *i*) le degré de centralisation, tel que défini par le niveau dominant de négociation et par les règles applicables, et le recours fait, aux extensions, dérogations, clauses de non-participation et principe de faveur ; et *ii*) le degré de coordination des salaires entre les accords de branche. OCDE (2018_[21]) fournit de plus amples détails. Cinq catégories de systèmes de négociation collective ont été définies¹² :

- *Systèmes de négociation collective essentiellement centralisés et peu coordonnés* : les accords de branche jouent un rôle déterminant, le recours aux extensions est relativement répandu, les dérogations aux accords négociés à un niveau plus élevé sont possibles mais généralement limitées ou rares, et la coordination des salaires est en grande partie inexistante. En 2015, la France, l'Espagne, l'Islande, l'Italie, le Portugal, la Slovaquie et la Suisse s'inscrivaient dans ce groupe¹³.
- *Systèmes de négociation collective essentiellement centralisés et coordonnés* : comme dans la catégorie précédente, les accords de branche jouent un rôle de premier plan et les accords conclus aux niveaux inférieurs n'offrent guère de possibilités de déroger à ceux conclus aux niveaux supérieurs. En revanche, la coordination des salaires est forte dans tous les secteurs. En 2015, la Belgique et la Finlande faisaient partie de ce groupe.
- *Systèmes de négociation collective décentralisés organisés et coordonnés* : les accords de branche jouent un rôle important, mais ils laissent également aux accords conclus aux niveaux inférieurs une marge de manœuvre appréciable pour fixer les normes – soit en limitant le rôle des extensions (rares, et jamais automatiques ou quasi-automatiques) et en laissant aux parties à la négociation le soin de définir la hiérarchie des accords, soit en autorisant le recours aux clauses

de non-participation. La coordination entre les secteurs et les unités de négociation est généralement forte. En 2015, l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède entraient dans ce groupe.

- *Systèmes de négociation collective fortement décentralisés* : la négociation d'entreprise est la forme de négociation dominante, mais la négociation de branche (ou un équivalent fonctionnel) ou la coordination des salaires ont également leur place. Les extensions sont très rares. L'Australie avec ses *Modern Awards* (voir l'Encadré 3.5 pour une description détaillée) et le Japon avec sa forme particulière de coordination (*Shunto*) s'inscrivaient dans ce groupe en 2015, de même que la Grèce, le Luxembourg et la République slovaque. Depuis la promulgation de la loi portant réforme des relations professionnelles, en octobre 2015, qui a réintroduit les *Sectoral Employment Orders* (conventions collectives sectorielles), l'Irlande fait également partie de ce groupe.
- *Systèmes de négociation collective entièrement décentralisés* : la négociation intervient pour l'essentiel au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sans coordination, et les pouvoirs publics n'exercent jamais, le cas échéant, qu'une influence très limitée. En 2015, le Canada, le Chili, la Corée, l'Estonie, les États-Unis, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Turquie faisaient partie de ce groupe.

Le classement des pays de 2015 a été appliqué rétrospectivement aux années 80 en utilisant les informations contenues dans la base de données ICTWSS (*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage setting, State Intervention and Social Pacts*)¹⁴. La variation dans le temps de la taxonomie des systèmes de négociation collective qui en résulte pour les pays de l'OCDE au cours de la période 1980-2015 est considérable - voir OCDE (2018_[21]). Elle tient en grande partie à la décentralisation prononcée de la négociation collective, mais traduit également les nombreuses évolutions des pratiques de négociation collective nationales. L'analyse exploite ces différences pour estimer la relation entre les systèmes de négociation collective et les indicateurs de performance du marché du travail.

L'analyse compare les résultats du marché du travail dans différents systèmes de négociation collective par rapport à un système totalement décentralisé, tout en tenant compte du taux de couverture conventionnelle et du rôle éventuel de la conjoncture, des caractéristiques de la main-d'œuvre et des particularités persistantes des pays (au moyen des effets fixes par pays)¹⁵. Les résultats prennent également en considération d'autres réformes intervenues simultanément dans les domaines de la fiscalité du travail, de la réglementation des marchés de produits, de la réglementation des licenciements, des salaires minima et des prestations de chômage. Les relations estimées dans cette section peuvent toutefois être influencées par la conjoncture du marché du travail, indépendamment du cycle économique ou d'autres facteurs éventuellement importants non pris en considération ; il convient donc de ne pas donner aux résultats une interprétation causale stricte.

Les systèmes de négociation coordonnés sont associés à des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles que les systèmes entièrement décentralisés (partie A du Graphique 3.2). C'est tout particulièrement le cas des systèmes à dominante centralisée ; en revanche, l'incidence des systèmes décentralisés organisés sur le chômage est légèrement plus restreinte et moins forte. Les systèmes centralisés mais faiblement coordonnés et les systèmes fortement décentralisés occupent une position intermédiaire :

ils affichent de meilleurs résultats en matière d'emploi que les systèmes totalement décentralisés, mais des résultats similaires en termes de chômage. L'écart entre les résultats en termes d'emploi et de chômage laisse entendre que ces systèmes sont associés à des taux d'emploi et d'activité plus élevés. Globalement, dans tous les régimes, une couverture conventionnelle plus étendue va de pair avec des taux d'emploi plus bas (OCDE, 2018^[21]). Le nombre de salariés couverts étant généralement plus élevé dans les systèmes centralisés et coordonnés, la corrélation entre ces systèmes et de meilleurs résultats en matière d'emploi pourrait donc être légèrement plus faible que ne l'indique le graphique.

La relative sous-performance des systèmes entièrement décentralisés est empiriquement établie à partir des variations observées dans trois pays (Irlande, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) qui ont procédé à des réformes d'importance de la négociation collective. Le constat ne semble pas spécifique à ces trois pays, car il demeure inchangé lorsque l'on retire les effets fixes par pays de la régression. Dans l'ensemble, les résultats résistent, au plan qualitatif, à deux autres tests de robustesse – voir OCDE (2018^[21]) pour de plus amples détails. D'abord, on obtient des résultats similaires lorsque l'on utilise des indicateurs plus traditionnels de centralisation et de coordination de la négociation collective (tirés de la base de données ICTWSS) à la place des nouveaux indicateurs taxonomiques¹⁶. Ensuite, les résultats concernant les régimes de négociation collective demeurent inchangés, sur le plan qualitatif, lorsque la couverture conventionnelle n'est pas prise en compte.

Selon certains auteurs, la négociation collective obtient des résultats favorables en matière d'emploi pour les « *insiders* » (notamment les hommes d'âge très actif, salariés à temps plein au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée), aux dépens des « *outsiders* », comme les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés – voir Saint-Paul (1996^[22]) et Bertola (1999^[23]). Par ailleurs, en appuyant les intérêts des premiers, les syndicats pourraient bien accepter, sinon favoriser, la prolifération de l'emploi atypique afin de protéger leurs membres, réduisant ainsi l'inclusivité du marché du travail. Ils risquent notamment, en faisant croître le coût du travail des actifs en place (par exemple en négociant des indemnités de départ ou en prêtant assistance aux travailleurs menacés de licenciement) de rendre par ricochet les contrats temporaires plus intéressants pour les entreprises.

Les données indiquent cependant que, dans la plupart des cas, les systèmes coordonnés - centralisés ou décentralisés organisés – sont corrélés à de meilleurs résultats pour les groupes vulnérables sur le marché du travail (parties B et C du Graphique 3.2). Il apparaît que les taux de chômage des jeunes, des femmes et des travailleurs peu qualifiés sont, dans les systèmes coordonnés, systématiquement inférieurs à ceux observés dans les systèmes décentralisés (ou du moins ne leur sont-ils pas supérieurs). Les systèmes décentralisés coordonnés et organisés vont également de pair avec une plus faible proportion de travailleurs à temps partiel subi. Bien qu'elle ne varie pas selon les différents systèmes de négociation, la part de l'emploi temporaire est plus importante dans les pays où le taux de couverture conventionnelle est plus élevé – voir OCDE (2018^[21]). Ce résultat, s'il diffère des conclusions précédentes sur le travail intérimaire aux États-Unis que l'on doit à Gramm et Schnell (2001^[24]) et Autor (2003^[25]), concorde avec les conclusions de Salvatori (2009^[26]) qui montre, d'après l'examen de 21 pays européens, que les établissements tendent plus volontiers à recourir au travail temporaire si un ou plusieurs syndicats sont présents sur le site.

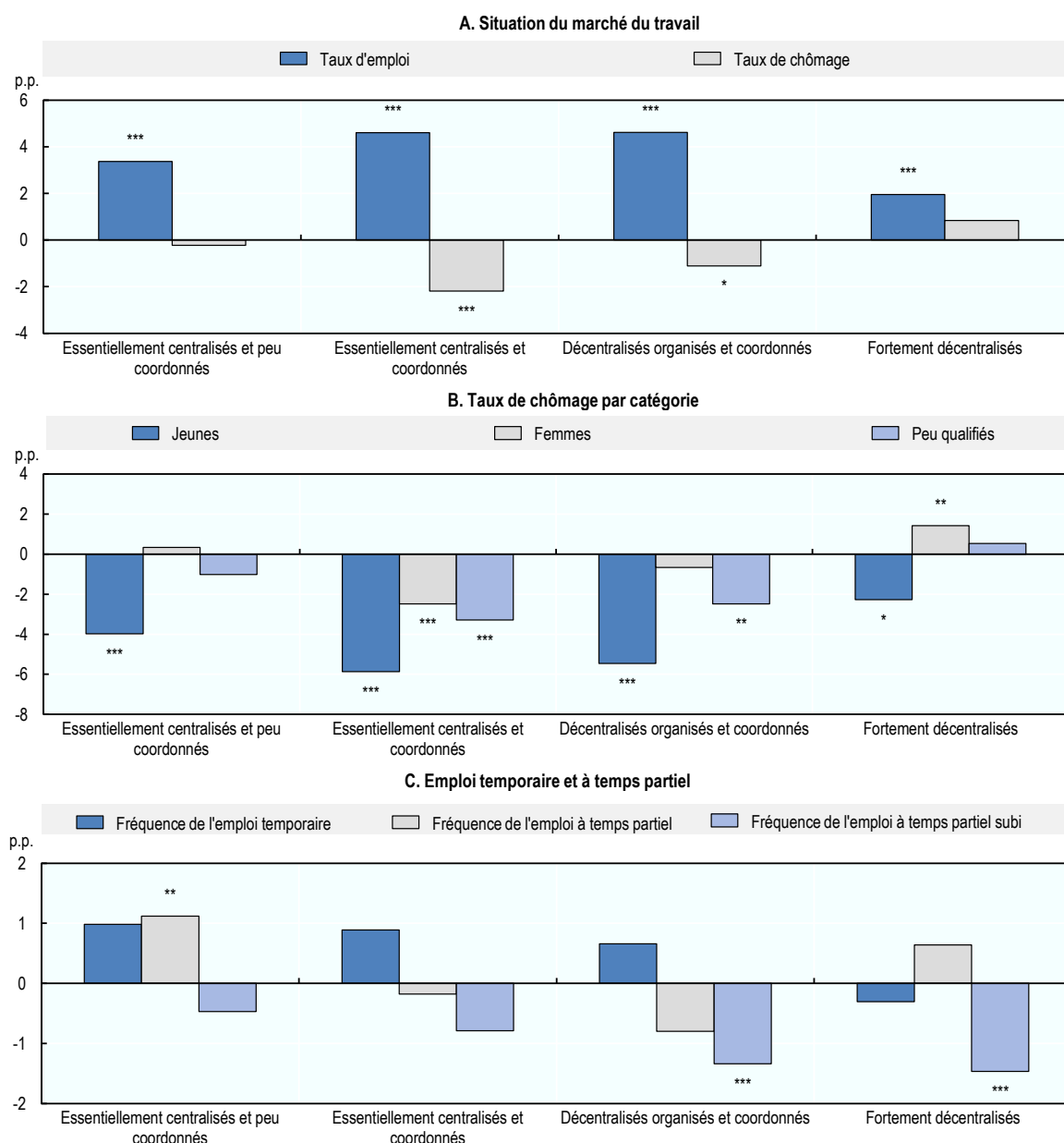
Les systèmes de négociation collective qui ne sont pas entièrement décentralisés sont également corrélés à des inégalités salariales plus faibles pour les salariés à temps plein (Graphique 3.3), mesurées par le ratio D9/D1, à savoir le rapport du neuvième décile au premier décile de la distribution des salaires. Ce lien est observable dans la moitié inférieure comme dans la moitié supérieure de la distribution des salaires¹⁷. On obtient des résultats analogues lorsque l'on remplace les indicateurs de la taxonomie par des indicateurs de centralisation et de coordination – voir OCDE (2018^[21]).

Le renforcement du pouvoir de négociation de la main d'œuvre à bas salaire étant l'une des missions fondamentales de la négociation collective, il n'est pas surprenant que cette dernière soit empiriquement associée à des niveaux d'inégalité plus faibles. L'introduction de grilles de rémunération détaillées peut comprimer les salaires dans les parties intermédiaire et supérieure de la distribution de manière à compenser un relèvement opéré au bas de l'échelle ; Leonardi, Pellizzari et Tabasso (2015^[27]) montre qu'une compression des salaires a bien eu lieu au sein des entreprises italiennes. Ces mécanismes sont particulièrement importants lorsque les conventions couvrent un pourcentage substantiel de la population active. La section 3.3 fournit d'autres preuves de l'incidence positive de la négociation collective sur l'égalité salariale, à partir de données appariées employeurs-employés et de données sectorielles. Les résultats relatifs aux inégalités présentés dans ce chapitre complètent des observations précédentes qui pointent dans la même direction, tirées d'études antérieures de Blanchflower et Freeman (1993^[28]), Blau et Kahn (1999^[29]), Card, Lemieux et Riddell (2004^[30]) et DiNardo et Lee (2004^[31]) et d'autres, plus récentes, dont OCDE (2011^[32]), BIT (2015^[33]) et Jaumotte et Buitron (2015^[34]).

En conclusion, si l'on se fonde sur les données nationales concernant les marchés du travail de 35 pays de l'OCDE entre 1980 et 2016 et sur une nouvelle définition des systèmes de négociation collective, on constate que les systèmes coordonnés sont corrélés à un taux d'emploi plus élevé, à un taux de chômage plus bas, à une meilleure intégration des groupes vulnérables, et à des inégalités salariales moins prononcées que les systèmes entièrement décentralisés. Les systèmes centralisés peu coordonnés et les systèmes fortement décentralisés occupent une position intermédiaire : ils obtiennent des résultats similaires à ceux de systèmes totalement décentralisés en termes de chômage, mais aussi bon nombre des effets positifs que les systèmes coordonnés exercent à d'autres égards.

Graphique 3.2. Les systèmes de négociation collective et leurs résultats en termes d'emploi

Écart, en points de pourcentage, par rapport à des systèmes totalement décentralisés



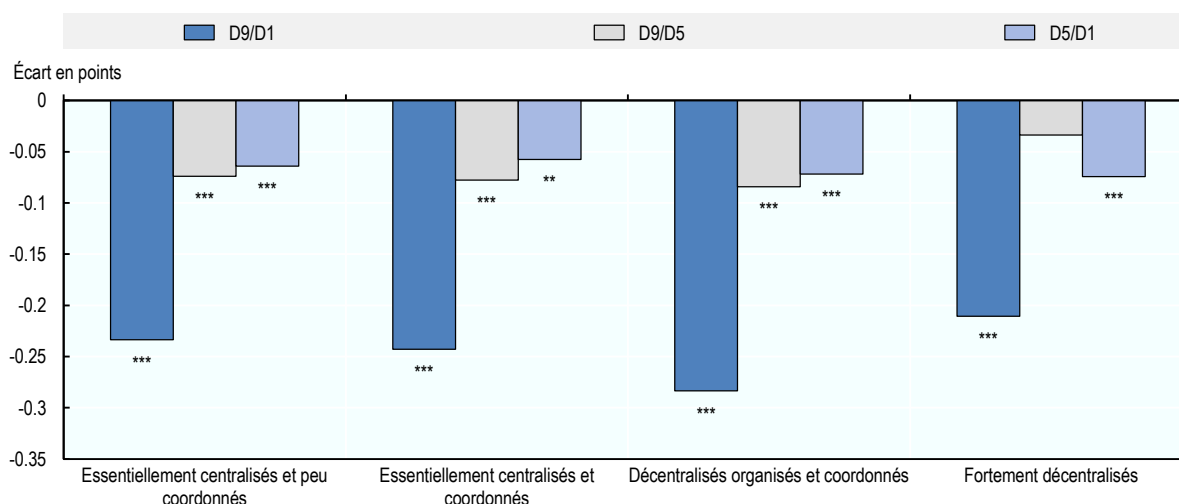
Note : ***, **, * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Les résultats se fondent sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) comportant des variables indicatrices de pays et d'année, des variables de la couverture conventionnelle, du logarithme du nombre moyen d'années d'instruction, de la part de l'emploi féminin, et des variables institutionnelles : coin fiscal, réglementation des marchés de produits, législation sur la protection de l'emploi (temporaire et permanent), rapport du salaire minimum au salaire médian et taux brut de remplacement des prestations de chômage. p.p. : points de pourcentage.

Source : Estimations de l'OCDE. On trouvera des précisions concernant les sources et les définitions dans OCDE (2018_[21]) « Supplementary material for Chapter 3 », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-13-en.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838157>

Graphique 3.3. Négociation collective et dispersion des salaires

Écart, en points, par rapport à des systèmes totalement décentralisés



Note : ***, **, *: statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Les résultats se fondent sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) comportant des variables indicatrices de pays et d'année, des variables de la couverture conventionnelle, du logarithme du nombre moyen d'années d'instruction, de la part de l'emploi féminin, et des variables institutionnelles : coin fiscal, réglementation des marchés de produits, législation sur la protection de l'emploi (temporaire et permanent), rapport du salaire minimum au salaire médian et taux brut de remplacement des prestations de chômage. Les mesures des inégalités salariales sont basées sur la rémunération brute des salariés à temps plein. D1, D5 et D9 = 1^{er}, 5^e et 9^e déciles de la distribution des salaires.

Source : Estimations de l'OCDE. On trouvera des précisions concernant les sources et les définitions dans OCDE (2018_[21]), « Supplementary material for Chapter 3 », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-13-en.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838176>

3.3. La contribution de la négociation collective à l'inclusivité et à la flexibilité : nouveaux éléments tirés des microdonnées

En centralisant ou en coordonnant les négociations sur les salaires et les conditions de travail, la négociation collective a généralement pour effet de resserrer les écarts de rémunération entre les salariés. Elle atténue de ce fait le lien entre la performance individuelle, les salaires et les conditions de travail. Dans le contexte de la négociation d'entreprise, le point de référence essentiel des négociations relatives aux augmentations de salaire est forcément la performance globale de l'entreprise, et non celle de l'individu. De même, dans le contexte de la négociation de branche, la tenue globale du secteur devient le facteur contextuel déterminant des augmentations salariales. Dans la même veine, la centralisation et la coordination donnent davantage d'importance aux résultats macroéconomiques et, partant, à la compétitivité et à la résilience.

En définissant des critères communs pour la rémunération des salariés, au niveau des entreprises ou des secteurs, la négociation collective peut réduire la dispersion des salaires. Mais, par le même mécanisme, elle risque aussi d'accroître à la longue la rigidité salariale, car les partenaires aux négociations sont moins disposés à adapter les rémunérations à chaque salarié, entreprise ou secteur. Les effets de ces rigidités seront vraisemblablement fonction du contexte dans lequel elles interviennent. Dans certains

cas, ils seront anodins, par exemple lorsqu'ils réduisent les risques de pratiques discriminatoires ou servent un objectif économique précis, comme dans le cas de la coordination ; dans d'autres, en revanche, ils peuvent susciter des inquiétudes, par exemple lorsqu'ils atténuent les incitations à l'acquisition de compétences.

La présente section fait appel à des données relatives aux salariés et aux secteurs pour éclairer la relation entre les institutions de négociation collective, l'égalité salariale, la croissance de la productivité et la façon dont les salaires sont fixés en fonction de la productivité des entreprises et des secteurs. Ce faisant, l'analyse fournit des indications utiles sur les mécanismes qui sont probablement à l'origine de certaines des corrélations macroéconomiques décrites dans la section 3.2.

3.3.1. Négociation collective et dispersion des salaires

Dans de nombreux pays, les salaires de certains employés sont déterminés au premier chef par un accord salarial collectif (négociation collective), ceux des autres ne l'étant pas (négociation individuelle). Ce système peut créer (ou non) des formes d'injustice ou d'inégalité entre les deux catégories de salariés, selon l'action réelle de la négociation collective. Du point de vue empirique, le fait que certains travailleurs soient couverts par des conventions collectives alors que d'autres ne le sont pas permet de comparer le niveau et la dispersion des salaires entre des individus relevant de différents systèmes de négociation, sans avoir à se fonder sur des comparaisons entre pays susceptibles d'être influencées par d'autres éléments que la négociation collective.

Des données relatives à la couverture conventionnelle des salariés sont disponibles pour 20 pays de l'OCDE (plus un pays en voie d'adhésion, la Lituanie). Outre qu'elles distinguent les salariés couverts de ceux qui ne le sont pas, les microdonnées identifient séparément les travailleurs dont le salaire est principalement déterminé par un accord d'entreprise, par opposition à un accord de branche¹⁸. Cela permet de distinguer trois niveaux de négociation : *i*) la négociation individuelle ou l'absence de négociation collective ; *ii*) la négociation d'entreprise ; et *iii*) la négociation de branche. Les trois coexistent dans sept des 21 pays du jeu de données ; dans les autres, deux niveaux coexistent. Les revenus du travail sont établis par heure et comprennent les primes. Comme dans la section 3.2, la dispersion est mesurée par le rapport entre les salaires du neuvième décile et ceux du premier décile.

Lorsque l'on compare la dispersion des salaires entre les travailleurs qui bénéficient d'une couverture conventionnelle et les autres, il convient de tenir compte d'un éventuel effet d'échantillonnage. À titre d'exemple, si les conventions collectives couvrent principalement des salariés de sexe masculin ou certains secteurs, elles se traduiront peut-être par une moindre dispersion des salaires, ces derniers étant généralement plus homogènes parmi les employés de sexe masculin ou dans certains secteurs que dans l'ensemble de la population active. Plusieurs techniques empiriques permettent de corriger ces différences de composition entre les groupes prenant part à la négociation. Celle appliquée ici remonte à Juhn, Murphy et Pierce (1993^[35]) et a été largement utilisée depuis¹⁹. On applique à chaque pays et à chaque niveau de négociation, séparément, une régression classique des salaires horaires avec un grand nombre de variables explicatives : âge, sexe, niveau d'instruction, taille de l'entreprise, type de contrat, ancienneté, secteur et profession. On corrige ensuite les différences de composition en remplaçant les coefficients et les résidus à chaque niveau de négociation par ceux du groupe de travailleurs non couvert. L'Encadré 3.1 présente une description détaillée de la méthode empirique.

Encadré 3.1. Méthode empirique de correction des salaires et de leur dispersion pour tenir compte des différences de composition

Les écarts de salaires et de dispersion des salaires entre les travailleurs couverts par une convention collective et les autres pourraient tenir en partie à des différences de composition. Une méthode établie pour corriger ces dernières nous est fournie par Juhn, Murphy et Pierce (1993_[35]). En appliquant cette méthode au contexte qui nous intéresse, à chaque pays et niveau de négociation b (absence de négociation collective, négociation d'entreprise, négociation de branche) séparément, on effectue la régression suivante :

$$\log(w_{ib}) = x_{ib}\beta_b + \varepsilon_{ib}.$$

Le salaire du travailleur i est mesuré par heure, et des coefficients de pondération sont utilisés de manière à mieux faire correspondre l'échantillon à la population active réelle. Les variables de contrôle, x_{ib} , comprennent des variables indicatrices de l'âge, du sexe, du niveau d'instruction, de la taille de l'entreprise, du type de contrat (permanent ou temporaire), de l'ancienneté, du secteur et de la profession. Quelques variables de contrôle ne sont pas disponibles pour certains pays. La comparaison des coefficients estimés, $\hat{\beta}$, pour les mêmes variables permet d'examiner, par exemple, les écarts entre les travailleurs bénéficiant d'une couverture conventionnelle et les autres en termes d'inégalités hommes-femmes ou d'avantage salarial lié aux études.

La méthode empirique permettant de corriger une statistique salariale, $f(w_b)$, comme le salaire moyen ou le rapport D9/D1, pour tenir compte des différences de composition entre les groupes considérés se présente comme suit. Les salariés dont la rémunération n'est pas régie par une convention collective, b_1 , servent de référence. Pour la Belgique, l'Espagne et la France, pays pour lesquels on ne dispose pas de données concernant les salariés non couverts par une telle convention, on prend pour référence la négociation d'entreprise. Le salaire contrefactuel du travailleur i bénéficiant d'une couverture conventionnelle, b_2 , est alors calculé par la formule suivante :

$$\log(w_{ib_2}^x) = x_{ib_2}\hat{\beta}_{b_1} + \hat{\varepsilon}_{ib_1}(\hat{p}_{ib_2}|x_{b_2}),$$

la dernière expression représentant le résidu de la régression effectuée pour les travailleurs dépourvus de couverture conventionnelle au même centile $\hat{p}_{ib_2}$ que le résidu de la régression pour les travailleurs i . L'hypothèse est que si un travailleur venait à être privé de couverture conventionnelle tout en conservant les mêmes caractéristiques, le nouveau résidu appartiendrait au même centile de la distribution des résidus du secteur non couvert que celui auquel appartenait l'ancien résidu dans la distribution du secteur couvert.

L'utilisation des données brutes aboutit à l'écart suivant de la statistique salariale désirée :

$$f(w_{b_2}) - f(w_{b_1}),$$

lequel devient, après correction pour tenir compte des différences de composition :

$$f(w_{b_2}) - f(w_{b_2}^x).$$

Globalement, la dispersion des revenus d'activité est plus faible en présence de conventions collectives lorsque l'on tient compte des différences de composition (Graphique 3.4). Dans le premier groupe de pays, où les trois niveaux de négociation

coexistent, la plus forte dispersion des salaires est observée chez les travailleurs qui ne bénéficient d'aucune couverture conventionnelle, suivie de ceux couverts par des accords d'entreprise, puis par des accords de branche. En revanche, dans le deuxième groupe de pays, où il n'existe pas de négociations de branche, la dispersion des salaires est identique, en moyenne tout au moins. Une comparaison entre pays des moyennes des deux premières catégories indique que les conventions d'entreprise ne réduisent effectivement la dispersion des salaires que lorsqu'elles s'ajoutent aux conventions de branche. Une explication possible en serait que les entreprises qui disposent de conventions collectives internes sont pour la plupart également couvertes par des accords de branche. Les accords d'entreprise n'annuleraient alors pas entièrement la réduction des inégalités résultant des accords de branche. Dans cinq pays (Corée, Hongrie, Mexique, Norvège et Portugal), les résultats vont dans le sens contraire. Néanmoins, dans l'ensemble, ils semblent correspondre à ceux présentés dans la section précédente, qui laissaient entendre que la distribution des salaires dans l'économie est moins équitable dans les systèmes où les accords de branche ou de niveau supérieur sont impossibles (voir le Graphique 3.3).

3.3.2. Pourquoi la dispersion des salaires est-elle plus faible en présence de conventions collectives ?

Sur le plan empirique, deux catégories de facteurs peuvent expliquer la plus faible dispersion des salaires en présence de conventions collectives : les écarts de rendement des caractéristiques (en termes techniques, les coefficients) et les écarts inexplicables (le résidu). Cette question est examinée ici en axant l'analyse sur les deux plus grands groupes de pays pour lesquels on dispose de données : le premier compte sept pays (où il existe trois catégories de conventions collectives), le second en compte neuf (deux catégories : accords d'entreprise ou absence de couverture conventionnelle).

Quatre caractéristiques sont examinées pour analyser dans quelle mesure la négociation collective comprimerait leurs rendements (Graphique 3.5) : une tranche d'âge supérieure, l'appartenance au sexe masculin, un niveau d'instruction plus élevé, et l'ancienneté (mesurée au nombre d'années dans l'entreprise). Toutes quatre présentent généralement des rendements croissants dans les analyses microéconomiques, ce qui signifie que les travailleurs de sexe masculin, plus âgés, plus instruits et plus expérimentés ont tendance à recevoir des salaires plus élevés.

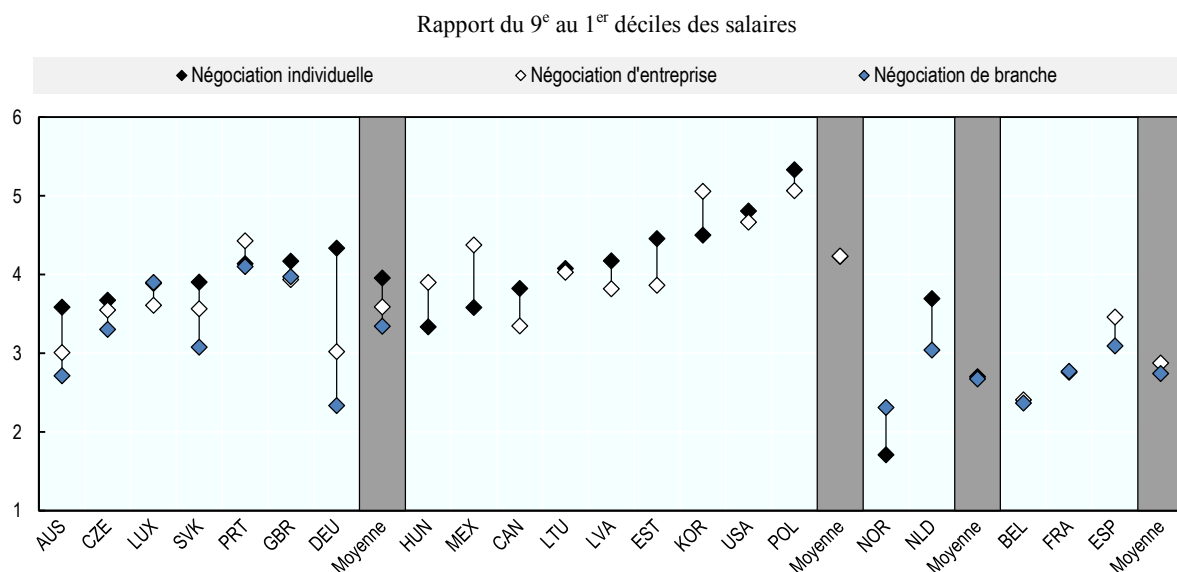
En comparaison des travailleurs dépourvus de couverture conventionnelle, l'avantage salarial lié à l'âge est plus faible pour les salariés couverts par des accords d'entreprise, et encore plus pour ceux qui sont couverts par des accords de branche. La négociation collective réduit donc les inégalités salariales, en partie en égalisant la répartition des salaires entre individus d'âges différents. En revanche, rien n'indique qu'elle resserre globalement l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Au contraire, l'avantage salarial des hommes par rapport aux femmes est légèrement meilleur chez les travailleurs qui disposent d'une couverture conventionnelle que chez les autres.

L'avantage salarial lié à un niveau d'instruction plus élevé est inférieur en présence d'accords d'entreprise, et encore davantage en présence d'accords de branche. Le moindre rendement de l'éducation, bien qu'il réduise les inégalités, peut aussi avoir une incidence négative sur la croissance de la productivité s'il se traduit par une baisse des investissements dans ce domaine. Enfin, les suppléments de rémunération liés à l'ancienneté expliquent aussi pourquoi, dans les pays où il existe des conventions d'entreprise et de branche, la dispersion des salaires est plus faible en présence de

conventions collectives qu'en leur absence, bien que la situation inverse soit observée dans le groupe de pays où n'existent que des conventions d'entreprise.

Même si la baisse des rendements liés à l'âge, à l'éducation et à l'ancienneté explique en partie la plus faible dispersion des salaires en présence de conventions collectives, ce sont surtout les facteurs non observés qui, dans l'ensemble, atténuent cette dispersion (Graphique 3.6).

Graphique 3.4. Dispersion des salaires corrigée de la composition, par niveau de négociation



Note : Les résultats sont établis à partir des décompositions de Juhn-Murphy-Pierce en prenant pour groupe de référence les travailleurs non couverts par une convention collective et en tenant compte du sexe, de l'âge, du niveau d'instruction, du secteur, de la profession, de la taille de l'entreprise, du type de contrat et de l'ancienneté. Les pays sont classés par ordre croissant du rapport D9/D1 pour les salariés du groupe de référence, où D1 et D9 correspondent au 1^{er} et au 9^e déciles de la distribution des salaires. Les données se rapportent à la période 2012-16, selon les pays (2006 pour l'Allemagne). Le premier groupe de pays permet de comparer la dispersion des salaires chez les salariés selon que ceux-ci sont dépourvus de couverture conventionnelle, couverts par des accords d'entreprise ou couverts par des accords de branche. Le deuxième compare la dispersion des salaires chez les salariés non couverts à celle des salariés couverts par un accord d'entreprise, le troisième entre les salariés non couverts et ceux bénéficiant d'un accord de branche. Le dernier groupe permet de comparer la dispersion des salaires chez les salariés couverts par un accord d'entreprise et chez ceux couverts par un accord de branche. Pour l'Australie, la « négociation de branche » fait référence à l'utilisation des *Modern Awards* (voir l'Encadré 3.5). Il n'existe pas de négociation de branche à proprement parler dans ce pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) pour les pays européens, la *Household, Income and Labour Dynamics survey* (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) pour le Mexique et la *Current Population Survey Merged Outgoing Rotation Group* (CPS MORG) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838195>

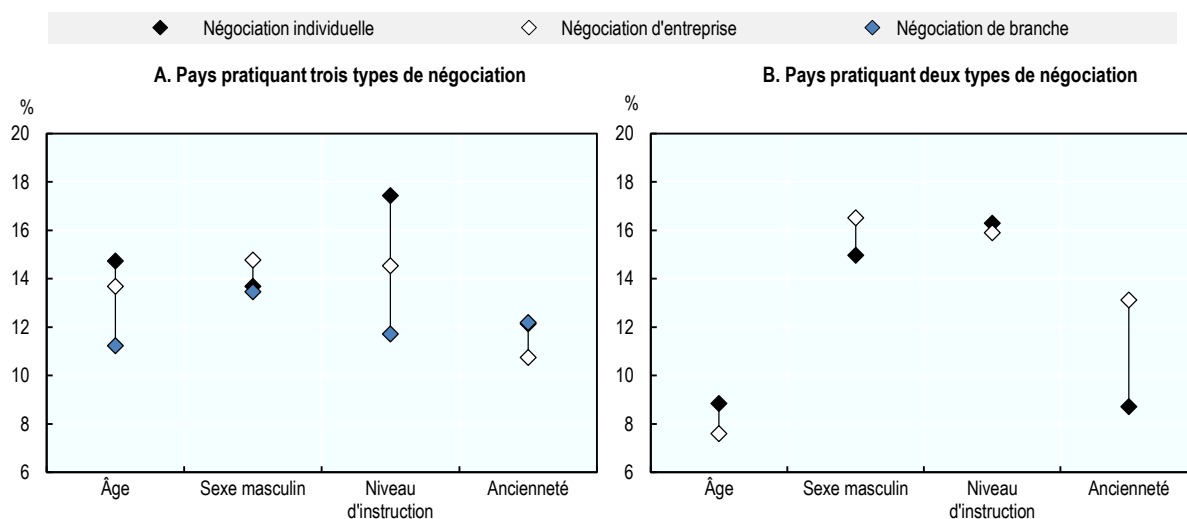
3.3.3. *Avantage salarial lié à la négociation collective*

La présente section a été consacrée jusqu'ici à la dispersion des salaires observée pour chaque type de couverture conventionnelle, à savoir chez les salariés exclus du champ de

la négociation collective et chez les salariés couverts par une convention collective. On peut voir dans les résultats une illustration de ce qu'il adviendrait des inégalités salariales si, dans un pays, la situation évoluait d'une couverture conventionnelle inexistante à une couverture intégrale ou vice-versa. Cette hypothèse semble naturellement extrême. Lorsque l'on examine des scénarios moins extrêmes, il convient également de tenir compte des écarts de salaire susceptibles d'exister entre les travailleurs bénéficiant d'une couverture et les autres. Ces écarts sont parfois qualifiés d'avantage salarial lié à la négociation collective.

Graphique 3.5. Rendement salarial par niveau de négociation

Moyennes non pondérées de différents pays, 2014



Note : Les résultats sont basés sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) tenant compte du sexe, de l'âge, du niveau d'instruction, du secteur, de la profession, de la taille de l'entreprise, du type de contrat et de l'ancienneté. Les données portent sur la période 2012-16, selon les pays (2006 pour l'Allemagne). L'avantage salarial lié à l'âge est calculé par rapport à la tranche des 20-29 ans, celui lié à l'éducation par rapport aux salariés qui n'ont pas fréquenté l'enseignement secondaire, et celui lié à l'ancienneté par rapport aux salariés qui travaillent pour leur employeur actuel depuis moins d'un an. Les catégories correspondant aux groupes témoins (tranches d'âge, niveaux d'instruction et tranches d'ancienneté pour le nombre d'années passées dans l'entreprise) sont pondérées par la proportion de salariés relevant de ces catégories. Les pays où il existe trois types de négociation sont l'Allemagne, l'Australie, le Luxembourg, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et le Royaume-Uni. Ceux où il en existe deux sont le Canada, la Corée, l'Estonie, les États-Unis, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, le Mexique et la Pologne.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) pour les pays européens, la *Household, Income and Labour Dynamics survey* (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) pour le Mexique et la *Current Population Survey Merged Outgoing Rotation Group* (CPS MORG) pour les États-Unis.

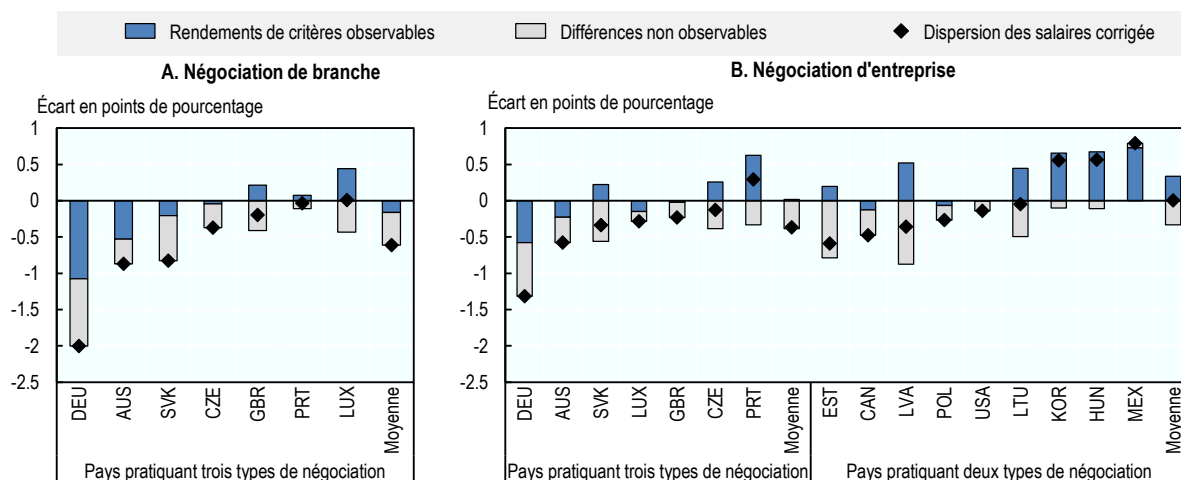
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838214>

Les salaires sont plus élevés lorsque la négociation s'effectue au niveau de l'entreprise ; la négociation de branche n'est en revanche pas corrélée à des rémunérations comparativement plus élevées (Graphique 3.7). Cela n'a rien de surprenant dans la mesure où les négociations d'entreprise ne peuvent souvent que relever les salaires par rapport aux niveaux fixés par les accords de branche. Les écarts de salaires peuvent aussi être signe d'une plus forte productivité dans les entreprises qui pratiquent la négociation

interne. Les résultats concordent avec ceux de nombreuses études spécialisées qui constatent que la négociation de branche n'est dans l'ensemble pas corrélée à des salaires plus élevés – voir dell'Aringa et Lucifora (1994^[36]), Hartog, Leuven et Teulings (2002^[37]), Rycx (2003^[38]) et Cardoso et Portugal (2005^[39]). Son incidence varie considérablement d'un pays à l'autre : elle est favorable dans certains pays et négative dans d'autres. En revanche, les salaires des travailleurs couverts par des accords d'entreprise sont plus élevés que ceux des travailleurs non couverts dans tous les pays, à l'exception de la Lettonie. Là où la couverture conventionnelle est faible, les inégalités salariales peuvent ainsi se creuser lorsque les accords d'entreprise s'étendent à un nombre croissant de travailleurs, même si la dispersion des salaires est plus faible chez les salariés couverts par de tels accords que chez les autres.

Graphique 3.6. Prise en compte des différences en matière de dispersion des salaires en présence et en l'absence de négociation collective

Variation du ratio du 9^e au 1^{er} déciles des salaires par rapport aux salariés dépourvus de couverture conventionnelle (corrigée de manière à tenir compte de la composition), 2014



Note : Les résultats sont établis à partir des décompositions de Juhn-Murphy-Pierce en prenant pour groupe de référence les travailleurs non conventionnés et en tenant compte du sexe, de l'âge, du niveau d'instruction, du secteur, de la profession, de la taille de l'entreprise, du type de contrat et de l'ancienneté. Les données se rapportent à la période 2012-16, selon les pays (2006 pour l'Allemagne). Pour les pays où il existe trois types de négociation, les données disponibles couvrent la négociation d'entreprise et de branche et l'absence de négociation collective. Pour ceux où il en existe deux, les données portent sur les négociations d'entreprise et l'absence de négociation collective. Pour l'Australie, la « négociation de branche » fait référence à l'utilisation des *Modern Awards* (voir Encadré 3.5). Il n'existe pas de négociation de branche à proprement parler dans ce pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) pour les pays européens, la *Household, Income and Labour Dynamics survey* (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) pour le Mexique et la *Current Population Survey Merged Outgoing Rotation Group* (CPS MORG) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838233>

3.3.4. Négociation collective et décalage entre les salaires et la productivité

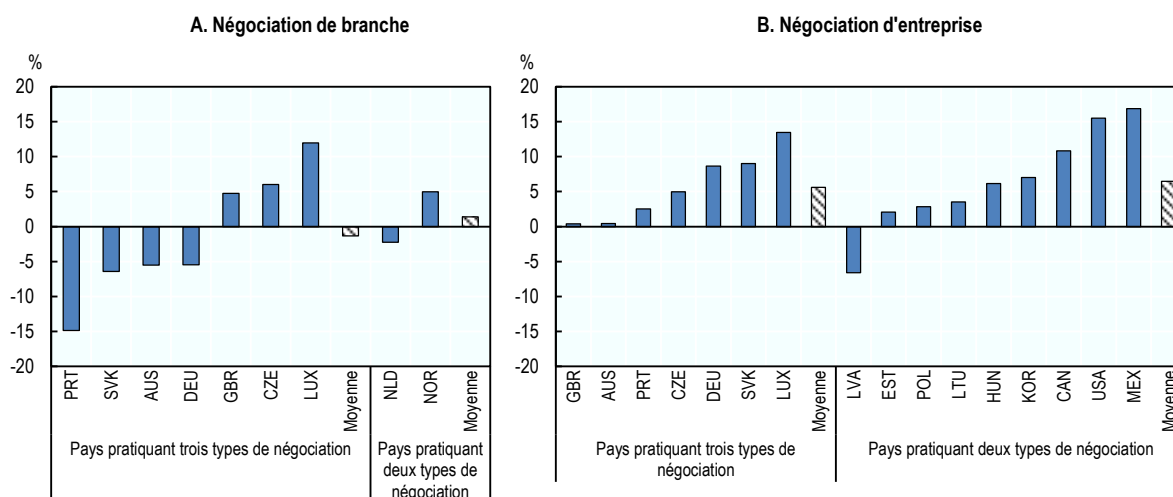
L'analyse ci-dessus a montré que la négociation collective est généralement corrélée à une plus faible dispersion des salaires. La compression des salaires induite par la

négociation collective tient peut-être à un décalage plus prononcé entre les salaires et la productivité d'une entreprise ou d'un secteur car, lorsque les négociations sont centralisées ou coordonnées, les rémunérations sont en partie déterminées par d'autres facteurs que l'entreprise ou le secteur. En ce sens, la moindre flexibilité des salaires au niveau infranational et le resserrement de la dispersion des salaires pourraient être considérés comme les deux faces d'une même pièce²⁰.

Les données disponibles permettent d'estimer dans quelle mesure les salaires d'une entreprise ou d'un secteur particulier correspondent à la productivité de l'entreprise ou du secteur en question. En comparant les pays entre eux, l'analyse qui suit montre que l'alignement des salaires sur la productivité du travail est généralement moindre dans les pays où les institutions de négociation collective jouent un rôle plus important²¹.

Graphique 3.7. Avantage de salaire par niveau de négociation collective

Écart des salaires moyens, corrigé pour tenir compte de la composition, par rapport à l'absence de négociation collective, 2014



Note : Les résultats sont établis à partir des décompositions de Juhn-Murphy-Pierce en prenant pour groupe de référence les travailleurs dépourvus de couverture conventionnelle et en tenant compte du sexe, de l'âge, du niveau d'instruction, du secteur, de la profession, de la taille de l'entreprise, du type de contrat et de l'ancienneté. Les données se rapportent à la période 2012-16, selon les pays (2006 pour l'Allemagne). Pour l'Australie, la « négociation de branche » fait référence à l'utilisation des *Modern Awards* (voir Encadré 3.5). Il n'existe pas de négociation de branche à proprement parler dans ce pays.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) pour les pays européens, la *Household, Income and Labour Dynamics survey* (HILDA) pour l'Australie, l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada, la *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS) pour la Corée, l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) pour le Mexique et la *Current Population Survey Merged Outgoing Rotation Group* (CPS MORG) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838252>

L'analyse s'appuie sur des informations obtenues à partir de données sectorielles pour examiner la corrélation entre les salaires et la productivité dans les différents secteurs. Les données sectorielles présentent l'avantage de couvrir le même nombre d'unités (c'est-à-dire de secteurs) dans de nombreux pays et sur une longue période. Elles sont disponibles pour 27 pays de l'OCDE (plus la Lituanie) de 1980 à 2014, et couvrent 24 secteurs. L'Encadré 3.2 décrit la méthode d'estimation.

Le degré d'alignement des salaires et de la productivité dans les différents secteurs varie sensiblement selon les pays (Graphique 3.8)²². La corrélation est relativement forte dans de nombreux pays d'Europe de l'Est (Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne et République tchèque). Elle l'est également en Corée, en Espagne, au Portugal et au Royaume-Uni. En revanche, les décalages entre les salaires et la productivité semblent prononcés dans certains pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège et Suède), ainsi qu'en Belgique, en Grèce, au Luxembourg et en Slovaquie.

Encadré 3.2. Méthode d'estimation empirique de l'influence de la négociation collective sur l'alignement des salaires et de la productivité

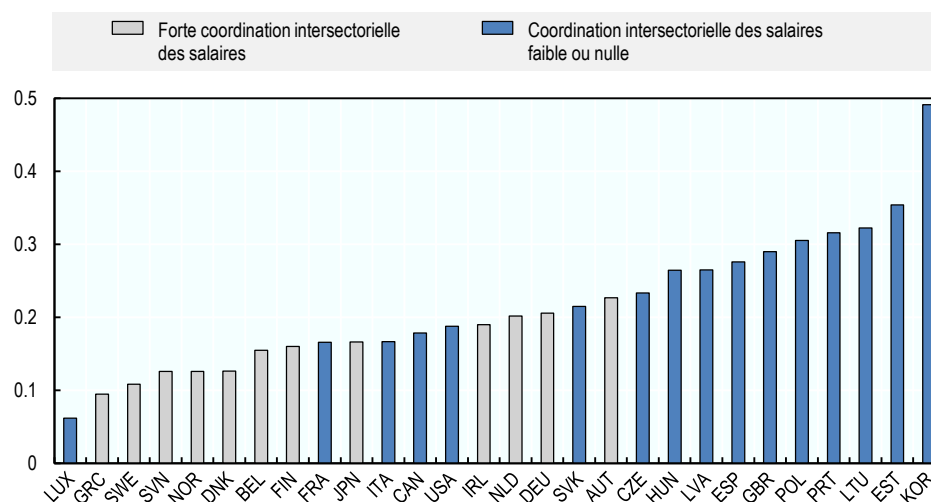
L'alignement des salaires sur la productivité est estimé par le degré de corrélation entre le taux de salaire horaire et la productivité horaire du travail. La régression de base se fonde sur des données sectorielles et se présente comme suit :

$$\log(w_{sct}) = \beta_c \log(LP_{sct}) + \alpha_{ct} + \varepsilon_{sct}.$$

Si les salaires, w_{sct} , et la productivité du travail, LP_{sct} , sont positivement corrélés dans les différents secteurs d'un pays c , $\beta_c > 0$. L'intégration des effets fixes par pays et par année, α_{ct} , permet de comparer le secteur s_1 d'un pays donné pour une année précise à d'autres secteurs du même pays et pour la même année. Pour examiner les rôles relatifs de la coordination des salaires, de la centralisation et de la couverture conventionnelle, la productivité est mise en relation avec des indicateurs correspondants.

Cette méthode consiste en fait à étudier l'influence de la négociation collective sur la répartition de la part du travail entre les secteurs, à savoir la part de la valeur ajoutée qui est affectée aux travailleurs. Pak et Schwellnus (à paraître^[40]) utilisent des données sectorielles pour examiner l'incidence, entre autres, de la négociation collective sur la part du travail.

Graphique 3.8. Élasticité des salaires par rapport à la productivité dans les différents secteurs : estimations par pays



Note : Les résultats sont basés sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) du logarithme du salaire horaire sur le logarithme de la productivité horaire du travail dans les différents secteurs. Les régressions comportent des variables indicatrices par pays et par année. La coordination dans un pays est considérée élevée si elle l'est pour la majorité des années de l'échantillon.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la *Base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux annuels*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr>, complétée de la *Base de données de l'OCDE pour l'analyse structurelle (STAN)*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00649-fr>, de l'analyse du capital, de la main-d'œuvre, de l'énergie, du matériel et des services effectuée au niveau de l'Union européenne (EU-KLEMS) et de la base de données ICTWSS (*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage setting, State Intervention and Social Pacts*), <http://uva-aiaa.net/en/ictwss>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838271>

Plusieurs composantes de la négociation collective pourraient influencer sur la marge de manœuvre dont les entreprises disposent pour fixer les salaires en fonction de la productivité de leur secteur d'activité. La coordination salariale intersectorielle joue à ce titre un rôle important en s'efforçant de limiter les écarts de rémunération entre les secteurs via une norme salariale commune. Les données corroborent cette hypothèse. L'alignement des salaires et de la productivité au niveau sectoriel est plus marqué dans les pays où il n'y a pas de fixation coordonnée des salaires. La différence est flagrante : globalement, dans tous les pays, l'élasticité des salaires par rapport à la productivité est de 0.26 en l'absence de coordination des salaires, et de 0.16 en présence d'une coordination salariale intersectorielle. Autrement dit, si la productivité est 10 % plus élevée dans un secteur, les salaires y seront généralement supérieurs de 2.6 % en cas de non-coordination, et de 1.6 % dans le cas inverse²³.

La coordination des salaires est corrélée à d'autres caractéristiques de la négociation collective, comme les taux de couverture et le degré de centralisation. La centralisation peut agir sur l'alignement entre les salaires et la productivité car, dans les secteurs où les syndicats sont puissants, les salariés peuvent s'approprier une part plus élevée des gains de productivité. La couverture peut jouer un rôle puisque, en son absence, la coordination des salaires et la centralisation n'exercent aucune influence. De plus, dans les pays où la coordination des salaires n'est pas explicite mais où le taux de couverture conventionnelle et le degré de centralisation des négociations sont élevés, les négociations menées dans un

secteur peuvent malgré tout servir de référence implicite à d'autres. Une certaine coordination intersectorielle peut donc s'opérer, même si elle n'est pas institutionnalisée.

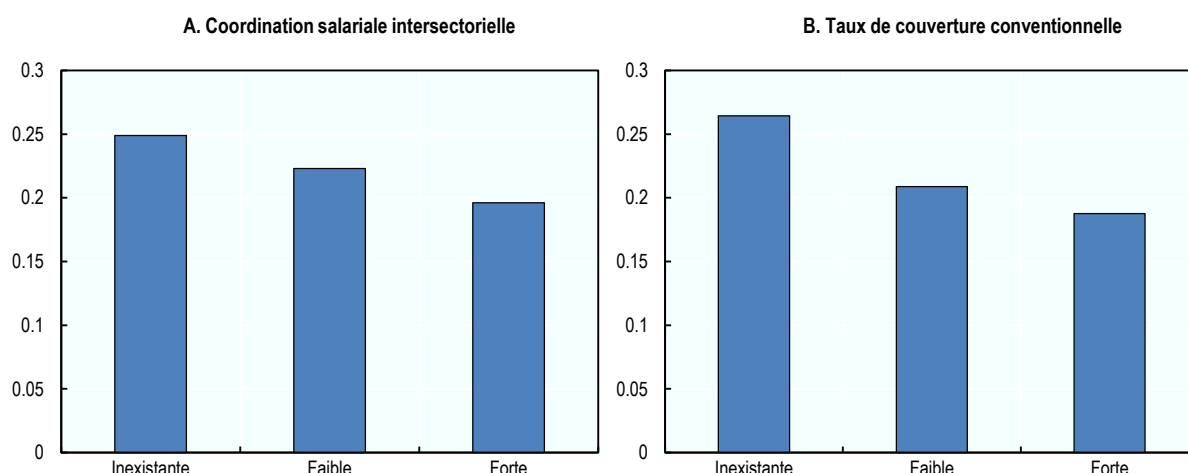
Le décalage entre salaires et productivité sectoriels est plus prononcé dans les systèmes où il existe une coordination salariale intersectorielle, même lorsque les disparités de taux de couverture sont prises en compte ou neutralisées (Graphique 3.9). Comme les taux de couverture sont généralement plus élevés dans les pays qui pratiquent la coordination des salaires, la prise en compte de ces facteurs réduit l'écart de corrélation salaires-productivité entre ces pays et les autres. La centralisation est également liée à un plus faible alignement des salaires et de la productivité dans tous les secteurs – voir (OCDE, 2018^[21]) pour les résultats complets des régressions.

Coordination, couverture conventionnelle et centralisation annoncent, ensemble, un alignement plus faible entre les salaires et la productivité. Les données empiriques, qui reposent sur des comparaisons internationales, ne suffisent pas à prouver que ces caractéristiques de la négociation collective sont le déterminant, ou la cause, des divergences entre pays à cet égard. Elles semblent toutefois indiquer que la négociation collective influe substantiellement sur la façon dont les salaires d'un secteur correspondent à la performance de ce dernier.

L'analyse présentée dans cette partie porte sur des données sectorielles. Dans des travaux connexes, venant corroborer les résultats énoncés ici, Berlingieri, Blanchenay et Criscuolo (2017^[41]) montrent, à partir de données micro-agrégées au niveau des entreprises couvrant de nombreux pays, que le taux de syndicalisation et la coordination des salaires sont généralement associés à une moindre dispersion des salaires moyens entre les entreprises, et à une corrélation plus faible entre la productivité et la dispersion des salaires moyens entre les entreprises d'un même secteur.

Cette section est étayée par des données sur les salaires réels dans divers secteurs de l'économie. En règle générale, toutefois, la négociation collective fixe des salaires qui peuvent différer des salaires effectifs. Dans la zone euro, les salaires négociés ont enregistré une croissance plus faible depuis 2000 que les salaires réels et la productivité du travail. (Encadré 3.3). Les salaires négociés n'ont, dans l'ensemble, suivi la productivité qu'avec un retard considérable, ce qui semble avoir entraîné un décalage entre les taux de croissance des salaires et ceux de la productivité au niveau macroéconomique à court terme.

Graphique 3.9. Élasticité des salaires par rapport à la productivité dans les différents secteurs : l'influence de la négociation collective



Note : Les résultats sont basés sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) du logarithme du salaire horaire sur le logarithme de la productivité horaire du travail dans les différents secteurs. Les régressions comportent des variables indicatrices par pays et par année et des interactions du logarithme de la productivité horaire avec des variables indicatrices de la coordination des salaires et le taux de couverture conventionnelle. À un taux de couverture conventionnelle faible, moyen et élevé correspondent les moyennes du tiers inférieur, du tiers intermédiaire et du tiers supérieur de la distribution des taux de couverture de l'échantillon.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la *Base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux annuels*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00727-fr>, complétée de la *Base de données de l'OCDE pour l'analyse structurelle (STAN)*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00649-fr>, de l'analyse du capital, de la main-d'œuvre, de l'énergie, du matériel et des services effectuée au niveau de l'Union européenne (EU-KLEMS) et de la base de données ICTWSS (*Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage setting, State Intervention and Social Pacts*), <http://uva-aias.net/en/ictwss>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838290>

Dans l'ensemble, dans les pays où la coordination des salaires joue un rôle important ou bien là où la centralisation des salaires à l'échelon sectoriel est plus forte, la corrélation des salaires avec la productivité au niveau infranational est plus faible. Cela semble indiquer que la coordination des salaires « fonctionne », en ce sens qu'elle coordonne les salaires, et qu'en les dissociant en partie de la productivité, elle peut aboutir à une distribution moins dispersée des rémunérations. La centralisation et la coordination peuvent également influencer sur la façon dont les salaires évoluent par rapport aux résultats propres des entreprises. À plus long terme, un tel découplage des salaires et de la productivité pourrait avoir des retombées potentiellement importantes sur la croissance de la productivité. Il pourrait diminuer les incitations des travailleurs à innover, à travailler dur et à évoluer vers un emploi mieux rémunéré. L'accentuation du décalage entre les salaires et la productivité n'aura cependant pas nécessairement de tels effets négatifs ; il pourrait même, par exemple, augmenter les incitations à l'innovation si les entreprises tirent plein avantage des gains de productivité. L'Encadré 3.4 fait le point sur les travaux relatifs à la négociation collective et à la productivité. Il fournit également des données préliminaires montrant que certaines formes de négociation de branche peuvent réduire la croissance de la productivité à l'intérieur des secteurs.

Encadré 3.3. Salaires négociés dans les pays de la zone euro

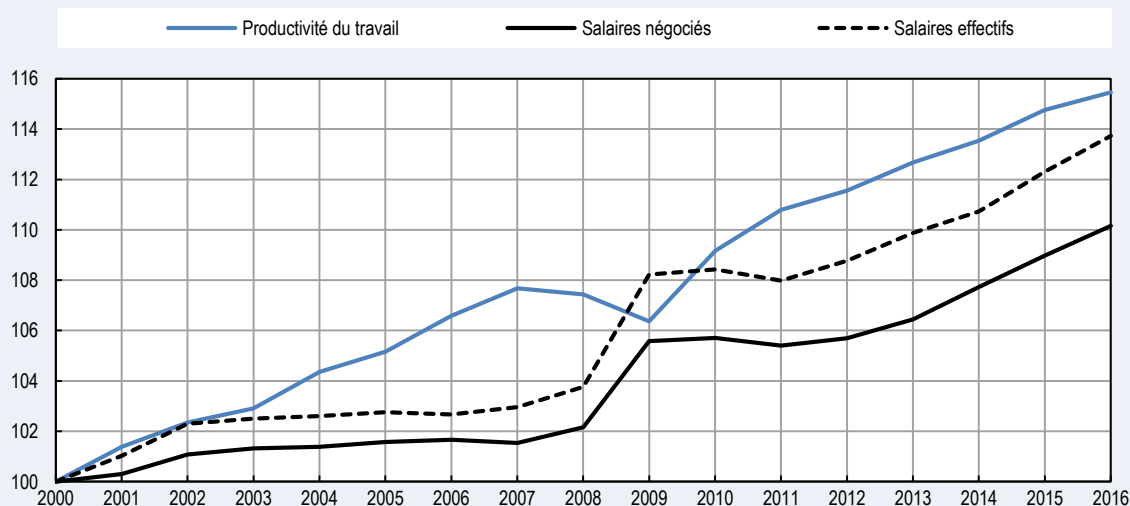
Les analyses de l'évolution des salaires et de la négociation collective portent presque exclusivement sur les salaires effectifs. Or, les conventions collectives définissent généralement des salaires contractuels qui, dans la plupart des pays, ne s'appliquent qu'à un sous-ensemble de travailleurs. Les salaires effectifs rendent également compte des évolutions chez les salariés dépourvus de couverture conventionnelle ainsi que des compléments de rémunération au niveau des entreprises, des unités de production ou des individus (comme les primes ou les heures supplémentaires). L'écart entre le salaire effectif et le salaire négocié est généralement dénommé « glissement des salaires », c'est-à-dire l'évolution des salaires au-dessus du plancher négocié.

Les données sur les salaires négociés ne sont pas aisément disponibles et, lorsqu'elles sont accessibles, ne sont pas aisément comparables. La Banque centrale européenne (BCE) fournit des statistiques « expérimentales » sur l'évolution des salaires négociés dans l'ensemble de la zone euro (Banque centrale européenne, 2002_[42])²⁴, tandis que la base de données *Collective Agreed Wages in Europe* (CAWIE), établie par le Réseau européen des instituts de recherche liés aux syndicats (TURI), fournit les statistiques nationales sous-jacentes²⁵. Des données similaires sont également collectées et publiées par Eurofound (2017_[43]). Le Graphique 3.10, se fondant sur les données de la BCE, montre l'évolution des salaires négociés, des salaires effectifs et de la productivité du travail en termes réels, entre 2000 et 2016, pour l'ensemble de la zone euro. Les données agrégées montrent que, globalement, la croissance des salaires négociés a été relativement limitée, ou tout au moins nettement inférieure à celle de la productivité, avant et après la crise. La croissance des salaires effectifs a dépassé celle des salaires négociés, mais est restée inférieure à celle de la productivité, réduisant ainsi la part du travail. La progression des salaires négociés (et effectifs) n'a dépassé celle de la productivité qu'en 2008-09, en raison du choc déflationniste inattendu créé par la crise et par l'impossibilité de renégocier des accords signés dans une conjoncture économique plus favorable, qui peut amplifier le choc global, comme le montrent Diez-Catalan et Villanueva (2015_[44]) pour l'Espagne.

Les données par pays (OCDE, 2018_[21]) montrent que, dans tous les pays (hormis l'Italie, en raison d'une croissance dérisoire de la productivité, et non d'augmentations « excessives » des salaires), la croissance des salaires négociés a suivi celle de la productivité du travail ou, souvent, lui a été inférieure, sauf en 2008-09. Il est intéressant de constater que les salaires négociés aux Pays-Bas n'ont pour ainsi dire pas évolué depuis 2000 – ils sont en fait quasiment restés stables depuis les années 70 en termes réels (de Beer et Keune, 2017_[45]) – mais que, grâce à un glissement appréciable, les rémunérations effectives ont augmenté de concert avec la productivité. En Allemagne, en revanche, la hausse des salaires effectifs a été considérablement inférieure à celle de la productivité, et inférieure à celle des salaires négociés, signe d'un « glissement » négatif. Cette évolution exceptionnelle (tout au moins parmi les pays européens pour lesquels il existe des données) signifie que les salaires effectifs ne sont pas liés aux salaires négociés, ce qui résulte probablement du recul de la couverture conventionnelle en Allemagne et du recours aux clauses d'ouverture qui autorisent les entreprises à déroger aux accords de branche (Schulten, 2013_[46]).

Graphique 3.10. Salaires négociés dans les pays de la zone euro

Base 100 en 2000



Note : Les salaires négociés et effectifs sont déflatés au moyen de l'indice des dépenses de consommation finale privée.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur *European Central Bank, Indicator of negotiated wage rates*, <https://sdw.ecb.europa.eu/browse.do?node=9691595>, et les données des comptes nationaux d'Eurostat.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838309>

3.4. Comment la représentation des salariés dans l'entreprise contribue à la qualité de l'environnement de travail

Si les travaux antérieurs portant sur la négociation collective se sont en grande partie intéressés à son rôle en tant que « mécanisme de fixation des salaires », le contenu des conventions collectives est consacré dans une large mesure aux conditions de travail autres que le salaire, comme la protection de l'emploi, le temps de travail, la santé et la sécurité, la formation et la protection sociale. Cette section présente des données empiriques relatives à l'incidence de la représentation des salariés dans l'entreprise sur la qualité de l'environnement de travail tel que défini par le Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE/G20 (OCDE, 2014^[47]).

Depuis l'ouvrage fondateur de Freeman et Medoff (1984^[48]), *What do unions do?*, sinon avant, les syndicats et la négociation collective ne sont plus seulement considérés comme les relais institués des attentes et revendications salariales, mais comme des instruments de communication collective et de dialogue entre les salariés et leur employeur. Les syndicats peuvent influencer sur la qualité de l'emploi de manière directe (en négociant des conditions de travail autres que salariales dans le cadre des conventions collectives) ou indirecte (en offrant aux salariés une tribune où exprimer leurs préoccupations et leurs demandes).

Encadré 3.4. Négociation collective et croissance de la productivité

En quoi la négociation collective influe-t-elle sur la productivité ? En théorie, son action peut être à double sens. D'une part, elle peut augmenter la productivité globale en fixant des seuils salariaux plus élevés (et en limitant la possibilité de réduire les coûts par la baisse des salaires), ce qui risque de contraindre les entreprises improductives à sortir du marché (Braun, 2011_[49]). Une plus grande rigidité des salaires peut aussi inciter les propriétaires des entreprises à innover, car ils tireraient ainsi pleinement parti des gains de productivité. – voir Acemoglu et Pischke (1999_[50]) et Haucap et Wey (2004_[51]). La négociation collective est également susceptible de favoriser la croissance de la productivité en augmentant les salaires « d'efficience », en améliorant les conditions de travail non salariales et en donnant aux salariés la possibilité d'exprimer leurs préoccupations.

À l'inverse, une structure salariale plus comprimée peut réduire les incitations à travailler dur et à trouver un emploi dans une entreprise plus productive, ce qui nuit à la productivité des entreprises et à la réaffectation efficace des travailleurs. Le pouvoir syndical pourrait aussi permettre aux salariés de s'approprier les avantages des investissements effectués par les employeurs, par une forme de « hold-up » (Malcomson, 1997_[52]) à même de décourager l'investissement des entreprises. En outre, les restrictions aux aménagements de l'organisation du travail (comme le temps de travail, les roulements ou les congés) pourraient diminuer la productivité. Enfin, la décentralisation de la négociation peut favoriser la productivité par un recours plus fréquent aux mécanismes d'incitation (comme la rémunération au rendement).

Les travaux empiriques ont abondamment examiné l'incidence de la couverture syndicale sur la productivité. Selon une méta-analyse (Doucouliagos, Freeman et Laroche, 2017_[53]), les données indiquent globalement que la couverture syndicale augmente la productivité dans les secteurs non manufacturiers, mais pas dans les secteurs manufacturiers. Quelques articles ont étudié empiriquement le rapport entre négociation collective et « hold-up » et entre négociation collective et investissement, et aboutissent dans l'ensemble à des résultats peu concluants. Card, Devicienti et Maida (2014_[54]), qui font appel à des données appariées employeurs/salariés à l'échelle de la Vénétie (Italie), n'obtiennent guère de preuves d'un « hold-up ». Se fondant sur des données sectorielles pour les pays de l'OCDE, Cardullo, Conti et Sulis (2015_[55]) constatent que la couverture syndicale diminue davantage l'investissement dans les secteurs où il se fait essentiellement à fonds perdus que dans les autres.

Les résultats présentés ici laissent entendre que certains systèmes de négociation collective seraient associés à de plus grands décalages entre les salaires et la productivité, avec des conséquences possibles sur la croissance de cette dernière. Or, peu d'études ont directement examiné l'incidence des différentes caractéristiques des systèmes de négociation, comme la centralisation ou la coordination, sur la productivité, en partie par manque de données s'y prêtant. Andreasson (2017_[56]) constate qu'en Suède, les entreprises dont les salaires sont définis à un niveau plus décentralisé affichent une plus grande valeur ajoutée par employé et une productivité plus élevée. De même, Garnerio, Rycx et Terraz (2018_[57]) obtiennent, à partir de données d'entreprises belges, une corrélation positive entre négociation décentralisée et productivité. S'agissant des pays en développement, Lamarche (2013_[58] ; 2015_[59]) soutient que les accords d'entreprise pourraient engendrer des gains de productivité par rapport aux accords de branche. Hibbs

et Locking (2000_[60]) établissent toutefois que la décentralisation intervenue en Suède dans les années 80 a diminué la croissance de la productivité globale en freinant la sortie des entreprises inefficaces. À en juger d'après l'ensemble des données présentées dans ces études, la décentralisation améliorerait la productivité des entreprises, mais freinerait l'effet assainissant qu'exercent des salaires plus élevés, et donc, en raison des effets de composition, n'intensifierait pas la croissance de la productivité globale.

Pour étudier le lien entre la centralisation et la coordination d'une part et la croissance de la productivité d'autre part, la variante suivante de l'approche sectorielle de Rajan et Zingales (1998_[61]) est utilisée. La prémisse est que les réformes de la négociation collective ont généralement un plus grand retentissement dans les secteurs où le taux de couverture conventionnelle est élevé et que, par conséquent, elles devraient davantage y influencer sur la croissance de la productivité. L'équation d'estimation est :

$$PG_{sct} = \beta_1 \text{Coverage}_{sc} \times \text{Centralisation}_{ct} + \beta_2 \text{Coverage}_{sc} \times \text{Coordination}_{ct} + P_{sct-1} + \alpha_{ct} + \gamma_{sc} + \varepsilon_{sct}.$$

La variable dépendante, PG_{sct} , indique la croissance de la productivité dans le secteur s et le pays c pour l'année t . Le niveau de productivité retardé, P_{sct-1} , rend compte de la convergence. Des régressions sont effectuées pour la productivité totale des facteurs et la productivité du travail. L'estimation des coefficients qui nous intéressent, β , suppose des taux de couverture différents selon les secteurs ainsi qu'une centralisation ou une coordination à des périodes différentes. C'est le cas dans les sept pays pour lesquels il existe des données : l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France et les Pays-Bas.

La centralisation est corrélée à une croissance plus faible de la productivité, tant pour la productivité totale des facteurs que pour celle du travail - le jeu complet des résultats empiriques est publié dans OCDE (2018_[21]). Là où la négociation collective est plus décentralisée, la hausse de la productivité est plus forte dans les secteurs qui affichent un taux de couverture élevé que dans ceux où il est bas. Aucune association n'est estimée pour la coordination des salaires. L'estimation, qui repose sur des comparaisons sectorielles, ne permet pas vraiment de tirer des conclusions sur la croissance globale de la productivité. Elle n'exclut pas non plus des problèmes d'endogénéité, bien que reposant uniquement sur des variations nationales. Les résultats suggèrent néanmoins que la négociation centralisée serait préjudiciable à la croissance de la productivité ; une analyse dépassant ces explorations empiriques s'impose toutefois pour examiner plus précisément les liens entre les régimes de négociation et la productivité.

Les études spécialisées se sont surtout intéressées à la satisfaction au travail, notamment pour comprendre l'énigme apparente, mise en évidence par Freeman et Medoff, d'une corrélation négative entre satisfaction au travail et syndicalisation. Des travaux ultérieurs ont confirmé ce lien négatif, mais ont conclu qu'il s'agit d'un effet de sélection plutôt que de causalité – voir Doucouliagos, Freeman et Laroche (2017_[53]) qui passent en revue 59 études à ce sujet. Les travailleurs adhèrent à un syndicat parce qu'ils sont peu satisfaits ; ce ne sont pas les syndicats qui les rendent malheureux : la piètre qualité de l'emploi et de l'encadrement est fortement corrélée au désir de représentation syndicale aux États-Unis et au Royaume-Uni (Bryson et Freeman, 2013_[62]). Par ailleurs, comme le remarquent Bryson et Green (2015_[63]), les salariés insatisfaits sont moins enclins à quitter l'entreprise s'ils sont syndiqués, puisque la négociation et la représentation offrent aux travailleurs la possibilité d'agir pour améliorer la qualité de l'emploi – voir également l'Encadré 4.6 dans OCDE (2017_[1]). En revanche, l'influence des syndicats et de la

négociation collective sur les mesures intrinsèques de la qualité de l'emploi demeure relativement mal connue. Green et Whitfield (2009^[64]) constatent que, dans les entreprises où des syndicats agréés sont présents, les salariés déclarent plus volontiers manquer de temps pour accomplir leurs tâches et avoir peu d'influence sur les cadences et modalités d'exécution. Bryson et Green (2015^[63]) estiment que les travailleurs syndiqués jouissent d'une moindre latitude de décision, mais exploitent davantage leurs compétences et se trouvent plus souvent dans la nécessité de suivre une formation.

L'analyse présentée ici fait usage des informations fournies par l'enquête européenne sur les conditions de travail portant sur 25 pays de l'OCDE (plus la Lituanie) pour étudier le lien entre la présence d'une forme reconnue de représentation des salariés (syndicat, comité d'entreprise ou autre instance représentative) et la qualité de l'environnement de travail, l'une des trois dimensions du Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi de l'OCDE/G20. La qualité de l'environnement de travail renvoie aux aspects non économiques de la qualité de l'emploi, notamment la nature et le contenu du travail effectué, l'organisation du temps de travail et les relations professionnelles. Elle est mesurée par le niveau de tension au travail, qui correspond à une situation où se conjuguent des exigences professionnelles élevées et de faibles ressources. Les exigences considérées sont les suivantes : *i*) l'exigence physique ; *ii*) l'intensité de travail ; et *iii*) la rigidité des horaires de travail ; les ressources professionnelles sont quant à elles : *i*) la latitude de décision et l'autonomie ; *ii*) la formation ; et *iii*) les possibilités perçues d'évolution professionnelle.

Les résultats montrent que la présence d'une forme reconnue de représentation des salariés est globalement corrélée à un plus faible niveau de tension au travail et, partant, à un environnement professionnel de meilleure qualité (Graphique 3.11). Cet effet résulte en particulier d'un lien négatif entre la présence d'une forme reconnue de représentation des salariés et l'intensité de travail (longues journées) et d'une corrélation positive avec le nombre de journées consacrées à la formation au cours des 12 derniers mois et les perspectives perçues d'évolution professionnelle. Aucun lien significatif n'est observé avec les contraintes physiques (la probabilité de porter ou de déplacer de lourdes charges), la rigidité des horaires de travail et l'autonomie d'organisation. Ces régressions neutralisent les variables relatives à l'âge, au niveau d'instruction, au sexe, au caractère temporaire des contrats, à la profession, à l'ancienneté, à la taille de l'établissement, au secteur et au pays. Les variables indicatrices du secteur garantissent que les résultats ne tiennent pas à la meilleure qualité de l'environnement professionnel des secteurs fortement syndiqués, indépendamment de la représentation des employés.

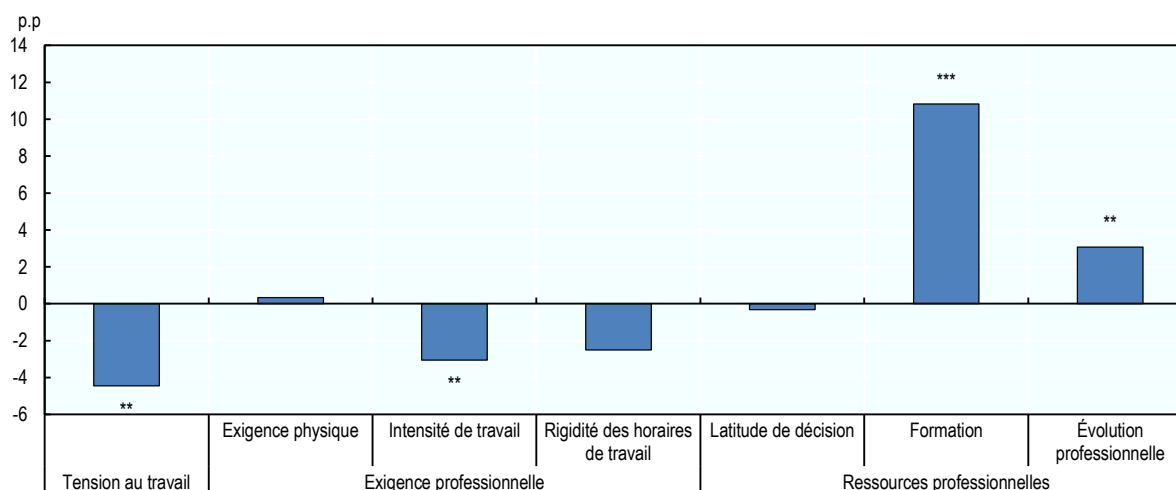
Ces résultats, s'ils n'établissent pas nécessairement l'existence d'un lien de causalité, indiquent que la représentation des salariés dans l'entreprise peut sensiblement contribuer à améliorer la qualité des emplois, notamment en réduisant l'intensité de travail et en augmentant les possibilités de formation et les perspectives d'évolution professionnelle. En effet, dans tous les pays, même ceux où les accords de branche occupent encore une place prépondérante, la négociation et la concertation au sein de l'entreprise sont un moyen primordial d'exprimer les préoccupations des salariés et de trouver des solutions viables et pragmatiques pour améliorer la qualité de l'environnement de travail. Ces résultats confirment également qu'il ne faut pas seulement voir dans la négociation collective un « mécanisme de fixation des salaires ». Néanmoins, de nouvelles études s'imposent dans ce domaine, et les travaux ultérieurs de l'OCDE analyseront plus en détail la contribution de la négociation collective à la qualité de l'emploi.

3.5. Concilier inclusivité et flexibilité dans les systèmes de négociation collective

L'avenir de la négociation collective, son utilité et sa fonction dépendront de la façon dont elle s'adaptera aux évolutions du marché du travail. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics doivent s'efforcer de l'utiliser au profit de l'emploi et de l'inclusion et d'éviter dans le même temps qu'elle ne devienne un carcan en veillant à ce que les entreprises aient la possibilité d'ajuster les salaires et les horaires de travail quand leur situation économique l'exige.

Ce chapitre a présenté de nouveaux éléments fondés sur diverses sources de données (relatives aux pays, aux secteurs, aux entreprises et aux salariés) qui laissent entendre que, dans une certaine mesure, la négociation collective a toujours supposé un arbitrage entre inclusivité et flexibilité. En moyenne dans les pays OCDE depuis 1980, là où la négociation collective existe et n'est pas limitée à l'entreprise, les inégalités salariales sont moins prononcées et le taux d'emploi est plus élevé, y compris pour les catégories vulnérables. La coordination des salaires peut aussi avoir pour avantage de renforcer la résilience de l'économie face aux ralentissements conjoncturels (OCDE, 2017^[1]). Cela dit, le chapitre et les études spécialisées ont également démontré qu'une plus forte centralisation de la négociation collective au niveau sectoriel ou national peut diminuer les possibilités d'adapter les salaires et les conditions de travail à la situation économique d'un secteur ou d'une entreprise, ce qui peut avoir des conséquences défavorables sur la productivité.

Graphique 3.11. La représentation des salariés est corrélée à un environnement de travail de meilleure qualité



Note : ***, **, * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Les résultats se fondent sur des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO). Ils neutralisent les variables indicatrices de l'âge, du niveau d'instruction, du sexe, du type de contrat, de la profession, de l'ancienneté, de la taille de l'établissement et des pays. p.p.= points de pourcentage.

Source : calculs de l'OCDE basés sur la sixième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838328>

Cette section est consacrée aux moyens d'aller plus loin, qu'il s'agisse d'outils propres à promouvoir l'inclusivité (section 3.5.1) ou d'instruments favorisant la flexibilité (section 3.5.2). L'inclusivité dans ce contexte est dans une large mesure liée à la représentation ; une place particulière est donc faite à la négociation collective et au dialogue social à grande échelle. La flexibilité peut être obtenue par de nombreux moyens, mais la gageure consiste à l'intégrer à des systèmes qui assurent une large couverture. La décentralisation organisée (qui permet de définir les conditions d'emploi par des accords d'entreprise s'inscrivant dans le cadre plus large des accords de branche), des taux de représentation élevés au niveau local et une coordination salariale intersectorielle comptent parmi les éléments les plus prometteurs pour concilier inclusivité et flexibilité.

3.5.1. Encourager la négociation collective et le dialogue social à grande échelle

Des organisations patronales et syndicales avec un grand nombre d'adhérents offrent généralement aux pays le meilleur moyen d'assurer un taux de couverture conventionnelle élevé

Pour avoir de véritables retombées macroéconomiques, la négociation collective doit mobiliser et couvrir une forte proportion des salariés et des entreprises. Des partenaires sociaux bien organisés – syndicats et organisations patronales bénéficiant d'un vaste soutien – sont souvent la condition nécessaire à l'obtention d'un taux de couverture élevée. La baisse des taux de couverture dans plusieurs pays a atténué le rôle que pourrait jouer la négociation collective à l'appui de l'égalité des salaires et de la cohésion sociale. Dans les pays où la couverture s'est maintenue mais où le taux de syndicalisation a fléchi, la légitimité et la représentativité des syndicats sont parfois remises en question.

Actuellement, le taux de syndicalisation ne dépasse 50 % que dans les pays de l'OCDE qui appliquent le système dit « de Gand », en vertu duquel le versement des allocations de chômage est régi par des mécanismes relevant des syndicats (Danemark, Finlande, Islande, Suède et en partie Belgique), et en Norvège. En réalité, ce système lui-même s'est progressivement affaibli face au développement des fonds d'assurance privés (OCDE, 2017^[11]). Il se peut que le recours aux extensions administratives et aux clauses *erga omnes*, qui étendent les conventions collectives à des travailleurs non syndiqués et à des entreprises non couvertes, ait émoussé les incitations à s'affilier à un syndicat (les salariés non syndiqués jouissant des mêmes droits que les syndiqués). Plusieurs pays utilisent les incitations fiscales pour encourager l'adhésion syndicale. La Norvège, par exemple, la subventionne par le biais d'allègements fiscaux. Barth, Bryson et Dale Olsen (2017^[65]) montrent que l'augmentation de la subvention, passée de 7 % du droit d'adhésion moyen en 2001 à 21 % en 2012, a sensiblement freiné le déclin de l'implantation syndicale. D'autres exemples nous sont fournis par la Suède, qui vient de rétablir une subvention destinée aux membres des syndicats abolie en 2007, et la Finlande, où les cotisations aux organisations syndicales et patronales sont déductibles des impôts.

L'affiliation aux organisations patronales est sensiblement plus élevée (50 % en moyenne) ; elle est en outre restée assez stable ces dernières décennies, contrairement à l'affiliation syndicale, qui marque un repli prononcé. Un cas extrême est celui de l'Autriche où l'adhésion aux organisations de branche de la chambre de commerce (*Wirtschaftskammer Österreich* ou WKÖ) est obligatoire pour toutes les entreprises dans chaque région (*Bundesland*). Les accords de branche conclus au niveau régional ou, dans

certains cas, national couvrent donc forcément toutes les entreprises du secteur, ce qui évite aux autorités de devoir prendre des mesures d'extension explicites. Après examen des évolutions dans 13 pays européens, Brandl et Lehr (2016^[66]) font valoir que c'est parce qu'elles ont adapté leurs structures organisationnelles et leurs activités aux besoins nouveaux des entreprises que les organisations patronales ont pu rester relativement puissantes. De plus, le recours aux extensions administratives des conventions collectives dans de nombreux pays encourage l'affiliation aux organisations patronales puisque les conditions des accords s'appliquent également aux non-membres (dont les objectifs peuvent être différents de ceux des membres).

Même dans les pays où elle joue un rôle important, la négociation d'entreprise est souvent limitée aux grandes et moyennes structures. Pour élargir le dialogue social à tous les segments de la société, certains gouvernements se sont efforcés de l'encourager dans les petites entreprises. C'est notamment le cas de la réforme du marché du travail de 2017 en France qui a donné aux entreprises de moins de 20 salariés la possibilité de conclure un accord d'entreprise même en l'absence de délégué syndical pourvu que les deux tiers au moins des employés y soient favorables. Elle a également permis aux entreprises de 20 à 50 salariés de négocier avec un représentant élu, même si celui-ci n'est pas mandaté par les syndicats. Les syndicats craignent que ces mesures destinées à favoriser le dialogue social dans les petites entreprises ne donnent lieu à des abus de la part des employeurs, qui disposent d'un pouvoir de négociation supérieur à celui des salariés. Le rôle de la négociation d'entreprise en France demeure toutefois très étroitement défini par les accords de branche qui, très souvent (tout au moins jusqu'à la réforme de 2017), font explicitement obstacle, sur la plupart des thèmes, aux renégociations et aux dérogations au niveau de l'entreprise. Un autre exemple nous vient d'Italie où, en 2017, les autorités ont augmenté les incitations fiscales pour encourager les négociations sur la rémunération liée aux résultats et sur les prestations sociales à l'échelon de l'entreprise, l'objectif déclaré étant d'élargir la négociation aux petites et moyennes entreprises et de renforcer le lien entre productivité et augmentation des salaires à ce niveau (d'Amuri et Nizzi, 2017^[67]).

Le développement de formes d'emploi atypiques et nouvelles représente un défi majeur pour les systèmes de négociation collective. La signification des termes « employeur », « employé » et « lieu de travail » devient de plus en plus floue, ce qui compromet les modes de négociation traditionnels entre patrons et salariés. Les syndicats s'efforcent d'étendre leurs services aux travailleurs qui relèvent de ces nouvelles formes d'emploi²⁶. Des mouvements non syndicaux de défense des intérêts des travailleurs font également leur apparition²⁷. Les technologies et les médias sociaux, qui facilitent la construction de communautés et la participation à des manifestations, des boycotts et des pétitions, aident les travailleurs à s'organiser. Par ailleurs, des formes directes de représentation – réunions périodiques, réunions d'équipe et groupes de résolution de problèmes – peuvent compléter l'action des syndicats et les organismes représentatifs (Bryson, Forth et George, 2012^[68] ; Bryson et al., 2017^[69]).

Ces autres formes d'organisation collective sont un moyen de préserver une certaine représentation des travailleurs à un moment où les relations professionnelles évoluent rapidement. Or, souvent, ces nouveaux organismes n'ont pas le droit d'engager des négociations directes avec les employeurs, et ne le souhaitent parfois même pas. Certains employeurs craignent donc qu'elles ne constituent une menace pour les formes traditionnelles de négociation collective fondées sur le dialogue et la paix sociale. Par ailleurs, certaines restrictions à l'organisation des uns et des autres dérivent parfois du droit du travail et de la concurrence, qui s'en tiennent souvent aux notions classiques

d'« employeur » et de « salarié ». Ainsi, dans le cas des travailleurs de plateformes en ligne mais aussi, plus largement, des travailleurs indépendants, un problème crucial tient à ce que la négociation collective de leur rémunération irait à l'encontre de l'interprétation habituelle des règles de concurrence qui assimilent généralement ces travailleurs à des « entreprises » (Daskalova, 2017^[70]). D'où l'importance d'une réforme juridique qui définisse clairement le champ de la négociation collective et favorise l'émergence de nouvelles formes de dialogue social.

Les extensions offrent un autre moyen d'assurer une vaste couverture des conventions collectives lorsque les partenaires sociaux sont faibles, mais elles doivent être bien réglementées

En l'absence de partenaires sociaux représentatifs, le recours aux extensions administratives offre un autre moyen d'élargir la couverture de la négociation collective au plus grand nombre. Celles-ci l'étendent en effet à tous les travailleurs et entreprises d'un secteur, au-delà des membres des syndicats et des organisations patronales signataires. Elles mettent les entreprises d'un même secteur sur un pied d'égalité et diminuent la charge que supposent des négociations longues et approfondies, ce qui peut présenter un intérêt particulier pour les petites entreprises. Elles favorisent en outre la pérennité des « biens publics », notamment les programmes sectoriels de formation et de mobilité financés par les conventions collectives. Cela posé, elles peuvent aussi présenter des inconvénients dans la mesure où elles sont parfois utilisées aux fins de concurrence déloyale et peuvent compromettre les perspectives économiques de ceux qui ne sont pas représentés à la table de négociation, comme les entreprises en phase de démarrage, les petites entreprises ou les travailleurs vulnérables – voir Haucap, Pauly et Wey (2001^[71]), Magruder (2012^[72]) et Hijzen et Martins (2016^[73]).

Pour éviter ou limiter les éventuelles retombées négatives, il importe que les parties négociatrices de l'accord représentent les intérêts d'un large éventail d'entreprises et de salariés et prévoient des « soupapes de sécurité » pour des cas spécifiques. Pour ce faire, il est possible d'imposer des critères de représentativité raisonnables et un critère d'intérêt général valable, et d'établir en parallèle des procédures bien définies d'exemption et de non-participation en cas de difficultés économiques graves (OCDE, 2017^[1])²⁸.

Comme indiqué plus haut, les extensions risquent de diminuer les incitations à adhérer à un syndicat, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la qualité des relations professionnelles, mais aussi faire obstacle à l'assouplissement du système que l'organisation décentralisée pourrait favoriser (voir Section 3.5.2). Les extensions peuvent donc jouer un rôle utile pour assurer une couverture à tous les employés d'un secteur, mais ne remplacent pas parfaitement l'organisation collective.

Les extensions de conventions collectives ne peuvent être utilisées que dans des pays où les accords de branche existent, sous une forme ou sous une autre. Le cas de l'Australie, où un organisme public définit des normes minimales pour chaque secteur, représente un autre moyen d'assurer des conditions d'emploi de base dans toutes les entreprises d'un secteur (Encadré 3.5). Le principal handicap de ce système tient à la difficulté d'établir des normes sectorielles appropriées, car cela suppose une connaissance approfondie du secteur et, par conséquent, requiert souvent une forte participation des partenaires sociaux.

3.5.2. Veiller à ce que les systèmes de négociation collective soient en mesure de réagir à des problèmes nouveaux et inattendus

La négociation collective et le dialogue social doivent également venir à l'appui de solides résultats économiques, ce qui exigera éventuellement de veiller à ce que les conditions de travail soient suffisamment en phase avec la conjoncture. Cet objectif peut être atteint en assurant une certaine marge de manœuvre au niveau de l'entreprise ou des salariés, ou en faisant appel à des mécanismes permettant de coordonner les résultats des négociations entre les différents secteurs et entreprises de manière à privilégier la performance macroéconomique. Les partenaires sociaux peuvent par ailleurs jouer un rôle essentiel en favorisant les transitions vers de nouveaux emplois et en veillant à ce que les travailleurs soient dotés des compétences nécessaires.

Il n'est pas obligatoire de renoncer aux négociations de branche pour faire une plus grande place aux négociations d'entreprise

Les débats sur la négociation collective se sont en grande partie focalisés sur le niveau de négociation. On a donc souvent estimé que pour instaurer la flexibilité dans les systèmes où la négociation intervient essentiellement au niveau des branches, celle-ci devait céder la place à la négociation d'entreprise. Une telle évolution offrirait certes une plus grande marge de manœuvre aux entreprises, mais pourrait aussi amener une baisse du taux de couverture, ce qui porterait atteinte au caractère inclusif du système²⁹. L'expérience de plusieurs pays montre cependant qu'il existe des solutions moins radicales, généralement désignées sous le terme de « décentralisation organisée » (Traxler, 1995^[74]). Elles présentent l'avantage de préserver la négociation de branche tout en permettant d'opérer un rapprochement entre la productivité et les conditions de travail au niveau de l'entreprise.

La décentralisation organisée intervient dans le cadre des accords de branche, et autorise en parallèle explicitement la négociation ou la définition de certains aspects des conditions de travail et de l'organisation du travail à l'échelon de l'entreprise voire, dans certaines conditions et moyennant des procédures particulières, de l'employé. En principe, le cadre sectoriel devrait préserver la couverture conventionnelle et donner aux entreprises et aux travailleurs plus de liberté pour fixer les conditions de travail. La décentralisation s'effectue d'ordinaire au travers de conventions collectives conclues avec les syndicats mais aussi, dans certains cas, par le biais d'accords entre la direction et des représentants non syndicaux (comme les comités d'entreprise) ou entre la direction et les salariés pris individuellement. Pour Traxler (1995^[74]), qui a forgé le terme, la décentralisation organisée s'oppose à la « décentralisation désorganisée », un système dans lequel les accords d'entreprise se substituent intégralement aux accords de branche et qui laisse de nombreux travailleurs sans représentation.

La décentralisation organisée peut revêtir plusieurs formes – voir Ibsen et Keune (à paraître^[75]) pour de plus amples détails. Selon un premier modèle, les accords de branche établissent un cadre général mais laissent la place à des accords de niveau inférieur afin d'adapter les conditions d'emploi. Cette approche repose donc sur une négociation à plusieurs niveaux et une forte représentation locale (ou des extensions) ; elle est par exemple pratiquée au Danemark, en Norvège et en Suède. Dans ces pays, le principe de faveur n'est pas fixé par la loi mais relève entièrement des parties à la négociation qui décident s'il s'applique et dans quel cas.

Encadré 3.5. Une alternative à la négociation de branche ? Le cas des *Modern Awards* en Australie

L'Australie¹ ne pratique pas la négociation de branche, mais applique un mode de réglementation à l'échelon des secteurs ou des professions appelé *Modern Awards*, qui définit des planchers salariaux sectoriels variant selon le niveau de qualification. Si quelque 36 % des salariés sont directement couverts par des conventions collectives, 23 % ne le sont que par ces réglementations. Autrement dit, trois cinquièmes environ des employés perçoivent des salaires qui ne sont pas déterminés par leur employeur et eux, mais par la négociation collective ou par un organisme de réglementation externe. Ce taux est nettement supérieur au taux de couverture conventionnelle moyen dans les pays de l'OCDE. Le système existe depuis plusieurs décennies, et un dispositif analogue était en place en Nouvelle-Zélande jusqu'en 1991.

En Australie, les *Awards* fixent des minima salariaux sectoriels qui varient selon le niveau de qualification de l'emploi et prévoient des dispositions concernant les primes pour le travail de nuit et de week-end (les « *penalty rates* »), la rémunération des heures supplémentaires, le temps de travail et d'autres aspects des conditions de travail. Un *Modern Award* couvre un secteur entier dans la plupart des États et territoires (certains États ont conservé leurs pratiques en matière de relations professionnelles). L'Australie établit également un « salaire minimum national », mais celui-ci est généralement fixé au taux le plus bas de tous les accords existants et ajusté chaque année, en même temps que le reste de la grille salariale.

Les *Awards* sont établis par un tribunal fédéral, la *Fair Work Commission*, dont les membres sont choisis par le gouvernement parmi des organismes patronaux, des syndicats, des juristes et des responsables publics. Les syndicats et les employeurs soumettent des propositions quant au contenu des *Modern Awards*, et la *Fair Work Commission* arrête ensuite sa décision. La Commission est également chargée de réviser, après consultations, les taux de rémunération (dernièrement, tous les quatre ans). En dehors de ces révisions, le rapport entre les *Awards* est assez stable, et il est rare que les salaires augmentent plus rapidement ou plus lentement dans un secteur que dans les autres.

Avec l'aval des salariés, les employeurs peuvent s'écarter des conditions fixées par les *Awards*, notamment celles concernant les horaires de travail, moyennant des procédures précises, mais la situation des salariés devrait dans tous les cas s'en trouver globalement améliorée. Il existe des mécanismes permettant de s'adapter à des circonstances provisoires particulières, mais ils ne sont guère utilisés.

Les *Modern Awards* ne sont pas assimilables à une négociation de branche, mais ils établissent un ensemble de salaires planchers sectoriels variant selon les qualifications, que l'on peut rapprocher, nonobstant de sensibles différences, des extensions administratives dans les pays qui pratiquent la négociation de branche.

Note :

1. Cet encadré a été rédigé en collaboration avec David Peetz (Griffith University).

Dans cette première forme de décentralisation organisée, les accords de branche peuvent revêtir les formes suivantes ou les combiner :

- *Accords minimaux* : ils fixent des normes minimales mais laissent aux accords d'entreprise le soin de définir les salaires effectifs et les conditions de travail, à condition qu'ils respectent les normes minimales.
- *Accords tunnel* : ils fixent les limites (inférieure et supérieure) aux conditions d'emploi que peuvent définir les accords d'entreprise.
- *Accords par défaut* : ils fixent les salaires et les conditions de travail, mais ceux-ci n'entrent en vigueur que si les parties locales ne parviennent pas à un accord. En conséquence, les accords d'entreprise peuvent aussi définir des salaires et des conditions de travail inférieurs aux niveaux par défaut.
- *Accords non chiffrés* : ils ne fixent aucune norme salariale, sa détermination étant entièrement laissée au niveau de l'entreprise.

Dans la pratique, il existe peu d'accords « purs », car même les accords par défaut comportent parfois des normes qui s'appliquent à tout le monde.

Les accords de branche peuvent également donner lieu à une forme de décentralisation différente lorsque les conditions de travail ne sont pas définies par un accord d'entreprise mais par les employés. Ces accords « à la carte » offrent aux salariés la possibilité de négocier, dans des limites préétablies, les salaires, le temps de travail et le temps libre. Dans certains cas, les accords d'entreprise prévoient cette option pour le personnel (système « à la carte » obligatoire). Dans d'autres, cette possibilité est prévue dans l'accord sectoriel, indépendamment d'un accord d'entreprise (système « à la carte » facultatif). Les accords « à la carte » occupent une place importante aux Pays-Bas où, en dehors de certains secteurs et grandes entreprises, les possibilités de négocier des compléments aux accords de branche au sein des entreprises sont limitées compte tenu des niveaux relativement faibles de représentation locale (Visser, 2016^[76]).

Selon un deuxième modèle de décentralisation organisée, présent notamment en Allemagne et en Autriche, les accords de branche déterminent des conditions d'emploi standards et autorisent des exemptions au principe de faveur moyennant des clauses de dérogation ou de non-participation. Ces clauses, également dénommées clauses de concurrence, de sauvegarde ou d'ouverture, permettent aux accords d'entreprise de revoir à la baisse les salaires et les conditions de travail définis dans un accord de branche. Elles étaient d'ordinaire destinées aux entreprises confrontées à de graves problèmes économiques et devaient s'appliquer pendant une période donnée dans des conditions prédéfinies³⁰. En Allemagne, depuis 2004, les entreprises y ont plus généralement recours pour abaisser les coûts de main-d'œuvre. Certaines clauses les autorisent à reporter ou annuler des éléments de l'accord de branche, les augmentations de salaires notamment, en fonction de leur catégorie ou de leur situation économique.

En Allemagne, les clauses d'ouverture sont généralement subordonnées à un accord initial entre les partenaires sociaux signataires du secteur d'activité ou de la région. Les parties disposent d'une certaine latitude pour définir les questions de fond couvertes par ces clauses (salaires, temps de travail, garanties d'emploi, etc.) et les conditions et procédures auxquelles les dérogations sont soumises. Selon Schulten et Bispinck (2017^[77]), les parties négociatrices de l'entreprise (direction et comité d'entreprise) soumettent généralement une demande commune aux parties signataires au niveau du secteur, qui arrêtent la décision finale. Il est toutefois également possible de déroger et de

laisser cette décision aux parties en présence au sein de l'entreprise. Selon une étude récente (Amlinger et Bispinck, 2016^[78]), les accords dérogatoires concernent essentiellement le temps de travail (14 % des entreprises couvertes par une convention collective), les salaires (10 %), les indemnités (10 %), les primes annuelles (10 %) et la rémunération de l'apprentissage (3 %). Les clauses des accords de branche définissent principalement les règles et conditions qui gouvernent les dérogations, notamment les suivantes :

- Les entreprises doivent communiquer leurs informations financières pour justifier une dérogation.
- Les parties intéressées au niveau de l'entreprise et du secteur doivent disposer du temps nécessaire pour examiner la situation financière de l'entreprise et les mesures adoptées.
- La durée de la dérogation doit être limitée afin de garantir le retour aux normes définies dans l'accord de branche.
- Les dérogations sont subordonnées à la sauvegarde des emplois ou à des plans d'investissement destinés à renforcer la viabilité de l'entreprise.

Outre ces procédures bipartites, les syndicats ont établi leurs propres règles de procédure pour éviter que des dérogations soient convenues entre les parties locales sans que les salariés obtiennent quelque chose en échange. Selon Haipeter et Lehndorff (2014^[79]) et Schulten et Bispinck (2017^[77]), les procédures de cette nature ont permis de limiter le recours aux clauses de non-participation. Baccaro et Benassi (2017^[80]) sont moins optimistes, car le contrôle exercé au moyen de procédures internes n'est efficace que dans certains secteurs, notamment la métallurgie où les syndicats sont encore puissants à l'échelon local. Dans le secteur du commerce de détail allemand, en revanche, la décentralisation a été moins « organisée » car les syndicats et les comités d'entreprise sont moins omniprésents et les employeurs ont plutôt opté pour une adhésion non contraignante à l'association patronale, ou choisi de ne pas s'y affilier. Ajouté à l'usage limité des extensions, cela s'est traduit par un recul substantiel de la couverture conventionnelle.

Si des conditions d'utilisation rigoureuses des clauses d'ouverture permettent de préserver le caractère organisé du processus de décentralisation, elles risquent également de diminuer considérablement leur rôle. Lorsque des clauses d'ouverture sont en place, les clauses de non-participation sont surtout utilisées par les grandes entreprises, qui ne sont pas nécessairement celles qui en ont le plus besoin. Souvent, les petites entreprises ne sont pas en mesure de faire appel aux dérogations ou aux clauses de non-participation parce qu'elles n'en ont pas la capacité ou ne disposent pas de représentation syndicale. Dans un scénario peut-être extrême, mais pas totalement improbable, les clauses de non-participation assorties de conditions très rigoureuses peuvent être utilisées à des fins anticoncurrentielles : les grandes entreprises pourraient dans un premier temps négocier des conditions relativement généreuses dans le cadre d'accords de branche, puis s'en retirer afin d'obtenir des conditions plus avantageuses pour elles-mêmes, laissant les concurrents assumer la charge des conditions généreuses qu'elles ont négociées (OCDE, 2017^[1])³¹.

Globalement, la décentralisation organisée semble propre à augmenter l'adaptabilité du système, dans une certaine mesure au moins, sans pour autant s'accompagner d'une baisse substantielle du nombre de travailleurs représentés. C'est le cas dans les pays où des extensions bien réglementées permettent d'assurer un taux de couverture

conventionnelle élevé (comme aux Pays-Bas), dans ceux où le taux de syndicalisation est important (comme dans les pays nordiques), et dans ceux où le taux d'adhésion aux organisations patronales est haut (comme en Autriche). En Allemagne, l'instauration des clauses d'ouverture est allée de pair avec une réduction du recours aux extensions et une baisse du taux de couverture conventionnelle. Des formes particulières d'affiliation aux associations patronales (dites *Ohne Tarifbindung Mitgliedschaft*), qui ne lient pas les entreprises à des conventions collectives, ont favorisé le désengagement des employeurs de la négociation. L'expérience de l'Allemagne illustre les problèmes auxquels se heurte la décentralisation organisée dans un contexte où le degré de représentation locale est relativement faible. Dans ce contexte, les possibilités de non-participation sont limitées pour certaines entreprises, ce qui les incite d'autant plus à se retirer complètement des associations d'employeurs, et contribue au repli du taux de couverture conventionnelle. En fin de compte, la décentralisation en Allemagne associe des composantes des systèmes organisés et désorganisés, ainsi que l'ont également noté Visser (2016^[76]) et Oberfichtner et Schnabel (2017^[81]).

Plusieurs pays, notamment dans le sud de l'Europe après la crise de la zone euro, ont adopté des réformes visant à assouplir leurs systèmes de négociation collective dans l'esprit du modèle allemand. On citera pour exemples l'Espagne (OCDE, 2014^[82]), le Portugal (OCDE, 2017^[83]) et, à un degré différent, la Grèce (OCDE, 2018^[84]). Il conviendra, dans les années à venir, d'évaluer attentivement les clauses d'ouverture mises en place dans les pays qui n'en avaient pas et leur éventuelle interaction avec d'autres éléments du système de négociation collective. Faute d'une forte représentation des travailleurs à l'échelon local, sous forme de syndicats ou de comités d'entreprise, la portée de ces réformes est limitée, ce qui risque d'inciter les entreprises à quitter les associations patronales en l'absence d'extensions ou à opter pour des formes moins organisées de négociation collective.

La coordination des salaires peut renforcer l'adaptabilité à la conjoncture macroéconomique

Les rapports OCDE (2012^[18]) et OCDE (2017^[1]) constataient que la coordination des salaires dans les différents secteurs peut favoriser la résilience du marché du travail au lendemain d'un ralentissement économique grâce à la plus grande flexibilité des revenus d'activité (via la modulation du temps de travail ou des salaires) et aux meilleurs résultats en termes d'emploi dérivant de la modération salariale. Les nouveaux éléments présentés à la section 3.2 concernant le lien entre les systèmes de négociation collective et l'emploi viennent étayer ces observations.

La coordination passe soit par l'adoption d'accords de branche ou d'entreprise suivant des directives établies par des organisations centrales ou un pacte social, soit par la désignation d'un chef de file (secteur ou groupe de sociétés) qui indique aux autres la voie à suivre (« négociations pilotes »).

Les directives des organisations centrales définissent des normes ou des objectifs à respecter dans le cadre des négociations aux niveaux inférieurs. Elles existent dans plusieurs pays, mais ne sont contraignantes que dans ceux où les principaux syndicats ou organisations patronales sont relativement puissants et centralisés (dans les pays nordiques et, à un degré nettement moindre, en France et en Italie).

Un pacte social est un accord conclu au plus haut niveau, qui porte sur un ensemble complet de mesures et qui est négocié entre le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales. En réunissant toutes les parties à une même table, au niveau

national, il permet de formuler une riposte consensuelle, notamment face aux chocs macroéconomiques. Il constitue donc un mode de coordination efficace. Comme indiqué dans OCDE (2017^[11]), la coordination au sommet et les pactes sociaux peuvent diminuer les coûts de transaction liés à la négociation de réductions temporaires des salaires et du temps de travail et à mieux les faire accepter par les travailleurs en veillant à ce qu'elles soient équitables.

Les négociations pilotes ont pour objectif de favoriser la performance macroéconomique via la compétitivité internationale, en période de croissance comme en période de crise. Un exemple concret nous est offert par la Suède, où le secteur exportateur (principalement le secteur manufacturier) fixe chaque année un « taux de revalorisation » (l'augmentation admissible de la masse salariale) en fonction de l'évolution de la productivité et des salaires dans d'autres pays. Ce taux constitue un plafond de référence pour les autres secteurs. Dans ce cas, la négociation d'entreprise intervient essentiellement pour décider de la répartition des augmentations salariales à l'intérieur de l'entreprise (avec des exceptions)³². Les négociations pilotes, sous différentes formes, existent aussi en Allemagne, en Autriche, au Danemark, au Japon, en Norvège et aux Pays-Bas.

La présence d'organisations patronales et de syndicats puissants et représentatifs est une condition préalable au bon fonctionnement de la négociation salariale. La coordination des salaires suppose un degré de confiance élevé chez les partenaires sociaux et entre eux, et l'existence d'informations objectives et communes sur la situation du marché du travail. Il n'est pas facile de faire appliquer des objectifs de salaire-plafond, surtout si certains secteurs non exportateurs peuvent se permettre des revalorisations supérieures au taux convenu. Ibsen (2016^[85]) met en évidence le rôle des organismes de médiation dans le fonctionnement des négociations pilotes au Danemark et en Suède. Au Danemark, l'organisme médiateur peut demander l'approbation de tous les accords en un seul scrutin majoritaire, ce qui oblige concrètement ceux qui auraient fait défection à y adhérer. En Suède, le processus de médiation opère plutôt par la persuasion et la stigmatisation des récalcitrants. À l'inverse, l'absence d'organismes de médiation efficaces serait l'une des raisons à l'origine du déclin de la négociation collective en Allemagne. Le degré exceptionnel d'autoréglementation des partenaires sociaux fait que la coordination y est fondamentalement différente de la centralisation qui est généralement inscrite dans les lois ou les règlements.

À cela, il faut ajouter que la part de l'industrie manufacturière dans l'emploi total et le PIB a reculé dans la plupart des pays, ce qui remet en question son rôle prépondérant dans les négociations pilotes et la pérennité de la coordination dans ce cadre. Dans le contexte suédois, le Conseil du marché du travail a attiré l'attention sur le fait que, si cette situation persistait, le système de coordination actuel risquait de s'effondrer (Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2017^[86]), et qu'il serait alors plus difficile d'assurer la modération salariale. Un moyen de prévenir cette situation consisterait à fixer le « taux de revalorisation » en tenant compte de l'évolution de la productivité et des prix dans tous les secteurs exportateurs, et pas seulement dans le secteur manufacturier³³.

L'un dans l'autre, la coordination continue d'offrir un moyen hors pair de renforcer la résilience du marché du travail et l'inclusivité de la négociation collective tout en préservant la compétitivité de l'économie nationale. Elle suppose toutefois des partenaires sociaux puissants aux niveaux national et local, et se heurte par ailleurs à des difficultés toujours croissantes pour conserver son efficacité dans une structure économique en mutation.

Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle majeur à l'appui des transitions et de l'adaptabilité du marché du travail

Dans plusieurs pays, les partenaires sociaux jouent un rôle important en prêtant appui aux travailleurs en reconversion professionnelle, rôle qui peut s'avérer déterminant dans les périodes de mutation structurelle liées à la mondialisation et à la transformation numérique. Le chapitre 4 de cette édition des *Perspectives de l'emploi* examine en détail le rôle des politiques publiques et des partenaires sociaux dans la gestion des transitions sur le marché du travail. Il présente, par exemple, le cas des Conseils de sécurité de l'emploi en Suède, auxquels les organisations patronales et les syndicats participent conjointement (les pouvoirs publics en sont totalement absents) et qui jouent un rôle décisif en cas de fermeture d'usines et autres licenciements massifs. Les *Outplacement Labour Foundations* en Autriche fournissent également une assistance, des conseils, des dispositifs de reconversion, des formations pratiques et une aide directe aux travailleurs victimes de licenciements économiques, mais elles offrent en outre des prestations de chômage de longue durée, notamment aux travailleurs les plus démunis. L'Autriche dispose aussi de *Inplacement Labour Foundations*, au rôle plus prospectif, qui aident les entreprises à se procurer du personnel qualifié en cas de pénurie.

Dans certains pays qui pratiquent la négociation de branche, les syndicats et les organisations patronales investissent ensemble dans les compétences de la main-d'œuvre. Aux Pays-Bas, par exemple, les fonds sectoriels de formation et de perfectionnement O & O (*Opleidings en Ontwikkelingsfonds*) sont des programmes mis en place par les partenaires sociaux et principalement financés par un prélèvement sur les salaires dont le montant est déterminé dans les conventions collectives. Ils offrent aux travailleurs des possibilités d'apprentissage pour actualiser leurs compétences et les préparer à trouver un nouvel emploi ultérieurement. Des échanges constants entre les partenaires sociaux permettent aux fonds O & O d'anticiper les besoins en matière de qualifications. Mais ces dispositifs eux-mêmes sont confrontés à des défis et doivent s'adapter au nouveau monde du travail. Ainsi, la structure sectorielle des fonds O & O pourrait perdre de sa pertinence dans un monde où les changements d'emploi risquent de plus en plus de s'accompagner d'un changement de secteur.

3.6. Conclusions

Les systèmes de négociation collective se trouvent à la croisée des chemins dans de nombreux pays de l'OCDE. Les mutations technologiques et organisationnelles, la concurrence mondiale et la décentralisation de la négociation amorcée par les réformes des années 90 et pendant la crise financière mondiale ont affaibli le rôle des syndicats et des organisations patronales et réduit la portée de la négociation collective.

Ce chapitre a jeté un éclairage nouveau sur la contribution que la négociation collective peut apporter au bon fonctionnement du marché du travail. Il a fait appel à un éventail de données micro et macroéconomiques internationales pour démontrer en quoi la négociation collective influe sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les inégalités et la productivité. Il en ressort que les systèmes coordonnés de négociation collective sont associés à des taux d'emploi plus élevés, à des taux de chômage plus faibles, à une meilleure intégration des groupes vulnérables et à des inégalités salariales moins prononcées que les systèmes entièrement décentralisés. Des travaux précédents ont également montré que ces systèmes renforcent la résilience de l'économie face aux ralentissements conjoncturels. Les systèmes centralisés non coordonnés occupent une position intermédiaire : ils obtiennent des résultats similaires à ceux des systèmes

entièrement décentralisés en termes de chômage, mais montrent aussi bon nombre des effets positifs des systèmes coordonnés à d'autres égards. Les systèmes centralisés risquent toutefois de réduire la marge de manœuvre des entreprises pour adapter les rémunérations et les conditions de travail à la situation conjoncturelle et de faire obstacle à la réaffectation de la main-d'œuvre entre les entreprises et les secteurs, ce qui peut avoir des retombées négatives sur la productivité.

Le monde du travail évolue rapidement ; de plus en plus, les travailleurs exercent différents métiers et mènent même différentes carrières au cours de leur vie active, et occupent plusieurs emplois en même temps. Dans ce contexte, il faut repenser le rôle de l'organisation et de l'action collectives. Ces mutations du monde du travail mettent à rude épreuve le dialogue social et la négociation collective qui, plus que d'autres institutions du marché du travail, sont profondément ancrés dans le tissu social de chaque pays et fondés sur des décennies de pratiques et de traditions. Néanmoins, une comparaison avec des pays confrontés à des défis similaires peut être source d'inspiration pour les décideurs politiques, les syndicats et les organisations patronales qui envisagent d'adapter leurs systèmes.

Notes

¹ Voir OCDE (2017_[1]) pour une description détaillée de l'évolution des taux d'affiliation aux syndicats et organisations patronales et de la couverture conventionnelle dans les pays de l'OCDE au cours des trois dernières décennies.

² Dans les modèles de « contrat optimal », les employeurs et les syndicats négocient ensemble sur les salaires et l'emploi de manière à optimiser l'excédent après déduction des options extérieures.

³ Selon des données récentes des États-Unis, le pouvoir de monopsonne serait plus important qu'on ne le pensait auparavant – voir Azar, Marinescu et Steinbaum (2017_[101]) et Benmelech, Bergman et Kim (2018_[100]).

⁴ Voir Hijzen, Martins et Parlevliet (2018_[92]) pour une analyse comparative détaillée des systèmes de négociation collective dans ces deux pays.

⁵ Pour les pays de l'OCDE, Freeman (1988_[94]) n'a constaté aucun effet du taux de syndicalisation sur le chômage, alors que Nickell (1997_[88]) et Nickell et Layard (1999_[89]) ont observé une corrélation positive. D'après Scarpetta (1996_[87]), un taux de syndicalisation élevé renforce généralement la persistance du chômage. D'autres études ont utilisé les réformes menées dans certains pays pour analyser le lien entre affiliation syndicale et emploi : Blanchflower et Freeman (1993_[28]) se sont servi des celles conduites par Mme Thatcher au Royaume-Uni, et ont conclu à l'absence d'effets sur le chômage et sur la probabilité de sortie du chômage. Maloney (1997_[91]) a en revanche constaté que la réforme menée en Nouvelle-Zélande, qui s'est traduite par une forte baisse du taux de syndicalisation, a entraîné une augmentation substantielle de l'emploi.

⁶ Une clause *erga omnes* (locution latine qui signifie, littéralement, « à l'égard de tous ») désigne l'extension des accords à tous les salariés d'une même entreprise, et pas seulement aux membres des syndicats signataires. La clause *erga omnes* diffère de l'extension administrative d'une convention collective, qui se rapporte à l'extension d'un accord de branche aux salariés d'entreprises non signataires ou non affiliées à une organisation patronale signataire.

⁷ Nickell et Layard (1999_[89]), par exemple, concluent à un effet positif de la couverture sur le chômage, et à un effet négatif sur l'emploi ; d'après Baker et al. (2005_[105]), par contre, les effets sont insignifiants. Au niveau de l'OCDE, de Serres et Murtin (2014_[99]) constatent que la couverture conventionnelle, surtout si elle est supérieure à la couverture syndicale, peut donner lieu à des ajustements rigides des salaires et être préjudiciable à l'emploi. Plusieurs études ont également utilisé l'écart entre la couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation, appelé « excédent de couverture conventionnelle », pour examiner l'effet des extensions administratives, alors qu'en fait cette mesure mêle clauses *erga omnes* et extensions administratives. Murtin, de Serres et Hijzen (2014_[90]), par exemple, étudient l'interaction des extensions et du coin fiscal et constatent un effet négatif de ce dernier sur le chômage dans les pays où « l'excédent de couverture » est plus élevé. Gal et Theising (2015_[93]) observent un effet négatif de « l'excédent de couverture » sur l'emploi, mais celui-ci semble déterminé essentiellement par l'Allemagne, l'Espagne et la Nouvelle-Zélande. Égert et Gal (2017_[96]) constatent également qu'un « excédent de couverture » plus élevé est corrélé à des taux d'emplois plus faibles.

⁸ Le corporatisme est un « système d'organisation sociale qui a pour base le regroupement des hommes selon la communauté de leurs intérêts naturels et de leurs fonctions sociales ; en tant qu'organes véritables et propres de l'État, ils orientent et coordonnent le travail et le capital dans des domaines d'intérêt commun » (Cameron, 1984_[7]).

⁹ La version originale de la *Stratégie pour l'emploi* portait un jugement plus favorable sur les accords de négociation centralisés ou coordonnés que sur la négociation de branche, mais ne les préconisait pas explicitement. Alors que les pays dotés de tels systèmes parvenaient généralement

à maintenir des niveaux d'emploi relativement élevés, les preuves empiriques fournies par les panels de pays étaient jugées faibles. Par ailleurs, les bons résultats en matière d'emploi de ces pays tenaient, dans une large mesure, davantage aux évolutions du secteur public qu'à celles du secteur privé. Plus fondamentalement, la possibilité de promouvoir des systèmes de négociation entièrement centralisés ou des systèmes bien coordonnés de manière à favoriser la résilience et à contenir les spirales salariales était mise en doute.

¹⁰ La *Stratégie pour l'emploi révisée* a également reconnu que les conventions collectives sont profondément ancrées dans le tissu social des pays, et estimé que c'était sans doute là la raison essentielle au peu de progrès accomplis depuis la première *Étude sur l'emploi* de 1994.

¹¹ Il est toutefois difficile de déterminer si le résultat de Boeri (2014_[20]) tient à la structure « à deux niveaux » du système ou à l'absence de coordination des salaires dans les pays dotés d'une telle structure.

¹² Il va de soi que certaines simplifications s'imposent pour classer les pays dans ces catégories de systèmes de négociation collective. Il convient donc de garder à l'esprit l'analyse détaillée présentée dans OCDE (2017_[1]) lorsque l'on compare et que l'on évalue le fonctionnement des différents systèmes de négociation en place.

¹³ Dans les *Perspectives de l'emploi 2017* (OCDE, 2017_[1]), l'Espagne et la Suisse figuraient dans un groupe intermédiaire, à mi-chemin entre les systèmes essentiellement centralisés et les systèmes décentralisés organisés. Le nombre d'observations entre 1980 et 2015 est cependant trop faible pour que ce groupe puisse être utilisé à des fins économétriques.

¹⁴ La base de données ICTWSS peut être consultée à l'adresse suivante : <http://www.uva-aiaa.net/en/ictwss>.

¹⁵ Pour éviter une réduction de la taille de l'échantillon, les valeurs manquantes parmi les variables de contrôle ont été redéfinies à zéro et des variables muettes ont été intégrées à ces dernières pour les observations manquantes.

¹⁶ On aboutit à des résultats similaires, en termes qualitatifs, lorsque l'on neutralise séparément les degrés de centralisation et de coordination (OCDE, 2018_[21]). La centralisation est associée à des taux d'emploi plus faibles (la relation n'étant cependant pas monotone, car elle s'atténue pour les formes extrêmes de centralisation) et n'est pas corrélée au taux de chômage. La coordination des salaires va de pair avec des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage inférieurs.

¹⁷ La négociation collective, si elle diminue les inégalités salariales chez les travailleurs à temps plein, risque de creuser les inégalités de revenus d'activité entre les salariés à temps plein et les autres, suivant le modèle « travailleurs installés, travailleurs en marge ». Comme les données de cette analyse se fondent sur les salaires horaires de ceux qui travaillent à temps plein, elles ne peuvent être utilisées pour étudier les effets sur l'inégalité globale des revenus d'activité de l'ensemble des salariés.

¹⁸ Pour les pays européens, la variable de négociation indiquée dans les données est une caractéristique associée à l'entreprise et non à l'individu. Par conséquent, tous les salariés d'une entreprise sont classés dans la même catégorie, qu'ils relèvent individuellement de ce type de négociation ou pas. Les données indiquent seulement l'accord le plus pertinent, même dans les cas où il existe à la fois un accord de branche et un accord d'entreprise. Pour quelques autres pays, même si la variable n'est pas manquante, les données n'enregistrent pas de variation interne, et ne sont donc pas utilisées.

¹⁹ En comparaison à une régression MCO, qui comprend une ou deux variables indicatrices de négociation collective, la décomposition de Juhn-Murphy-Pierce (JMP) présente l'avantage de réunir toutes les parties de l'analyse présentée dans cette section. Il est possible de substituer à la décomposition JMP des méthodes de repondération, comme celles que DiNardo, Fortin et

Lemieux (1996_[97]) ont fait largement connaître. Ces méthodes sont cependant particulièrement sensibles au problème de l'absence de base commune, à savoir que des caractéristiques courantes dans un système de négociation collective ne se retrouvent pas dans un autre. C'est pourquoi elles ne peuvent être utilisées dans ce contexte.

²⁰ Le décalage entre les salaires et la productivité peut avoir un coût en termes d'efficience, une croissance plus faible de la productivité notamment. Le lien éventuel entre efficience, alignement des salaires et de la productivité, et dispersion des salaires peut donner à la négociation collective un rôle central dans l'articulation productivité-inégalités – voir OCDE (2016_[104]) et OCDE (2016_[102]).

²¹ Dans une économie sans frictions, les salaires en vigueur dans un secteur devraient correspondre à la productivité marginale de ce dernier. L'analyse utilise la productivité moyenne, plutôt que marginale, car la productivité marginale est plus difficile à mesurer. Dans le cas d'une fonction de production Cobb-Douglas classique, la productivité marginale est égale à la productivité moyenne. Dans la pratique, toutefois, les paramètres de la fonction de production peuvent ne pas être constants dans tous les secteurs, la concurrence peut être imparfaite et la distribution des salaires sectoriels peut ne pas être en phase avec celle de la productivité moyenne pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la négociation collective (parfois en raison d'écarts d'intensité capitalistique entre les secteurs et dans le temps ; voir par exemple le chapitre 2).

²² L'analyse des corrélations intersectorielles utilise les effets fixes par pays pour prendre en compte le niveau de productivité global de l'économie.

²³ L'analyse des taux de croissance annuels des salaires et de la productivité, au lieu de leurs niveaux, aboutit à des résultats similaires. Comme les taux de croissance rendent davantage compte des ajustements de court terme, il semblerait donc que la négociation collective influe sur la manière dont les salaires sont fixés, à court comme à long terme.

²⁴ Les statistiques agrégées de la zone euro sont basées sur des données non harmonisées portant sur dix pays – à savoir tous les grands pays, et couvrant plus de 95 % de la zone (Schulten, 2013_[46]). La BCE qualifie « d'expérimentales » ces données qui supposent des compromis en termes d'harmonisation, de couverture et de solidité méthodologique des données sources.

²⁵ Pour une note méthodologique sur les données de la base CAWIE, voir van Gyes et Vandekerckhove (2015_[106]) ; pour des analyses des politiques, voir Schulten (2013_[46]) et Delahaie, Vandekerckhove et Vincent (2015_[98]). En comparaison de l'analyse présentée dans ce chapitre, Schulten (2013_[46]) examine également les évolutions sectorielles des salaires négociés mais ne constate aucune ligne de force claire dans les pays européens.

²⁶ En Allemagne, le syndicat des métallurgistes IG Metall s'est ouvert aux travailleurs indépendants en 2016 et a créé un site internet, <http://faircrowd.work/>, qui permet aux travailleurs de plateformes en ligne de se connecter entre eux, d'évaluer les plateformes et d'adhérer au syndicat. IG Metall a également mis en place un service de médiation pour régler à l'amiable les différends entre ces travailleurs, les clients et les plates-formes. Les syndicats de plusieurs autres pays ont pris des initiatives similaires.

²⁷ Les « *work centers* » aux États-Unis en sont un exemple (Fine, 2006_[95]) : il s'agit d'organisations locales à but non lucratif et non de syndicats. Cette structure laisse une plus grande marge de liberté pour participer à des actions collectives et à des boycotts, réduit le nombre de formalités à accomplir et permet de recourir à d'autres sources de financement (dont les fondations et les pouvoirs publics). Les « *work centers* » mènent des actions de sensibilisation et ambitionnent d'améliorer les conditions de travail moyennant des réformes plutôt que des négociations. Un autre modèle est celui des coopératives qui organisent les travailleurs indépendants et leur fournissent toute une gamme de services. On citera pour exemple SMart, une coopérative créée à l'origine pour soutenir les artistes en Belgique, mais qui offre maintenant des services à d'autres travailleurs

atypiques et opère dans neuf pays. SMart offre aux travailleurs indépendants un large éventail de services : aide à la facturation et à la déclaration de revenus ; octroi du statut de salarié (ce qui leur permet de bénéficier de la protection sociale) ; recouvrement de créances ; avances de salaire (grâce à un fonds de garantie mutuelle) ; et mise à disposition d'espaces de formation et d'espaces de travail partagés.

²⁸ Voir les pages 154 à 159 des *Perspectives de l'emploi 2017* (OCDE, 2017_[1]) pour une analyse détaillée des avantages et des inconvénients des différentes options, et OCDE (2017_[103]) pour une application dans le contexte de la France, où les extensions étaient, jusqu'à la réforme récente, quasi automatiques.

²⁹ Les *Perspectives de l'emploi* de l'année dernière (OCDE, 2017_[1]) montraient qu'en Europe, la proportion de travailleurs représentés par des délégués du personnel, des représentants syndicaux, des comités d'entreprise ou d'autres formes de représentation des salariés est plus faible dans les pays où la négociation d'entreprise est prédominante. En revanche, elle est généralement élevée dans les systèmes multi-niveaux où accords de branche et accords d'entreprise sont complémentaires.

³⁰ Une catégorie particulière de clauses d'ouverture s'applique au régime de chômage partiel *Kurzarbeit* qui permet aux entreprises, en période de crise économique, de faire provisoirement bénéficier une partie de leurs effectifs des indemnités de chômage. Ce dispositif a pour objectif de permettre à l'entreprise en crise de conserver une main d'œuvre précieuse. Il diffère des clauses d'ouverture « normales » en ce sens que le gouvernement remplit une fonction essentielle, puisqu'il régleme le régime de prestations de chômage.

³¹ Dans quelques autres pays (dont la France, tout au moins jusqu'à la réforme de 2017 -, l'Italie et le Portugal), la négociation d'entreprise joue parfois un rôle important mais, sous l'effet de l'application stricte du principe de faveur ou de la pratique des partenaires sociaux consistant à « verrouiller » le contenu des accords de branche, les accords d'entreprise ne peuvent qu'améliorer les normes fixées au niveau national ou sectoriel. En principe, ces structures à deux niveaux devraient néanmoins permettre de concilier un taux de couverture élevé, la stabilité macroéconomique et quelques marges d'ajustement au niveau des entreprises. En effet, le principal avantage de ce système est qu'il ne repose pas sur la représentation locale dans les petites entreprises ou dans les entreprises moins productives. Boeri (2014_[20]) affirme toutefois que ces régimes « associent à la rigidité salariale des systèmes centralisés la non-prise en compte des contraintes macroéconomiques » des systèmes décentralisés (Boeri, 2014, p. 17_[20]). Cela tient peut-être à ce que ceux qui peuvent offrir des accords plus favorables au niveau de l'entreprise imposent aux autres des conditions de travail généreuses au travers de leur participation à la négociation d'accords sectoriels. Mais cela pourrait aussi tenir à l'absence dans ces pays d'un système approprié de coordination des salaires dont il a été démontré qu'il était un facteur déterminant de la souplesse macroéconomique (OCDE, 2017_[1]).

³² Au cours du cycle de négociations de 2016, par exemple, la « revalorisation » a été fixée à environ 2,5 %, mais les infirmières auxiliaires ont bénéficié d'une augmentation de salaire d'environ 3,5 %. Tous les partenaires sociaux se sont prononcés en faveur de cette exception en raison des hausses de salaire comparativement faibles accordées aux infirmières auxiliaires pendant de nombreuses années malgré les pénuries de main-d'œuvre dans cette profession.

³³ Le FMI (2017_[107]), dans son examen au titre de l'article IV de la Suède, a appelé les partenaires sociaux à trouver les moyens de permettre aux salaires de mieux s'adapter à la conjoncture nationale, au niveau macroéconomique comme au niveau sectoriel.

Références

- Acemoglu, D. et J. Pischke (1999), « The structure of wages and investment in general training », *Journal of Political Economy*, vol. 107/3, pp. 539-572. [50]
- Aidt, T. et Z. Tzannatos (2008), « Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review », *Industrial Relations Journal*, vol. 39/4, pp. 258-295. [6]
- Aidt, T. et Z. Tzannatos (2002), *Unions and collective bargaining : Economic effects in a global environment*, La Banque mondiale, Washington, D.C. [12]
- Amlinger, M. et R. Bispinck (2016), « Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 », *WSI-Mitteilungen*, vol. 3, pp. 211-222. [78]
- Andreasson, H. (2017), « The effect of decentralized wage bargaining on the structure of wages and firm performance », *Ratio Working Paper*, n° 241. [56]
- Arbetsmarknadsekonomska rådet (2017), *The duality of the Swedish labour market: Summary of the Swedish Labour Policy Council report*, Arbetsmarknadsekonomska rådet, Stockholm. [86]
- Autor, D. (2003), « Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing », *Journal of Labor Economics*, vol. 21/1, pp. 1-42. [25]
- Azar, J., I. Marinescu et M. Steinbaum (2017), « Labor market concentration », *document de travail*, n° 24147, NBER, Cambridge, MA. [101]
- Baccaro, L. et C. Benassi (2017), « Softening institutions: The liberalization of German industrial relations », dans Howell, C. (dir. pub.), *European industrial relations : Trajectories of neoliberal transformation*, Cambridge University Press, Cambridge. [80]
- Baker, D. et al. (2005), « Labor market institutions and unemployment: Assessment of the cross-country evidence », dans Howell, D. (dir. pub.), *Fighting unemployment : The limits of free market orthodoxy*, Oxford University Press. [105]
- Banque centrale européenne (2002), « Le suivi des évolutions salariales : un indicateur des salaires négociés », dans *Bulletin mensuel de la BCE, septembre 2002*, Banque centrale européenne. [42]
- Barth, E., A. Bryson et H. Dale-Olsen (2017), « Union density, productivity and wages », *IZA Discussion Paper*, n° 11111. [65]
- 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>. [13]
- Benmelech, E., N. Bergman et H. Kim (2018), « Strong employers and weak employees: How does employer concentration affect wages? », *NBER Working Paper*, n° 24307. [100]

- Berlingieri, G., P. Blanchenay et C. Criscuolo (2017), « The great divergence(s) », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 39, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/953f3853-en>. [41]
- Bertola, G. (1999), « Microeconomic perspectives on aggregate labor markets », dans Ashenfelter, O. et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier. [23]
- BIT (2015), *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, Bureau international du Travail. [33]
- Blanchflower, D. et R. Freeman (1993), « Did the Thatcher reforms change British labour performance? », *NBER Working Papers*. [28]
- Blau, F. et al. (1999), « Institutions and laws in the labor market », dans Ashenfelter, O. et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier. [29]
- Boeri, T. (2014), « Two-tier bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 8358. [20]
- 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. [66]
- Braun, S. (2011), « Unionisation structures, productivity and firm performance: New insights from a heterogeneous firm model », *Labour Economics*, vol. 18/1, pp. 120-129. [49]
- Bryson, A., J. Forth et A. George (2012), *Workplace social dialogue in Europe: An analysis of the European Company Survey 2009*, Eurofound, Dublin. [68]
- Bryson, A. et R. Freeman (2013), « Employee perceptions of working conditions and the desire for worker representation in Britain and the US », *Journal of Labor Research*, vol. 34/1, pp. 1-29. [62]
- Bryson, A. et al. (2017), « The twin track model of employee voice: An Anglo-American perspective on union decline and the rise of alternative forms of voice », *IZA Discussion Paper*, n° 11223. [69]
- Bryson, A. et F. Green (2015), « Unions and job quality », dans Felstead, A., D. Gallie et F. Green (dir. pub.), *Unequal Britain at work : The evolution and distribution of job quality*, Oxford University Press, Oxford. [63]
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance », *Economic Policy*, vol. 3/6, p. 13. [8]
- Cameron, D. (1984), « Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist societies », dans Goldthorpe, J. (dir. pub.), *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford University Press, Oxford. [7]
- Card, D., F. Devicienti et A. Maida (2014), « Rent-sharing, holdup, and wages: Evidence from matched panel data », *Review of Economic Studies*, vol. 81/1, pp. 84-111. [54]

- Card, D., T. Lemieux et W. Riddell (2004), « Unions and wage inequality », *Journal of Labor Research*, vol. 25/4, pp. 519-559. [30]
- Cardoso, A. et P. Portugal (2005), « Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings », *Journal of Labor Economics*, vol. 23/4, pp. 875-902. [39]
- Cardullo, G., M. Conti et G. Sulis (2015), « Sunk capital, unions and the hold-up problem: Theory and evidence from cross-country sectoral data », *European Economic Review*, vol. 76, pp. 253-274. [55]
- d'Amuri, F. et R. Nizzi (2017), « Recent developments of Italy's industrial relations system », *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n° 416. [67]
- Daskalova, V. (2017), « Regulating the new self-employed in the Uber economy: What role for EU competition law? », *TILEC Discussion Paper*, n° 2017-028, Tilburg University. [70]
- de Beer, P. et M. Keune (2017), « Dutch unions in a time of crisis », dans Lehndorff, S., H. Dribbusch et T. Schulten (dir. pub.), *Rough waters European trade unions in a time of crises*, ETUI, Bruxelles. [45]
- de Serres, A. et F. Murtin (2014), « Unemployment at risk: the policy determinants of labour market exposure to economic shocks », *Economic Policy*, vol. 29/80, pp. 603-637. [99]
- Delahaie, N., S. Vandekerckhove et C. Vincent (2015), « Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis », dans Van Gyes, G. et T. Schulten (dir. pub.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI, Bruxelles. [98]
- dell'Aringa, C. et C. Lucifora (1994), « Collective bargaining and relative earnings in Italy », *European Journal of Political Economy*, vol. 10/4, pp. 727-747. [36]
- Diez-Catalan, L. et E. Villanueva (2015), « Contract staggering and unemployment during the Great Recession: Evidence from Spain », *document de travail*, n° 1431, Banco de Espana. [44]
- DiNardo, J., N. Fortin et T. Lemieux (1996), « Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach », *Econometrica*, vol. 64/5, p. 1001. [97]
- DiNardo, J. et D. Lee (2004), « Economic impacts of new unionization on private sector employers: 1984-2001 », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119/4, pp. 1383-1441. [31]
- Doucouliafos, H., R. Freeman et P. Laroche (2017), *The economics of trade unions : A study of a research field and its findings*, Routledge, Londres. [53]
- Égert, B. et P. Gal (2017), « The quantification of structural reforms in OECD countries: A new framework », *OECD Journal: Economic Studies*, vol. 2016/1, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2016-5jg1lqspxtvk. [96]
- Elmeskov, J., J. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries' experience », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5/2. [16]
- Eurofound (2017), *Developments in collectively agreed pay 2016*, Eurofound, Dublin. [43]

- Eurofound (2015), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [14]
- Fine, J. (2006), *Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream*, ILR Press/Cornell University Press. [95]
- FMI (2017), *Sweden - Selected Issues*, Fonds monétaire international, Washington, D.C. [107]
- Freeman, R. (1988), « Union density and economic performance: An analysis of U.S. States », *European Economic Review*, vol. 32/2-3, pp. 707-716. [94]
- Freeman, R. et J. Medoff (1984), *What do unions do?*, Basic Books, New York. [48]
- Gal, P. et A. Theising (2015), « The macroeconomic impact of structural policies on labour market outcomes in OECD countries : A reassessment », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1271, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqc6t8ktjf-en>. [93]
- Garnero, A., F. Rycx et I. Terraz (2018), « Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: Evidence from Belgian linked panel data », *IZA Discussion Paper*, n° 11568, IZA, Bonn. [57]
- Gramm, C. et J. Schnell (2001), « The use of flexible staffing arrangements in core production jobs », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54/2, pp. 245-258. [24]
- Green, F. et K. Whitfield (2009), « Employees' experience of work », dans Whitfield, K. et al. (dir. pub.), *The evolution of the modern workplace*, Cambridge University Press, Cambridge. [64]
- Haipeter, T. et S. Lehndorff (2014), « Decentralisation of collective bargaining in Germany: Fragmentation, coordination and revitalisation », *Economia & Lavoro*, vol. 45/1, pp. 45-64. [79]
- Hartog, J., E. Leuven et C. Teulings (2002), « Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: The Netherlands », *European Journal of Political Economy*, vol. 18/2, pp. 317-331. [37]
- 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. 21/3, pp. 287-307, [http://dx.doi.org/10.1016/S0144-8188\(01\)00061-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0144-8188(01)00061-8). [71]
- Haucap, J. et C. Wey (2004), « Unionisation structures and innovation incentives », *Economic Journal*, vol. 114/494, pp. C149-C165. [51]
- Hibbs Jr., D. et H. Locking (2000), « Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden », *Journal of Labor Economics*, vol. 18/4, pp. 755-782. [60]
- Hijzen, A. et P. Martins (2016), « No extension without representation? Evidence from a natural experiment in collective bargaining », *IZA Discussion Paper*, n° 10204. [73]

- Hijzen, A., P. Martins et J. Parlevliet (2018), « Collective bargaining through the magnifying glass : A comparison between the Netherlands and Portugal », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 199, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/06b8e7dd-en>. [92]
- Ibsen, C. (2016), « The role of mediation institutions in Sweden and Denmark after centralized bargaining », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 54/2, pp. 285-310. [85]
- Ibsen, C. et M. Keune (à paraître), « Organized decentralization: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris. [75]
- Jaumotte, F. et C. Buitron (2015), « Inequality and labor market institutions », *Staff Discussion Note*, n° 15/14, FMI. [34]
- Juhn, C., K. Murphy et B. Pierce (1993), « Wage inequality and the rise in returns to skill », *Journal of Political Economy*, vol. 101/3, pp. 410-442. [35]
- Lamarche, C. (2015), « Collective bargaining in developing countries », *IZA World of Labor*. [59]
- Lamarche, C. (2013), « Industry-wide work rules and productivity: evidence from Argentine union contract data », *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 2/11. [58]
- Leonardi, M., M. Pellizzari et D. Tabasso (2015), « Wage compression within the firm », *CEPR Discussion Paper*, n° 10770. [27]
- Leontief, W. (1946), « Wages, profit and prices », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 61/1, p. 26. [3]
- Lindbeck, A. et D. Snower (1986), « Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations », *American Economic Review*, vol. 76/2, pp. 235-239. [4]
- Magruder, J. (2012), « High unemployment yet few small firms: The role of centralized bargaining in South Africa », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4/3, pp. 138-166. [72]
- Malcomson, J. (1997), « Contracts, hold-up, and labor markets », *Journal of Economic Literature*, vol. 35/4, pp. 1916-1957. [52]
- Maloney, T. (1997), « Has New Zealand's Employment Contracts Act increased employment and reduced wages? », *Australian Economic Papers*, vol. 36/69, pp. 243-264. [91]
- McDonald, I. et R. Solow (1981), « Wage bargaining and employment », *American Economic Review*, vol. 71/5, pp. 896-908. [5]
- Murtin, F., A. de Serres et A. Hijzen (2014), « Unemployment and the coverage extension of collective wage agreements », *European Economic Review*, vol. 71, pp. 52-66. [90]
- Nickell, S. (1997), « Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11/3, pp. 55-74. [88]

- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor market institutions and economic performance », dans [89]
Handbook of Labor Economics, Elsevier.
- Oberfichtner, M. et C. Schnabel (2017), « The German model of industrial relations: (Where) [81]
 does it still exist? », *IZA Discussion Paper*, n° 11064.
- OCDE (2018), *OECD Economic Surveys: Greece 2016*, Éditions OCDE, Paris, [84]
http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-greece-2016_eco_surveys-grc-2016-en.
- OCDE (2018), « Supplementary material for Chapter 3 », dans *Perspectives de l'emploi de [21]
 l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-13-en.
- OCDE (2017), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15 : A Preliminary Assessment*, [83]
 Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264269576-en>.
- OCDE (2017), *Les extensions administratives des accords de branche en France: Effets et pistes [103]
 de réformes*, Éditions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/fr/economie/extensions-administratives-des-accords-de-branche-en-France.pdf> (consulté le 29 janvier 2018).
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, [1]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr.
- OCDE (2016), *L'articulation entre productivité et inclusivité*, Éditions OCDE, Paris. [104]
- OCDE (2016), « Promouvoir la productivité et l'égalité : un double défi », dans *Perspectives [102]
 économiques de l'OCDE, volume 2016, numéro 1*, Éditions OCDE, Paris,
http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2016-1-3-fr.
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, [47]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014), *The 2012 Labour Market Reform in Spain : A Preliminary Assessment*, Éditions [82]
 OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, [18]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions [32]
 OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr>.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006 : Stimuler l'emploi et les revenus*, [19]
 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, [17]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1997 : juillet*, Éditions OCDE, Paris, [10]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1997-fr.

- OCDE (1994), *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [9]
<http://dx.doi.org/10.1787/20743653>.
- OCDE (à paraître), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris. [2]
- Pak, M. et C. Schwellnus (à paraître), « Labour share developments over the past two decades: The role of public policies », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris. [40]
- Rajan, R. et L. Zingales (1998), « Financial dependence and growth », *American Economic Review*, vol. 88/3, pp. 559-586. [61]
- Rycx, F. (2003), « Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country », *International Journal of Manpower*, vol. 24/4, pp. 347-366. [38]
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual labor markets: A macroeconomic perspective*, MIT Press, Cambridge, MA. [22]
- Salvatori, A. (2009), « What do unions do to temporary employment? », *IZA Discussion Paper*, n° 4554. [26]
- Scarpetta, S. (1996), « Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study », *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/eco/growth/2502834.pdf> (consulté le 15 janvier 2018). [87]
- Schulten, T. (2013), « Current trends in collectively agreed wages and wage drift in Europe 2001-2010 », *Hans-Böckler-Stiftung Policy Paper*, http://ilera-europe2013.eu/uploads/paper/attachment/148/ilera2013_paperID96b.pdf (consulté le 25 janvier 2018). [46]
- Schulten, T. et R. Bispinck (2017), « Varieties of decentralisation in German collective bargaining: Experiences from metal industry and retail trade », *CSDLE "Massimo D'Antona" Working Paper*, n° 137/2017. [77]
- Soskice, D. (1990), « Reinterpreting corporatism and explaining unemployment: Co-ordinated and non-co-ordinated market economies », dans Brunetta, R. et C. dell'Arling (dir. pub.), *Labour relations and economic performance*, Palgrave Macmillan, Londres. [15]
- Traxler, F. (1995), « Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations », dans Crouch, C. et F. Traxler (dir. pub.), *Organized industrial relations in Europe : What future?*, Aldershot, Avebury. [74]
- Traxler, F., S. Blaschke et B. Kittel (2001), *National labour relations in internationalized markets*, Oxford University Press, Oxford. [11]
- van Gyes, G. et S. Vandekerckhove (2015), « Indicators of collectively agreed wages in the euro zone: A quality report », dans van Gyes, G. et T. Schulten (dir. pub.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI, Bruxelles. [106]

Visser, J. (2016), « What happened to collective bargaining during the great recession? », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5/1, p. 9. [76]

Informations complémentaires pour le chapitre 3

Des informations complémentaires pour le chapitre 3 sont disponibles en ligne, en anglais seulement, à l'adresse suivante : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-13-en.

Chapitre 4. Retrouver du travail : enseignements tirés de neuf examens par pays sur les mesures d'aide aux licenciés économiques

Ce chapitre est consacré à l'analyse des moyens par lesquels les programmes du marché du travail peuvent réduire au mieux les coûts supportés par les travailleurs qui perdent leur emploi suite à la fermeture de leur entreprise ou pour d'autres raisons économiques (« licenciés économiques »). Il montre qu'un nombre considérable de suppressions d'emplois ont lieu chaque année et qu'une part importante des travailleurs concernés – notamment les travailleurs âgés exerçant des emplois manuels – subit une grosse perte de revenu du fait à la fois des longues périodes d'inactivité et d'une reprise d'emploi à un salaire inférieur. Étayé par des études détaillées des mesures d'aide aux licenciés économiques mises en œuvre dans neuf pays de l'OCDE, il illustre par maints exemples comment les politiques actives du marché du travail et les allocations de chômage peuvent être employées efficacement pour garantir que les coûts d'ajustement du marché du travail inhérents à une économie dynamique sont maintenus aussi bas que possible et ne se concentrent pas injustement sur les individus dont la mobilité professionnelle est la plus limitée.

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

Une économie dynamique repose sur un marché du travail fluide dans lequel les travailleurs transitent continuellement des entreprises en contraction aux entreprises en expansion. En effet, le redéploiement de la main-d'œuvre fait partie intégrante du processus de « destruction créatrice » qui est à la base de la croissance économique et de l'amélioration du niveau de vie. Un nombre considérable de travailleurs, privés de leur emploi pour des raisons économiques (« licenciés économiques »), connaissent néanmoins d'importantes pertes de revenu, entre autres difficultés, et ces coûts doivent être minimisés au maximum si l'on veut que les bénéfices nets de la croissance soient optimisés et partagés de façon équitable. Pour réduire les coûts entraînés par les restructurations du marché du travail, les gouvernements peuvent consolider les aides au retour à l'emploi et les garanties de revenu que les programmes du marché du travail offrent aux travailleurs victimes de pertes d'emplois. Ce chapitre envisage comment ils peuvent y parvenir au mieux, en mettant l'accent sur les enseignements généraux à tirer des neuf examens par pays de l'OCDE (*Back to work/Retrouver du travail*) qui ont analysé les mesures visant à améliorer les chances de retour à l'emploi des licenciés économiques. Il commence par examiner l'ampleur des suppressions d'emplois et les difficultés que rencontrent, sur le marché du travail, ceux qui en sont l'objet :

- La suppression d'emplois – définie comme le licenciement économique permanent de travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté – est un phénomène plutôt courant. Entre 1 et 7 % des travailleurs perdent ainsi leur emploi chaque année, ce qui donne à penser qu'un travailleur moyen a de fortes chances d'être licencié pour raison économique une ou plusieurs fois au cours de sa vie professionnelle. Ces licenciements ne représentent toutefois qu'une faible part de toutes les cessations d'emploi, un grand nombre d'entre elles étant à l'initiative du travailleur.
- De nombreux travailleurs licenciés retrouvent rapidement un emploi qui leur convient, mais ils connaissent pour la plupart une importante perte de revenu et tireraient éventuellement avantage des aides au retour à l'emploi et des garanties de revenu. Les pertes de revenu sont particulièrement importantes pendant la période de chômage qui suit immédiatement le licenciement dans la majorité des cas. Dans certains pays, elles peuvent atteindre 50 % l'année du licenciement. Ensuite, elles peuvent représenter jusqu'à 10 % du revenu d'activité antérieur, même au bout de quatre ans. Toutefois, elles peuvent se poursuivre après le retour à l'emploi, parce que les salaires des emplois occupés après un licenciement sont souvent inférieurs à ceux perçus précédemment. Le risque de connaître un chômage de longue durée assorti d'une perte de revenu substantielle après la reprise d'activité est particulièrement important pour les travailleurs manuels âgés ayant une longue ancienneté dans l'emploi.
- Les licenciés économiques retrouvent du travail beaucoup plus rapidement dans certains pays que dans d'autres. Si près de 90 % d'entre eux se reclassent dans l'année en Finlande et en Suède, le chiffre correspondant en France et au Portugal est d'environ 30 %. Les pertes de revenu résultant du licenciement varient également d'un pays examiné à l'autre. Ces différences semblent indiquer que les politiques et les institutions nationales du marché du travail ont un impact considérable sur les coûts d'ajustement supportés par les travailleurs qui perdent leur emploi.

- Les coûts supportés par les licenciés économiques varient aussi beaucoup au sein d'un même pays. Les aides au retour à l'emploi et à la reconversion professionnelle proposées à chaque travailleur doivent donc être calibrées pour tenir compte des besoins individuels. Toutefois, ces besoins pourraient s'avérer difficiles à évaluer en temps opportun dans la pratique.
- Les évaluations rigoureuses des mesures efficaces d'aide aux licenciés économiques sont étonnamment rares. Des évaluations supplémentaires de l'efficacité des différentes options examinées ici seraient très utiles.

Les *mesures proactives*, lorsqu'elles sont envisageables, peuvent contribuer quelque peu à limiter le coût des licenciements économiques. Elles peuvent prendre les formes suivantes :

- *Mesures préventives.* Les mesures de prévention des suppressions de postes qui ne sont pas efficaces pour la collectivité sont susceptibles de jouer un rôle, quoique limité, et peuvent consister à taxer de fait les licenciements (par exemple par le biais d'une hausse des cotisations d'assurance chômage pour les employeurs qui licencient ou de dispositions de la législation sur la protection de l'emploi occasionnant des coûts pour les entreprises qui licencient des salariés permanents), ou à mettre en place un dispositif de chômage partiel pour encourager les employeurs confrontés à des difficultés provisoires à conserver les emplois qui sont viables sur le long terme. Cependant, ces mesures préventives doivent rester légères, notamment au regard de la législation sur la protection de l'emploi, de façon à préserver l'efficacité du processus de redéploiement et à éviter de décourager la création d'emplois.
- *Mesures d'intervention précoce.* Il existe une différence majeure entre les licenciés économiques et la plupart des autres groupes aidés par le service public de l'emploi (SPE), à savoir qu'il est souvent possible de mettre en place des services d'aide au retour à l'emploi pendant la période de préavis qui précède leur licenciement. Des services d'intervention rapide, comme l'installation d'un bureau temporaire du SPE dans une usine sur le point de fermer, facilitent la fourniture en temps utile de services d'aide au retour à l'emploi qui peuvent accélérer le processus d'ajustement. Ces services d'intervention rapide peuvent être très efficaces. Ils ne sont toutefois pas utilisés aussi largement qu'il le faudrait, étant souvent limités aux travailleurs visés par des licenciements collectifs. En Suède, les conseils de sécurité de l'emploi qui sont pilotés par les partenaires sociaux montrent qu'il est possible de proposer des mesures d'intervention précoce efficaces à tous les travailleurs évincés de leur emploi, y compris aux victimes de licenciements individuels ou à petite échelle, lorsque les employeurs et les syndicats s'impliquent de façon constructive dans le processus. Il est important d'obliger les employeurs à respecter une durée minimum de préavis lorsque c'est possible, tout en veillant à ce que les travailleurs concernés soient mis en rapport avec le SPE ou aient l'obligation de s'inscrire auprès de lui sitôt que leur licenciement leur est signifié.

Une *stratégie d'activation* nationale efficace en faveur de la reprise d'activité offre une base solide pour promouvoir le retour rapide à l'emploi des licenciés économiques, tandis que des *régimes d'indemnisation du chômage* bien conçus sont essentiels pour leur garantir des moyens d'existence. Cependant, l'action publique doit également tenir compte des obstacles spécifiques au retour à l'emploi auxquels sont souvent confrontés les travailleurs licenciés – comme des compétences obsolètes et l'absence d'expérience récente en matière de recherche d'emploi –, tout en tirant également parti de leurs atouts

– comme un parcours professionnel stable et des liens solides avec le marché du travail. L'adaptation des aides au retour à l'emploi et des garanties de revenu aux besoins de ce groupe soulève un certain nombre de questions dans différents domaines :

- *Programmes actifs du marché du travail (PAMT)*. Si tous les travailleurs licenciés doivent bénéficier d'un accès rapide à des services de base de recherche d'emploi, certains auront besoin de services d'aide au retour à l'emploi ou d'une reconversion plus approfondis. Un enjeu clé consiste à identifier ce petit groupe rapidement et à lui offrir ces services approfondis au moment où ils sont le plus efficaces, plutôt qu'après une longue période de chômage, comme c'est souvent le cas. Deux autres enjeux de taille consistent à réduire les inégalités souvent marquées dans l'accès des différents groupes de licenciés économiques aux aides au retour à l'emploi et à transposer rapidement à grande échelle les services d'aide au retour à l'emploi en cas de vague de licenciements, que ce soit au niveau local ou national. Les services d'aide au retour à l'emploi pour les travailleurs licenciés sont habituellement fournis par le biais de programmes actifs du marché du travail généraux associés à des programmes ciblés sur ce groupe en particulier, et une combinaison pragmatique de programmes généraux et ciblés est la meilleure solution. Dans les pays où de nombreux travailleurs victimes d'une perte d'emploi n'ont accès aux indemnités de chômage qu'après une longue période (voire jamais), il est important de dissocier la prise de contact avec le SPE et l'accès aux aides au retour à l'emploi du calendrier d'indemnisation.
- *Garantie de revenu*. Dans la plupart des pays qui disposent de systèmes d'assurance chômage, les droits à prestations des travailleurs licenciés sont en général relativement élevés parce que leur parcours professionnel est plus stable que celui de la plupart des autres chômeurs. Néanmoins, ces prestations ne compensent qu'une petite partie de la perte de revenu, surtout pour les travailleurs qui connaissent une longue période de chômage ou qui retrouvent un emploi beaucoup moins rémunéré ou à temps partiel. Pour offrir aux travailleurs privés de leur emploi une garantie de revenu appropriée tout en encourageant un retour rapide à l'emploi, une conception efficace des programmes est nécessaire. Par exemple, un complément de salaire provisoire peut être octroyé à ceux qui reprennent une activité rapidement en acceptant un nouvel emploi moins rémunéré. Il reste toutefois beaucoup à apprendre sur la façon de protéger au mieux les travailleurs des pertes de revenu après un licenciement économique, tout en minimisant les effets indésirables sur les incitations à la recherche d'emploi.

Un ensemble plus large de mesures économiques peut contribuer à la gestion efficace des restructurations du marché du travail, en permettant notamment d'abaisser le coût des suppressions d'emplois, bien que ces mesures sortent du cadre du présent chapitre. Parmi les exemples d'interventions à prendre en considération figurent les mesures de revitalisation économique mises en œuvre dans les régions durement frappées par les licenciements collectifs et un système national efficace pour anticiper l'évolution de la demande de compétences professionnelles et y faire face.

Introduction

Les marchés du travail de l'OCDE se caractérisent par leur dynamisme. Chaque année, plus de 20 % d'emplois sont créés et/ou détruits en moyenne, et environ un tiers de tous les actifs sont embauchés et/ou quittent leur emploi (OCDE, 2009^[1]). Ces flux importants

d'emplois et de travailleurs relèvent d'un processus continu de redéploiement de la main-d'œuvre, qui contribue à améliorer la productivité et le niveau de vie. Cependant, un taux élevé de rotation des emplois est également source d'insécurité pour les travailleurs, notamment ceux qui sont licenciés parce que leur employeur veut réduire la masse salariale ou arrêter son activité, un groupe que les chercheurs spécialisés dans le marché du travail qualifient généralement de « licenciés économiques »¹. Les pays de l'OCDE sont donc confrontés à un défi commun : encourager un marché du travail dynamique tout en maintenant aussi bas que possible les coûts d'ajustement supportés par les travailleurs licenciés. Ce chapitre examine comment les programmes du marché du travail peuvent contribuer à faire face à cet enjeu en améliorant les perspectives de retour à l'emploi des licenciés économiques et en indemnisant partiellement ces derniers de la perte de revenu occasionnée.

L'aide aux licenciés économiques est reconnue depuis longtemps comme un objectif majeur des programmes actifs et passifs du marché du travail. De fait, l'assurance chômage et les programmes actifs du marché du travail (PAMT) proposés par le service public de l'emploi (ou ses sous-traitants du secteur privé), comme les programmes de placement et de reconversion, ont été mis en place en grande partie pour venir en aide aux travailleurs licenciés par leur employeur en raison de l'évolution de la conjoncture économique. Les nombreuses études analysant la conception et le fonctionnement de ces programmes sont très utiles pour déterminer comment ils peuvent venir en aide à ce groupe selon les modalités les plus efficaces par rapport au coût. Toutefois, ces études évaluent rarement la situation particulière des licenciés économiques, distincte de celle des autres participants aux programmes du marché du travail, de sorte qu'il est difficile d'établir avec certitude quelles mesures générales donnent les meilleurs résultats à leur égard et s'il faut y ajouter des mesures de soutien spécifiques. Cette lacune est éminemment regrettable au moment où la répartition inégale des bénéfices et des coûts associés à l'évolution rapide de la situation économique suscite des inquiétudes de plus en plus vives. Les travailleurs licenciés en raison de la mondialisation, du progrès technologique et d'autres changements structurels figurent en bonne place parmi les victimes potentielles de la restructuration qui s'opère dans l'économie. Il est donc grand temps de voir si les programmes du marché du travail répondent correctement aux besoins de ce groupe en termes d'aide au retour à l'emploi et de garantie de revenu².

Ce chapitre fait état des services actuellement proposés aux licenciés économiques sur le marché du travail des pays de l'OCDE et évalue comment ces services pourraient être améliorés. Les réformes qui réduisent les coûts induits par les licenciements seraient extrêmement avantageuses en termes d'efficacité globale et d'équité en aidant, par exemple, les travailleurs dont les emplois sont automatisés à trouver rapidement un autre emploi utilisant leurs compétences de manière productive, tout en contribuant au maintien du soutien en faveur d'économies ouvertes, innovantes et flexibles³.

Ce chapitre donne un aperçu des principaux enseignements tirés d'une étude des suppressions d'emplois menée sur plusieurs années, et plus particulièrement de neuf examens par pays relatifs aux mesures d'aide aux licenciés économiques, conduits par l'OCDE entre 2013 et 2017⁴. Cette série d'examens, baptisée *Back to work/Retrouver du travail*, apporte un nouvel éclairage sur les stratégies efficaces dans différents contextes nationaux, tout en signalant plusieurs pièges à éviter. Puisque ce chapitre vise à tirer des enseignements suffisamment généraux pour s'appliquer aux pays qui n'ont pas participé à ces neuf examens, il se concentre sur les problématiques rencontrées lors la mise en place d'aides performantes pour les licenciés économiques dans la plupart ou la totalité des pays examinés⁵. Ce chapitre s'appuie également sur les expériences pertinentes menées

par d'autres pays de l'OCDE et vient actualiser des parties essentielles de l'analyse statistique internationale consacrée à la fréquence et aux conséquences des suppressions d'emplois, présentée à l'origine dans le chapitre 4 de l'édition 2013 de cette publication (OCDE, 2013^[2]).

Le reste du chapitre est organisé comme suit. La section 4.1 traite brièvement de la fréquence et des conséquences des suppressions d'emplois, et situe les politiques du marché du travail analysées en détail dans ce chapitre dans le contexte plus large des politiques affectant les coûts d'ajustement du marché du travail. Il y est question également de la regrettable insuffisance d'évaluations rigoureuses du rapport coût-efficacité des programmes du marché du travail visant les licenciés économiques. La section 4.2 analyse les mesures qui font obstacle à certains licenciements ou qui permettent d'amorcer le processus d'ajustement pendant la période de préavis. La section 4.3 examine les PAMT visant à aider les licenciés économiques à retrouver un emploi convenable, comme l'aide à la recherche d'emploi, les activités de conseil et l'aide à la reconversion professionnelle. La section 4.4 porte sur les prestations de chômage et les mesures publiques et privées indemnisant au moins en partie les travailleurs victimes de suppressions d'emplois pour la perte de revenu subie. La conclusion récapitule brièvement les principaux enseignements pour l'action publique, tout en soulignant les problématiques nécessitant une analyse plus approfondie.

4.1. Enjeu pour l'action publique

4.1.1. Vue d'ensemble des licenciements économiques et de leur coût pour les travailleurs

Les licenciements collectifs, qui se produisent par exemple lorsqu'une usine ferme ou qu'une grande entreprise fait faillite et congédie tout son personnel, sont les suppressions d'emplois qui suscitent le plus d'inquiétude au sein du grand public. De nombreuses études de cas font état des bouleversements et des difficultés matérielles qui en résultent pour la plupart de ceux qui perdent ainsi leur emploi (en particulier les travailleurs âgés ayant beaucoup d'ancienneté), pour les familles et souvent aussi pour la communauté dans laquelle ils vivent, en raison des retombées sur l'économie locale⁶. Un nombre croissant d'études économétriques confirment que le prix à payer en termes de hausse du chômage et de l'inactivité, de baisse des salaires et dégradation de la santé peut être très élevé et marquer durablement les marchés du travail locaux pour les travailleurs qui sont confrontés à une accentuation soudaine de la concurrence des importations, notamment les ouvriers qui étaient initialement employés dans les secteurs confrontés à cette concurrence (Autor, Dorn et Hanson, 2016^[3]). Les résultats d'études portant sur des cas spécifiques de licenciements collectifs, et les impacts locaux du « choc chinois », montrent clairement que le coût des fermetures d'usines et des licenciements collectifs est parfois exorbitant. Toutefois, des données plus complètes sont également nécessaires pour apprécier l'importance globale des suppressions d'emplois en tant que source d'insécurité pour les travailleurs, et les répercussions sur la politique du marché du travail.

L'OCDE a recueilli des statistiques harmonisées relatives aux suppressions d'emplois dans 13 de ses pays membres, qui contribuent à caractériser l'enjeu global lié à l'aide aux licenciés économiques. Ces statistiques sont présentées en détail dans OCDE (2013^[2]). Une version partiellement actualisée de ces données est désormais utilisée pour offrir un bref aperçu de la fréquence et des conséquences des suppressions

d'emplois, ce qui aide à définir l'enjeu auquel sont confrontés les programmes du marché du travail visant à venir en aide aux licenciés économiques⁷.

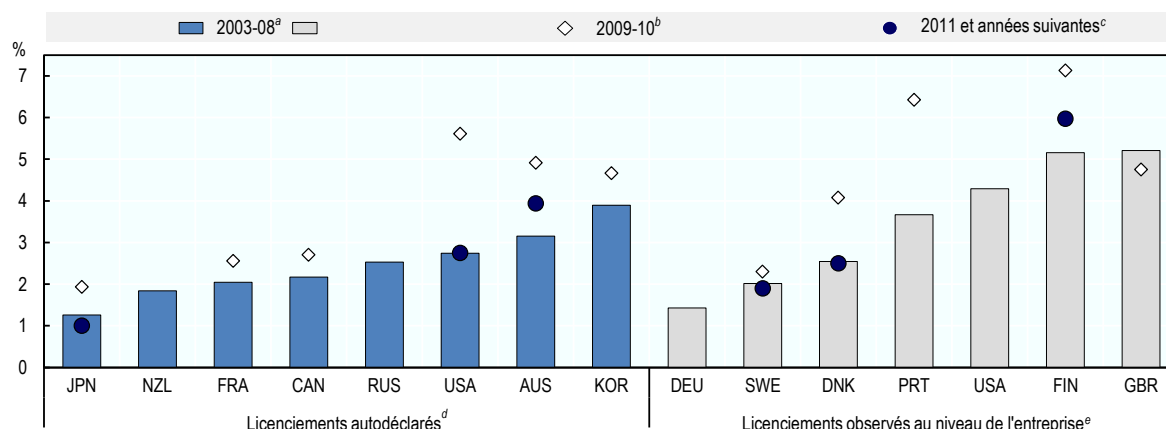
Quelle est l'ampleur du risque de licenciement économique et qui sont les travailleurs les plus touchés ?

Le Graphique 4.1 montre que depuis 2003, la fréquence annuelle des licenciements économiques représente entre 1 et 7 % de l'emploi salarié dans les 13 pays de l'OCDE pour lesquels des données harmonisées ont pu être rassemblées. Malheureusement, les écarts considérables entre les taux de licenciement estimés des différents pays sont difficiles à interpréter du fait qu'ils sont imputables à la fois à des écarts réels en termes de fréquence (par exemple, en raison de différences au niveau du tissu industriel ou des règles de protection de l'emploi) et à des problèmes de mesure tenant à la disparité des sources de données et des définitions sous-jacentes⁸. Afin de mesurer le caractère cyclique du taux de licenciement, le risque moyen de licenciement est présenté séparément pour trois périodes : les années précédant la crise financière mondiale, celles correspondant au plus fort de la crise et celle marquant le début de la reprise. Sans surprise, le taux de licenciement est contracyclique : il a culminé dans la quasi-totalité des pays pendant la crise de 2009-10. Néanmoins, pendant les périodes d'avant et d'après-crise, il se montait à environ deux tiers du niveau enregistré pendant la crise, ce qui montre que la majorité des licenciements sont imputables aux changements structurels en cours et à l'évolution de la compétitivité des différentes entreprises, plutôt qu'aux récessions⁹.

Ces taux donnent à penser qu'un travailleur moyen a de fortes chances d'être licencié pour raison économique une ou plusieurs fois au cours de sa vie professionnelle, ce qui contribue à expliquer la place importante occupée par la question des licenciements économiques dans le débat politique¹⁰. Néanmoins, le nombre total de cessations d'emploi dépasse largement celui des licenciements économiques puisque quantité de travailleurs quittent volontairement leur emploi chaque année et qu'il est également très fréquent que des travailleurs temporaires avec peu d'ancienneté quittent l'entreprise à l'expiration de leur contrat¹¹. Selon le Graphique 4.2, le taux de départs toutes causes confondues était compris entre 9 et 32 % ces dernières années dans les pays de l'OCDE (partie A), les licenciements représentant entre 9 et 36 % de l'ensemble des départs selon les estimations (partie B)¹². En somme, le licenciement économique n'est pas un phénomène rare, et l'on peut comprendre qu'une telle perspective préoccupe nombre de travailleurs ; toutefois, il faut également garder à l'esprit que ces licenciements se produisent dans un contexte de rotation élevée de la main-d'œuvre, environ un tiers de tous les actifs étant embauchés et/ou quittant leur emploi chaque année. Néanmoins, puisque la mobilité professionnelle en milieu de carrière est fréquente et souvent volontaire, on ne saurait présumer que les licenciements ont nécessairement un coût important et durable pour tous les travailleurs qui les subissent.

Graphique 4.1. Entre 1 et 7 % des travailleurs sont licenciés pour raison économique chaque année

Taux de licenciement des travailleurs ayant au moins quatre années d'expérience, dans différents pays



Note : les données se rapportent au pourcentage de salariés âgés de 20 à 64 ans qui perdent leur emploi d'une année sur l'autre, 2003-08, 2009-10 et 2011 et moyennes ultérieures. Voir le tableau A1.1 à l'annexe A.1 d'OCDE (2013_[4]) pour plus de précisions sur les échantillons et les définitions utilisés dans chaque pays.

- a) Les données se rapportent à la moyenne de la période 2000-04 pour l'Allemagne, et 2004-08 pour la Fédération de Russie et la France. En ce qui concerne les États-Unis, elle se rapporte à la moyenne des années 2003, 2005 et 2007 pour les licenciements autodéclarés, et de la période 2003-07 pour les licenciements observés au niveau des entreprises.
- b) Les données se rapportent à l'année 2009 pour la Corée, les États-Unis et le Portugal.
- c) Les données se rapportent à la moyenne de la période 2011-13 pour l'Australie et le Japon, 2011-12 pour le Danemark, la Finlande et la Suède, et des années 2011 et 2013 pour les États-Unis en ce qui concerne les licenciements autodéclarés.
- d) Licenciement autodéclaré (sur la base de données de panel des ménages) : cessation d'emploi pour laquelle le motif invoqué est économique (suppression de poste, mise à pied, ralentissement de l'activité, pénurie de travail, fermeture de l'entreprise, licenciement collectif, etc.) ou personnel.
- e) Licenciement observé au niveau de l'entreprise (sur la base de données administratives) : cessation d'emploi dans des entreprises qui ont enregistré d'une année sur l'autre une réduction de leurs effectifs en termes absolus, de 5 salariés ou plus, et relatifs, de 30 % ou plus (licenciement collectif), ou qui ont cessé leurs activités (fermeture).

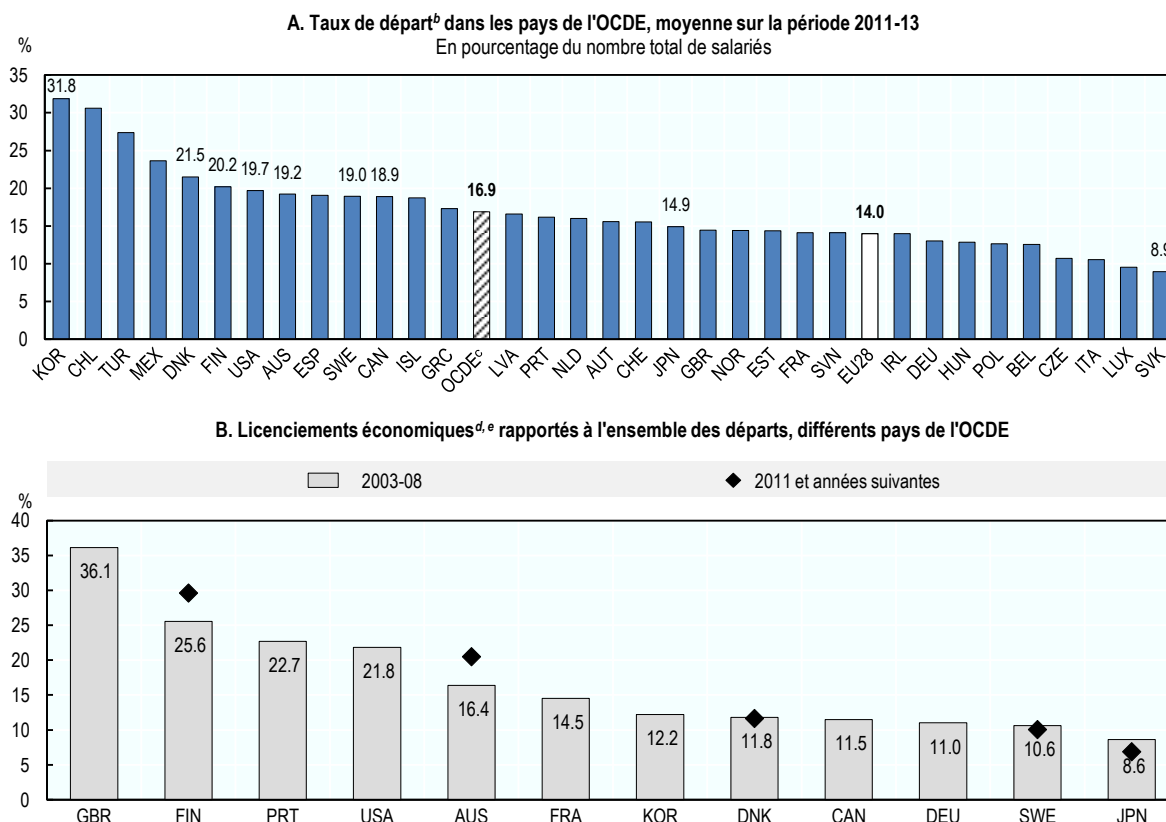
Source : OCDE (2013_[4]), « Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement » <http://www.oecd.org/employment/emp/Backtowork-report.pdf> et estimations de l'OCDE actualisées sur la base de microdonnées nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838347>

Les licenciements économiques affectent tous les types de travailleurs mais certains groupes démographiques sont plus exposés que d'autres au risque de perte d'emploi involontaire¹³. Dans la plupart des pays étudiés, les taux de licenciement sont plus élevés chez les travailleurs jeunes (20–30 ans) et les travailleurs âgés (55-64 ans) que chez les individus dans la force de l'âge. Ceux qui n'ont pas suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ceux qui exercent un emploi essentiellement manuel enregistrent des taux de licenciement supérieurs à la moyenne. Les hommes sont licenciés plus souvent que les femmes dans la plupart des pays, mais cela semble tenir aux différences dans les types d'emplois occupés – les hommes étant notamment surreprésentés dans l'industrie manufacturière, le bâtiment et les professions manuelles – plutôt qu'à une forme de discrimination qui s'exercerait à leur encontre. Deux caractéristiques principales affectent la fréquence des licenciements : les travailleurs ayant peu d'ancienneté (1 à 4 ans) et les salariés des petites entreprises (10 à 49 salariés) sont confrontés à un risque beaucoup plus important de perte d'emploi involontaire.

Graphique 4.2. Le licenciement économique n'est qu'une forme (particulièrement perturbatrice) de rotation de la main-d'œuvre

Taux de sortie toutes causes confondues et part des licenciements économiques dans les pays de l'OCDE^a



- a) Les estimations du nombre total de sorties d'emploi et de licenciements économiques, qui sont combinées pour calculer la part des licenciements économiques dans le nombre total des sorties, sont fondées sur des sources de données différentes dans certains pays analysés, et risquent donc de ne pas être totalement comparables. Ainsi, la part estimée des licenciements économiques dans le total des départs ne doit être considérée que comme une indication approximative. Les importantes variations de ce ratio d'un pays à l'autre doivent également être interprétées avec prudence, puisqu'elles peuvent être dues à des biais de mesure.
- b) Les données se rapportent à la différence entre le taux de recrutement et la variation nette de l'emploi.
- c) Moyenne non pondérée des 33 pays de l'OCDE présentés dans la partie A.
- d) Les données de la partie B se rapportent au pourcentage de salariés âgés de 20 à 64 ans qui sont licenciés d'une année sur l'autre, moyennes de 2003-08 et de 2011 et moyennes ultérieures. Voir le tableau A1.1 de l'annexe A.1 d'OCDE (2013_[4]) pour plus de précisions sur les échantillons et les définitions utilisés dans chaque pays.
- e) Licenciements observés au niveau des entreprises pour l'Allemagne, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède. Licenciements autodéclarés pour l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, la France et le Japon. Pour plus de précisions sur la définition des licenciements et les années utilisées dans les différents pays, voir les notes du Graphique 4.1.

Source : Taux de sortie (partie A) : Fujii, M. et R. Kambayashi (2014^[5]) « Long-term effects of job displacement in Japan: A conservative estimate using the Japanese Longitudinal Survey on Employment and Fertility (LOSEF) », <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/26917/1/DP634.pdf>, et calculs utilisant les données de l'enquête sur l'évolution de l'emploi (ETS) pour le Japon ; et *OECD Job Tenure Dataset* (ensemble de données de l'OCDE sur l'ancienneté dans l'emploi), un sous-ensemble de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*, www.oecd.org/emploi/basededonnees pour tous les autres pays de l'OCDE. Taux de licenciement de la partie B, OCDE (2013^[4]), « Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement », <http://www.oecd.org/employment/emp/Backtowork-report.pdf>, et estimations de l'OCDE actualisées à partir des microdonnées nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838366>

Constatant que les licenciements économiques affectent plus souvent qu'à leur tour les jeunes travailleurs et ceux ayant peu d'ancienneté, ainsi que les salariés des petites entreprises, on est en droit de penser que, dans bien des cas, les suppressions d'emplois ne confirment pas le scénario le plus pessimiste dans lequel un ou plusieurs grands employeurs cessent leur activité, ce qui se traduit par un chômage durablement élevé et des retombées économiques négatives à l'échelon local ainsi que par des coûts de reclassement élevés pour les travailleurs concernés, dont beaucoup appartiennent depuis longtemps à des métiers et des secteurs en déclin. En effet, le nombre limité de données issues d'autres sources donne à penser qu'il s'agit la plupart du temps d'événements de faible envergure, peu susceptibles de donner lieu à des externalités négatives importantes pesant sur le marché du travail local. Les coûts d'ajustement pour les travailleurs touchés peuvent néanmoins être significatifs :

- La base de données de *l'Outil européen de veille sur les restructurations d'entreprises* (ERM) donne des informations sur les grandes restructurations menées dans les pays européens depuis 2002, compilées par un réseau de spécialistes à partir de différentes sources d'informations et communiquées d'entreprises. Le nombre de licenciements recensés dans cette base de données pour la période 2000-08 peut être comparé aux données de l'OCDE ayant servi à établir le Graphique 4.1, mais pour sept pays européens seulement. Dans la plupart des pays, les licenciements massifs comptabilisés dans la base de données ERM représentent moins de 15 % de toutes les suppressions d'emplois. De même, les données administratives relatives aux licenciements collectifs de grande ampleur recueillies par le *Bureau of Labour Statistics* des États-Unis jusqu'à récemment ne recensent qu'environ un cinquième des licenciements répertoriés par l'enquête sur les travailleurs licenciés (*Displaced Worker Survey*), qui porte sur l'ensemble des licenciements économiques (OCDE, 2005^[6]). Ces comparaisons donnent à penser qu'une large majorité des pertes d'emplois interviennent dans le cadre de licenciements de petite ou moyenne envergure plutôt que dans celui de vastes licenciements collectifs.
- Deux enquêtes auprès des ménages visant à fournir des estimations exhaustives du nombre de licenciements permettent également de savoir s'ils sont dus à une cessation totale ou partielle d'activité. D'après l'enquête *Displaced Worker Survey*, entre 2013 et 2015, 37 % de l'ensemble des licenciements aux États-Unis étaient liés à des fermetures définitives (BLS, 2016^[7]), les données SHARELIFE indiquent de leur côté que 48 % de ceux intervenus dans 13 pays de l'UE sur la période 1986-2008 résultaient d'une cessation totale d'activité (Andrews et Saia, 2017^[8]). Bien que ces estimations de la part des fermetures d'établissements dans le nombre total de suppressions d'emplois soient supérieures aux estimations citées plus haut à propos des licenciements collectifs, il convient de noter que

nombre de ces fermetures concernent vraisemblablement des petites structures, et donc un nombre relativement restreint de travailleurs.

- Même si la majorité des travailleurs licenciés ne sont pas concernés par le scénario le plus pessimiste, la minorité qui voit sa vie professionnelle interrompue de cette manière constitue très certainement un groupe suffisamment important pour intéresser fortement les pouvoirs publics. Il convient par ailleurs de noter que certains travailleurs visés par des licenciements individuels ou à petite échelle sont susceptibles d'avoir travaillé pour des sous-traitants locaux d'une grande entreprise qui a fermé, et risquent donc d'avoir bien du mal à trouver un nouvel emploi qui leur convienne là où ils vivent.

Conséquences des licenciements pour les travailleurs concernés

Bien qu'un nombre considérable de licenciements économiques aient lieu chaque année, les répercussions sur les programmes du marché du travail dépendent essentiellement des conséquences pour les travailleurs touchés ; plus précisément la question est de savoir si la plupart d'entre eux sont en mesure de trouver rapidement un nouvel emploi comparable à celui qu'ils ont perdu ou s'ils vont au contraire connaître de longues périodes d'inactivité ou des pertes de revenu substantielles même après avoir trouvé une nouvelle place.

Le Graphique 4.3 présente les taux de retour à l'emploi dans l'année ou les deux années suivant un licenciement économique¹⁴. Si certains retrouvent un emploi relativement vite, la plupart restent longtemps au chômage. On constate également des différences considérables entre les 13 pays de l'OCDE analysés en termes de rapidité de retour à l'emploi : seul un tiers environ des licenciés économiques français et portugais retrouvent un emploi dans l'année suivant leur licenciement, contre près de 90 % en Finlande et en Suède. Les pays affichant un faible taux de retour à l'emploi la première année rattrapent un peu leur retard au cours de l'année suivante, mais les différences entre les pays restent tout de même importantes en termes de probabilité de reclassement¹⁵. Les taux de retour à l'emploi au plus fort de la crise (2009-10) et au cours des premières années de reprise sont quelque peu inférieurs à leur niveau d'avant-crise, bien que les différences internationales en termes de rapidité de retour à l'emploi demeurent assez stables sur les trois périodes examinées¹⁶. OCDE (2013_[2]) montre que, dans la quasi-totalité des pays, ce taux est en-deçà de la moyenne pour les femmes, pour les travailleurs possédant un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle du secondaire et, plus encore, pour les travailleurs âgés (55-64 ans). Le temps passé sans emploi après un licenciement se partage entre chômage (c'est-à-dire une recherche d'emploi active mais infructueuse) et inactivité, et est l'une des principales causes de perte de revenu consécutive à un licenciement, surtout la première ou les deux premières années suivant celui-ci.

Le Graphique 4.4 présente des estimations par régression de l'impact moyen des licenciements économiques sur le revenu, fondées sur les différences relevées, au niveau de l'évolution du revenu, entre des travailleurs licenciés une année donnée et un groupe témoin formé de travailleurs restés dans l'emploi cette même année¹⁷. Dans la quasi-totalité des pays étudiés, on observe une baisse de revenu l'année du licenciement, parfois assez brutale (de près de 50 % au Portugal, par exemple)¹⁸. Le manque à gagner engendré par le licenciement diminue ensuite très sensiblement au cours des trois à quatre années suivantes, sans avoir tout à fait disparu à la fin de la période d'observation. Il tient à la fois au temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, lorsque les revenus d'activité sont nuls, et aux éventuelles différences entre l'ancien et le nouvel emploi en termes de

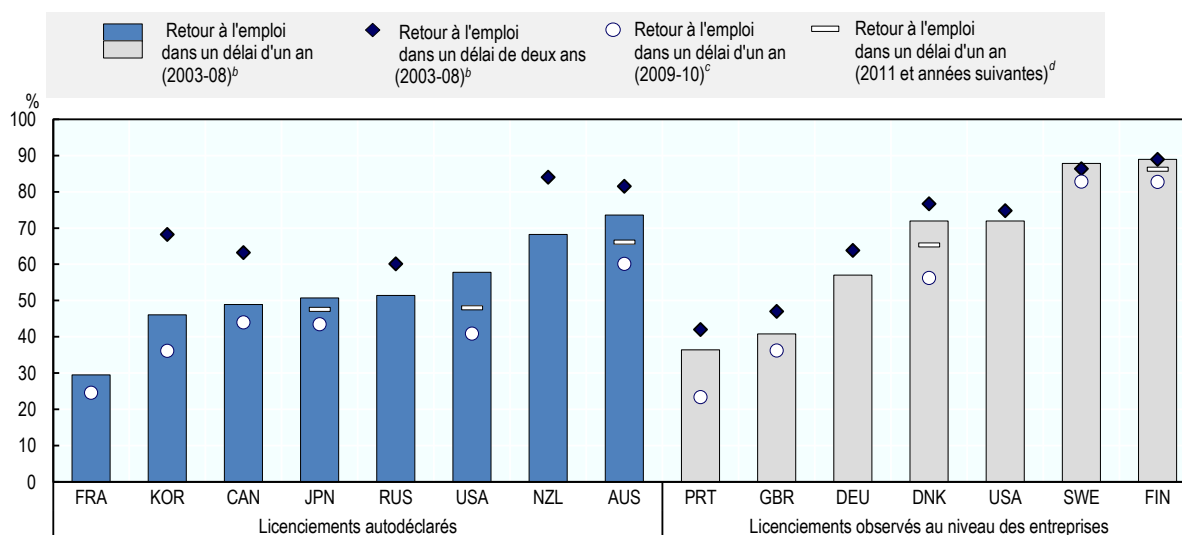
rémunération et de stabilité professionnelle. Un certain nombre d'études nationales analysant l'impact des licenciements sur les revenus montrent que la période de chômage et la moindre rémunération des emplois occupés après le licenciement (imputable à la fois à des salaires plus faibles et à des heures de travail moins nombreuses) contribuent de manière importante aux pertes de revenu globales et que ces pertes peuvent être considérables et persistantes pour certains travailleurs licenciés, même si celles affichées en moyenne au bout d'un an ou deux sont modestes¹⁹. Les répercussions négatives des licenciements ne se limitent pas à une perte de revenu d'activité. Par exemple, un certain nombre d'études rapportent également une dégradation de l'état de santé des travailleurs licenciés, notamment une incidence accrue des dépressions et des hospitalisations pour troubles alcooliques et une mortalité plus élevée – voir par exemple Bassanini et Caroli (2015^[9]).

L'impact moyen des licenciements sur les revenus, présenté dans le Graphique 4.4, ne fait pas apparaître la très forte variabilité des coûts supportés par les différents travailleurs. Le Graphique 4.5 met en évidence l'hétérogénéité de ces coûts. La partie A montre que le coût économique des licenciements a tendance à augmenter considérablement avec l'âge, bien que le taux de variation en fonction de l'âge ne soit pas le même dans tous les pays. OCDE (2013^[4]) donne des exemples supplémentaires de différences au niveau de l'impact moyen des licenciements sur les revenus liées à des caractéristiques observables, et montre que le manque à gagner diminue généralement avec le niveau d'instruction tandis que les différences entre hommes et femmes sur ce point n'ont pas la même ampleur d'un pays à l'autre ni ne vont dans le même sens (par exemple, les pertes de revenu à la suite d'un licenciement sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes aux États-Unis, mais c'est l'inverse en Finlande).

La partie B du Graphique 4.5 se concentre sur l'impact des licenciements sur les salaires après que les travailleurs ont retrouvé un emploi. Sur la base des données collectées dans quatre des pays dont les mesures d'aide aux travailleurs licenciés ont été examinées, on peut constater que la rémunération des nouveaux emplois s'échelonne d'un niveau très inférieur à celle de l'ancien emploi, à un niveau très supérieur. Si la part des travailleurs licenciés (ayant retrouvé un emploi) bénéficiant d'une hausse de salaire de 10 % ou plus est comprise entre 11 % au Japon (où le climat économique est plutôt morose) et 41 % en Australie (qui enregistre une forte croissance), les pourcentages de salariés subissant des réductions salariales considérables sont quant à eux plus uniformes : quelque 30 % enregistrent une baisse de salaire d'au moins 10 %, et environ 10 % une baisse de 30 % ou plus.

Graphique 4.3. Les travailleurs licenciés trouvent un nouvel emploi beaucoup plus rapidement dans certains pays de l'OCDE que dans d'autres

Taux de retour à l'emploi après un licenciement dans différents pays de l'OCDE^a, pourcentages de 2000-13



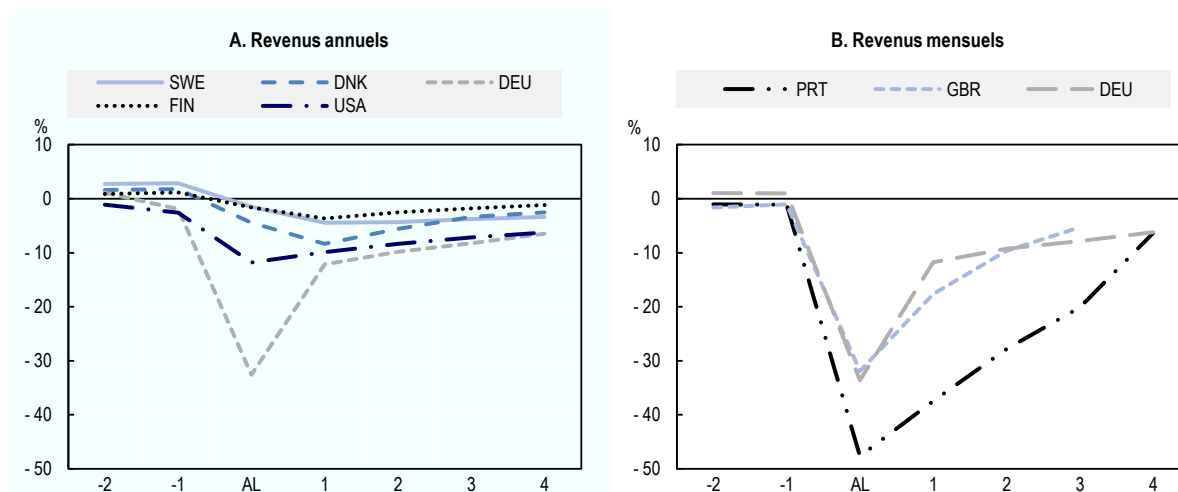
- a) Dans les pays utilisant les licenciements autodéclarés, les données se rapportent aux travailleurs qui perdent leur emploi pour des raisons économiques, en raison de la fin de leur contrat temporaire, ou pour des raisons personnelles. Dans les pays s'appuyant sur les licenciements observés au niveau des entreprises, les données se rapportent aux travailleurs qui perdent leur emploi en raison d'un licenciement collectif ou de la fermeture de leur entreprise. Pour plus de précisions sur les sources des données et la méthodologie, voir le tableau A1.1 de l'annexe A.1 d'OCDE (2013_[4]).
- b) Les données se rapportent à la moyenne de la période 2000-08 pour le Canada, 2004-08 pour la France et la Fédération de Russie, 2000-04 pour l'Allemagne, et des années 2004, 2006 et 2008 pour les États-Unis. Il n'existe pas de données relatives au retour à l'emploi à deux ans pour la France et les États-Unis.
- c) Les données se rapportent à l'année 2009 pour la Corée, le Portugal et la Suède, et à 2010 pour les États-Unis en ce qui concerne les licenciements autodéclarés.
- d) Les données se rapportent à la moyenne de la période 2011-13 pour l'Australie et le Japon, 2011-12 pour le Danemark et la Finlande, et des années 2012 et 2014 pour les États-Unis en ce qui concerne les licenciements autodéclarés.

Source : OCDE (2013_[4]), « Back to Work: Re-employment, Earnings and Skill Use after Job Displacement », <http://www.oecd.org/employment/emp/Backtowork-report.pdf>, et estimations des pays de l'OCDE actualisées sur la base de microdonnées nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838385>

Graphique 4.4. L'ampleur et la persistance des pertes de revenu d'activité consécutives à un licenciement varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre

Évolution moyenne des revenus d'activité *avant* et *après* le licenciement, en pourcentage des revenus d'activité antérieurs



Note : AL : année du licenciement. L'échantillon d'estimation inclut les licenciements intervenus entre 2000 et 2005. Les revenus d'activité antérieurs correspondent à la rémunération moyenne perçue 3 ans avant le licenciement. Voir l'annexe 4.A1 d'OCDE (2013_[2]) pour une description complète des échantillons, années et définitions utilisés dans chaque pays.

Source : OCDE (2013_[2]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838404>

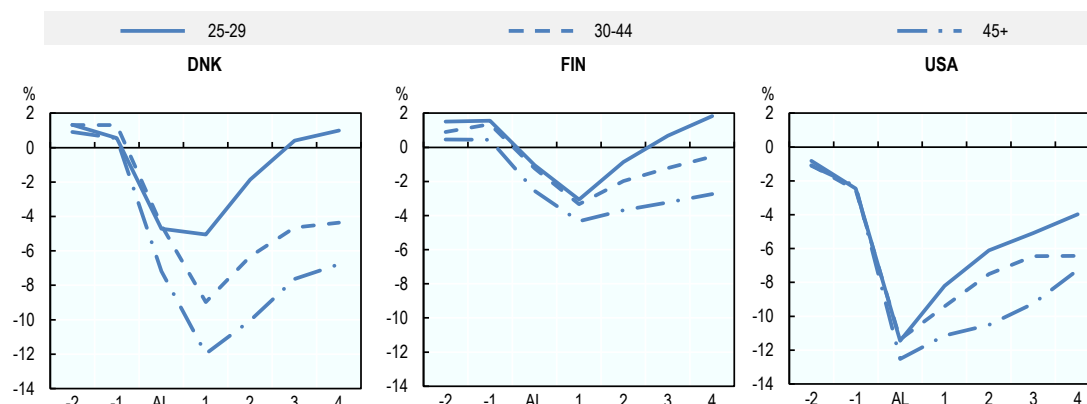
Les estimations présentées ci-dessus mettent en évidence des effets à relativement court terme sur les salaires des travailleurs ayant retrouvé un emploi dans l'année suivant leur licenciement. Toutefois, un certain nombre d'études nationales ont examiné les effets à plus long terme, alors qu'une part plus importante des travailleurs licenciés avaient retrouvé un emploi, confirmant que des pertes de salaire substantielles étaient ressenties par une minorité notable d'individus et révélant leur tendance à persister dans le temps. Plusieurs de ces études ont montré que ces pertes importantes et persistantes concernent surtout les travailleurs âgés possédant une longue ancienneté, notamment lorsqu'il s'agit de travailleurs manuels n'ayant pas fait d'études supérieures. Dans ce cas, les salaires antérieurs correspondent généralement, en grande partie, aux rendements du capital humain, qui sont souvent perdus au moment du licenciement²⁰. La polarisation du marché du travail constatée ces dernières années a probablement dégradé les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs expérimentés licenciés d'un emploi moyennement qualifié dans la production, puisqu'il est relativement rare que les nouveaux postes proposés correspondent véritablement à leurs compétences, même à celles les plus transférables (OCDE, 2017_[10]).

Conséquences pour l'action des pouvoirs publics

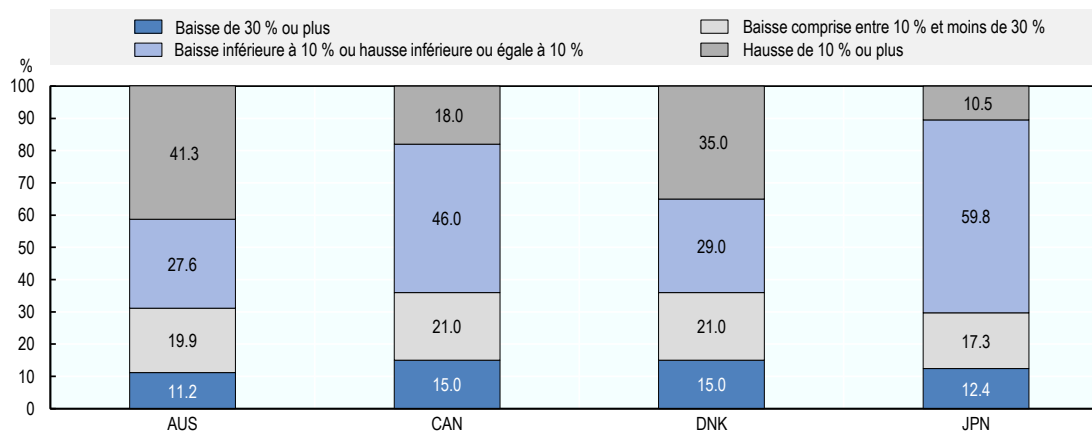
Ces résultats empiriques aident à définir l'enjeu auquel sont confrontés les programmes du marché du travail visant à atténuer les conséquences négatives des licenciements pour les travailleurs. En particulier, ils confirment ce qui suit :

Graphique 4.5. L'impact des licenciements sur les revenus d'activité est extrêmement variable

A. Variation moyenne des revenus d'activité avant et après le licenciement en fonction de l'âge, différents pays
(en pourcentage des revenus d'activité antérieurs)



B. Répartition des variations des revenus d'activité des travailleurs retrouvant un emploi dans l'année suivant leur licenciement, différents pays



Note : l'échantillon d'estimation inclut les licenciements intervenus entre 2000 et 2005. Les revenus d'activité antérieurs correspondent à la rémunération moyenne perçue 3 ans avant le licenciement. AL = année du licenciement. Voir l'annexe 4.A1 d'OCDE (2013_[2]) pour une description complète des échantillons, années et définitions utilisés dans chaque pays. Les données se rapportent aux salaires annuels pour le Danemark, les États-Unis et la Finlande. Pour le Japon, elles se rapportent à la période 2004-12 et aux travailleurs âgés de 20 à 64 ans qui ont retrouvé un emploi dans l'année ayant suivi leur licenciement, dans des entreprises de cinq salariés ou plus.

Source : compilé par le Secrétariat de l'OCDE à l'aide des sources de données décrites à l'annexe 4.A1 d'OCDE (2013_[2]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, http://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr pour la partie A ; et aussi ministère japonais de la Santé au travail et du Bien-être, les calculs s'appuyant sur des microdonnées tirées de l'enquête sur l'évolution de l'emploi (*Survey on Employment Trends*) pour la partie B.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838423>

- Les licenciements économiques sont une cause importante de chômage, d'insécurité financière et d'autres types de difficultés pour les travailleurs. Des mesures efficaces visant à réduire les coûts d'ajustement supportés par ceux qui ont perdu leur emploi pourraient donc servir des objectifs stratégiques importants.
- Les fortes disparités entre les pays en termes de rapidité du retour à l'emploi après un licenciement et d'ampleur de la baisse de revenu d'activité après la reprise

d'emploi, donnent à penser que des politiques et institutions du marché du travail bien conçues pourraient abaisser très sensiblement le coût des licenciements, sans nuire au dynamisme du marché du travail.

- Étant donné que les licenciés économiques forment un groupe très hétérogène en termes de caractéristiques personnelles et d'antécédents professionnels, il est malaisé de leur assurer une aide efficace pour se reclasser. Surtout, la nature et l'ampleur des coûts qu'ils doivent supporter sont très variables : s'ils sont élevés et persistants pour les individus les plus durement touchés, ils sont quasiment nuls pour ceux qui retrouvent rapidement un emploi aussi bien voire mieux rémunéré que l'ancien. Cette hétérogénéité donne à penser que l'intensité et les modalités de l'aide à leur apporter sont susceptibles de varier considérablement.

4.1.2. Aperçu des mesures propres à atténuer les coûts supportés par les licenciés économiques

Le Tableau 4.1 établit une taxonomie du large éventail de mesures publiques et privées susceptibles de réduire les coûts d'ajustement découlant des licenciements économiques. En particulier, il fait la distinction entre les mesures directes et indirectes (colonnes), et les mesures générales et ciblées (lignes). Cette taxonomie vise à démontrer la nécessité de coordonner les mesures du marché du travail, analysées en détail dans le présent chapitre, avec d'autres politiques ayant un impact sur la fréquence et les conséquences des suppressions d'emplois. Elle met également en évidence plusieurs aspects liés à l'élaboration des politiques et rappelle que nombre des moyens d'action susceptibles d'être utilisés pour abaisser le coût des licenciements peuvent engendrer des coûts d'efficience élevés et doivent à ce titre être employés avec circonspection, voire évités.

La première colonne du Tableau 4.1 donne des exemples des types de mesures *directes* d'aide aux licenciés économiques qui ont fait l'objet des neuf examens par pays de la série *Back to work/Retrouver du travail*, et qui sont analysées dans le reste de ce chapitre. Ces mesures comprennent les programmes classiques du marché du travail, actifs et passifs, comme l'aide à la recherche d'emploi, la formation et les prestations de chômage. La plupart des aides publiques au retour à l'emploi et des garanties de revenu dont bénéficient les licenciés économiques s'inscrivent dans le cadre de mesures *générales*, puisque ces programmes ne visent pas spécifiquement ce groupe mais s'adressent à de nombreux autres demandeurs d'emploi également. Par exemple, les allocations de chômage et l'aide à la recherche d'emploi sont généralement accessibles à la plupart ou à l'ensemble des chômeurs (et parfois, à certaines personnes dans l'emploi). Les mesures *ciblées* conçues spécialement pour venir en aide aux licenciés économiques jouent également un rôle dans l'ensemble des neuf pays examinés, bien que leur importance et leur conception varient énormément d'un pays à l'autre. Si les mesures ciblées sont modulables en fonction des difficultés particulières rencontrées par les licenciés économiques, elles peuvent aussi créer des doublons inutiles et des inégalités, dans l'accès aux aides à l'adaptation, entre demandeurs d'emploi confrontés à des obstacles similaires.

Les deux derniers éléments de la première colonne du Tableau 4.1 illustrent le rôle important que les acteurs privés, notamment les employeurs, peuvent jouer pour limiter les coûts d'ajustement supportés par les licenciés économiques. Par exemple, les employeurs qui donnent un préavis de licenciement à leurs salariés peuvent les aider à rebondir professionnellement en leur permettant de se mettre rapidement en quête d'un nouvel emploi (ou d'entamer une formation de reconversion). Autre exemple

d'employeurs favorisant l'adaptation de la main-d'œuvre : ceux qui proposent des services de reclassement aux travailleurs qu'ils licencient, éventuellement en collaboration avec les syndicats. Les neuf examens par pays sur lesquels s'appuie ce chapitre confirment l'importance d'un dialogue constructif entre employeurs et syndicats pour accompagner les licenciés économiques, notamment lorsque ces initiatives privées sont coordonnées efficacement avec l'aide publique visant ce groupe²¹. Toutefois, ils montrent également à quel point il peut être difficile pour les pouvoirs publics d'inciter les employeurs à s'investir concrètement lorsqu'ils ne le proposent pas spontanément. Des problèmes de coordination complexes entre les mesures publiques et privées d'aide aux licenciés économiques peuvent également survenir. Comme nous le verrons dans les sections 4.3 et 4.4, l'un des principaux tient à la manière dont les indemnités de licenciement, le cas échéant, affectent l'accès des licenciés économiques aux régimes publics d'indemnisation du chômage et aux programmes actifs du marché du travail (PAMT).

Tableau 4.1. Taxonomie des mesures publiques et privées de réduction des coûts d'ajustement du marché du travail supportés par les licenciés économiques

Types de mesures	Directes	Indirectes
Générales	Assurance chômage et autres prestations de remplacement de revenus accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emploi en vertu de règles générales.	Politiques macroéconomiques et structurelles propices à une forte croissance et à un taux d'emploi élevé.
	Programmes actifs du marché du travail (PAMT) accessibles à tous les demandeurs d'emploi en vertu de règles générales.	Conditions-cadres pour un redéploiement efficace de la main-d'œuvre suite à une évolution structurelle (p. ex., LPE favorable à l'ajustement et politiques du logement propices à la mobilité géographique).
	Régimes publics d'assurance contre les défauts de paiement des indemnités, lorsque les employeurs font faillite sans avoir fait de provisions pour indemniser totalement leurs salariés.	Politiques d'éducation et de formation anticipant et accompagnant l'évolution de la demande de compétences.
Ciblées	Aide spéciale à l'adaptation ou prestations de remplacement de revenus accessibles à tous les licenciés économiques ou à certains sous-groupes (p. ex., licenciés de secteurs spécifiques ou travailleurs ayant perdu leur emploi suite à une catastrophe naturelle).	Programmes de rationalisation ou de reconversion industrielle.
	Dispositions de la LPE réglementant les licenciements économiques, comme les obligations de préavis et les indemnités de licenciement, ou la sélection des travailleurs visés par un licenciement partiel.	Politiques de développement économique local (p. ex., subventions fiscales ou subventions à l'embauche ciblées géographiquement ou partenariats publics-privés pour développer de nouvelles sources d'avantage comparatif).
	Services privés de reclassement proposés par les employeurs et/ou les syndicats à certains licenciés économiques.	Mesures commerciales visant à restreindre les importations, comme des droits de douane et des mesures de sauvegarde sectorielles ou des mesures anti-dumping relevant des règles de l'OMC.

Note : LPE : législation sur la protection de l'emploi. OMC : Organisation mondiale du commerce. Plusieurs mesures figurant dans ce tableau ne sont pas recommandées par l'OCDE parce qu'elles sont susceptibles de faire plus de mal que de bien (p. ex., LPE excessivement stricte et protectionnisme commercial). Elles sont citées parce que les gouvernements y ont parfois eu recours pour protéger les travailleurs contre le risque de licenciement économique.

De nombreuses politiques publiques ont des répercussions importantes, quoiqu'indirectes, sur le devenir des licenciés économiques. La deuxième colonne du Tableau 4.1 donne quelques exemples des nombreuses mesures *indirectes* susceptibles de réduire les coûts d'adaptation supportés par ces personnes. Citons : *i*) les politiques macroéconomiques et structurelles propices à un taux d'emploi élevé et à la mobilité de la main-d'œuvre ; *ii*) les politiques d'éducation et de formation professionnelle qui améliorent l'employabilité

globale des travailleurs en milieu de carrière, notamment leur capacité à se reconvertir en cas de licenciement ; *iii*) les politiques de développement économique local qui stimulent la création d'emplois dans les zones affectées par les licenciements collectifs ; et *iv*) les politiques du logement propices à la mobilité géographique. Bien que ce chapitre n'analyse pas ces conditions-cadres dans le détail, il convient de garder à l'esprit que les mesures directes d'aide aux licenciés économiques analysées ici ne sont qu'un volet de la vaste stratégie à mettre en œuvre pour maîtriser la restructuration économique et ses effets potentiellement perturbateurs sur les travailleurs²². L'examen des types de mesures indirectes parfois préconisées pour réduire les coûts supportés par les travailleurs privés d'emploi souligne d'autre part que des interventions préjudiciables au dynamisme de l'économie, comme le protectionnisme commercial, pourraient être prises en l'absence de mesures économiquement efficaces destinées à ces travailleurs²³.

Les évaluations rigoureuses des mesures efficaces à l'égard des licenciés économiques sont étonnamment rares

On dispose aujourd'hui de nombreuses informations sur l'efficacité des divers types de programmes actifs du marché du travail (PAMT), grâce au nombre croissant d'études d'évaluation rigoureuses menées en Europe occidentale et en Amérique du Nord notamment (Card, Kluve et Weber, 2015^[11] ; Kluve, 2010^[12]). Ces études montrent toutes que les aides au retour à l'emploi, quelles qu'elles soient, conviennent toujours mieux à certains groupes de demandeurs d'emploi qu'à d'autres, d'où l'importance d'adapter les services proposés aux besoins propres de chacun. Malheureusement, les études d'évaluation examinant l'efficacité des PAMT pour les licenciés économiques en particulier sont relativement rares, si bien que l'on doute fortement de l'utilité de leurs conclusions s'agissant de déterminer quelles mesures fonctionnent pour le groupe faisant l'objet du présent chapitre, à savoir les travailleurs victimes d'un licenciement économique qui occupaient auparavant un emploi stable²⁴. Autre difficulté, ces travailleurs forment un groupe très hétérogène. Par exemple, les mesures qui auront un bon rapport coût-efficacité pour un jeune présentant de bonnes possibilités de mobilité sur le marché du travail risquent d'être très différentes des aides les plus appropriées pour un travailleur ayant beaucoup d'ancienneté, dont les compétences, principalement manuelles, ne sont pas vraiment en adéquation avec la structure actuelle de la demande de main-d'œuvre.

Un petit nombre d'études d'évaluation ont porté sur l'impact des programmes s'adressant aux licenciés économiques et fournissent des informations utiles sur les mesures qui se révèlent adaptées à leur égard. Toutefois, ces études sont encore trop peu nombreuses pour que l'on puisse envisager d'en élargir les conclusions à des programmes et à des pays autres que ceux auxquelles elles étaient consacrées. Ci-après quelques exemples notables :

- La majorité des études d'évaluation portant spécifiquement sur les licenciés économiques ont été menées aux États-Unis, où le gouvernement fédéral consacre des fonds aux programmes visant ce groupe à travers le volet « *dislocated workers* » du principal dispositif de financement des PAMT mis en place par le Département du travail, et le programme *Trade Adjustment Assistance* (TAA) visant les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges. Globalement, les résultats de l'évaluation des mesures d'aide aux licenciés économiques sont très négatifs, et l'on ne peut pas dire qu'ils apportent une preuve tangible que l'un ou l'autre des principaux types d'interventions examinés présente un bon rapport coût-efficacité²⁵. Toutefois, il existe plusieurs raisons de penser que ces résultats décevants brossent un tableau excessivement pessimiste

de l'efficacité potentielle des PAMT destinés à cette catégorie de personnes. Tout d'abord, nombre des bénéficiaires d'une aide à la recherche d'emploi, à la reconversion professionnelle ou d'une autre forme d'aide faisant l'objet de ces études étaient déjà au chômage depuis longtemps lorsque l'aide en question leur a été apportée, alors que l'aide au retour à l'emploi a plus de chances d'être efficace lorsqu'elle intervient de bonne heure dans la période de chômage, voire dès la période de préavis. En outre, du fait de la nature fragmentée du système de programmes du marché du travail et de formation professionnelle des États-Unis, un grand nombre de membres du groupe témoin, composé de travailleurs licenciés privés d'assistance, obtiennent en réalité un soutien similaire par ailleurs, si bien que l'impact estimé minimise la différence entre le fait de bénéficier du service évalué (par exemple, une aide à la reconversion professionnelle) et le fait de ne pas en bénéficier du tout. Il est également possible que l'impact relativement limité des mesures actives évaluées sur le retour à l'emploi découle en partie du fait que ces services ne sont généralement pas intégrés à une stratégie d'activation de plus grande envergure²⁶.

- OCDE (2015^[13]) présente les principaux résultats de plusieurs évaluations récentes de différents types de PAMT visant les licenciés économiques au Canada. Ces évaluations apportent des preuves assez solides que l'aide à la recherche d'emploi, les subventions salariales ciblées et la formation ont toutes amélioré la participation, l'emploi et les salaires après un licenciement, les deux premières se révélant plus efficaces que la troisième. Ces mesures ont été encore plus bénéfiques pour les travailleurs âgés victimes de suppressions d'emplois que pour leurs homologues plus jeunes, ce qui s'avère particulièrement encourageant. Autre constatation importante, les avantages en termes d'emploi et de rémunération à l'issue du programme sont d'autant plus grands que les services sont proposés tôt après le licenciement.
- Plusieurs études d'évaluation européennes donnent également à penser que les PAMT peuvent réduire les coûts supportés par les licenciés économiques. En France, les licenciés économiques qui signent un « contrat de sécurisation professionnelle » (souvent abrégé CSP) ont la possibilité d'accéder à une aide au retour à l'emploi et à la reconversion professionnelle plus personnalisée et plus approfondie que celle apportée d'ordinaire aux bénéficiaires des prestations d'assurance chômage. Les évaluations ont confirmé qu'ils sont mieux accompagnés que les autres demandeurs d'emploi et, à caractéristiques similaires, trouvent plus rapidement un nouvel emploi – qui a plus de chances d'être durable (DARES, 2017^[14]). En Suisse, une évaluation par assignation aléatoire de l'accès précoce à des services de conseil intensifs et à d'autres formes d'aide à la recherche d'emploi chez les demandeurs d'emploi âgés a montré que ces mesures améliorent considérablement le retour à l'emploi des participants âgés de 45 à 54 ans, mais n'ont aucun effet au-delà de 55 ans (Arni, 2012^[15]). Les conseils intensifs semblent favoriser le retour à l'emploi, en persuadant notamment les demandeurs d'emploi d'adopter des stratégies plus efficaces et d'avoir des prétentions salariales plus réalistes.

Les évaluations des PAMT considérées aux fins du présent chapitre présentent deux autres grandes lacunes qu'il y a lieu de signaler. Tout d'abord, il n'existe pas ou peu d'études évaluant l'efficacité des différents types d'aide au retour à l'emploi jugés particulièrement efficaces dans les examens par pays de la série *Back to work/Retrouver du travail*. En particulier, il semble qu'il n'y ait quasiment aucune évaluation rigoureuse

des mesures d'intervention précoce faisant l'objet de la section 4.2. En effet, il est difficile de constituer un groupe témoin ou de procéder à un autre type de comparaison contrefactuelle pour les travailleurs qui bénéficient de ces mesures, puisqu'elles assurent généralement des services d'aide au retour à l'emploi et de conseil à l'ensemble de ceux qui ont été victimes d'un licenciement collectif, et ce dès la période de préavis²⁷. Autre limite, il semble qu'il n'existe aucune preuve de l'efficacité, en termes d'accélération du retour à l'emploi des licenciés économiques, des obligations de démarches que la plupart des pays de l'OCDE intègrent aux conditions d'accès aux prestations de chômage²⁸. Il paraît plausible que, dans le sous-groupe de licenciés économiques bénéficiant des meilleures perspectives de retour à l'emploi, on soit particulièrement susceptible d'accélérer ses recherches afin de s'éviter de participer à des activités auxquelles on attache probablement peu d'importance ou pour ne pas subir de sanctions financières applicables aux prestations. Rien ne permet cependant d'affirmer que ce groupe se montre spécialement sensible à la menace (Filges et Hansen, 2017^[16]).

Bien que de nouvelles évaluations rigoureuses des différents types de mesures du marché de travail visant les licenciés économiques soient souhaitables, les données plus descriptives et qualitatives collectées dans le cadre des neuf examens par pays *Back to work/Retrouver du travail* donnent déjà des informations très utiles sur les mesures potentiellement efficaces pour abaisser les coûts des suppressions d'emplois. Les enseignements généraux de ces examens sont résumés dans les sections 4.2 à 4.4. Il convient toutefois de garder à l'esprit que nombre d'approches jugées prometteuses n'ont fait l'objet d'aucune évaluation rigoureuse.

4.2. Mesures de prévention et d'intervention précoce

Une différence importante entre les licenciés économiques et la plupart des autres bénéficiaires des services publics de l'emploi et des prestations de chômage est que le champ laissé à la mise en œuvre de mesures *proactives* est plus vaste dans leur cas. C'est particulièrement vrai lorsque les employeurs donnent un préavis de licenciement suffisamment long aux travailleurs et aux autorités du marché du travail, laissant la possibilité de prendre des dispositions pour sauvegarder les emplois économiquement viables ou pour aider les travailleurs à commencer leur adaptation avant de se retrouver au chômage. Les colonnes du Tableau 4.2 montrent les principaux types de mesures proactives et d'initiatives privées susceptibles d'abaisser les coûts supportés par les licenciés économiques, tandis que les lignes indiquent si ces mesures permettent d'éviter des licenciements inefficaces d'un point de vue social ou d'accélérer la recherche et l'obtention d'une nouvelle situation pour les travailleurs dont les emplois ne sont plus viables économiquement et n'ont donc pas lieu d'être sauvés.

Tableau 4.2. Mesures de prévention et d'intervention précoce visant les licenciés économiques : objectifs stratégiques et types de mesures

Objectifs stratégiques	Types de mesures				
	Règles de protection de l'emploi s'appliquant aux travailleurs permanents et aux licenciements collectifs	Système de modulation des cotisations patronales d'assurance chômage	Dispositifs de chômage partiel	Services privés de reclassement (en préalable au licenciement)	Services d'intervention rapide du SPE (services d'intervention très rapide en cas de licenciements collectifs)
Prévention : préserver les emplois viables	X	X	X		
Intervention précoce : minimiser les coûts d'adaptation consécutifs au licenciement en lançant rapidement la recherche d'emploi	X			X	X

Note : X dénote un objectif stratégique majeur de la mesure indiquée. SPE : Service public de l'emploi. La législation sur la protection de l'emploi (LPE) est conçue de manière à promouvoir à la fois la prévention et l'intervention rapide. Les volets de la LPE les plus pertinents en matière de prévention sont la taxation effective des employeurs qui licencient et certaines exigences procédurales (p. ex. consulter les salariés, les syndicats ou les autorités publiques pour trouver d'autres solutions). Les dispositions de la LPE qui imposent aux employeurs de donner un préavis de licenciement et de proposer une aide au reclassement aux travailleurs concernés sont particulièrement pertinentes pour étendre les mesures d'intervention précoce. Bien que la LPE puisse encourager la prévention et l'intervention rapide, elle peut également engendrer des coûts d'efficacité élevés.

Les principales mesures de préservation des emplois présentant un bon rapport coûts/avantages sociaux sont celles qui : *i*) taxent de fait les licenciements (par exemple, dispositions de la LPE occasionnant des coûts pour les employeurs qui licencient des salariés permanents, et système de modulation des cotisations patronales d'assurance chômage) ; ou *ii*) subventionnent les entreprises sur une courte période afin qu'elles préservent les emplois viables à long terme lorsque les employeurs ont moins ou pas du tout besoin des travailleurs qui les occupent (par exemple, dispositifs de chômage partiel). En ce qui concerne les mesures d'intervention précoce qui encouragent les licenciés économiques à se mettre rapidement en quête d'une nouvelle situation, l'aide offerte est très similaire aux PAMT que les services publics de l'emploi proposent aux demandeurs d'emploi. Il existe néanmoins une certaine marge de personnalisation dans le contenu et l'organisation des services d'aide au retour à l'emploi et à la reconversion professionnelle à disposition des travailleurs qui sont toujours en poste mais ont reçu leur préavis de licenciement. Autre différence : l'aide fournie par les employeurs joue un rôle plus important à ce stade précoce du processus de reclassement professionnel, dans certains pays plus que dans d'autres toutefois.

Le reste de la présente section examine plus en détail les mesures de sauvegarde de l'emploi et d'intervention précoce, en mettant l'accent sur les questions pratiques qui se posent quant à la manière d'en faire bon usage. Des exemples de bonnes pratiques sont présentés dans les deux domaines, ainsi que plusieurs pièges à éviter. Les principales limites à l'utilisation simultanée de mesures préventives et d'intervention précoce sont plus particulièrement mises en avant : le recours excessif aux premières fait obstacle aux redéploiements de main-d'œuvre qui maximisent l'efficacité, tandis qu'une aide au reclassement trop intensive avant le licenciement peut perturber la production, le risque étant de dissuader les employeurs de s'associer aux mesures d'intervention précoce ou de

gâcher des ressources en fournissant des services d'accompagnement coûteux à des individus capables de trouver un nouvel emploi convenable par eux-mêmes (ou presque).

4.2.1. Prévenir les licenciements contraire à l'efficience sans nuire au processus de destruction créatrice

Selon la théorie économique classique, les taux de licenciement pourraient dépasser l'optimum social en l'absence de mesures incitant les employeurs à tenir compte des externalités induites pour la société, comme la nécessité de financer les prestations de chômage qui seront versées aux travailleurs se retrouvant privés d'emploi (Blanchard et Tirole, 2008^[17]). La législation sur la protection de l'emploi (LPE) est l'instrument le plus couramment utilisé pour limiter le recours excessif aux licenciements économiques. Les indemnités de licenciement obligatoires et certaines exigences procédurales (par exemple, obligation de fournir une aide au retour à l'emploi ou de réintégrer ceux qui contestent leur licenciement devant les tribunaux du travail et obtiennent gain de cause) sont particulièrement susceptibles d'accroître les coûts de licenciement à la charge des employeurs et donc de décourager ces derniers de supprimer des emplois lorsque les gains économiques pour l'entreprise seraient assez restreints en l'absence de LPE. Toutefois, l'expérience a montré que la LPE doit être utilisée avec prudence, car elle fait souvent obstacle à la mobilité professionnelle, qui maximise l'efficience (OCDE, 2013^[2]). La LPE risque notamment d'entraîner une dégradation des perspectives de retour à l'emploi des travailleurs visés par un licenciement économique et des démissionnaires, parce qu'elle incite les employeurs à se montrer plus réticents embaucher. Les mesures de protection de l'emploi doivent donc être utilisées avec parcimonie, en mettant l'accent sur les dispositions, tel le préavis obligatoire, qui permettent aux travailleurs licenciés d'accéder rapidement à l'aide au retour à l'emploi (voir plus bas l'analyse des mesures d'intervention précoce), plutôt que de recourir à des mesures qui rendent les réductions de personnel par le biais des licenciements pesantes ou coûteuses pour les employeurs.

Les régimes d'assurance chômage peuvent être structurés de manière à décourager le recours excessif aux licenciements, soit par un système de modulation des cotisations patronales, soit par un dispositif de chômage partiel. Les économistes défendent souvent la modulation des cotisations, car il s'agit selon eux d'un instrument plus efficace que la LPE pour obliger les employeurs à internaliser les coûts sociaux des licenciements, parce qu'il fonctionne comme une simple taxe sur les licenciements, liée à une composante importante des coûts sociaux en question – voir par exemple, Albrecht et Vroman (1999^[18]) ; Cahuc et Malherbet (2004^[19]). Encore peu répandu, ce système pourrait bien cependant modérer considérablement le recours aux licenciements sans entraver la mobilité souhaitable de la main-d'œuvre, qu'il soit utilisé seul ou combiné à un dispositif de chômage partiel (Cahuc et Nevoux, 2017^[20])²⁹. Si les évaluations s'en limitent pour l'essentiel aux États-Unis et donnent des résultats mitigés, l'expérience récente incite à penser que des dispositifs de chômage partiel bien conçus permettent de préserver un nombre considérable d'emplois viables en période de récession, sans occasionner des coûts d'efficience importants. Ce potentiel est illustré par l'efficacité du programme *Kurzarbeit* en Allemagne pendant la crise mondiale de 2008-09 (Boeri et Bruecker, 2011^[21]). Parmi les neuf pays ayant participé aux examens de la série *Back to work/Retrouver du travail*, le Japon, à travers les mesures prises suite à la crise économique et financière mondiale, montre comment un dispositif de chômage partiel peut contribuer à préserver les emplois au cours d'une récession profonde mais relativement courte. Au Japon comme en Allemagne, le nombre de travailleurs en chômage partiel a rapidement augmenté en 2009, lorsque la situation économique s'est

dégradée (et que de nombreux employeurs ont sans doute été confrontés à des contraintes financières rendant difficile la préservation des emplois viables), avant de refluer tout aussi vite lorsque la reprise s'est amorcée. À l'inverse, le recours au programme de chômage partiel est resté assez important en Finlande au cours des dernières années, même pendant les périodes d'expansion économique, probablement parce que les prestations servies ne coûtent rien aux employeurs³⁰. Il semble que cela procède d'un choix délibéré des autorités dans un pays où ce programme fait partiellement office de subvention implicite aux secteurs où l'emploi est largement saisonnier. Toutefois, il existe un risque que les employeurs abusent de ce dispositif, qui finirait alors par entretenir des emplois qui ne sont plus viables et seront supprimés quoi qu'il arrive lorsque la subvention ne sera plus versée.

En somme, les mesures de prévention ont une certaine capacité à réduire le coût des licenciements. Cette capacité est cependant limitée, et les gouvernements doivent se prémunir contre le risque qu'un recours excessif aux mesures de prévention engendre des coûts d'efficience élevés en faisant obstacle au redéploiement des salariés vers des emplois plus productifs. En ce qui concerne la réduction des coûts supportés par les licenciés économiques, les pouvoirs publics doivent principalement mettre l'accent sur les mesures visant à améliorer le reclassement des salariés dont les emplois ne sont plus viables économiquement, tout en compensant une partie de la perte de revenu d'activité qui est inévitablement subie. Dans la mesure où il faut surtout s'attacher à encourager la mobilité professionnelle après le licenciement, il est important de maximiser l'efficacité des mesures de retour à l'emploi, notamment en les mettant en œuvre le plus tôt possible.

4.2.2. Mesures d'intervention précoce

Les changements d'emploi en début de carrière sont généralement une source d'avancement professionnel (voir chapitre 6). À l'inverse, la mobilité professionnelle en milieu de carrière peut être un processus long et difficile, notamment lorsque le changement de poste est involontaire et affecte des travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté qui n'ont pas cherché un emploi sur le marché du travail extérieur depuis de nombreuses années et se montrent très attachés au métier qui est le leur. Il peut être avantageux d'entamer rapidement la transition, pour un certain nombre de raisons. Même si le délai total de retour à l'emploi ne change pas, le lancement du processus pendant la période de préavis réduit le temps passé au chômage et donc les pertes de rémunération associées au licenciement³¹. Toutefois, il est également possible d'accélérer le processus d'ajustement et d'obtenir de meilleurs résultats en lançant le processus avant que les salariés ne se retrouvent au chômage. Par exemple, les employeurs potentiels sont sans doute enclins à considérer les candidats qui occupent toujours leur emploi plus favorablement que ceux qui sont au chômage, et il est bien connu que plus un travailleur reste au chômage, plus ses perspectives d'emploi tendent à se dégrader.

On peut trouver d'autres avantages aux mesures d'intervention précoce, notamment dans le cas des licenciements collectifs. Par exemple, il est plus facile d'organiser les activités collectives de conseil et de recherche d'emploi pendant la période de préavis, en particulier si l'employeur autorise la prestation de ces services sur le lieu de travail³². Ces activités collectives présentent deux avantages dans ce contexte. Tout d'abord, elles permettent de répondre plus facilement à la hausse soudaine de la demande de services d'aide au retour à l'emploi, qui risque de saturer le SPE local, surtout lorsque tous les services sont fournis individuellement. Elles peuvent également s'avérer plus efficaces dans certains cas. Puisque la plupart des travailleurs victimes d'un licenciement collectif sont confrontés aux mêmes problèmes, les activités en groupe peuvent présenter un intérêt sur le plan psychologique, en

aidant par exemple ceux ayant cumulé de l'expérience dans un secteur ou une profession en déclin à surmonter la réticence qu'ils éprouvent souvent à envisager un changement de carrière, tout en offrant des possibilités de mise en relation aux travailleurs sur le point d'être licenciés et aux employeurs potentiels (« salons de l'emploi »).

Si l'on excepte la place faite aux activités collectives, le contenu des mesures d'intervention précoce mises en place par le SPE semble assez similaire aux services d'aide au retour à l'emploi proposés aux personnes nouvellement inscrites comme bénéficiaires d'une allocation de chômage. L'accent est généralement mis sur les activités d'orientation, comme l'information des travailleurs sur les différentes aides qui leur sont offertes et leurs modalités d'accès. Les travailleurs reçoivent aussi généralement une aide pour élaborer des stratégies de recherche d'emploi réalistes, en tenant compte de leurs compétences et de leurs centres d'intérêt, de la situation du marché du travail et du fait que nombre d'entre eux n'ont pas recherché d'emploi depuis longtemps. Si les activités plus intensives, comme la formation, ne sont généralement pas mises en œuvre pendant la période de préavis, une attention particulière est souvent portée au recensement des compétences des travailleurs et à l'évaluation de leur adéquation avec les débouchés offerts par l'économie locale et nationale, et notamment de la nécessité d'envisager ou non une reconversion³³.

Quoiqu'il existe peu de données concrètes quantifiant les avantages des mesures d'intervention précoce, les visites effectuées dans les pays ayant fait l'objet des neuf examens de la série *Back to work/Retrouver du travail* montrent bien que les acteurs du marché du travail sont convaincus que ces avantages sont considérables, et ils investissent beaucoup d'énergie et de ressources dans la mise en place de ce qui est parfois qualifié de « services d'intervention rapide »³⁴. Toutefois, les modalités d'organisation des interventions précoces, et les obstacles à leur mise en œuvre en temps opportun pour l'ensemble des travailleurs licenciés susceptibles d'en profiter, sont très changeants d'un pays à l'autre. Même si l'approche adoptée diffère nécessairement en fonction du contexte national, ainsi le degré d'implication des partenaires sociaux dans l'aide apportée aux travailleurs licenciés, il est tout de même instructif d'examiner les principaux problèmes d'organisation rencontrés, et les avantages et inconvénients des différentes approches employées pour y remédier.

Quel rôle pour les employeurs et les syndicats ?

Le degré de participation des employeurs et des syndicats à la planification et à la prestation de services d'aide au retour à l'emploi destinés aux licenciés économiques est extrêmement variable (voir également chapitre 3) et peut avoir un impact important sur la faisabilité et l'efficacité des interventions précoces, ainsi que sur les modalités d'organisation les plus efficaces des mesures publiques d'intervention précoce. Quelques exemples permettent de mieux illustrer cette diversité :

- En Ontario, les *Services de formation pour un réemploi rapide (SFRR)* proposent des services d'aide retour à l'emploi aux travailleurs victimes de licenciements collectifs et ce, dès la période de préavis (voir Encadré 4.1 pour une description plus détaillée). Il s'agit d'un bon exemple de prestation publique de mesures d'intervention précoce, dans laquelle *Emploi Ontario* (le SPE provincial) joue un rôle majeur, mais mobilisant également d'autres organismes publics, comme le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Les SFRR démontrent l'importance d'adapter le niveau et le type de services proposés à l'ampleur du plan de licenciement et à la capacité des prestataires locaux de

services d'emploi³⁵. Par exemple, un bureau temporaire (*Centre d'action*) est établi sur le lieu de travail ou à proximité lorsqu'une vague de licenciements menace de saturer les services locaux de l'emploi.

Encadré 4.1. Services de formation pour un réemploi rapide en Ontario, Canada

Les *Services de formation pour un réemploi rapide (SFRR)* en Ontario apportent une réponse immédiate aux licenciements à grande échelle, l'objectif étant de mettre en relation les individus avec les services d'*Emploi Ontario* (SPE) afin de les aider à trouver un nouvel emploi. Le niveau et le type d'aide proposée dépendent de l'envergure du plan de licenciement et de la capacité des prestataires locaux de services d'emploi, qui sont généralement des prestataires tiers, comme des entreprises à but non lucratif, que le SPE a engagés pour intervenir dans une localité donnée. Différents niveaux de SFRR sont proposés :

Niveau 1 : si les services locaux de reclassement disposent de la capacité suffisante pour prêter assistance aux salariés touchés, les SFRR se borneront alors à informer les salariés qui vont perdre leur emploi et à les sensibiliser aux différents services existants. Ces séances d'information peuvent avoir lieu à l'antenne locale de *Service Canada* (l'agence qui verse les prestations d'assurance chômage) ; des dispositions peuvent aussi être prises pour que les prestataires d'*Emploi Ontario* se rendent sur place ou prolongent leurs horaires d'accueil de sorte que les travailleurs concernés puissent avoir recours à leurs services avant que leur licenciement soit effectif. Certaines observations ponctuelles indiquent qu'environ 90 % des licenciements sont gérés par une intervention de niveau 1, mais il semble qu'il s'agisse de licenciements qui n'affectent qu'un nombre relativement réduit de salariés.

Niveau 2 : lorsque les prestataires d'*Emploi Ontario* ne disposent pas de la capacité suffisante pour répondre à la demande, des fonds supplémentaires sont débloqués pour l'accompagnement des travailleurs, avec notamment la mise en place dans certain cas d'un *Centre d'action* face aux fermetures de grandes unités. Grâce à ces *Centres d'action*, les licenciés économiques pourront accéder : i) à une aide à la recherche d'emploi ; ii) à des conseils financiers et un accompagnement personnel pour gérer le stress occasionné par la perte de leur emploi ; iii) à une évaluation individuelle et collective des besoins ; iv) à des consultations d'orientation professionnelle et éducative, et v) aux programmes d'*Emploi Ontario*, dont le programme *Deuxième carrière*, destiné aux plus âgés d'entre eux. Chaque travailleur licencié élabore un plan d'action dans les 15 jours qui suivent son évaluation initiale et peut bénéficier d'une formation personnalisée, d'un perfectionnement professionnel, de services de placement dans l'emploi et d'aide à la mobilité. En principe, la durée de fonctionnement d'un *Centre d'action* n'excède pas un an.

Niveau 3 : dans les cas où les suppressions d'emplois sont d'une ampleur telle qu'elles sont susceptibles d'avoir des effets néfastes sur l'économie locale ou la collectivité, une stratégie interministérielle plus vaste et plus globale est adoptée. Un comité local d'adaptation est constitué, sous la présidence d'une personnalité indépendante, pour coordonner la mise en œuvre du *Plan d'action et de service*. Ce plan est établi dans les 30 jours qui suivent l'intervention initiale et définit le rôle des prestataires locaux qui dispenseront les services. La constitution d'une *équipe d'intervention rapide* pluridisciplinaire, mise en place à l'échelon local ou régional pour assurer en temps

utile des solutions de formation et de reclassement ciblées et intégrées aux travailleurs et collectivités touchés, est une composante clé de cette procédure.

Source: OCDE (2015^[13]), *Retrouver du travail : Canada – Améliorer les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs licenciés économiques*, <https://doi.org/10.1787/9789264235496-fr>.

- *Les Conseils de sécurité de l'emploi (CSE) en Suède* sont un exemple de services d'aide au retour à l'emploi destinés aux licenciés économiques, avec notamment des interventions rapides assurées par les partenaires sociaux (par exemple, les organisations patronales, en collaboration étroite avec les fédérations syndicales), plutôt que par le SPE ou d'autres acteurs publics (voir Encadré 4.2 pour une description plus détaillée). Les CSE tirent parti des délais de préavis, relativement longs en Suède, afin d'accélérer le retour à l'emploi et sont probablement l'une des principales raisons pour lesquelles près de 90 % des travailleurs trouvent un emploi dans l'année suivant leur licenciement. Ce modèle est particulièrement efficace pour étendre les mesures d'intervention précoce aux licenciements individuels et aux licenciements collectifs de petite échelle. L'une des faiblesses de ce système est que le niveau de l'aide fournie varie considérablement.
- On trouve également dans les pays de l'OCDE des *modèles hybrides présentant un assortiment plus homogène de mesures publiques et privées* pour mieux favoriser l'adaptation. En Finlande par exemple, le programme *Change Security* prend la forme d'un partenariat étroit entre le SPE, les employeurs et les syndicats axé sur la gestion des licenciements (OCDE, 2016^[22]). Même dans les pays où les employeurs ne contribuent généralement pas beaucoup à l'aide au retour à l'emploi des licenciés économiques, certains fournissent volontairement des services de reclassement aux salariés dont ils se séparent, et ces services peuvent compléter utilement ceux proposés par le SPE. Par exemple, (OCDE, 2015^[23]) examine les modalités selon lesquelles les grandes entreprises japonaises font habituellement appel à des organismes de placement privés pour aider les travailleurs qu'elles licencient à chercher un nouvel emploi. Bien que les employeurs japonais n'aient aucune obligation légale de fournir des services de reclassement, il semble que cette pratique doit beaucoup aux stratégies de gestion des ressources humaines attachées au système d'« emploi à vie », qui se caractérise par un fort engagement des employeurs à garantir à haut niveau de sécurité de l'emploi aux travailleurs permanents³⁶.

Les pouvoirs publics peuvent-ils inciter les employeurs à s'investir davantage ?

Dans la mesure où une participation constructive des employeurs est extrêmement utile pour fournir aux licenciés économiques une aide rapide et efficace au retour à l'emploi, il est important de voir ce que les pouvoirs publics peuvent faire pour l'encourager lorsqu'elle n'est pas déjà bien ancrée dans les relations, institutions et pratiques professionnelles nationales³⁷. Les gouvernements de l'OCDE ont recours à deux stratégies principales pour amener les employeurs à s'investir davantage qu'ils ne le font spontanément : *i*) l'obligation légale, via la LPE ; et *ii*) une approche moins contraignante fondée sur les incitations et la pression morale. Il est également possible de combiner ces deux approches. Par exemple, dans la province de Québec, au Canada, les employeurs ont obligation de mettre en place des services de reclassement pour les travailleurs licenciés,

sous la forme d'un *Comité d'aide au reclassement*, ou CAR, au budget duquel ils sont légalement tenus de contribuer à hauteur de 50 % (OCDE, 2015^[13]).

Les dispositions de la LPE doivent imposer un niveau minimal de participation constructive aux employeurs afin d'améliorer les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs qu'ils licencient. En particulier, il semble indispensable d'exiger au moins un délai minimum de préavis pour les travailleurs, les syndicats et les autorités du marché du travail, puisqu'il s'agit d'une condition *sine qua non* pour une intervention précoce. Le Graphique 4.6 montre que les obligations en matière de délai de préavis sont extrêmement variables d'un pays de l'OCDE à l'autre : alors qu'il n'existe aucune obligation générale aux États-Unis³⁸, les délais de préavis peuvent être très longs dans certains pays européens. Sachant que les coûts des licenciements augmentent fortement avec l'ancienneté dans l'emploi, de nombreux pays imposent des délais de préavis plus longs pour les travailleurs en possèdent beaucoup. Dans certains pays, ces délais varient également d'un groupe professionnel à l'autre, mais on peut se demander si ces différences se justifient vraiment d'un point de vue économique³⁹.

Encadré 4.2. Conseils de sécurité de l'emploi en Suède

Les *Conseils de sécurité de l'emploi (CSE)* ont été créés dans les années 1970 dans un contexte marqué par la dégradation de la situation économique de la Suède à la fin des années 1960 et par les suppressions massives d'emplois de bureau dans le sillage du choc pétrolier de 1973. Les employeurs considéraient alors que le service public de l'emploi n'aidait pas suffisamment au reclassement des employés de bureau (Diedrich et Bergström, 2006^[24]).

Ces conseils sont fondés sur des conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux d'un secteur ou d'une branche professionnelle, comme les employés de bureau dans le secteur privé. Les CSE participent activement à toutes les étapes du processus de restructuration, en conseillant notamment les employeurs et les syndicats à un stade précoce. Ils proposent également des services d'accompagnement et d'orientation aux travailleurs licenciés, par le biais de conseils individuels, d'une aide à la planification de carrière, à la recherche d'emploi, de services de reclassement et de reconversion. Les activités des conseils sont financées par les cotisations des employeurs, qui représentent un certain pourcentage de leur masse salariale, fixé par la convention collective (actuellement 0.3 %). Le conseil fonctionne comme une sorte d'assurance, répartissant le coût des restructurations entre tous les employeurs couverts par la convention collective. L'un des points forts des CSE est qu'ils permettent de fournir rapidement une aide au retour à l'emploi à l'ensemble des travailleurs licenciés couverts par la convention, notamment aux salariés des petites et moyennes entreprises (Commission européenne, 2010^[25]).

Les CSE semblent apporter une contribution non négligeable à l'exceptionnelle rapidité du retour à l'emploi des travailleurs licenciés en Suède (cf. Graphique 4.3). En effet, les conseils rapportent qu'environ 90 % des inscrits trouvent une solution dans les neuf mois : 78 % trouvent un nouvel emploi, 8 % créent une entreprise et 6 % s'inscrivent à une formation de longue durée. Cette efficacité résulte d'une orientation résolument proactive, de délais de préavis plus longs qu'ailleurs et d'une connaissance approfondie des travailleurs pris en charge et du marché du travail local par le personnel des CSE. Toutefois, malgré l'expérience globalement très positive de la Suède avec les CSE, le fait que les services d'aide au retour à l'emploi soient très

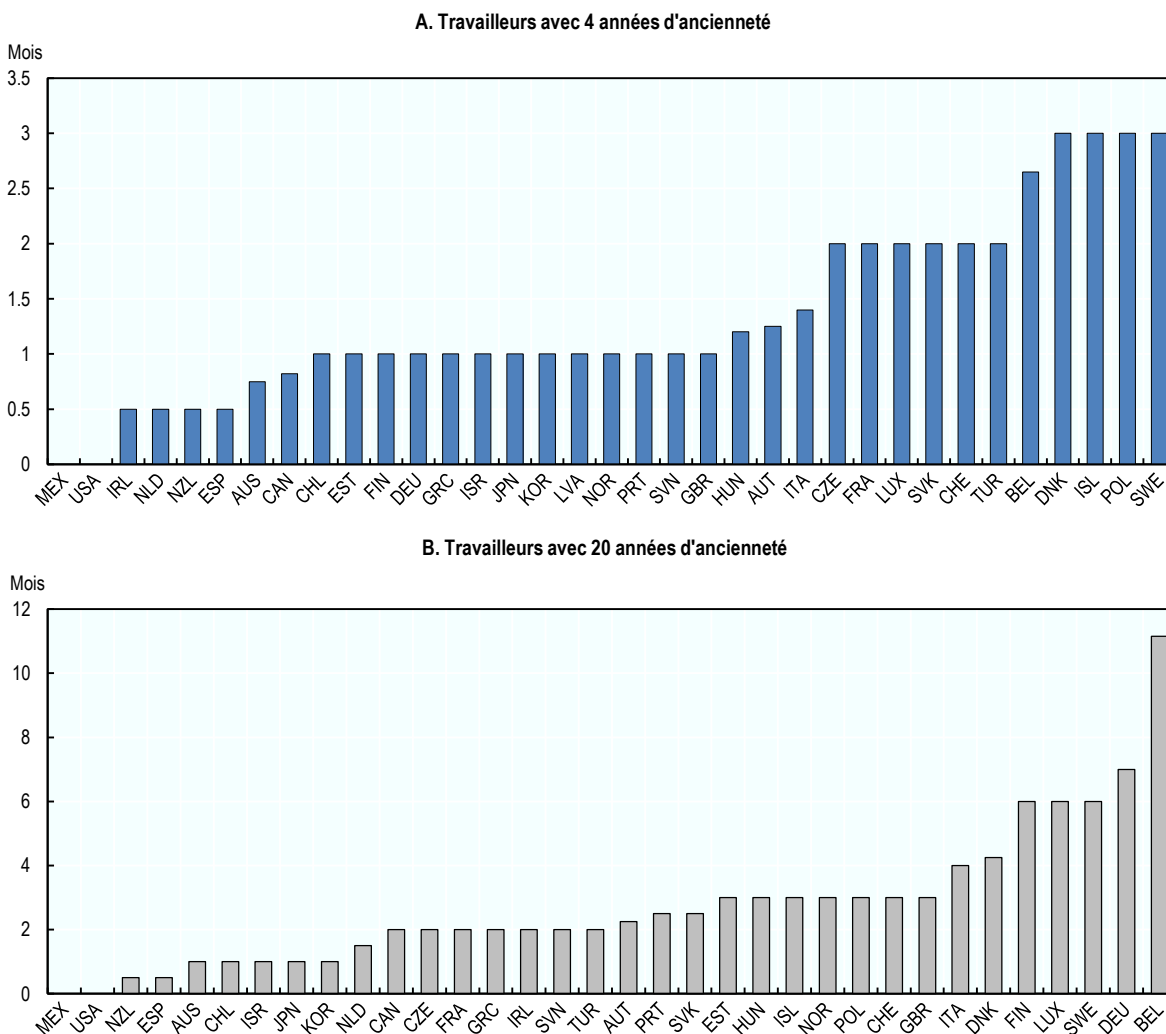
dépendants de ces organismes soulève plusieurs problèmes. Par exemple, le CSE s'adressant aux employés de bureau du secteur privé propose des services d'aide au retour à l'emploi et surtout de reconversion professionnelle beaucoup plus poussés que le CSE réservé aux ouvriers, probablement parce que le premier peut consacrer des ressources beaucoup plus importantes à chaque travailleur licencié. Les résultats en termes de retour à l'emploi mettent en évidence cette hétérogénéité des niveaux d'aide proposés : alors que 65 % des employés de bureau bénéficiant des services du CSE trouvent un nouvel emploi permanent dans un délai de six mois, ce n'est le cas que pour 38 % de leurs homologues ouvriers. Autre cause de l'inégalité d'accès à l'aide au retour à l'emploi : environ 20 % de la main-d'œuvre n'a pas accès à un CSE. Enfin, la coordination entre les CSE et le SPE est assez limitée. De ce fait, le SPE a du mal à compléter les services proposés par le CSE en temps opportun.

Source: OCDE (2015^[26]), *Back to Work: Sweden: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en>; Diedrich, et Bergström (2006^[24]), « The job security councils in Sweden », http://imit.se/wp-content/uploads/2016/02/2007_145.pdf, et Commission européenne (2010^[25]), « 27 National seminars on anticipating and managing restructuring », <http://www.employment-studies.co.uk/resource/27-national-seminars-anticipating-and-managing-restructuring-arenas>.

Malheureusement, on dispose de peu de données sur lesquelles s'appuyer pour déterminer la durée optimale de préavis. En particulier, on ne sait pas à partir de quel moment les avantages supplémentaires que son allongement procure aux travailleurs licenciés, comme une transition plus facile vers un nouvel emploi, deviennent trop marginaux pour justifier les coûts supplémentaires qui en résultent pour les employeurs (par exemple, perturbation de la production due au découragement des travailleurs ou à une réticence croissante des marchés du crédit, des fournisseurs et des clients à faire des affaires avec une entreprise qui semble en difficulté). Néanmoins, les pays où les conditions de préavis ne sont pas trop strictes devraient envisager de les durcir afin de les rapprocher de la moyenne de l'OCDE, quitte dans le même temps à assouplir la LPE sur d'autres aspects, comme le niveau des indemnités de licenciement obligatoires. Autre question ouverte : les exigences en matière de préavis doivent-elles s'accompagner d'une obligation, pour les employeurs, d'accorder aux travailleurs un nombre minimal de jours de congé rémunérés à consacrer à la recherche d'un emploi pendant la période de préavis ? En Finlande par exemple, 5 à 20 jours de congés payés sont prévus à cet effet, selon la durée du préavis (OCDE, 2016^[22]). Toutefois, on ne sait pas vraiment dans quelle mesure le retour à l'emploi s'en trouve facilité, et on ne connaît pas non plus le coût induit pour les employeurs.

Graphique 4.6. Les délais légaux de préavis sont extrêmement variables

Délai minimum moyen de préavis pour les licenciements individuels dans les pays de l'OCDE
en fonction du nombre d'années d'ancienneté, 2013



Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, version actualisée de 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838442>

Les exigences de la LPE en matière de fourniture de services d'aide au retour à l'emploi par les employeurs aux travailleurs qu'ils licencient peuvent également être utiles dans certains cas, bien que l'expérience montre que la prudence est de mise, ce genre d'obligations pouvant nuire à la mobilité professionnelle conforme à l'efficacité en faisant peser des coûts de licenciement excessifs sur les employeurs. L'expérience récente de la France donne beaucoup d'informations sur ce point (OCDE, 2015^[13]). Il y a peu de temps encore, toutes les petites et moyennes entreprises étaient obligées d'élaborer un *plan de sauvegarde de l'emploi* (PSE, ou plus familièrement un « plan social ») lorsqu'elles licenciaient 10 salariés ou plus. Ces plans doivent préciser à la fois les mesures prises pour éviter les

licenciements dans la mesure du possible, et les indemnités et services d'aide au retour à l'emploi que l'employeur prévoit pour les salariés dont les emplois ne peuvent être sauvés (souvent fournis par une équipe locale ad hoc – la *cellule de reclassement*). Ces plans sont soumis au comité d'entreprise pour examen et peuvent être examinés et éventuellement rejetés par les conseils des prud'hommes s'ils sont jugés inadéquats. Cette méthode de gestion des licenciements est généralement considérée comme coûteuse et excessivement complexe pour les petites entreprises et contribue probablement au recours massif aux contrats de travail temporaires (qui permet de se soustraire à ces obligations en cas de réduction des effectifs). De même, la procédure est souvent source de conflits qui retardent l'accès des travailleurs licenciés aux services d'aide au retour à l'emploi. On considère également que les petites et moyennes entreprises ne disposent pas de l'expertise nécessaire pour organiser correctement ces services. Une série de réformes menées ces dernières années a progressivement mis en place un nouveau système, dans lequel le SPE joue un rôle majeur, afin de fournir au plus tôt une aide active au retour à l'emploi aux travailleurs licenciés. Depuis 2011, les travailleurs des entreprises de moins de 1 000 salariés qui reçoivent un préavis de licenciement peuvent opter pour un *contrat de sécurisation professionnelle* (CSP)⁴⁰. Ce CSP leur donne droit à des prestations de chômage plus élevées et leur permet de bénéficier rapidement d'un accompagnement intensif par le SPE, tout en libérant leur employeur de l'obligation d'établir un plan social. Les coûts sont partagés entre le SPE, l'employeur et le travailleur licencié, ce qui incite tous les acteurs à renforcer leur coopération et pourrait bien favoriser la participation au programme. D'après les premières évaluations, à profils similaires, les signataires d'un CSP retrouvent plus vite un emploi que les autres demandeurs d'emploi (DARES, 2017_[14]).

Dans les pays où il existe d'importantes lacunes en matière de participation constructive des employeurs, il est parfois possible de renforcer l'investissement volontaire par le biais de subventions ou de stratégies d'anticipation. Au Japon par exemple, la *subvention à la mobilité de la main-d'œuvre* rembourse une partie des coûts supportés par les employeurs qui passent un contrat avec un organisme de placement privé pour proposer une aide au retour à l'emploi aux travailleurs qu'ils licencient, sous réserve que ces travailleurs trouvent un nouvel emploi assez rapidement (OCDE, 2015_[23])⁴¹. Les SPE des États du Michigan et de Pennsylvanie offrent des exemples de stratégies d'anticipation. Ces États ont recours à des systèmes d'alerte précoce pour tenter d'anticiper les fermetures d'usine à venir et les autres licenciements collectifs, entre autres en lisant les communiqués d'entreprise et en discutant avec différents acteurs économiques (OCDE, 2016_[27]). Lorsqu'ils pensent qu'une entreprise s'apprête à procéder à un licenciement collectif, ils prennent contact avec elle pour vérifier si leur intuition est bonne. Si le projet de licenciement est confirmé, l'employeur est encouragé à tirer parti des services d'aide au retour à l'emploi que les pouvoirs publics peuvent offrir à ses salariés, par exemple en mettant en place un plan d'intervention rapide à leur intention. Bien que ces efforts en valent la peine, leur efficacité est limitée lorsqu'aucun préavis n'est donné ou que de nombreux employeurs choisissent de ne pas collaborer avec le SPE. Dans le pire des cas, des « patrons-fugueurs » cessent leur activité ou délocalisent leur entreprise sans aucun préavis ou sans prendre aucune disposition en faveur de leurs salariés.

Inégalités d'accès aux mesures d'intervention précoce

Une autre difficulté se pose en ce qui concerne les interventions précoces : seul un sous-groupe relativement restreint de licenciés économiques a accès à ces services dans la plupart des pays. Il s'agit principalement des salariés de grandes entreprises qui perdent leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif, ce qui entraîne une intervention

rapide des services publics, ou de ceux dont les employeurs font en sorte qu'une aide au reclassement adéquate leur soit apportée. Les Conseils suédois pour la sécurité de l'emploi présentent l'avantage de prendre en charge l'ensemble des travailleurs licenciés dans les secteurs dans lesquels ils interviennent⁴². La province de Québec, au Canada, a recours à une stratégie intéressante pour étendre les services d'aide précoce aux travailleurs victimes de licenciements individuels ou de licenciements collectifs à petite échelle. Lorsqu'un employeur licencie moins de 50 salariés et n'est donc pas obligé de mettre en place un programme de reclassement par ses propres moyens (un CAR, par exemple), les salariés concernés peuvent en revanche participer à un plan de reclassement continu dirigé par le SPE (*comités d'aide au reclassement à entrées continues*, CREC). Bien qu'une évaluation rigoureuse de l'efficacité des CREC soit encore nécessaire, il s'agit d'un modèle intéressant pour élargir l'accès aux services d'intervention rapide.

Les coûts des suppressions d'emplois sont probablement supérieurs à la moyenne pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs entraînant un excès chronique d'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail local⁴³. Il est donc possible que la concentration *de facto* des mesures d'intervention précoce sur les travailleurs qui perdent leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif, comme c'est le cas dans la plupart des pays examinés, se traduise par une focalisation des aides complémentaires au retour à l'emploi sur les sous-groupes de travailleurs licenciés qui se heurtent à des obstacles particulièrement importants pour trouver un nouvel emploi et qu'elle soit donc un moyen relativement satisfaisant de canaliser des ressources budgétaires limitées. Quoique cette conjecture comporte probablement une part de vérité, l'ampleur du licenciement est vraisemblablement un indicateur imprécis des difficultés d'ajustement rencontrées individuellement par les travailleurs qui en sont l'objet⁴⁴. Même dans les cas où un licenciement collectif a des répercussions importantes sur l'économie locale en dégradant les perspectives de retour à l'emploi, il est probable que la plupart des pertes d'emploi résulteront de licenciements de faible envergure (par exemple, dans les entreprises sous-traitantes ou d'autres entreprises locales), plutôt que du licenciement collectif initial. Pour cette raison, les autorités devraient tenter d'élargir les mesures d'intervention précoce aux travailleurs victimes de licenciements de petite échelle, voire individuels, dès lors qu'il est possible de le faire efficacement et à moindre coût. Si les ressources le permettent, il semble également préférable de fournir des services d'intervention rapide à l'ensemble des travailleurs licenciés, plutôt que de se limiter à ceux qui rencontrent des difficultés de retour à l'emploi supérieures à la moyenne. Quel que soit le niveau d'aide au retour à l'emploi dont un individu a besoin, il sera généralement avantageux pour lui de pouvoir accéder à cette aide dès réception de son préavis de licenciement, plutôt que d'être obligé d'attendre de se retrouver au chômage.

Difficultés de coordination

Les mesures d'intervention précoce, notamment la mise en œuvre de services d'intervention rapide en amont des licenciements collectifs, soulèvent plusieurs problèmes de coordination pour les pouvoirs publics. Par exemple, les employeurs australiens se sont parfois plaints par le passé d'avoir été contactés par plusieurs organismes publics de manière totalement désordonnée alors qu'ils préparaient un licenciement collectif, si bien qu'ils ont dû répondre aux mêmes questions à de multiples reprises et ont parfois reçu des informations contradictoires quant aux modalités de coordination de leur calendrier avec celui des autorités et aux services qui leur étaient offerts ainsi qu'aux futurs licenciés (OCDE, 2016^[28])⁴⁵. Lorsque les employeurs (ou les partenaires sociaux) fournissent de nombreux services d'aide au retour à l'emploi aux travailleurs licenciés, le SPE fait face à un autre

problème de coordination, dans le sens où il doit s'assurer que les services publics complètent les services privés, en évitant à la fois les doublons inutiles et le risque que certains travailleurs passent entre les mailles du filet⁴⁶. Dans la mesure du possible, les organismes publics doivent coordonner leurs interactions avec les employeurs et les prestataires privés de services d'aide au retour à l'emploi. Pour ce faire, il convient de mettre en place un processus formel, comme cela a été le cas récemment lors d'un licenciement collectif au sein de l'entreprise Sharp, dans la préfecture de Nara, au Japon (voir Encadré 4.3).

4.3. Aide au retour à l'emploi incluant une reconversion professionnelle

Une fois la période de préavis terminée et le licenciement effectif, il convient de donner la priorité aux mesures actives favorisant un retour rapide à l'emploi. La présente section analyse comment inscrire au mieux ces mesures dans une stratégie nationale d'activation plus vaste (c'est-à-dire dans un système coordonné de suivi, de sanctions et de services axé sur l'accompagnement vers l'emploi). L'expérience de nombreux pays de l'OCDE confirme que l'obligation faite aux bénéficiaires de prestations de chômage (et à certains bénéficiaires d'autres prestations de remplacement de revenus) de chercher activement un emploi ou de participer à des activités qui améliorent leur employabilité, tout en recevant l'aide au retour à l'emploi dont ils ont besoin, peut hâter considérablement la reprise d'un emploi convenable – voir OCDE (2013^[2] ; 2015^[29])⁴⁷. Il va de soi que les travailleurs licenciés sont plus susceptibles de tirer parti de services efficaces d'aide au retour à l'emploi dans les pays qui appliquent une stratégie d'activation globale et solide. Toutefois, pour minimiser les coûts supportés par les travailleurs suite à un licenciement, il faut aussi que les principes généraux de la politique d'activation s'appliquent à l'égard de ces travailleurs de manière à répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'aide au retour à l'emploi. Cette section tente de déterminer quelle est la meilleure façon de procéder à cet effet, en s'appuyant sur l'expérience récente des pays de l'OCDE, notamment celle des neuf pays ayant participé aux examens de la série *Back to work/Retrouver du travail*.

4.3.1. Dépenses totales au titre des programmes actifs du marché du travail

Bien que cette section porte principalement sur les moyens de faire en sorte que les licenciés économiques bénéficient d'une aide au retour à l'emploi adéquate et au moment opportun, il est utile de commencer par examiner brièvement les dépenses globales au titre des programmes actifs du marché du travail, puisqu'elles sont susceptibles d'avoir un impact important sur les services auxquels ces travailleurs peuvent accéder. En effet, diverses études internationales fondées sur une analyse de régression ont révélé que des dépenses plus élevées au titre de ces programmes sont associées à de meilleures performances globales sur le marché de travail, et Andrews et Saia (2017^[8]) ont récemment approfondi ces recherches en montrant que le retour à l'emploi des travailleurs licenciés est généralement plus rapide dans les pays où les dépenses agrégées au titre des PAMT sont relativement importantes.

Les dépenses par demandeur d'emploi au titre des PAMT exprimées en part du PIB par habitant varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre, y compris dans les neuf pays ayant participé aux examens de la série *Back to work/Retrouver du travail*. La partie A du Graphique 4.7 montre qu'au Danemark, elles s'élevaient à 64 % en 2015, de loin la plus forte valeur observée au niveau de l'OCDE. À l'inverse, aux États-Unis, elles atteignaient à peine 4 %, soit l'un des niveaux les plus faibles de la zone⁴⁸.

Il existe également d'importantes différences d'un pays à l'autre en ce qui concerne la répartition des dépenses totales entre les différents types de programmes (partie B du Graphique 4.7). Cette hétérogénéité se retrouve également parmi les neuf pays examinés.

Encadré 4.3. *HQ Sharp* dans la préfecture de Nara (Japon)

Après une dégradation rapide de sa situation économique, Sharp a annoncé le 20 novembre 2012 un plan de départ anticipé à la retraite qui devait concerner 2 000 salariés, mais a en réalité attiré 2 960 volontaires âgés de 40 ans ou plus, dont un grand nombre de personnes installées dans la préfecture de Nara. Suite à cette annonce, le SPE de Nara et les autorités préfectorales ont mis en place le *Support for Sharp-related Displaced Employees Headquarters (HQ Sharp)* au cours du même mois.

Si ce modèle ait été utilisé dans le cadre d'autres licenciements collectifs de grande envergure au Japon, les organisations participantes et le mode opératoire varient au cas par cas. *HQ Sharp* offre l'un des meilleurs exemples de collaboration entre un bureau de l'emploi et un exécutif à l'échelon local aux fins de la préparation et de la gestion d'une compression de personnel. Cet exemple a été retenu car il témoigne des relations de travail, déjà étroites, nouées entre le Bureau de l'emploi et les programmes du marché du travail régis par les autorités préfectorales, comme le *Job iCenter*. Les autres partenaires de *HQ Sharp* étaient le *Industrial Employment Stabilization Center (IESC)* de Nara – un organisme privé qui facilite les transferts de personnel entre les entreprises membres – et quatre exécutifs municipaux.

HQ Sharp était un comité de coordination constitué de responsables des organisations participantes. Il avait pour mission de bâtir un système d'appui intégré visant à apporter une aide effective à ce groupe de travailleurs en matière de retour à l'emploi et de moyens de subsistance. Il était également chargé de procurer un soutien à d'autres entreprises (par exemple, aux sous-traitants de Sharp). Une grande partie de l'activité de *HQ Sharp* consistait en un vaste processus de consultation qui a permis d'établir un accord sur la stratégie à adopter et qui, *in fine*, a abouti à la définition et à la mise en œuvre de plans d'action. Autre objectif majeur, la mise en place d'un système d'échange d'informations pertinentes. Enfin, un service de consultation de réorientation professionnelle a été mis sur pied.

L'objectif final de *HQ Sharp* était d'adoucir la transition professionnelle et soutenir le niveau de vie des travailleurs ayant perdu leur emploi. En vue de la réalisation de cet objectif, des réunions d'information ont été organisées à l'intention des travailleurs dont l'emploi allait être supprimé, afin de les renseigner sur les différents services dont ils pourraient bénéficier et de leur donner des indications quant aux moyens d'y accéder. Lors de ces réunions d'information, les travailleurs se voyaient également remettre des fiches d'inscription temporaire qu'ils pouvaient remplir s'ils souhaitaient bénéficier de l'aide au reclassement externe proposée par l'IESC de Nara.

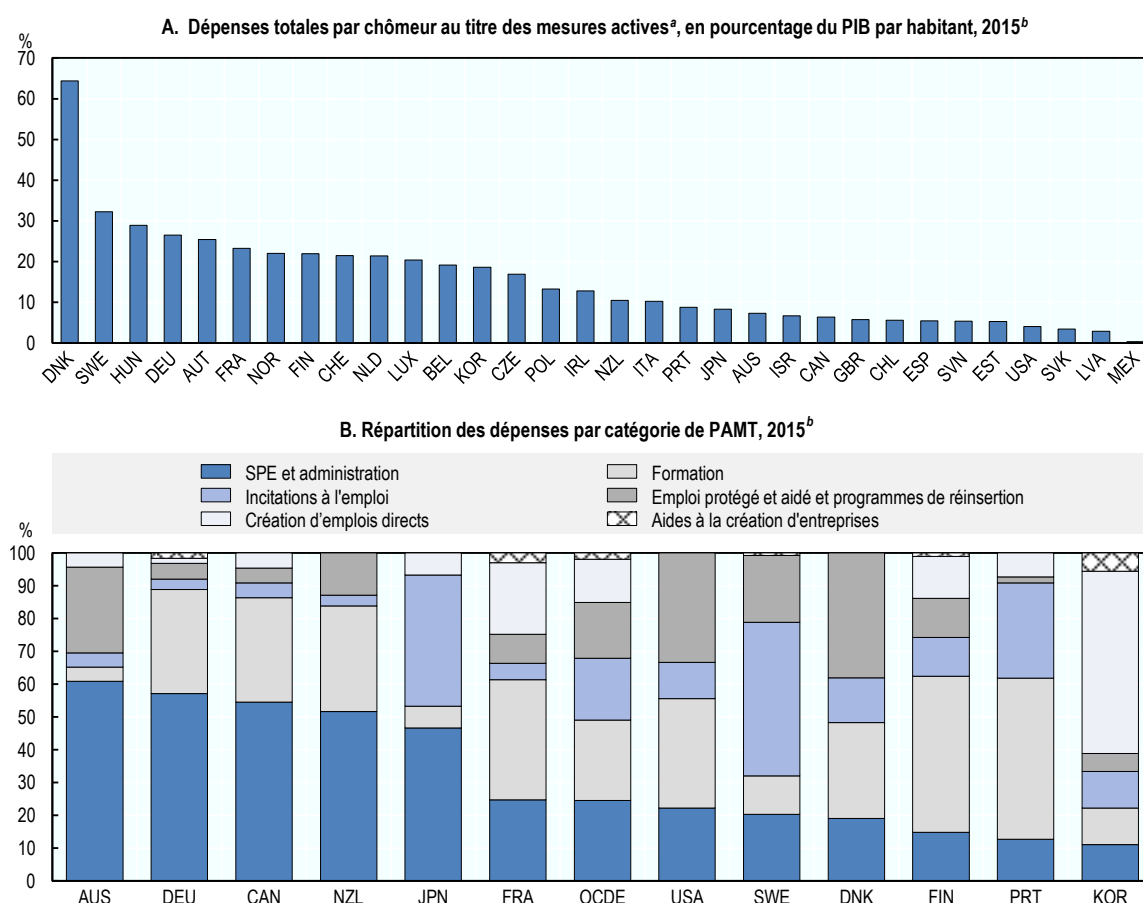
Source : informations présentées au Secrétariat de l'OCDE lors de sa visite au Bureau de l'emploi de Nara, aux autorités préfectorales de Nara, et au bureau de l'IESC de Nara en octobre 2013.

En Australie, au Canada, au Japon et en Nouvelle-Zélande, la majeure partie des dépenses est dédiée à la prise en charge de base et à l'aide à la recherche d'emploi (« SPE et administration »), tandis que la Finlande concentre les siennes sur la formation. Le Danemark et les États-Unis affectent une part importante de leurs dépenses au titre des PAMT à la formation et à l'emploi protégé et aidé, alors que la Suède les consacre principalement aux incitations à l'emploi, et la Corée à la création d'emplois directs. De

manière assez remarquable, les acteurs du marché du travail de ces neuf pays décrivent de façon similaire les efforts déployés pour aider les licenciés économiques à retrouver un emploi, alors que les niveaux de ressources et les priorités de dépenses au titre des PAMT paraissent bien différents. Cela donne à penser que nombre de problématiques liées à la fourniture de services adaptés à ces travailleurs restent pertinentes quelle que soit l'importance des moyens disponibles, même s'il est sans nul doute plus avantageux de disposer de ressources abondantes.

Graphique 4.7. L'aide au retour à l'emploi à disposition des demandeurs d'emploi est influencée par les dépenses globales au titre des programmes actifs du marché du travail

Niveau et composition des dépenses au titre des PAMT dans les pays de l'OCDE, 2015



Note : PAMT : programme actif du marché du travail. PIB : produit intérieur brut. SPE : service public de l'emploi. Les pays sont classés par ordre décroissant des dépenses publiques au titre des mesures actives (partie A) et au titre de la catégorie SPE et administration (partie B).

- a) Les données couvrent les catégories 1 à 7 de la base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail (SPE et administration, formation, incitations à l'emploi, emploi protégé et aidé et programmes de réinsertion, création d'emplois directs, aides à la création d'entreprises).
- b) Les données se rapportent aux mesures actives et à l'année 2014 pour l'Estonie, à l'exercice 2011/12 pour le Royaume-Uni, à l'exercice 2014/15 pour la Nouvelle-Zélande et à l'exercice 2015/16 pour l'Australie, le Canada, les États-Unis et le Japon.

Source : Base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail, <https://doi.org/10.1787/lfs-data-fr>, pour les données relatives aux PAMT ; Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>, pour le chômage ; et Bases de données de l'OCDE sur les comptes nationaux annuels (CNA), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=SNA_TABLE1, pour le PIB.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838461>

4.3.2. Les licenciés économiques bénéficient-ils de services d'aide au retour à l'emploi appropriés ?

En quoi les besoins des licenciés économiques diffèrent-ils de ceux des autres clients des SPE ?

Les résultats empiriques présentés dans la section 4.1 donnent à penser que les aspirations et les perspectives des licenciés économiques en termes de recherche d'emploi diffèrent considérablement de celles des demandeurs d'emploi qui font majoritairement l'objet des politiques d'activation de nombreux pays, par lesquelles on s'efforce souvent d'orienter les allocataires éloignés du marché du travail vers des emplois généralement peu qualifiés et peu rémunérés (Immervoll et Scarpetta, 2012^[30])⁴⁹. Il est donc probablement difficile pour les services de l'emploi qui ciblent principalement les personnes relativement désavantagées (par exemple, les individus peu qualifiés avec peu ou pas d'antécédents d'emploi stable et raisonnablement bien rémunéré, comme les personnes sorties prématurément du système scolaire et celles souffrant d'incapacité partielle) de répondre efficacement aux besoins des travailleurs licenciés ordinaires, qui bénéficiaient d'une forte sécurité de l'emploi assortie d'une rémunération correcte ou élevée avant leur licenciement, et espèrent retrouver un emploi de qualité similaire. Pour que ces deux groupes reçoivent des services adaptés, les mesures d'aide spécifiques proposées aux travailleurs licenciés devront différer à bien des égards de celles proposées à la plupart des autres demandeurs d'emploi bénéficiant d'une aide du service de l'emploi.

Immervoll et Scarpetta (2012^[30]) et OCDE (2015^[29]) avancent qu'une stratégie d'activation efficace doit viser à éliminer trois types d'obstacles fondamentaux à une recherche d'emploi fructueuse, à travers des mesures destinées à : *i*) renforcer la motivation du client à étudier et saisir les occasions qui se présentent à lui (par exemple, en accentuant les incitations au travail et en mettant en place des obligations de recherche d'emploi, assorties de sanctions au niveau des prestations et d'avertissements) ; *ii*) remédier aux obstacles à l'emploi du côté de l'offre de main-d'œuvre (par exemple, en augmentant l'employabilité par le biais de formations et de programmes de réinsertion) ; et *iii*) accroître les débouchés en proposant aux clients des offres d'emploi convenables ou en utilisant des instruments axés sur la demande, comme des subventions salariales, pour créer des possibilités d'emploi. Cette taxonomie offre un cadre utile pour déterminer les obstacles spécifiques au retour à l'emploi (et les avantages) caractéristiques des licenciés économiques :

- *Motivation.* Puisque les travailleurs licenciés ont connu une situation professionnelle stable, ils se caractérisent généralement par un fort attachement à l'activité et sont très désireux de revenir dans l'emploi. Un facteur joue dans le sens opposé : nombre d'entre eux ont droit à des prestations de chômage relativement généreuses et/ou à d'importantes indemnités de licenciement et peuvent donc être tentés de différer leur retour à l'emploi pendant un certain temps si leurs efforts de recherche et leur disponibilité pour travailler ne font pas l'objet de contrôles efficaces, et s'ils ne sont pas avertis qu'une longue période de

chômage envoie un mauvais signal aux futurs employeurs. Des antécédents d'emploi stable et bien rémunéré peuvent aussi porter à surestimer sa capacité à retrouver facilement du travail, à manquer de réalisme dans ses prétentions salariales ou à croire que l'on restera dans le même secteur ou la même profession. L'excès de pessimisme peut s'avérer tout aussi problématique, notamment pour les licenciés âgés ou ceux qui exerçaient une profession en déclin et qui doutent de leur capacité à se reconvertir. Un dialogue précoce avec le service de l'emploi, qui entre autres les conseillera au sujet du processus d'adaptation et les encouragera à élaborer au plus vite une stratégie de retour à l'emploi réaliste, est donc vraisemblablement très utile pour les travailleurs licenciés.

- *Employabilité.* Les licenciés économiques n'ont généralement aucune difficulté à prouver qu'ils ont une bonne connaissance du monde du travail et sont aptes professionnellement. Toutefois, il peut être difficile d'apparier leurs compétences avec les emplois disponibles. C'est notamment le cas pour les travailleurs manuels âgés licenciés de secteurs ou de professions en déclin. Ce groupe a généralement acquis beaucoup de compétences en cours d'emploi, qui ne sont pas bien identifiées et risquent de ne pas bien correspondre aux compétences plus cognitives et sociales requises dans les secteurs et professions en croissance. Dans ce cas, des bilans de compétences (parfois qualifiés de reconnaissance des acquis) peuvent être très utiles, surtout lorsqu'ils s'accompagnent de conseils qui aident à identifier les stratégies de reconversion qui permettront au travailleur de compléter son éventail de compétences afin de pouvoir prétendre à des emplois pour lesquels il existe actuellement une demande (« formation de requalification »). Des conseils sur les méthodes de recherche d'emploi peuvent également être utiles pour les travailleurs avec beaucoup d'ancienneté, qui n'ont pas recherché de travail depuis de nombreuses années.
- *Débouchés.* Le service public de l'emploi peut avoir des difficultés à placer des licenciés économiques qui ont perdu un emploi de bonne qualité, même si leur spécialité est toujours demandée. Le placement dans l'emploi est plus efficace lorsque le personnel du SPE a une bonne connaissance du segment de marché concerné et possède de bons contacts avec les employeurs. Selon une idée répandue dans les neuf pays ayant participé aux examens *Back to work/Retrouver du travail*, le SPE est surtout bon à placer des travailleurs peu qualifiés avec derrière eux un parcours professionnel relativement court ou accidenté dans des emplois faiblement rémunérés. Cela porte à croire qu'il serait judicieux que le SPE crée une filière de services d'aide au retour à l'emploi à part pour les travailleurs licenciés plus qualifiés, en faisant éventuellement appel à des organismes privés spécialisés dans le placement de travailleurs dans des emplois mieux rémunérés⁵⁰. Lorsqu'une région enregistre un grand nombre de suppressions d'emplois qui entraînent une dépression persistante du marché du travail, le SPE doit également faciliter la mobilité géographique des licenciés ouverts à l'idée de partir s'installer ailleurs, là où le marché du travail est plus dynamique (par exemple, en les informant sur les débouchés existants et en participant aux frais de déménagement). L'expérience montre cependant que les travailleurs licenciés (et leurs familles) sont généralement très attachés à l'endroit où ils vivent, ce qui implique qu'il faut souvent privilégier un placement dans la même région, éventuellement par des subventions à l'embauche pour les

employeurs locaux et des efforts plus généraux de diversification de l'économie locale⁵¹.

Personnalisation des services d'aide au retour à l'emploi destinés aux licenciés économiques

L'analyse empirique développée dans la section 4.1 montre que l'expérience des licenciés économiques sur le marché du travail est incroyablement disparate : alors qu'un nombre considérable de ces travailleurs retrouvent rapidement un emploi de qualité égale, voire supérieure à celui qu'ils ont perdu, un autre groupe non négligeable subit une perte de revenu modérée, et un troisième un déclin important et durable de sa capacité de gain résultant du chômage de longue durée, d'une baisse importante du salaire dans le cadre du nouvel emploi ou de l'effet conjugué des deux. L'hétérogénéité des coûts de licenciement complique la fourniture de services d'aide au retour à l'emploi aux licenciés économiques, puisque leurs besoins individuels en la matière peuvent être très faibles voire inexistantes, ou au contraire très importants. Il faut clairement viser à adapter l'aide proposée aux besoins individuels, afin d'éviter des dépenses inutiles au titre de services visant des travailleurs qui sont en mesure de trouver un emploi convenable avec peu ou pas d'aide, d'une part, et à retarder l'accès aux services approfondis lorsque les personnes ne sont au chômage que depuis peu, d'autre part. Toutefois, cela reste plus facile à dire qu'à faire.

Une évaluation systématique et précoce des besoins des licenciés économiques est l'approche la plus simple pour adapter rapidement les services d'aide au retour à l'emploi aux besoins individuels au début de la période de chômage. Il convient de : *i*) mieux cerner les compétences des demandeurs d'emploi, leur expérience pertinente et les débouchés qui s'offrent à eux sur le marché du travail ; *ii*) étudier les possibilités de reconversion professionnelle ; *iii*) faire émerger les besoins en matière de développement des compétences et les autres obstacles au retour à l'emploi ; et *iv*) ne recourir à des interventions plus poussées (par exemple, conseils ou formation individuels et intensifs) qu'une fois les obstacles spécifiques au retour à l'emploi bien repérés. Cette évaluation des besoins est l'occasion pour les travailleurs licenciés de discuter de leurs projets professionnels, de leurs possibilités de reconversion et de leurs méthodes de recherche d'emploi avec un conseiller. Elle peut également prendre la forme d'un plan d'action individuel, du moins lorsque des sérieux freins à un retour rapide à l'emploi ont été identifiés.

Les examens par pays *Back to work/Retrouver du travail* montrent que les pratiques actuelles des SPE sont très éloignées de cette démarche. On peut donc supposer qu'il existe une importante marge d'amélioration. Cela étant, ces divergences donnent également à penser que l'évaluation précoce des besoins des travailleurs doit être mise en place de manière prudente et progressive, jusqu'à ce qu'il ait été démontré que cette approche est efficace dans la pratique. On trouvera ci-après une liste non exhaustive d'éléments à prendre en considération :

- Lorsqu'un travailleur licencié s'inscrit auprès du SPE, ce dernier a généralement recours à un outil de profilage et/ou à un entretien avec un conseiller pour faire une première évaluation de ses besoins et déterminer ainsi à quels services d'aide au retour à l'emploi le demandeur peut accéder au début de sa période de chômage. Il semble que les neuf pays examinés ne s'attachent pas beaucoup, voire pas du tout, à faire la distinction entre les travailleurs licenciés ayant de bonnes perspectives de mobilité et ceux nécessitant un accompagnement plus poussé. En

effet, il est rare que le SPE classe ses clients selon qu'ils ont été licenciés ou se sont retrouvés au chômage pour une autre raison⁵². Cela est probablement lié, en partie du moins, au fait que les perspectives des licenciés économiques sur le marché du travail sont extrêmement variées, comme nous l'avons vu à la section 4.1. En effet, la catégorie statistique choisie par les économistes pour les travailleurs licenciés, bien qu'elle soit utile pour étudier la rotation sur le marché du travail, est trop vaste pour que les conseillers du SPE puissent l'utiliser comme un indicateur indirect pour évaluer les besoins individuels en matière d'aide au retour à l'emploi.

- Il est possible que les pratiques de gestion mises en œuvre pour l'ensemble des travailleurs nouvellement inscrits, qu'ils aient été ou non victimes d'un licenciement, fassent implicitement la distinction entre les licenciés économiques qui ont besoin de services approfondis et ceux qui n'en ont pas besoin, du moins dans une certaine mesure. Même si les pratiques varient considérablement d'un pays à l'autre, la logique suivie pour déterminer les besoins individuels est d'ordinaire assez similaire. Généralement, on collecte des informations sur un certain nombre de facteurs censés prédire les principaux obstacles à l'emploi (par exemple, une longue période de chômage, un faible niveau de compétences ou des problèmes de santé). Que ces informations soient utilisées ou non pour attribuer un score numérique global, elles permettent aux conseillers d'avoir une première idée des besoins initiaux des demandeurs d'emploi en termes d'aide au retour à l'emploi et de reconversion professionnelle.
- On ne dispose généralement d'aucune donnée relative aux services d'aide au retour à l'emploi dont bénéficient les licenciés économiques. Néanmoins, il est probable que les pratiques d'évaluation des besoins utilisées actuellement ne permettent qu'à un nombre trop restreint d'individus de recevoir rapidement une aide intensive au retour à l'emploi, bien que tous puissent en bénéficier à terme s'ils restent au chômage suffisamment longtemps. Cette conjecture est étayée par le fait que les travailleurs licenciés récemment possédant des antécédents d'emploi stable ne correspondent pas aux profils généralement utilisés par les SPE pour identifier les personnes les plus exposées au risque de chômage de longue durée et de dépendance aux prestations⁵³.
- Si les licenciés économiques étaient évalués en tant que groupe distinct des autres nouveaux clients des SPE, serait-il possible de mieux identifier les personnes qui tireraient parti d'un accès rapide à des services approfondis ? D'après les données parcellaires dont on dispose, il est probablement très difficile d'évaluer précisément les besoins individuels des travailleurs licenciés récemment pour motif économique. Par exemple, une évaluation par assignation aléatoire d'un programme pilote suisse proposant des services intensifs d'aide au retour à l'emploi aux travailleurs âgés victimes d'un licenciement a conclu que les conseillers qui ont suivi de près ces demandeurs d'emploi ont trouvé très difficile d'anticiper le risque de chômage de longue durée (Arni, 2012_[15]). Cette expérience concorde avec les données statistiques analysées dans la section 4.1. Si en moyenne, les coûts de licenciement varient considérablement entre les groupes définis en fonction de l'âge, de l'ancienneté et de plusieurs autres caractéristiques observables, ils demeurent très différents d'un individu à un autre même après la prise en compte statistique d'un nombre important de caractéristiques individuelles et professionnelles (Graphique 4.5).

- Bien qu'aucune solution générale de personnalisation de l'aide au retour à l'emploi offerte aux licenciés économiques ne soit encore disponible, les examens *Back to work/Retrouver du travail* montrent que la validation des compétences rattachée à l'aide à la formation est un domaine dans lequel d'importants progrès ont été accomplis. Les perspectives de retour à l'emploi de ces travailleurs, notamment celles des travailleurs âgés qui ont acquis l'essentiel de leurs compétences professionnelles sur le tas, peuvent être grandement améliorées si leurs compétences professionnelles font l'objet d'une évaluation crédible et sont recensées d'une manière qui permette de voir dans quelle mesure elles coïncident avec les qualifications requises sur le marché du travail externe. Un certain nombre de pays de l'OCDE ont mis en place des instruments de reconnaissance des acquis qui peuvent être utilisés à cette fin, et la fermeture d'une grande usine de pneus Bridgestone, à Adélaïde (Australie), en 2010, a montré à quel point la reconnaissance des acquis peut être efficace lorsque l'employeur participe au recensement des compétences des travailleurs et que les conseillers utilisent les résultats de cette procédure pour déterminer avec chacun si une reconversion professionnelle serait souhaitable en ce qui le concerne et, le cas échéant, quel type de formation serait le plus efficace pour accéder à un nouvel emploi convenable (OCDE, 2016^[28]). Les résultats de cette approche sont maximisés lorsque les prestataires d'éducation et de formation professionnelles font preuve de souplesse en matière de personnalisation des sessions de formation, afin d'aborder uniquement les sujets nécessitant un apprentissage. Puisque les employeurs qui recrutent de nouveaux salariés accordent souvent beaucoup d'importance à l'expérience professionnelle, ainsi qu'aux qualifications formelles, le SPE doit également déterminer s'il est nécessaire de recourir à une subvention temporaire à l'embauche pour que les licenciés économiques ayant suivi récemment une formation acquièrent une première expérience dans leur nouveau métier. Des exemples de bonnes pratiques dans l'application de cette stratégie générale sont donnés par plusieurs pays examinés, mais il semble qu'une petite partie seulement des travailleurs intéressés ait accès à de tels services.
- Étant donné les difficultés qu'il y a à identifier les licenciés économiques qui profiteraient le plus d'un accès rapide à des services intensifs d'aide au retour à l'emploi, il semble utile d'expérimenter différentes approches afin de repérer les membres de ce groupe au début de leur période de chômage. On pourrait également renforcer le ciblage au niveau du groupe. En particulier, un meilleur accès aux services intensifs pourrait être proposé aux travailleurs licenciés âgés ayant beaucoup d'ancienneté. Comme l'illustre le programme pilote suisse évalué par Arni (2012^[15]), l'incapacité des conseillers à prévoir quels travailleurs licenciés âgés rencontreront le plus de difficultés pour se reclasser n'empêche pas le programme d'accélérer le retour à l'emploi et d'améliorer la stabilité professionnelle⁵⁴. Autre groupe qui pourrait bénéficier d'un meilleur accès aux services approfondis au début de sa période de chômage : les licenciés économiques pour lesquels les mesures d'intervention précoce, comme les activités de conseil et les bilans de compétences, révèlent la présence d'obstacles majeurs au retour à l'emploi. On pourrait également recourir à une certaine autosélection, en limitant par exemple l'accès à la formation aux travailleurs licenciés qui ont élaboré un projet de reconversion crédible dans le cadre d'un plan de mobilité professionnelle plus général.

4.3.3. Difficultés à offrir aux licenciés économiques un accès rapide à des services efficaces d'aide au retour à l'emploi

Entrer en contact avec les travailleurs licenciés qui n'ont pas droit aux prestations de chômage dans l'immédiat

L'accès aux services d'aide au retour à l'emploi, même les plus élémentaires, peut être retardé lorsqu'un délai considérable sépare le moment auquel un travailleur est licencié et le moment auquel il a droit aux allocations de chômage. Comme nous le verrons dans la section 4.4, les règles d'accès aux allocations de chômage assimilent les indemnités de licenciement à une rémunération dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Par exemple, des indemnités de licenciement équivalant à six mois de salaire retardent l'accès aux allocations de chômage de six mois en Australie, au Canada, en Finlande et en Suède. Ce délai d'accès aux allocations de chômage entraîne généralement un délai tout aussi long d'inscription au SPE, et donc d'accès aux mesures d'activation, comme les obligations de recherche d'emploi et les conseils. Dans certains cas, les licenciés économiques ont droit à une aide de base à la recherche d'emploi dans les agences pour l'emploi même lorsqu'ils n'ont pas accès aux prestations, mais ces services sont généralement assez limités et peu utilisés. Pour garantir à ces travailleurs un accès rapide aux services d'aide au retour à l'emploi, il est donc nécessaire de dissocier la participation aux activités de reclassement du versement de prestations, en raison de ce délai⁵⁵.

Quelques pays de l'OCDE au moins ont recours à deux stratégies pour dissocier l'accès aux services d'aide au retour à l'emploi de l'accès aux prestations :

- *Ouverture.* Certains services des SPE sont généralement accessibles à l'ensemble des travailleurs, comme l'utilisation en libre-service des outils de recherche d'emploi (par exemple, base de données en ligne des offres d'emploi). On pourrait encourager les licenciés économiques qui ne perçoivent pas d'allocations de chômage à utiliser davantage ces services en informant le public de leur disponibilité et en renforçant leur intérêt pour les utilisateurs. Bien que ces mesures soient potentiellement utiles pour les actifs en général, il semble peu probable qu'elles parviennent à mobiliser beaucoup de travailleurs licenciés ayant reçu d'importantes indemnités de licenciement. Le *Jobs and Training Compact* lancé par le gouvernement australien au début de la crise financière mondiale est un bon exemple de mesure mise en œuvre pour atteindre plus efficacement les licenciés économiques. Il a permis à ces derniers d'accéder temporairement à un niveau intermédiaire d'aide au retour à l'emploi, plutôt qu'aux seuls services de base, même lorsqu'ils n'avaient pas droit à des aides au revenu (OCDE, 2016_[28]).
- *Inscription obligatoire.* Afin de minimiser la durée du chômage et de faciliter une prise de contact précoce avec les services de l'emploi, plusieurs pays de l'OCDE demandent aux travailleurs de s'inscrire auprès du SPE dès qu'ils sont informés de leur licenciement, même s'ils n'ont pas encore droit aux allocations de chômage. Par exemple, la Suisse impose aux licenciés économiques de prouver leurs activités de recherche d'emploi entre la réception de leur préavis de licenciement et leur premier entretien avec le SPE pour avoir accès aux allocations de chômage (Duell et al., 2010_[31]). Une approche préventive similaire a été adoptée en Allemagne dans le cadre des réformes Hartz, les travailleurs ayant l'obligation de s'inscrire au chômage trois mois avant la fin de leur emploi, ou, pour ceux dont le préavis est plus court, dans les trois jours suivant la réception de leur préavis de licenciement (Mosley, 2010_[32]). Ce type d'obligation permet au SPE de leur adresser des offres d'emploi

avant même le premier versement des allocations de chômage. Dans la mesure du possible, ces obligations doivent être associées à une mise en œuvre rapide des services de base d'aide au retour à l'emploi, au minimum, y compris pendant la période de préavis (cf. section 4.2 pour un examen des mesures d'intervention précoce).

Faire face aux hausses soudaines du nombre de licenciés économiques

Autre spécificité des licenciés économiques : le nombre de personnes victimes de suppressions d'emplois ayant besoin de services d'aide au retour à l'emploi est très variable et est notamment sujet à des hausses très soudaines qui peuvent déborder la capacité des prestataires de PAMT. Cela se produit plus fréquemment à l'échelle locale, lorsqu'une ou plusieurs vagues de licenciements collectifs entraînent une montée du nombre de licenciés économiques ayant besoin d'aide, alors même que les possibilités d'emploi sur le marché du travail local risquent de s'amenuiser. Le même phénomène se produit à l'échelle nationale lors d'une récession. Enfin, les catastrophes naturelles peuvent entraîner des licenciements massifs dans la région touchée, auxquels il convient de remédier, cependant que d'autres besoins urgents tels que les secours, l'évacuation et la reconstruction nécessitent également des mesures vigoureuses.

Selon les neuf examens *Back to work/Retrouver du travail*, ainsi que des études apparentées de l'OCDE portant sur les élargissements temporaires des PAMT suite à l'envolée des licenciements et du chômage dans le sillage de la crise financière mondiale (OCDE, 2009^[1] ; 2010^[33] ; 2012^[34]) et de six catastrophes naturelles ayant frappé des pays de l'OCDE récemment (Venn, 2012^[35]), les programmes du marché du travail ont étonnamment bien résisté à ces épreuves d'une manière générale, quoiqu'au prix d'une hausse des dépenses et d'efforts intenses de la part des responsables des programmes et du personnel d'exécution pour mettre rapidement ces ressources supplémentaires à profit. Néanmoins, le renforcement de la capacité des programmes du marché du travail à transposer rapidement à grande échelle les services d'aide au retour à l'emploi destinés aux licenciés économiques demeure prioritaire. L'une des principales difficultés consiste à augmenter rapidement la capacité de traitement sans compromettre la qualité. Une autre consiste à adapter l'éventail de services fournis à l'évolution du profil des bénéficiaires et de la situation sur le marché du travail. Plusieurs enseignements peuvent être tirés de l'expérience récente :

- La vitesse de montée en puissance des PAMT au niveau national est très limitée parce que les niveaux de dépenses augmentent généralement beaucoup moins vite que le chômage en période de récession et que, même lorsque les financements augmentent, il est difficile d'étendre l'offre de services rapidement sans nuire à la qualité (il faut notamment du temps pour recruter et former des conseillers et du personnel qualifié). Par exemple, les dépenses par demandeur d'emploi au titre des PAMT ont considérablement diminué lorsque le chômage a augmenté dans le sillage de la crise financière mondiale, alors même que la proportion de licenciés économiques parmi les chômeurs allait croissant⁵⁶. Toutefois, la diminution des dépenses par chômeur au titre des PAMT a été moins brutale que ce que pouvait laisser penser l'évolution des dépenses au cours des récessions précédentes, probablement du fait que les gouvernements ont donné davantage la priorité à l'activation des chômeurs (OCDE, 2012^[34])⁵⁷. Malgré cette diminution des ressources par personne, l'attitude plus volontariste adoptée progressivement au cours des années ayant précédé la crise est restée largement intacte, et les hausses du chômage de longue durée et des retraits du marché du travail liées au

ralentissement de l'activité ont été inférieures à ce qui était attendu au vu de la gravité de la récession.

- Une transposition rapide à grande échelle de l'aide au retour à l'emploi est plus réaliste au niveau régional lorsqu'elle est étayée par un effort national. Par exemple, le gouvernement australien met en œuvre des programmes d'ajustement structurel (*Structural Adjustment Programmes*) pour soutenir les régions lorsque le déclin structurel de secteurs clés (par exemple, automobile, sidérurgie, textile et sylviculture) entraîne des licenciements massifs (OCDE, 2016^[28]). Les mesures prises en réponse à un certain nombre de catastrophes naturelles récentes montrent également comment les administrations nationales peuvent venir en aide aux autorités locales et régionales en cas de hausse soudaine du nombre de licenciés économiques dans un contexte où les services d'aide au retour à l'emploi doivent être étroitement coordonnés avec d'autres services publics, comme ceux liés à la mise en œuvre de solutions d'hébergement et de scolarisation pour les familles évacuées des zones sinistrées (Venn, 2012^[35]). Les tremblements de terre qui ont frappé Canterbury, en Nouvelle-Zélande, en 2010 et 2011 donnent un bon exemple d'intensification de l'aide publique destinée aux licenciés économiques suite à une catastrophe naturelle, sous forme, entre autres, de mesures de sauvegarde de l'emploi et d'un renforcement des dispositifs de garantie de revenu et d'aide au reclassement visant les travailleurs dont les emplois n'ont pas pu être sauvés (voir Encadré 4.4). La réponse des États-Unis aux délocalisations économiques à grande échelle qui ont suivi l'ouragan Katrina en 2005 illustre les difficultés supplémentaires posées par la mobilisation de ressources non locales au sein d'un système fédéral, où chaque État gère ses propres systèmes d'assurance chômage et services d'aide au retour à l'emploi. Nombre de travailleurs de la Nouvelle-Orléans et d'autres régions de Louisiane durement touchées ont été obligés de quitter leur lieu de résidence et pour beaucoup évacués vers d'autres États. Le Département du travail de Louisiane a bénéficié d'un important soutien de ses homologues des États voisins et du gouvernement fédéral, ce qui a permis aux licenciés économiques de percevoir des prestations d'assurance chômage et de bénéficier de services d'aide au retour à l'emploi dans les centres vers lesquels on les avait évacués⁵⁸.

4.3.4. Quel rôle pour l'aide au retour à l'emploi ciblée visant les licenciés économiques ?

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les licenciés économiques ont principalement accès aux services publics d'aide au retour à l'emploi par le biais des PAMT *généraux*, qui sont gérés par le SPE et ne font pas de distinction entre eux et les autres demandeurs d'emploi. Toutefois, des programmes *ciblés* sont parfois mis en œuvre pour l'ensemble des licenciés économiques ou pour certains sous-groupes. Souvent, ces programmes ciblés sont également administrés par le SPE dans le cadre du portefeuille de services destinés aux demandeurs d'emploi, à côté d'autres programmes ciblés visant les jeunes chômeurs, les nouveaux immigrés, les personnes atteintes d'incapacité partielle et d'autres groupes encore. En particulier, les mesures publiques d'intervention précoce évoquées à la section 4.2 sont nécessairement organisées de cette manière (par exemple, services d'intervention rapide en cas de licenciements collectifs). Il est beaucoup plus difficile cependant de déterminer s'il est également judicieux de mettre en place des programmes ciblés destinés aux licenciés économiques une fois qu'ils sont au chômage et sont inscrits auprès du service public de l'emploi. Ils forment en effet un groupe très hétérogène qui ne

manque pas de traits communs, au regard de l'accompagnement à assurer, avec d'autres catégories de demandeurs d'emploi pris en charge par le SPE. Comme nous l'avons vu plus haut, les services d'aide au retour à l'emploi doivent être adaptés le plus possible aux besoins individuels, mais on ne sait pas clairement dans quelle mesure la création de services ciblés pour les licenciés économiques répond à cet objectif.

Un petit nombre de pays, mais également l'Union européenne, ont mis en place des programmes publics à part pour proposer une aide au retour à l'emploi (et parfois des aides au revenu) à certains sous-groupes de licenciés économiques dont on considère qu'ils ont besoin d'un soutien plus appuyé ou quelque peu différent de celui assuré par les PAMT généraux. Souvent, ces programmes mettent l'accent sur les travailleurs sur lesquels l'intensification de la concurrence des importations a un impact négatif, ou qui étaient employés dans un ou plusieurs secteurs en déclin. La *Trade Adjustment Assistance* (TAA) aux États-Unis et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) établi plus récemment dans l'Union européenne sont les exemples les plus frappants de programmes ciblant les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges, l'Australie privilégiant pour sa part les programmes d'ajustement sectoriels⁵⁹. Les secteurs choisis pour bénéficier de cette forme d'aide se caractérisent par une forte exposition à la concurrence des importations (par exemple, automobile, sidérurgie et textile), de sorte que les objectifs de ces deux types de programmes ciblés indépendants se recouvrent largement. Toutefois, les programmes sectoriels australiens insistent davantage sur le renforcement de la compétitivité sectorielle et la relance économique des marchés du travail locaux durement frappés par la forte érosion de l'avantage comparatif, alors que le FEM et la TAA se concentrent sur la fourniture d'une aide individuelle au retour à l'emploi aux licenciés économiques⁶⁰.

Les programmes dédiés aux licenciés économiques présentent un certain nombre d'avantages potentiels, qu'ils soient organisés sous la forme de services distincts dans le cadre des PAMT administrés par le SPE ou sous la forme d'un programme complètement à part. Leur principal avantage est de fournir un éventail de services optimisés pour répondre aux besoins des licenciés économiques, comme les services d'intervention rapide proposés à un groupe de travailleurs ayant reçu un préavis dans le cadre d'un licenciement collectif. La gestion d'un volet à part du PAMT proposant des services d'aide au retour à l'emploi aux licenciés économiques facilite également la mise sur pied d'un groupe d'intervenants et de conseillers qui se spécialisent dans la prise en charge de ces travailleurs et acquièrent une expertise dans la gestion des problèmes rencontrés spécifiquement par ce groupe. Autres avantages potentiels liés à la mise en œuvre d'un programme entièrement à part pour les travailleurs licenciés : cette approche permet de proposer plus facilement à ce groupe des services plus approfondis, auxquels les chômeurs ont généralement accès par l'intermédiaire du SPE, et bénéficie également d'une meilleure visibilité. Une visibilité accrue des programmes publics d'aide aux travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges pourrait être utile pour dissiper les craintes générales liées à l'impact négatif de la mondialisation sur les travailleurs⁶¹.

Les mesures ciblées, notamment celles prenant la forme de programmes indépendants, peuvent également présenter des inconvénients. Ces inconvénients ont été clairement identifiés dans le cas de la TAA, qui a fait l'objet d'un certain nombre d'évaluations approfondies depuis sa création en 1960 (OCDE, 2016^[27])⁶². En particulier, la mise en place d'un programme séparé et mieux doté en ressources au profit d'un sous-groupe de licenciés économiques, comme les travailleurs privés d'emploi en raison de l'évolution des échanges, peut engendrer des inefficiences et des inégalités :

- Le recoupement des programmes et des procédures administratives peut être source d'inefficacités. En particulier, la détermination des droits s'avère être un processus complexe et souvent assez arbitraire, bien qu'elle se soit améliorée au fil du temps. Il s'avère problématique d'établir une distinction, sur les plans théorique et pratique, entre les travailleurs licenciés en raison des échanges internationaux et ceux licenciés pour d'autres raisons, puisque la contribution de la concurrence des importations à un licenciement économique est à la fois difficile à évaluer et très variable. En effet, elle peut ne pas y contribuer du tout, ou en être la seule cause. Cette complexité, conjuguée à la volonté de contrôler efficacement l'accès à un éventail de prestations coûteuses pour les pouvoirs publics, se traduit par des procédures de demande et d'examen fastidieuses, en raison desquelles les prestations ne sont souvent accordées que longtemps après le licenciement, ce qui réduit leur efficacité.
- L'administration d'un programme indépendant visant un sous-groupe de licenciés économiques présente un autre défaut, à savoir qu'elle est très susceptible d'engendrer des inégalités, puisque ceux qui remplissent les conditions requises bénéficient d'une aide plus substantielle que les autres licenciés économiques (et plus généralement que les autres demandeurs d'emploi rencontrant les mêmes obstacles à l'ajustement).

Encadré 4.4. Aide aux travailleurs visés par un licenciement économique suite aux tremblements de terre de Canterbury en 2010 et 2011

En 2010 et 2011, de violents séismes ont frappé Christchurch, la deuxième ville de Nouvelle-Zélande, et son arrière-pays rural, causant des chutes de pierres et des dommages aux sols, d'importants dégâts aux bâtiments et aux infrastructures, et des décès dans le cas du séisme de 2011. Le coût financier, hors interruptions d'activité et remise en état, est estimé à 10 % du produit intérieur brut de la Nouvelle-Zélande (APEC, 2013^[36]). Suite à ces catastrophes, la population de Christchurch a diminué de 6 %, alors que les districts voisins de la région de Canterbury voyaient grossir la leur en conséquence, entre autres, de cette vague de départs (Reserve Bank of New Zealand, 2016^[37]).

Le taux d'emploi dans la région de Canterbury a commencé par diminuer de 5 % après les tremblements de terre, mais a depuis progressé d'environ 16 %, cette hausse étant presque exclusivement due à la croissance rapide du secteur du bâtiment, qui a été confronté à des pénuries de main-d'œuvre pendant la période de reconstruction.

Le gouvernement national a pris un certain nombre de mesures pour accroître les garanties de revenu et l'aide au retour à l'emploi des travailleurs licenciés après les tremblements de terre, tout en aidant les employeurs locaux à relancer leur activité.

En ce qui concerne les garanties de revenu, les personnes ayant subi une perte de revenu parce qu'elles ne pouvaient plus aller travailler ou que leur entreprise avait fermé ont pu obtenir une aide financière de la protection civile pour compenser la perte des moyens de subsistance (*Civil Defence payment for loss of livelihood*). Cette aide, qui était déjà en place, était versée pendant une durée indéterminée mais son montant était relativement modeste, représentant moins d'un équivalent temps plein payé au salaire minimum. Un nouveau programme d'aide au revenu a

été mis en place temporairement pour les personnes ne pouvant prétendre à l'aide de la protection civile ou à l'aide sociale soumise à conditions de ressources. Cette couverture perte d'emploi (*Earthquake Job Loss Cover*) assurait aux salariés à temps plein dont l'entreprise avait fermé en raison des tremblements de terre une allocation de 400 NZD par semaine pendant une durée maximale de six semaines, et une allocation plus modeste pour les salariés à temps partiel. Quelque 2 % des travailleurs de la région de Canterbury touchaient cette prestation en mars 2011.

Le gouvernement a également mis en place un éventail de services actifs de l'emploi, en sus du système général existant, pour aider les travailleurs licenciés pour raisons économiques à la suite de ces catastrophes naturelles. Une subvention salariale spéciale (*Earthquake Support Subsidy*) limitée dans le temps, a été offerte aux petites entreprises afin qu'elles ne se séparent pas de leurs salariés pendant la période de redressement suivant le tremblement de terre. Globalement, cette subvention était versée à quelque 16 % des travailleurs de la région de Canterbury en mars 2011. Selon l'enquête réalisée cette année-là auprès des entreprises de la région (*Canterbury Employers Survey*), 57 % des entreprises bénéficiaires de cette subvention ont déclaré que celle-ci les avait « beaucoup aidées » à maintenir leur activité. Deux autres programmes du marché du travail ont également été mis en place pour aider les travailleurs dont les emplois n'ont pas pu être sauvés. *Jobs for a Local* est un programme de subvention salariale visant les demandeurs d'emploi de la région de Canterbury. Les emplois créés doivent être des emplois permanents et à temps plein, et s'accompagner d'un plan de formation. Le second programme est une extension du programme *Straight to Work* existant, qui encourage les employeurs à former les travailleurs pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre.

Pendant la phase de reconstruction, lorsque les pénuries de main-d'œuvre sont apparues, le ministère du Développement social (MSD) a également mis en place une subvention à la mobilité des travailleurs, *\$3 k to Christchurch*, pour inciter les bénéficiaires de prestations sociales de tout le pays à rechercher un emploi sur le marché du travail de la région de Canterbury par le versement de 3 000 NZD, non imposables, aux candidats qui ont besoin de changer de région pour s'assurer un emploi durable à temps plein. Il faut avoir décroché un emploi avant de déménager pour pouvoir y prétendre ; en juin 2015, 1 512 demandeurs d'emploi avaient obtenu la subvention *\$3k to Christchurch*.

Il semble qu'aucune évaluation formelle de l'efficacité de ces mesures n'ait été menée. Cette absence d'évaluation est largement due à la nécessité d'intervenir rapidement, et à la nature temporaire des aides. La planification et l'élaboration d'évaluations dans de telles conditions de crise sont rarement une priorité pour les pouvoirs publics.

Source : OCDE (2017^[38]), *Back to Work: New Zealand: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264264434-en>.

Globalement, une approche prudente mais pragmatique de l'utilisation des programmes généraux et ciblés paraît préférable. Les mesures ciblées d'intervention précoce semblent être utiles pour faire face aux licenciements collectifs de grande envergure, et ce type d'aide pourrait être étendu, dans la mesure du possible, aux travailleurs qui perdent leur

emploi dans le cadre de licenciements de petite échelle. Une fois les travailleurs licenciés, la mise en œuvre de programmes ciblés présente un intérêt plus limité, mais ne doit pas être écartée d'emblée. Enfin, il convient de s'attacher à organiser les mesures ciblées comme des choix possibles au sein du portefeuille de PAMT géré par le service public de l'emploi, plutôt que de les mettre en œuvre sous la forme d'un programme à part, comme la TAA.

4.4. Garanties de revenu

Lorsqu'il n'est pas possible de passer rapidement d'un emploi à un autre, la question des garanties de revenu revêt une importance cruciale pour les licenciés économiques. La principale source de garantie publique de revenu pour ces travailleurs est l'assurance chômage et d'autres types de prestations de chômage. Par conséquent, la présente section met l'accent sur l'expérience récente des pouvoirs publics en matière de versement d'allocations de chômage à ce groupe. Dans le cas d'un système d'indemnisation du chômage, la principale difficulté consiste à garantir le revenu sans compromettre les incitations au travail. Bien que l'ensemble des bénéficiaires de prestations de chômage soient concernés, la tension qui existe entre la couverture des prestations et leur adéquation, d'une part, et les mesures d'incitation au travail, d'autre part, revêt généralement une forme quelque peu différente pour les travailleurs stables victimes d'un licenciement et pour les autres demandeurs d'emploi. Si les principes généraux de conception et de gestion des systèmes d'assurance chômage et d'indemnisation du chômage s'appliquent également au rôle de ces systèmes dans la fourniture d'une garantie de revenu aux licenciés économiques, il existe cependant des nuances importantes.

L'absence de salaire liée au chômage n'est qu'une cause parmi d'autres des pertes de revenu subies par de nombreux licenciés économiques, ce qui a des répercussions importantes sur la conception de la garantie de revenu assurée à ce groupe, notamment en ce qui concerne l'ampleur de l'indemnisation à offrir en complément des allocations de chômage. La partie A du Tableau 4.3 isole quatre causes distinctes aux pertes de revenu subies par les licenciés économiques, et six types de mesures de garantie du revenu mises en œuvre pour y faire face. La partie B donne ensuite un aperçu de certains aspects liés à la conception de chacun de ces six types de mesures. Comme nous l'avons vu à la section 4.2, la LPE peut être utilisée pour obliger les employeurs à indemniser les salariés dont ils se séparent pour la perte de revenu occasionnée, moyennant le versement d'indemnités de licenciement. Il reste que ce type d'obligation doit être utilisé avec précaution car, d'après les études existantes, leur coût d'efficacité est très élevé – voir OCDE (2013_[2]), pour une étude des travaux publiés à ce sujet. Par conséquent, cette section n'analyse pas la possibilité d'un relèvement du niveau des indemnités de licenciement obligatoires, mais examine les répercussions du versement d'indemnités de licenciement sur le fonctionnement des systèmes publics de prestations de chômage.

Tableau 4.3. Garanties de revenu des licenciés économiques : causes des pertes de revenu, types de mesures et aspects liés à la conception des politiques**A. Causes des pertes de revenu**

Causes des pertes de revenu subies par les licenciés économiques	Types de mesures					
	Dispositif de chômage partiel	Assurance chômage	Prestations de chômage et d'aide sociale soumises à conditions de ressources	Indemnités de licenciement	Assurance publique contre le non-paiement des indemnités	Assurance salaire
Baisse du salaire avant le licenciement	XX		X (en particulier, prestations liées à l'exercice d'un emploi).			
Indemnités non perçues en raison de l'insolvabilité de l'ex-employeur					XX	
Chômage suite à un licenciement		XX	X	XX		
Baisse de la rémunération après la reprise d'emploi (p.ex. en raison d'une perte de capital humain spécifique ou d'une rémunération à l'ancienneté)		X (si les travailleurs réemployés à bas salaire perçoivent une partie de leurs prestations d'assurance chômage).	X (en particulier, prestations liées à l'exercice d'un emploi).	X		XX

B. Aspects liés à la conception des politiques

Aspects liés à la conception des politiques	Types de mesures					
	Dispositif de chômage partiel	Assurance chômage	Prestations de chômage et d'aide sociale soumises à conditions de ressources	Indemnités de licenciement	Assurance publique contre le non-paiement des indemnités	Assurance salaire
Critères de ciblage du revenu	Perte de salaire due à une durée de travail inférieure.	Perte de salaire due au chômage.	Les revenus du ménage deviennent insuffisants.	Aucune (liées à la fin de la relation d'emploi).	Indemnités impayées en raison de l'insolvabilité de l'employeur.	Baisse de la rémunération entre l'ancien emploi et le nouveau.
Autres critères de ciblage	Respect des seuils minimum ouvrant droit à l'assurance chômage et employeur confronté temporairement à une faible demande.	Respect de seuils d'emploi/cotisation minimums ; peut dépendre du niveau des indemnités de licenciement.	Critère(s) de patrimoine fréquent(s), notamment pour l'aide sociale.	Généralement fondées sur l'ancienneté, parfois l'âge ou la profession.		Nombre minimum d'heures travaillées dans le nouvel emploi, parfois limitée à certains groupes de licenciés économiques, comme ceux âgés de 50 ans et plus.
Obligation de disponibilité pour l'emploi	Parfois soumis à des obligations de recherche d'emploi ou de formation.	Dépend de la disponibilité pour travailler et de la recherche active d'emploi, mais la nature des mesures d'activation varie considérablement.	Dépend de la disponibilité de certains bénéficiaires pour travailler, mais la nature des mesures d'activation varie considérablement.	Aucune.	Aucune.	Durée de travail minimale dans le nouvel emploi.

Aspects liés à la conception des politiques	Types de mesures					
	Dispositif de chômage partiel	Assurance chômage	Prestations de chômage et d'aide sociale soumises à conditions de ressources	Indemnités de licenciement	Assurance publique contre le non-paiement des indemnités	Assurance salaire
Sources potentielles d'inefficience et d'abus	Obstacle à la mobilité maximisant l'efficacité par la subvention d'emplois qui ne sont plus viables économiquement.	Atténuation des incitations au travail conduisant à une durée de chômage excessivement longue et une dépendance aux prestations.	Atténuation des incitations au travail conduisant à une durée de chômage excessivement longue et une dépendance aux prestations.	Atténuation des incitations à la mobilité maximisant l'efficacité (avant le licenciement) et des incitations au travail (après le licenciement).	Atténuation des incitations au préfinancement par les employeurs des indemnités différées (et pour les travailleurs/syndicats à insister pour qu'ils le fassent).	Atténuation des incitations à trouver un emploi aussi bien rémunéré que l'emploi perdu, ou de travailler à plein temps.
Prédominance des licenciés économiques parmi l'ensemble des bénéficiaires	En principe, tous les bénéficiaires risquent le licenciement, mais une perte sèche est probable (p. ex. des subventions sont versées pour des emplois qui auraient été préservés dans tous les cas).	Les licenciés économiques ne sont qu'un des principaux groupes cibles.	Les personnes défavorisées à plus long terme sont le principal groupe cible.	Les licenciés économiques sont le principal groupe cible.	Le groupe cible est un sous-groupe de licenciés économiques.	Le groupe cible est un sous-groupe de licenciés économiques.
Cette mesure est-elle très utilisée dans les pays de l'OCDE ?	24 pays de l'OCDE sur 34 l'appliquent, mais elle demeure peu utilisée dans la plupart des cas.	Répandue, mais pas universelle (p. ex. l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont mis en place une aide sociale sous conditions de ressources dont les niveaux de prestation correspondent aux besoins financiers de la famille plutôt qu'aux revenus perçus par le passé).	Répandue, mais la couverture et la générosité des prestations varient considérablement.	Indemnités de licenciement obligatoires dans 22 pays de l'OCDE sur 34. Des négociations collectives et des politiques de ressources humaines strictes permettent à certains travailleurs de bénéficier d'indemnités de licenciement (ou d'indemnités complémentaires).	Répandue, mais pas universelle	Petits programmes dans quelques pays seulement (p. ex. Corée, États-Unis et France), mais la suppression progressive des prestations pour les bénéficiaires de l'assurance chômage acceptant des emplois peu rémunérés a un effet similaire et est plus répandue.
Autres enjeux (essentiels)	Les dispositifs de chômage partiel doivent-ils être associés à une obligation de recherche d'emploi ou de formation ?	L'ouverture de droits aux prestations d'assurance chômage doit-elle être retardée jusqu'à ce que les indemnités de licenciement aient été entièrement dépensées ?	Faut-il mettre en place des limites de durée ou des allocations conditionnelles obligatoires ?	Les indemnités de licenciement légales obligatoires doivent-elles prendre la forme de comptes épargne-retraite transférables, afin d'éviter de pénaliser la mobilité volontaire de la main-d'œuvre ?	Comment cette assurance doit-elle se rapporter à la loi sur la faillite, lorsque les travailleurs ne sont qu'un des multiples créanciers ?	La faisabilité économique d'un dispositif d'assurance salaire de grande envergure reste à démontrer.

Note : dans la partie A, XX et X dénotent respectivement un objectif majeur et secondaire de la mesure indiquée.

Comme nous l'avons déjà souligné dans la section 4.1, les deux principales sources de perte de revenu des travailleurs licenciés sont celles associées à la période de chômage et d'absence de revenu d'activité qui suit la plupart des licenciements, et les pertes à plus long terme liées à une reprise d'emploi à un niveau de rémunération inférieur. Bien que ces

pertes et leurs modalités d'indemnisation soient le principal objet de cette section, il est également utile d'analyser brièvement deux autres sources de perte de revenu pour les licenciés économiques, à savoir la baisse de rémunération souvent constatée au cours de la période précédant immédiatement le licenciement (par exemple, lorsque les heures de travail sont réduites dans une entreprise en difficulté) et le risque qu'une entreprise en faillite ne parvienne pas à verser à ses salariés l'intégralité des indemnités auxquelles ils ont droit. Les dispositifs de chômage partiel et les prestations liées à l'exercice d'un emploi compensent quelque peu le manque à gagner antérieur au licenciement⁶³. En ce qui concerne les indemnités non versées, certains pays de l'OCDE ont mis en place des régimes d'assurance publique pour compenser ces pertes, comme le *Programme de protection des salariés* (PPS) introduit par le gouvernement canadien en 2008 (OCDE, 2015^[13])⁶⁴.

4.4.1. Prestations de chômage

Adéquation des prestations

Un système généreux d'indemnisation du chômage est l'une des méthodes les plus simples pour réduire les coûts supportés par les travailleurs licenciés pour raisons économiques. Toutefois, les pouvoirs publics doivent trouver le bon équilibre entre les avantages directs pour les travailleurs, dont les pertes de revenus sont mieux indemnisées, ce qui leur permet de lisser leur consommation dans le temps et de disposer de ressources suffisantes pour chercher un emploi en adéquation avec leurs compétences et leurs attentes, et les effets désincitatifs sur l'effort individuel de recherche d'emploi (effet d'aléa moral) ainsi que d'éventuels effets cumulés sur l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les finances publiques – voir par exemple Tatsiramos et van Ours (2014^[39]) ; Schmieder et von Wachter (2016^[40]) ; Nekoei et Weber (2017^[41]). Reste à savoir si l'effet d'aléa moral des prestations d'assurance chômage est beaucoup plus important pour les licenciés économiques que pour les autres bénéficiaires. Néanmoins, selon les données disponibles, cet effet existe, et les pouvoirs publics doivent trouver le juste milieu entre indemniser généreusement la perte de revenu subie par les licenciés économiques et encourager un retour rapide à l'emploi.

Conformément aux règles d'octroi des prestations des régimes d'assurance chômage, les licenciés économiques ayant connu une situation professionnelle stable tendent à bénéficier d'un niveau de prestations relativement élevé par rapport à ceux dont le parcours a été plus discontinu. Néanmoins, le Graphique 4.8 montre que le niveau de revenu garanti est beaucoup plus élevé dans certains pays de l'OCDE que dans d'autres. Ce graphique, qui porte sur les neuf pays ayant participé aux examens *Back to work/Retrouver du travail*, montre que les taux de remplacement nets moyens (TRN) au cours de la première année de chômage s'échelonnent de 19 % aux États-Unis à 75 % au Danemark. Cet écart tient à la fois à un niveau initial des prestations supérieur au Danemark (avec un taux de remplacement net de 75 % contre 50 % aux États-Unis) et à une durée d'indemnisation plus importante (24 mois contre 4.6 mois). Puisque qu'une part considérable des licenciés économiques connaît de longues périodes de chômage, la part des pertes de revenu dues au chômage indemnisée par les allocations sera beaucoup plus réduite dans les pays où leur durée maximale de versement est relativement courte⁶⁵. Par exemple, un travailleur licencié pour raisons économiques sur quatre était en fin de droits à l'assurance chômage aux États-Unis en 2014 – OCDE (2016^[27]). Bien que nombre de licenciés économiques n'aient pas droit aux prestations de chômage en Australie et en Nouvelle-Zélande, car elles sont soumises à conditions de ressources (voir plus bas), et que les TRN initiaux y soient assez bas pour les travailleurs licenciés qui y ont droit, le fait que le versement de ces prestations

ne soit pas limité dans le temps signifie que les TRN moyens sur 5 ans sont très supérieurs à la moyenne de l'OCDE.

Les difficultés rencontrées par les licenciés économiques et le sérieux risque que constitue pour eux le chômage de longue durée suscitant de vives inquiétudes, il est naturel de se demander si les règles relatives aux prestations de chômage ne devraient pas traiter ces demandeurs d'emploi plus généreusement que les autres. C'est assez souvent le cas dans une certaine mesure. Par exemple, les conditions d'accès excluent fréquemment certains groupes, comme les travailleurs démissionnaires, les travailleurs indépendants ou les apprentis dont le contrat n'est pas renouvelé, ou leur imposent un délai d'attente supplémentaire avant de leur donner droit à ces prestations. Toutefois, le programme d'*assurance emploi* du Japon est un exemple de démarche beaucoup plus ambitieuse visant à mieux garantir le revenu des travailleurs qui occupaient un emploi stable avant leur licenciement et mettent plus de temps que les autres à retrouver un emploi (OCDE, 2015^[23]). La durée maximale de versement des prestations de l'*assurance emploi* est beaucoup plus longue pour les *bénéficiaires remplissant des conditions spécifiques*, une catégorie qui inclut majoritairement des licenciés économiques, que pour les *chômeurs ordinaires*, une catégorie qui inclut la plupart des personnes quittant leur emploi ou arrivées au terme d'un contrat de travail temporaire. Cette durée maximale de versement augmente assez fortement avec l'âge et l'ancienneté pour les *bénéficiaires remplissant des conditions spécifiques* (elle s'échelonne de 90 jours pour un licencié économique âgé de 44 ans ou moins possédant 1 à 5 ans d'ancienneté, à 330 jours pour un travailleur licencié âgé de 45 à 59 ans possédant 20 ans d'ancienneté ou plus). Une telle approche permet vraisemblablement de mieux accorder le niveau de garantie de revenu avec le risque de chômage de longue durée, mais ne devrait être mise en œuvre que si elle est associée à une activation plus intensive des groupes pouvant être admis au bénéfice de prestations sur une plus longue période.

Taux de couverture

L'efficacité avec laquelle les systèmes d'indemnisation du chômage compensent les pertes de revenu est également influencée par la part de licenciés économiques qui ont droit à aux prestations, c'est-à-dire le taux de couverture effectif de ce groupe⁶⁶. Cette part semble assez élevée dans sept des pays examinés, où le premier pilier du système d'indemnisation du chômage fonctionne comme une assurance chômage (voir chapitre 5). Néanmoins, les défauts de couverture sont préoccupants pour certains groupes. Par exemple, la couverture effective de l'assurance chômage est relativement faible parmi les travailleurs non permanents ayant fait l'objet d'un licenciement économique en Corée et au Japon. Néanmoins, les taux de couverture augmentent en Corée (à mesure que le système d'assurance chômage gagne en maturité) et, pendant la crise économique, le Japon a expérimenté avec succès une extension temporaire des droits à l'assurance chômage en faveur de travailleurs ayant moins d'ancienneté, ouvrant éventuellement la voie à une pérennisation de cette mesure (OCDE, 2013^[42] ; 2015^[23]). Le taux de couverture de l'assurance chômage a eu tendance à diminuer au Danemark et en Suède, où l'inscription est volontaire, mais seule la Suède dispose d'un régime public assurant une indemnisation de base aux licenciés économiques qui ont choisi de ne pas s'inscrire à un fonds d'assurance chômage (OCDE, 2015^[26] ; 2016^[43]). Au Danemark par ailleurs, la baisse de la couverture concerne principalement les trois déciles de revenu inférieurs, si bien que les travailleurs modestes qui perdent leur emploi ont de fortes chances de ne percevoir aucune aide au revenu, même lorsqu'ils connaissent une longue période de chômage⁶⁷. C'est en Australie et en Nouvelle-Zélande que les défauts de couverture des systèmes

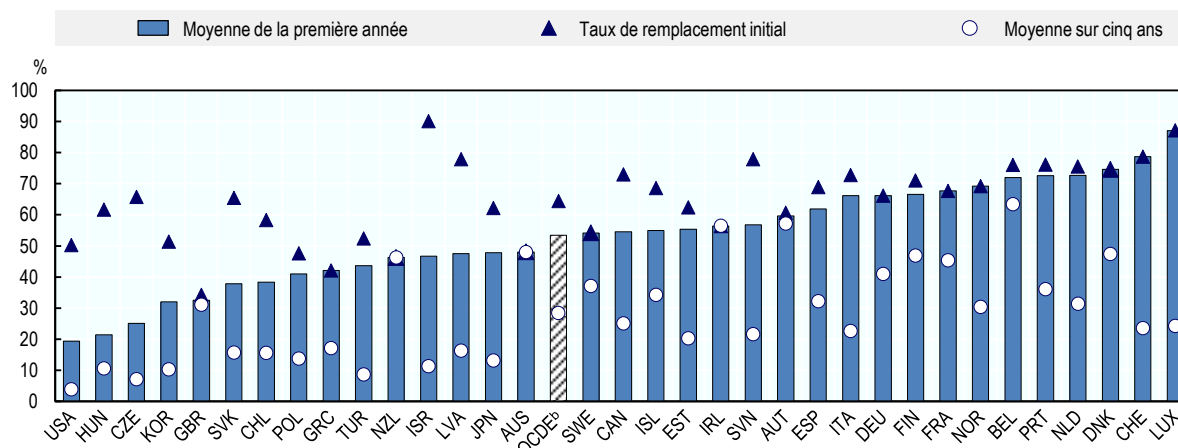
d'indemnisation du chômage sont les plus importants. Dans ces pays, le premier niveau du programme de prestations de chômage fait office de filet de sécurité de dernier recours, et verse une somme forfaitaire aux familles dont le revenu et les liquidités sont inférieurs au seuil minimal fixé par le gouvernement (OCDE, 2016^[28] ; 2017^[38]). De ce fait, les licenciés économiques sont relativement peu nombreux à avoir droit à une aide publique au revenu après avoir perdu leur emploi, du moins dans un premier temps. Toutefois, un plus grand nombre d'entre eux finissent par y avoir droit s'ils restent longtemps au chômage et que leur conjoint a peu ou pas de revenus. Par exemple, seul un tiers environ des travailleurs licenciés sans emploi déclaraient toucher des prestations sociales en 2015 en Nouvelle-Zélande.

Interaction avec d'autres sources de garantie de revenu

Pour évaluer l'adéquation de la garantie de revenu offerte par les programmes d'indemnisation du chômage aux licenciés économiques, il convient de tenir également compte des indemnités de licenciement perçues par de nombreux travailleurs licenciés, et des autres programmes d'aide sociale qui viennent renforcer le régime de prestations de chômage de premier niveau. Les indemnités de licenciement sont assez répandues dans certains pays de l'OCDE, et peuvent être assez élevées. Au Japon par exemple, les salariés permanents possédant beaucoup d'ancienneté dans les grandes entreprises accumulent généralement des droits à indemnités de licenciement qui excèdent leurs droits maximaux cumulés au titre de l'assurance chômage (OCDE, 2015^[23]). Toutefois, il semble que les licenciés économiques ayant le droit aux meilleures prestations de chômage perçoivent aussi généralement les indemnités de licenciement les plus généreuses, ce qui donne à penser que ces indemnités ne contribuent que de manière très limitée à combler les lacunes les plus préoccupantes en matière d'adéquation des prestations de chômage⁶⁸. Autre signe indiquant que les indemnités de licenciement et les prestations sociales de dernier recours sont de peu d'efficacité s'agissant d'éviter les fortes pertes de revenu non compensées suite à un licenciement économique : le risque de pauvreté des travailleurs licenciés semble assez important dans certains pays étudiés. Par exemple, aux États-Unis, deux familles sur trois comptant un travailleur licencié tombent dans la pauvreté pendant un certain temps (OCDE, 2016^[27]).

Graphique 4.8. Les régimes d'indemnisation du chômage sont une source essentielle d'aide au revenu

Taux de remplacement nets (TRN)^a pour un salarié à revenu moyen, calculé à trois moments différents (taux initial, moyenne sur un an et moyenne sur cinq ans), 2015, en pourcentage



- a) Le taux de remplacement net (TRN) est le ratio du revenu net en dehors de l'emploi sur le revenu net dans l'emploi. Les calculs tiennent compte des revenus en numéraire (à l'exclusion, par exemple, des cotisations patronales à l'assurance maladie ou retraite des travailleurs, et des transferts en nature pour les chômeurs), ainsi que des impôts sur le revenu et des cotisations obligatoires de sécurité sociale payés par les salariés. Les prestations de chômage incluent les prestations d'assurance chômage et d'assistance chômage. L'assistance sociale et les prestations liées au logement potentiellement disponibles en complément pour les familles à bas revenu ne sont pas incluses. Les prestations familiales sont incluses contrairement aux droits aux indemnités de licenciement. Les TRN sont calculés pour un travailleur de 40 ans occupant un emploi de façon ininterrompue depuis l'âge de 22 ans. Il s'agit de moyennes calculées pour quatre catégories différentes de ménages types (parents isolés ou couples à un seul apporteur de revenu, avec et sans enfants) et deux niveaux de revenu (67 % et 100 % du salaire moyen à temps plein). En raison du plafonnement des prestations, les TNR des individus percevant des revenus supérieurs à la moyenne sont plus faibles dans la plupart des pays.

- b) Moyennes non pondérées des 34 pays de l'OCDE ci-dessus (à l'exclusion du Mexique).

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE, <http://www.oecd.org/fr/social/prestations-et-salaires.htm>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838480>

Les examens *Back to work/Retrouver du travail* ont mis en évidence une problématique qui ne reçoit pas beaucoup d'attention : comment convient-il de coordonner les droits aux prestations de chômage et les indemnités de licenciement ? Le Tableau 4.4 résume les droits légaux aux indemnités de licenciement dans les pays examinés (et dans plusieurs autres pays de l'OCDE), ainsi que les éventuelles règles relatives aux interactions entre ces indemnités et les prestations de chômage. Très souvent, le versement d'indemnités de licenciement retarde l'ouverture de droits aux allocations de chômage, cet effet étant particulièrement marqué en Australie, au Canada, en Finlande et en Suède. Au Danemark et en Suède, le montant des indemnités de licenciement diminue à mesure que celui des prestations d'assurance chômage augmente. Ces différentes formes de déductions peuvent révéler le jugement porté sur l'adéquation globale de l'aide au revenu fournie par la combinaison de ces deux types de paiements. Bien que la question de savoir comment coordonner au mieux les prestations de chômage et les indemnités de licenciement n'ait pas été suffisamment étudiée et qu'il serait prématuré d'énoncer des principes de bonnes

pratiques, il se dégage de ces exemples plusieurs points qui méritent que l'on s'y intéresse de plus près :

Tableau 4.4. Caractéristiques des régimes d'indemnités de licenciement dans certains pays de l'OCDE

	Base légale et conditions d'admissibilité	Montant fixé par les dispositions légales	Taux de couverture conventionnelle	Interaction avec l'ouverture de droits à l'assurance chômage
Allemagne	Dispositions légales : un salarié travaillant dans une entreprise d'au moins dix salariés, qui est licencié pour une raison opérationnelle impérative, a droit à des indemnités de licenciement si l'employeur le propose et si le salarié renonce à saisir les tribunaux.	La moitié d'un mois de salaire par année d'ancienneté (si l'employeur le propose).	56 % (2016).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est augmentée d'une fraction du nombre de jours (de salaire) reçus sous forme d'indemnités de licenciement, cette fraction variant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'emploi, et le délai étant plafonné à 1 an.
Australie	Législation fédérale et dispositions des conventions collectives.	Min : ancienneté < 1 an = 0, ancienneté ≥ 1 an et < 2 ans = 4 semaines. Max : ancienneté ≥ 9 ans et < 10 ans = 16 semaines. Ancienneté ≥ 10 ans = 12 semaines.	59 % (2016).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est augmentée du nombre de semaines (de salaire) reçus sous forme d'indemnités de licenciement.
Autriche ^b	Dispositions légales : accès à un compte individuel uniquement si l'ancienneté est supérieure à 3 ans. Dans les autres cas, le compte est transféré à l'employeur suivant.	Le montant dépend du capital accumulé dans le fonds, des revenus de placement acquis et du capital garanti.	98 % (2016).	Aucune.
Canada	Législations fédérale, provinciale et dispositions des conventions collectives.	Min (salariés couverts par la législation fédérale) : ancienneté < 1 an = 0, ancienneté ≥ 1 an et < 3 ans = 5 jours, puis ancienneté ≥ 3 ans = 2 jours pour chaque année d'ancienneté. Min (Ontario) : ancienneté < 1 an = 0. Max (Ontario) : ancienneté ≥ 26 ans = 26 semaines si l'entreprise possède une masse salariale supérieure ou égale à 2.5 millions CAD. Autres provinces et territoires : aucune indemnité de licenciement prévue par la loi.	28 % (2016).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est augmentée du nombre de jours (de salaire) reçus sous forme d'indemnités de licenciement.

	Base légale et conditions d'admissibilité	Montant fixé par les dispositions légales	Taux de couverture conventionnelle	Interaction avec l'ouverture de droits à l'assurance chômage
Corée	Aucune obligation légale. Dispositions des conventions collectives.	s.o.	12 % (2015).	Délai d'attente de 3 mois pour le versement des prestations d'assurance chômage si les indemnités de licenciement sont supérieures ou égales à 100 millions KRW.
Danemark ^c	Dispositions de la législation pour les employés de bureau (cols blancs) et conventions collectives uniquement pour les ouvriers (cols bleus)	<i>Employés de bureau :</i> Min : ancienneté < 12 ans = 0, ancienneté ≥ 12 ans et < 15 ans = 1 mois. Max : ancienneté ≥ 18 ans = 3 mois. <i>Ouvriers :</i> le montant mensuel des indemnités de licenciement est calculé comme suit : 85 % du salaire mensuel <i>moins</i> la prestation de chômage mensuelle, et les indemnités sont dues pendant : 1 mois si ancienneté > 3 ans ; 2 mois si ancienneté > 6 ans ; 3 mois si ancienneté > 8 ans.	84 % pour l'ensemble des travailleurs (2015).	Pour les ouvriers, le montant des indemnités de licenciement est réduit du montant des prestations d'assurance chômage. De fait, puisque les taux de remplacement initiaux sont le plus souvent supérieurs à 85 % pour les travailleurs à bas revenu, les ouvriers reçoivent rarement des indemnités de licenciement.
États-Unis	Aucune obligation légale. Dispositions des conventions collectives.	s.o.	12 % (2016).	Ouverture différée des droits à l'assurance chômage ou réduction du montant des prestations selon les États.
Finlande	Aucune obligation légale. Dispositions des conventions collectives.	s.o.	89 % (2015).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est augmentée du nombre de jours (de salaire) reçus sous forme d'indemnités de licenciement.
France	Législation et dispositions des conventions collectives.	Min : ancienneté < 8 mois = 0, ancienneté ≥ 8 mois et < 10 ans = 0.25 mois par année, ancienneté ≥ 10 ans = 1/3 mois par année	99 % (2014).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est prolongée, si l'indemnité de départ dépasse le minimum légal, d'une durée en jours équivalente au différentiel entre le montant de l'indemnité de départ et le minimum légal, divisé par 90 (la période d'attente totale est plafonnée à 75 jours).
Japon	Aucune obligation légale. Dispositions des conventions collectives.	s.o.	17 % (2016).	Aucune.

	Base légale et conditions d'admissibilité	Montant fixé par les dispositions légales	Taux de couverture conventionnelle	Interaction avec l'ouverture de droits à l'assurance chômage
Nouvelle-Zélande ^d	Aucune obligation légale en vertu de l' <i>Employment Relations Act</i> . Sauf dans certaines circonstances pour un tout petit groupe de travailleurs « vulnérables ».	Versement en cas de négociation explicite figurant dans les conventions de travail individuelles ou collectives.	20 % (2016).	Aucune interaction, hormis une prolongation de la suspension des prestations d'une semaine (soit deux semaines au total) si les indemnités versées font passer le salaire annuel antérieur au-dessus du revenu annuel moyen.
Suède	Aucune obligation légale. Les conventions collectives contiennent des dispositions générales respectivement pour les employés de bureau âgés de plus de 40 ans et pour les ouvriers âgés de plus de 40 ans qui ont travaillé pendant plus de 50 mois au cours des 5 dernières années.	Employés de bureau : complète l'assurance chômage au taux maximum de 70 % du salaire antérieur pour une période de 6 à 18 mois selon l'âge. Les ouvriers reçoivent une somme forfaitaire qui augmente avec l'âge	90 % (2015).	La période d'attente pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est augmentée du nombre de jours (de salaire) reçus sous forme d'indemnités de licenciement. Le montant des indemnités de licenciement dépend des prestations d'assurance chômage pour les employés de bureau.

Note : s.o. : sans objet.

- a) Le taux de couverture conventionnelle donne une indication de la part de la population active potentiellement couverte par une convention collective et donc susceptible de recevoir des indemnités de départ plus élevées que celles définies par la législation.
- b) Autriche : les conditions s'appliquent aux titulaires de contrats conclus après janvier 2003.
- c) Danemark : les conditions sont fixées par les conventions collectives sectorielles pour les ouvriers et par la réglementation pour les employés de bureau.
- d) Nouvelle-Zélande : en cas de restructuration, définie comme une externalisation, le salarié a le droit de demander son transfert au nouvel employeur. En cas de refus, le travailleur peut négocier des indemnités de départ.

Source : pour les indemnités de licenciement légales : *Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017*, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/9/25/2017-1398/jo/texte>, pour la France, et *Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi*, actualisation 2013, www.oecd.org/employment/protection_pour_les_autres_pays; *Base de données OCDE/ICTWSS*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>, pour les taux de couverture conventionnelle corrigés ; et réponses des pays au « OECD Questionnaire on Eligibility Criteria for Unemployment Benefits and Interventions in the Unemployment Spell » pour l'interaction avec l'admissibilité à l'assurance chômage (règles en vigueur en juin 2014).

- Comme nous l'avons vu à la section 4.3, le fait de retarder l'accès aux prestations de chômage jusqu'à ce que les indemnités de licenciement aient été entièrement dépensées (selon la logique vraisemblablement suivie par les règles de compensation en vigueur en Australie, au Canada, en Finlande et en Suède) a des conséquences importantes sur l'octroi d'une aide au retour à l'emploi aux licenciés économiques. En particulier, une stratégie est alors nécessaire pour mettre en relation ces travailleurs avec les services d'aide retour à l'emploi avant même qu'ils aient droit aux prestations de chômage.
- Si l'on juge que les prestations de chômage et les indemnités de licenciement constituent des sources alternatives de compensation des pertes de revenu subies par les licenciés économiques, il est donc normal de les considérer comme des substituts proches et de faire dépendre l'accès aux unes du montant des autres.

Toutefois, il est certainement plus approprié d'envisager les prestations de chômage comme une assurance partielle contre les pertes de revenu imputables au chômage faisant suite au licenciement, et les indemnités de licenciement comme une assurance contre la perte de revenu résultant de la reprise d'un emploi moins rémunérateur que le précédent. Parsons (à paraître^[44]) avance un argument théorique en faveur de l'idée selon laquelle des prestations d'assurance chômage et des indemnités de licenciement bien combinées pourrait offrir une forme efficace d'« assurance licenciement », l'assurance chômage représentant une assurance contre le risque de chômage et les indemnités de licenciement une assurance contre la perte de salaire. Vu sous cet angle, il n'est probablement pas judicieux de considérer ces deux types d'assurance comme des substituts proches et de faire dépendre leurs montants l'un de l'autre.

- Considérées comme une assurance contre la perte de salaire liée au licenciement, les indemnités de licenciement prennent la forme d'une prestation prédéfinie (c'est-à-dire d'une somme forfaitaire), dont le versement est déclenché par le licenciement et le montant indépendant de la perte de salaire réelle. Un autre moyen de fournir une assurance salaire consiste à la structurer comme un programme public d'assurance sociale, dans lequel l'accès à une prestation est soumis à une reprise d'emploi à un salaire inférieur, et le montant du versement dépend des pertes de salaire effectives.

4.4.2. L'assurance salaire a-t-elle un rôle à jouer ?

Une question majeure est toujours en suspens en ce qui concerne la prestation de garanties de revenu aux licenciés économiques : faut-il, et alors comment, compenser le manque à gagner qui perdure parfois longtemps après le retour à l'emploi, du fait que les travailleurs ne peuvent exiger un salaire aussi élevé que celui qu'ils percevaient à leur précédent poste ? Ce manque à gagner peut représenter la majeure partie de la perte de revenu totale à long terme, en particulier chez les ouvriers possédant beaucoup d'ancienneté. Une assurance salaire est parfois proposée en complément de l'assurance chômage pour amortir ce deuxième type de perte de revenu consécutive à un licenciement. À l'instar des prestations de chômage, qui compensent une partie de la perte de revenu imputable au chômage faisant suite au licenciement, cette assurance offre aux travailleurs licenciés qui acceptent un nouvel emploi moins bien rémunéré un complément de rémunération qui comble une partie de la différence de salaire. Souvent, il est proposé que le versement de ce complément soit limité dans le temps (à un ou deux ans éventuellement) ou réservé à certains groupes particulièrement à risque de subir une perte de gain permanente, comme les travailleurs âgés ayant beaucoup d'ancienneté et/ou les travailleurs qui retrouvent un emploi dans un certain délai (par exemple, dans les six mois suivant le licenciement). L'expérience en matière d'assurance salaire est assez limitée à ce jour, mais une mise en œuvre à grande échelle a été proposée régulièrement dans les débats autour de la politique de l'emploi en Amérique du Nord au cours des dernières décennies (OCDE, 2015^[13] ; 2016^[27])⁶⁹.

Les défenseurs de l'assurance salaire avancent qu'elle peut favoriser un partage plus équitable des gains dus aux restructurations économiques, en réduisant les coûts d'ajustement supportés par ceux qui sont le plus durement frappés. Ils avancent également qu'elle améliorerait les incitations à un retour à l'emploi rapide, les prestations de chômage devenant moins attractives par rapport à l'acceptation d'un nouvel emploi. Il reste que l'assurance salaire peut également poser quelques problèmes. Tout d'abord, son coût pourrait être élevé, à moins que les compléments de revenu soient étroitement ciblés. Un ciblage étroit, risquerait cependant de créer des inégalités entre les licenciés

économiques réemployés à des salaires inférieurs qui bénéficient de cette assurance et des travailleurs similaires qui n'en bénéficient pas. Dans la mesure où l'assurance salaire accélère le retour à l'emploi, le raccourcissement des périodes de chômage serait possible en contrepartie d'un transfert des travailleurs vers des emplois de faible qualité, peu rémunérés, assortis de mauvaises perspectives de formation et de progression salariale. Enfin, il peut exister un risque que les employeurs offrent des salaires inférieurs à ceux qu'ils proposeraient en l'absence de tels dispositifs.

Les évaluations de deux petits régimes d'assurance salaire en Amérique du Nord donnent à penser que cette assurance est un instrument efficace pour réduire la baisse des revenus nets subie par les licenciés économiques qui retrouvent un emploi moins bien rémunéré que le précédent, mais n'a pas d'impact significatif sur la rapidité du retour à l'emploi ou sur le salaire de réembauche (Bloom et al., 2001^[45] ; Wandner, 2016^[46]). Bien qu'il semble prématuré de déployer un régime d'assurance salaire à grande échelle en l'absence de modèle dont l'efficacité ait été clairement démontrée, de nouvelles études pilotes seraient extrêmement utiles étant donné les vives inquiétudes suscitées par l'impact des licenciements sur le bien-être des travailleurs. Il serait également utile que les chercheurs évaluent les avantages et inconvénients comparatifs de l'assurance salaire par rapport à d'autres mesures utilisées pour indemniser les travailleurs licenciés qui retrouvent un emploi à un salaire inférieur, comme dégressivité des prestations d'assurance chômage à mesure que la rémunération du nouvel emploi augmente, les indemnités de licenciement, et les dispositifs généraux de prestations liées à l'exercice d'un emploi.

4.5. Conclusions

La conciliation du dynamisme économique avec l'emploi et la sécurité du revenu est un enjeu majeur, et les programmes du marché du travail ont à cet égard un rôle essentiel à jouer. L'analyse développée dans le présent chapitre a montré comment ils peuvent remplir ce rôle au mieux en résumant les principaux enseignements tirés des examens *Back to work/Retrouver du travail* menés récemment dans neuf pays de l'OCDE. Elle met en avant un certain nombre de pratiques efficaces déjà en place dans divers pays de l'OCDE, ainsi que plusieurs aspects nécessitant des améliorations. Il s'agit par exemple de réduire les disparités, parfois importantes, dans l'aide fournie à différents groupes de licenciés économiques rencontrant des difficultés similaires pour retrouver un emploi, de même que les délais, parfois longs, de mise en relation de ces individus avec les services d'aide au retour à l'emploi dont ils ont besoin.

Ce chapitre confirme que le point de départ de l'amélioration des perspectives d'emploi et de la sécurité financière des licenciés économiques est la poursuite de l'élaboration d'un système de programmes actifs et passifs du marché du travail bien conçus et dotés de ressources adéquates, qui donnent effet à une stratégie nationale d'activation efficace tout en garantissant un revenu convenable. Toutefois, les principes généraux de bonnes pratiques applicables au marché du travail doivent être mis en œuvre en tenant compte de la situation particulière des travailleurs licenciés, notamment des obstacles qui s'opposent à leur retour à l'emploi et des avantages qui sont les leurs dans la recherche d'un nouvel emploi. Du point de vue de la politique d'activation, deux des principales différences entre les licenciés économiques et les autres demandeurs d'emploi sont la place plus importante laissée aux mesures *proactives*, instaurées dès la période de préavis précédant le licenciement, et la contribution majeure que les employeurs peuvent apporter à la

promotion de la mobilité des travailleurs dont ils se séparent, idéalement en étroite collaboration avec les syndicats et les autorités du marché du travail.

Ce chapitre dégage un certain nombre de voies d'amélioration pour ce qui est de l'aide fournie par les programmes du marché du travail aux licenciés économiques, mais laisse également des questions essentielles sans réponse. L'une de ces questions concerne les priorités en matière de dépenses. La plupart des stratégies d'amélioration des services d'aide au retour à l'emploi et des garanties de revenu destinés aux travailleurs licenciés dont nous avons parlé ici supposent un surcroît de dépenses. Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, l'accroissement des ressources consacrées aux travailleurs licenciés pourrait entraîner une réduction des ressources disponibles pour aider d'autres groupes (par exemple, les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires de prestations sociales et les personnes présentant des incapacités partielles) sur lesquels les politiques d'activation se sont concentrées ces dernières années. Les priorités de dépense devront être fixées en fonction du contexte national, mais les vives inquiétudes suscitées actuellement par les licenciements collectifs donnent à penser qu'il est temps d'envisager de redoubler d'efforts pour venir en aide aux travailleurs licenciés. Même s'il ne semble pas judicieux d'augmenter les dépenses au titre de l'aide à ce groupe, ce chapitre peut donner des pistes pour utiliser plus efficacement les ressources disponibles.

Notes

¹ On peut également parler de travailleurs victimes de pertes ou de suppressions d'emplois. De même, les suppressions d'emplois sont souvent désignées sous le nom de compressions de personnel, délestages et licenciements économiques.

² Le vieillissement de la main-d'œuvre augmente également le risque que l'évolution structurelle rapide du marché du travail fasse peser des coûts importants sur les licenciés économiques, puisque la mobilité des travailleurs âgés sur le marché du travail est particulièrement difficile (OCDE, 2014^[63]).

³ La fragilité potentielle de ce soutien politique est mise en évidence par la récente exploitation des inquiétudes suscitées par les pertes d'emplois par les mouvements populistes dans un certain nombre de pays de l'OCDE.

⁴ Voir OCDE (2013^[42]) pour la Corée, OCDE (2015^[23]) pour le Japon, OCDE (2015^[13]) pour le Canada, OCDE (2015^[26]) pour la Suède, OCDE (2016^[28]) pour l'Australie, OCDE (2016^[43]) pour le Danemark, OCDE (2016^[22]) pour la Finlande, OCDE (2016^[27]) pour les États-Unis, et (OCDE, 2017^[38]) pour la Nouvelle-Zélande. Le Secrétariat de l'OCDE remercie les autorités nationales et les nombreux autres acteurs des neuf pays ayant participé aux examens *Back to work/Retrouver du travail* relatifs aux mesures visant à aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi convenable. L'analyse sur laquelle repose le présent chapitre n'aurait pas pu être réalisée sans leur généreux soutien.

⁵ Les neuf pays examinés sont très disparates, mais il s'avère qu'ils sont confrontés à des problématiques très similaires dans le cadre de leurs efforts de soutien aux licenciés économiques. On peut donc supposer que ces examens sont susceptibles de donner une idée des principales problématiques auxquelles les autres pays de l'OCDE doivent faire face. Il convient toutefois de noter qu'aucun pays d'Amérique latine ou pays européen autre que les pays scandinaves n'ayant participé aux examens, il est possible que l'analyse figurant dans le présent chapitre n'aborde pas certains aspects spécifiques des enjeux auxquels sont confrontés ces pays.

⁶ Un exemple récent est le livre d'Amy Goldstein traitant de la fermeture d'une grande usine de General Motors à Janesville, dans le Wisconsin, en 2008 (Goldstein, 2017^[65]).

⁷ Aux fins de la présente analyse, le terme *licencié économique* se rapporte aux travailleurs ayant perdu involontairement leur emploi pour des raisons économiques ou technologiques, par exemple en conséquence d'une récession ou de changements structurels au sein de l'économie. Deux approches distinctes ont été utilisées pour différencier les suppressions d'emplois des autres types de cessation d'emploi, comme les départs volontaires, en fonction de la source des données sous-jacentes dans chaque pays : i) *licenciement autodéclaré* – lorsque des données d'enquêtes auprès des ménages sont utilisées, on s'appuie sur la raison de la cessation d'emploi invoquée par le travailleur pour identifier les licenciements économiques ; et ii) *licenciement observé au niveau de l'entreprise* – lorsque des données couplées longitudinales employeurs-salariés (généralement issues de sources administratives) sont utilisées, les suppressions d'emplois sont définies comme des cessations d'emploi au sein d'entreprises ayant enregistré une forte réduction du nombre de postes d'une année sur l'autre. Afin de mettre l'accent sur les travailleurs susceptibles d'avoir une relation d'emploi stable, nous nous intéressons uniquement aux travailleurs âgés de 20 à 64 ans qui comptaient au moins une année d'ancienneté avant de quitter leur emploi. OCDE (2013^[2]) donne des informations détaillées sur les sources de données et les définitions sous-jacentes.

⁸ Le principal problème de mesure est lié à l'utilisation de la notion de licenciement autodéclaré et de données d'enquêtes auprès des ménages dans certains pays, alors que l'on s'appuyait pour d'autres sur la notion de licenciement observé au niveau de l'entreprise, et sur des données couplées employeurs-salariés (comme nous l'avons vu dans la note de fin précédente). Ces deux

types de sources de données et les définitions associées présentent des avantages et des inconvénients, et il est difficile de déterminer *a priori* lesquelles donnent les informations les plus précises sur les licenciements (OCDE, 2013_[2]).

⁹ Bien que la majorité des licenciements économiques soient liés à des variations structurelles de la demande de main-d'œuvre plutôt qu'à des variations cycliques, de récentes études du coût des récessions ont montré que le coût total de ces licenciements augmente considérablement pendant les récessions, tant en raison de la hausse des taux de licenciement que de l'accroissement des coûts supportés par chaque travailleur licencié du fait de l'allongement des périodes de chômage et du risque élevé de reprise d'emploi à des postes moins rémunérés (Davis et von Wachter, 2011_[58] ; Farber, 2017_[55]).

¹⁰ En partant de l'hypothèse que le risque annuel de licenciement économique peut être représenté par une variable aléatoire indépendante de distribution uniforme, un risque annuel de licenciement de 3 % signifie qu'un travailleur a 70 % de chances de connaître un ou plusieurs licenciements économiques au cours d'une carrière de 40 ans.

¹¹ En outre, certains travailleurs sont également licenciés en raison de mauvais résultats ou pour faute.

¹² Dans certains de ces pays, le nombre total des départs et celui des licenciements économiques sont estimés sur la base de sources de données différentes et risquent de ne pas être totalement comparables. Ainsi, la part estimée des licenciements économiques dans le total des départs ne doit être considérée que comme une indication approximative. Les importantes variations de ce ratio d'un pays à l'autre doivent également être interprétées avec prudence, puisque qu'elles peuvent être dues à des biais de mesure.

¹³ Voir OCDE (2013_[4]) pour un examen plus complet des variations du risque de licenciement économique.

¹⁴ Les chiffres présentés dans le Graphique 4.3 sont inférieurs aux taux de retour à l'emploi enregistrés 1 ou 2 ans exactement après le licenciement, qui sont rapportés dans un certain nombre d'études nationales. Ils sont également différents d'un point de vue conceptuel. Pour couvrir le plus grand nombre possible de pays, les statistiques relatives aux licenciements analysées dans cette section reposent sur des données de panel dans lesquelles la situation des individus de l'échantillon sur le marché du travail est observée à intervalles de 12 mois. Ainsi, les taux de retour à l'emploi à un an présentés dans le Graphique 4.3 correspondent à la part de personnes qui : *i*) ont été licenciées à un moment donné entre l'année $t-1$ et l'année t ; et *ii*) occupaient un emploi au moment de leur observation pendant l'année t . Il s'ensuit que le délai écoulé depuis le licenciement peut être compris entre un jour et une année entière. Alors que le taux de retour à l'emploi à un an était de 30 % en France pendant la période 2004-2008, et qu'il était même inférieur pendant la crise, le taux de retour à l'emploi à un an des travailleurs licenciés atteignait 42 % en moyenne sur la période 2003-2011 (Nafilyan, 2016_[50]).

¹⁵ Bien que certaines différences entre les pays soient probablement imputables à des problèmes de mesure ou à des différences de conjoncture économique sur la période étudiée, il est probable que la rapidité du retour à l'emploi après un licenciement économique varie tout de même considérablement. En effet, les pays affichant un faible taux de retour à l'emploi dans le Graphique 4.3 enregistrent également une fréquence élevée du chômage de longue durée (par exemple, la corrélation entre le taux de retour à l'emploi à un an des travailleurs licenciés sur la période 2003-08 et la part de l'ensemble des chômeurs n'ayant plus d'emploi depuis 12 mois ou plus atteignait -0.8).

¹⁶ Bien que le Graphique 4.1 montre que la hausse de la fréquence des licenciements économiques pendant la crise s'est rapidement inversée au moment de la reprise, le Graphique 4.3 montre que les difficultés croissantes à trouver un nouvel emploi ont persisté plus longtemps,

vraisemblablement parce que la hausse rapide du chômage pendant la récession a mis du temps à s'inverser.

¹⁷ OCDE (2013_[4]) donne des informations complètes sur les équations d'estimation, les définitions des variables et les échantillons utilisés dans cette analyse.

¹⁸ Sans surprise, la baisse des revenus faisant suite au licenciement est plus restreinte dans les pays où le retour à l'emploi est rapide, comme la Finlande et la Suède, que dans les pays où un grand nombre de licenciés économiques restent sans emploi pendant une longue période, comme le Portugal.

¹⁹ Voir OCDE (2013_[4]) pour un examen de ces études.

²⁰ Par exemple, Farber (2004_[54]) montre qu'aux États-Unis, la variation moyenne des salaires hebdomadaires suite à un licenciement économique est de +1 % pour les travailleurs qui avaient 1 à 3 années d'ancienneté dans l'emploi, -6 % pour ceux qui en avaient 4 à 10, -17 % pour ceux qui en avaient 11 à 20 années et -32 % pour ceux qui en avaient 20 ou plus. Une étude fondée sur des données néerlandaises relatives à la période 2000-2011 montre que la tendance selon laquelle les pertes de salaire sont plus importantes chez les travailleurs victimes d'une suppression d'emploi ayant beaucoup d'ancienneté est plus marquée chez les travailleurs âgés licenciés de secteurs où l'emploi global est en déclin (Deelen, de Graaf-Zijl et van den Berge, 2018_[57]).

²¹ Cette coordination prend parfois la forme de partenariats publics-privés, afin de maîtriser les conséquences d'un licenciement collectif. Citons par exemple le *SSI Task Force*, mis en place suite à la fermeture de SSI Steelworks à Redcar en 2015 (SSI Task Force, 2017_[48]).

²² Par exemple, d'après Andrews et Saia (2017_[8]), les mesures directes (par exemple, hausse des dépenses au titre des PAMT) comme indirectes (par exemple, réformes réglementaires réduisant les barrières à l'entrée sur les marchés de produits) sont associées à un retour à l'emploi plus rapide des travailleurs licenciés suite à une fermeture d'usine.

²³ Ce risque existe également pour les mesures directes. En particulier, des garanties de revenu et une aide au retour à l'emploi inadaptées peuvent engendrer des revendications politiques en faveur d'un durcissement excessif de la législation sur la protection de l'emploi, dont le coût d'efficacité est élevé – voir chapitre 3 d'OCDE (2013_[2]).

²⁴ L'une des raisons pour lesquelles les études d'évaluation ne s'intéressent guère aux licenciés économiques est que les données administratives sur lesquelles elles s'appuient généralement classent rarement les demandeurs d'emploi selon qu'ils ont perdu un emploi stable ou se sont retrouvés au chômage pour une autre raison. Pour la même raison, le personnel en charge de la mise en œuvre des PAMT n'a souvent qu'une vague idée des types de services dont bénéficient les licenciés économiques par rapport à leurs autres clients.

²⁵ Barnow et Smith (2015_[60]) et OCDE (2016_[27]) analysent les principaux résultats de ces évaluations.

²⁶ Les recherches internationales ont montré que l'efficacité des PAMT est renforcée lorsqu'ils sont associés à un contrôle systématique du respect des critères d'accès aux prestations, comme la recherche active d'un emploi, assorti de sanctions financières applicables à ces prestations. Cette forme d'activation est relativement inefficace aux États-Unis, et risque de l'être encore plus pour les travailleurs licenciés qui ont déjà épuisé leurs droits à l'assurance chômage (Arni, Lalive et Van Ours, 2013_[61] ; OCDE, 2015_[29]).

²⁷ Dans un mémoire de recherche récent, on utilise un modèle de régression par discontinuité pour évaluer les avantages d'une mesure d'intervention précoce visant des ouvriers en Suède, et conclut que les travailleurs bénéficiant de cette aide n'obtiennent des résultats que très légèrement supérieurs en termes de retour à l'emploi (Andersson, 2017_[62]). Toutefois, le modèle par

discontinuité utilisé pour déterminer l'efficacité de ces services de retour à l'emploi permet d'estimer uniquement leur impact sur les travailleurs ayant très peu d'ancienneté, qui sont probablement le sous-groupe de personnes licenciées ayant le moins besoin de ce type d'aide.

²⁸ Généralement, les bénéficiaires ont l'obligation de rencontrer régulièrement un conseiller, de donner suite aux offres d'emploi qui leur sont adressées par l'agence pour l'emploi ou de participer à des mesures actives s'inscrivant dans la durée, comme des conseils ou une formation. Le respect de ces obligations peut faire l'objet d'un contrôle, et les manquements de sanctions au niveau des indemnités – voir Immervoll et Knotz (à paraître^[52]) pour un aperçu de ces obligations.

²⁹ Les États-Unis sont le seul pays de l'OCDE appliquant le système de modulation des cotisations patronales au sens général du terme. Néanmoins, d'autres pays peuvent prélever des taxes spécifiques au moment du licenciement pour financer les indemnités de chômage ou les plans de retour à l'emploi – par exemple, l'Italie et, pour certains types de licenciements collectifs, l'Espagne – voir OCDE (2013^[2]). En outre, un certain nombre de pays de l'OCDE ont parfaitement réussi à décourager le recours abusif aux prestations de maladie en obligeant les employeurs à en payer une partie (OCDE, 2015^[64]).

³⁰ Un moyen de limiter le recours excessif aux subventions au titre des dispositifs de chômage partiel consiste à demander aux employeurs de prendre en charge une partie des compléments de rémunération versés lorsque leurs heures de travail sont réduites temporairement, comme c'est le cas en Allemagne et au Japon.

³¹ Des recherches menées aux États-Unis ont montré que les licenciés économiques qui reçoivent un préavis passent moins de temps au chômage que les travailleurs licenciés sans préavis – voir par exemple Nord et Ting (1991^[49]) et Swaim et Podgursky (1990^[47]). Cet effet est probablement plus marqué lorsque le préavis donne accès à une aide au retour à l'emploi, mais on manque de données à ce sujet.

³² En cas de licenciement collectif, il est assez fréquent que le SPE mette en place un bureau temporaire dans l'entreprise ou à proximité. Dans la plupart des cas, ce bureau temporaire continue de fonctionner quelque temps encore après le départ effectif des travailleurs, mais les salariés qui ne retrouvent pas d'emploi finissent par être transférés vers le système général.

³³ Le lancement de la formation pendant la période de préavis ne permet généralement pas au salarié de poursuivre son activité à son ancien poste. Il est également utile d'évaluer soigneusement quels travailleurs licenciés ont besoin d'une formation, étant donné qu'il s'agit d'une mesure coûteuse qui engendre un effet de verrouillage non négligeable.

³⁴ Il est possible que les autorités locales du marché du travail surestiment les mesures d'intervention précoce parce que ces mesures sont généralement utilisées en cas de licenciement collectif, lorsque la pression politique en faveur de la mise en œuvre de mesures d'aide aux travailleurs qui perdent leur emploi est forte.

³⁵ Les difficultés de transposition à grande échelle des services d'emploi sont examinées plus en détail à la section 4.3.

³⁶ En effet, les grandes entreprises japonaises font des efforts considérables pour éviter les licenciements, et font notamment en sorte que le personnel dont les services ne sont plus requis soit transféré directement dans une autre entreprise, souvent au sein du même groupe (*keiretsu*). Les groupes industriels ont également créé un réseau national de *Centres de stabilité de l'emploi industriel*, qui facilitent les transferts de personnel entre des entreprises n'appartenant pas au même groupe.

³⁷ Bien que les Conseils de sécurité de l'emploi en Suède proposent un modèle très attractif de gestion des licenciements, ce n'est pas un choix réaliste dans les pays où la couverture

conventionnelle est faible, ni dans ceux où les employeurs et les syndicats n'ont pas l'habitude de collaborer à la gestion des restructurations.

³⁸ Soixante jours de préavis sont nécessaires pour le licenciement de 50 salariés ou plus. Toutefois, ce délai semble assez peu respecté, et près de deux tiers de l'ensemble des travailleurs licenciés entre 2000 et 2014 déclarent n'avoir reçu aucun préavis (OCDE, 2016^[27]).

³⁹ Au Danemark par exemple, les délais de préavis sont beaucoup plus longs pour les employés de bureau que pour les ouvriers, bien que les taux de retour à l'emploi des travailleurs les plus qualifiés soient généralement meilleurs.

⁴⁰ Les salariés des entreprises en comptant 1 000 ou plus ont droit à un *congé de reclassement* durant lequel ils bénéficient à la fois de services d'aide au retour à l'emploi et de garanties de revenu organisés et financés par l'entreprise, et dont les détails sont spécifiés dans un PSE.

⁴¹ Jusqu'en 2014, ces *subventions à la mobilité de la main-d'œuvre* n'étaient accessibles qu'aux petites et moyennes entreprises, avant d'être étendues aux grandes entreprises.

⁴² Comme nous l'avons vu plus haut, certains travailleurs ne sont pas pris en charge par les Conseils pour la sécurité de l'emploi, et l'intensité des services d'aide au retour à l'emploi et de reconversion professionnelle varie considérablement d'un conseil à l'autre, les employés de bureau du secteur privé bénéficiant d'une aide beaucoup plus approfondie que leurs homologues ouvriers (OCDE, 2015^[26]).

⁴³ Bien qu'on ne dispose apparemment que de données ponctuelles sur ce point, un certain nombre d'études ont montré que les licenciés économiques s'en sortent beaucoup moins bien dans les régions où le taux de chômage est élevé. La situation sur le marché du travail local aurait moins d'importance si les travailleurs privés d'emploi sur un marché du travail local atone réagissaient en migrant vers des régions où le marché du travail est plus dynamique. Quoique cela soit le cas, dans une certaine mesure, la mobilité géographique de ces travailleurs est freinée par de nombreux facteurs (par exemple, l'emploi du conjoint, les liens avec la communauté et la propriété du logement) et elle semble assez limitée dans la pratique.

⁴⁴ Aucune étude ne semble avoir tenté de déterminer si les coûts des suppressions d'emplois augmentent systématiquement avec le nombre de travailleurs concernés. Toutefois, selon Gibbons et Katz (1991^[53]), les travailleurs licenciés aux États-Unis dans le cadre d'une fermeture ou délocalisation de leur entreprise s'en sortent en réalité beaucoup mieux – dans le sens où ils retrouvent un emploi plus rapidement et subissent une baisse de salaire moins importante à leur nouveau poste – que les travailleurs qui perdent leur emploi dans le cadre d'une réduction d'effectifs au sein de leur entreprise.

⁴⁵ La situation s'est probablement améliorée ces dernières années, l'administration nationale ayant porté une attention croissante à l'amélioration de la coordination entre les services administratifs et avec les gouvernements des États et des territoires en matière de gestion de licenciements collectifs.

⁴⁶ L'un des points faibles du système suédois fournissant des services d'aide au retour à l'emploi aux licenciés économiques, dont les performances sont par ailleurs impressionnantes, est que le SPE est peu au fait des lacunes des services proposés par les Conseils de sécurité de l'emploi, et ne s'implique pas autant qu'il le devrait pour combler ces lacunes avant que les travailleurs n'aient été trop longtemps au chômage (OCDE, 2015^[26]).

⁴⁷ Les services d'activation sont plus difficiles à fournir et sont généralement moins efficaces pour les licenciés économiques et les autres personnes d'âge actif sans emploi qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage ou aux prestations sociales. Cela est dû au fait que ces prestations sont le principal moyen d'établir un lien entre les chômeurs et les services d'emploi et programmes actifs du marché du travail, tandis que le risque de sanctions sur le montant des prestations et les avertissements qui s'y rapportent incitent fortement à engager un dialogue fructueux avec les prestataires de services

(Immervoll, 2012^[51]) La plupart des travailleurs licenciés qui ne trouvent pas de nouvel emploi avant la fin de leur période de préavis ont le droit à des aides publiques au revenu, du moins pendant un certain temps, mais il existe quelques exceptions abordées plus loin.

⁴⁸ D'après les données relatives aux dépenses figurant dans le Graphique 4.7, une partie de la corrélation mise en évidence par les études de régression entre les dépenses totales au titre des PAMT et le devenir professionnel – par exemple Bassanini et Duval (2006^[59]) ; OCDE (2017^[10]) – pourrait en fait tenir au lien qui existe dans les pays entre le niveau plus élevé de ces dépenses, d'une part, et le rôle plus important joué par les organisations patronales et syndicales sur le marché du travail, d'autre part, notamment en collaborant efficacement à la gestion de la restructuration de ce marché. Par exemple, les dépenses élevées de la Suède au titre des PAMT pourraient moins contribuer à ses statistiques impressionnantes en matière de retour à l'emploi des travailleurs licenciés (voir section 4.1) que l'efficacité de ses Conseils pour la sécurité de l'emploi (cf. section 4.2).

⁴⁹ Puisque les programmes actifs du marché du travail (ainsi que les régimes de prestations de chômage) ont été conçus en grande partie pour venir en aide aux travailleurs licenciés, il semble peu probable que les systèmes d'activation existants ne proposent pas de services répondant étroitement aux besoins de ce groupe en matière d'aide au retour à l'emploi. Toutefois, les neuf examens *Back to work/Retrouver du travail* ont montré que de nombreux acteurs du marché du travail dans ces pays mettaient principalement l'accent sur l'amélioration des perspectives d'emploi des groupes plus désavantagés, comme les chômeurs de longue durée, les parents isolés et les personnes sorties prématurément du système éducatif.

⁵⁰ Comme nous l'avons vu plus haut, le SPE français a récemment élargi les services d'aide au retour à l'emploi ciblés destinés aux travailleurs licenciés qui optent pour un suivi renforcé et renoncent en contrepartie à certains droits de contester leur licenciement et à l'accompagnement proposé par l'employeur. L'ouverture d'une filière d'aide au retour à l'emploi spécifique a permis de nommer et de former des conseillers spécialisés dans la prise en charge de cette catégorie de demandeurs d'emploi. Cela a également facilité le recours aux intermédiaires privés du marché du travail, qui sont en mesure de proposer des services de placement personnalisés à différents groupes de travailleurs licenciés. Par exemple, des organismes de placement privés possédant une expertise et des contacts pertinents ont récemment été sollicités pour animer des ateliers pour cadres, et ont obtenu de bons résultats (OCDE, 2014^[63]).

⁵¹ Les travailleurs licenciés peuvent parfois continuer à habiter au même endroit tout en acceptant un emploi dans une autre région. Lors du récent essor du secteur minier en Australie et au Canada, des pénuries aiguës de main-d'œuvre dans des régions minières lointaines et parfois inhospitalières ont conduit les employeurs à mettre en place des contrats de travail de type « *fly in, fly out* », en vertu desquels les travailleurs établis dans d'autres régions – notamment les ouvriers de production urbains licenciés d'emplois manufacturiers – alternent des périodes de travail intense sur le site minier et des périodes où ils retournent vivre chez eux (OCDE, 2016^[28]).

⁵² Seule exception notable, les États-Unis, où une part des financements au titre des PAMT est destinée aux *dislocated workers* (travailleurs licenciés) depuis 1962. Par conséquent, les demandeurs d'emploi s'inscrivant au SPE sont classés selon qu'ils ont été licenciés ou non (OCDE, 2016^[27]). Toutefois, cette classification semble davantage liée à une question d'affectation des coûts au bon poste budgétaire, et ne paraît pas s'inscrire dans le cadre d'une évaluation des besoins individuels en matière de retour à l'emploi.

⁵³ Alors que les PAMT intensifs semblent généralement cibler les travailleurs défavorisés de longue date – plutôt que les travailleurs licenciés récemment qui semblent faire face à un ajustement difficile –, cette pratique semble particulièrement répandue en Australie et en Nouvelle-Zélande (OCDE, 2016^[28] ; OCDE, 2017^[38]). Ces deux pays structurent les prestations de remplacement de revenus destinées aux chômeurs et le régime d'activation associé sur la base d'un

modèle d'aide sociale au service des familles dont le revenu passe au-dessous d'un certain seuil d'adéquation. Compte tenu de cette orientation, il est logique que les services intensifs d'aide au retour à l'emploi ciblent les allocataires dont on considère qu'ils sont le plus à risque de dépendre à long terme de la protection sociale. Par conséquent, un nombre relativement réduit de travailleurs licenciés bénéficient d'aides au revenu, et lorsque c'est le cas, ils bénéficient souvent du niveau d'aide au retour à l'emploi le plus faible, du moins au début.

⁵⁴ Les examens *Back to work/Retrouver du travail* identifient également un certain nombre d'initiatives intéressantes permettant aux travailleurs licenciés âgés ayant beaucoup d'ancienneté de bénéficier de services de retour à l'emploi et de reconversion professionnelle plus approfondis, comme le programme *Deuxième carrière* en Ontario (OCDE, 2015^[13]).

⁵⁵ Puisque les prestations de chômage en Australie et en Nouvelle-Zélande (*New Start Allowance* en Australie et *Jobseeker Support* en Nouvelle-Zélande) sont systématiquement accordées sous conditions de ressources, au regard de tous les revenus possibles, les plupart des travailleurs licenciés n'y ont pas accès (par exemple, si leur conjoint travaille), ou ne peuvent y accéder qu'après une longue période de chômage, durant laquelle ils épuisent leur épargne. Du fait de ce système, il est très probable que de nombreux travailleurs licenciés ne reçoivent jamais aucune aide publique au retour à l'emploi, ou ne commencent à en bénéficier qu'au bout d'une longue période.

⁵⁶ Aux États-Unis, les dépenses par licencié économique au titre des PAMT ont diminué, passant d'environ 1 500 USD en 2008 à quelque 500 USD en 2010 (OCDE, 2016^[27]).

⁵⁷ Au Danemark et en Suisse, les ressources des PAMT augmentent automatiquement lorsque le taux de chômage augmente, mais la plupart des gouvernements de l'OCDE s'appuient sur des mesures discrétionnaires pour renforcer le budget des services d'aide au retour à l'emploi en période de récession. Les programmes discrétionnaires de relance budgétaire mis en place par de nombreux gouvernements en 2009 dans le sillage de la crise financière mondiale prévoyaient généralement de mobiliser davantage de ressources au profit de ces services, ainsi que des mesures pour améliorer les garanties de revenu offertes aux chômeurs (OCDE, 2009^[1]).

⁵⁸ Cette expérience a notamment abouti à l'établissement d'un inventaire national des bureaux mobiles du SPE (« One-Stop Centers »), afin de faciliter le prêt de ces unités entre les États à l'avenir.

⁵⁹ Le gouvernement national australien a récemment annoncé une nouvelle initiative, le *Stronger Transitions Package*, conçue pour apporter une aide rapide aux travailleurs établis dans certaines régions confrontées à d'importants changements structurels (Department of Jobs and Small Business, 2018^[56]). Cette mesure doit être lancée en juillet 2018 et élargira l'approche d'ajustement structurel utilisée précédemment en étendant son champ d'action aux travailleurs des régions durement éprouvées.

⁶⁰ Le développement de nouvelles sources d'avantage comparatif dans les localités mises à mal par la concurrence des importations ou par l'évolution de la situation économique plus générale est un objectif important des pouvoirs publics. Toutefois, il s'étend le plus souvent sur une trop longue période pour être utile à la plupart des travailleurs perdant leur emploi dans les secteurs en déclin.

⁶¹ La volonté politique d'instaurer durablement un climat favorable à la libéralisation des échanges dans l'opinion publique semble avoir joué un rôle important dans la création de la TAA, du FEM et des programmes d'ajustement structurel en Australie.

⁶² Les problèmes évoqués dans ce paragraphe semblent beaucoup moins graves, voire inexistants, lorsque des services personnalisés sont proposés aux licenciés économiques dans le cadre des PAMT généraux administrés par le SPE, même lorsque ces services s'étendent au-delà des mesures d'intervention précoce. Comme nous l'avons vu plus haut, les contrats de sécurisation

professionnelle (CSP) en France et les ressources réservées aux travailleurs licenciés dans le cadre des principaux PAMT des États-Unis nous offrent de bons exemples de cette approche.

⁶³ Comme nous l'avons vu plus haut, les dispositifs de chômage partiel visent en premier lieu à préserver les emplois viables et donc à éviter les licenciements permanents qui n'améliorent pas l'efficience allocative. Toutefois, même dans un dispositif de chômage partiel bien conçu, certains travailleurs touchant des prestations finissent par être licenciés lorsqu'il devient évident que leur emploi n'est pas viable à long terme.

⁶⁴ Plus de 58 000 bénéficiaires du PPS ont reçu des indemnités entre juillet 2008 et mars 2013, mais des difficultés et des retards sont survenus lorsque des entreprises ont fermé sans déposer une déclaration formelle de faillite (entreprises dites « en fuite »).

⁶⁵ Voir le chapitre 5 pour une comparaison des durées maximales de versement des prestations de chômage dans les pays de l'OCDE.

⁶⁶ Voir le chapitre 5 pour une analyse des tendances récentes en matière de couverture des prestations, qui montre que les taux de couverture sont généralement plus élevés pour les travailleurs licenciés que pour les autres demandeurs d'emploi.

⁶⁷ Au Danemark, près d'un travailleur licencié sur cinq qui est toujours au chômage au bout d'un an n'a pas accès à une aide au revenu.

⁶⁸ Les statistiques relatives à la distribution conjointe de ces deux types d'aide au revenu sont très rares, mais les caractéristiques des travailleurs licenciés touchant d'importantes indemnités de licenciement concordent assez étroitement avec les profils associés aux prestations de chômage les plus importantes (revenus élevés avec beaucoup d'ancienneté).

⁶⁹ Le président Obama a proposé l'instauration d'un régime national d'assurance-salaire lors de son dernier discours sur l'état de l'Union, prononcé en janvier 2016. Sa proposition visait essentiellement à élargir le modeste programme d'assurance-salaire dont bénéficient depuis 2002 les travailleurs âgés victimes d'un licenciement (rebaptisé *Reemployment Trade Adjustment Assistance* ou RTAA en 2009), afin qu'il couvre la majorité de la main-d'œuvre adulte.

Références

- Albrecht, J. et S. Vroman (1999), « Unemployment Compensation Finance and Efficiency Wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 17/1, pp. 141-167, <http://dx.doi.org/10.1086/209916>. [18]
- Andersson, J. (2017), *Insurances against job loss and disability: Private and public interventions and their effects on job search and labor supply*, Uppsala University, http://www.nek.uu.se/digitalAssets/244/c_244210-l_3-k_josefine-andersson.pdf (consulté le 26 avril 2018). [62]
- 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>. [8]
- APEC (2013), *Building Natural Disaster Response Capacity Sound Workforce Strategies for Recovery and Reconstruct*, <https://www.apec.org/Publications/2014/02/Building-Natural-Disaster-Response-Capacity--Sound-Workforce-Strategies-for-Recovery-and-Reconstruct> (consulté le 21 février 2018). [36]
- Arni, P. (2012), *Conseil et coaching intensifs pour demandeurs d'emploi âgés : une voie pour améliorer leurs chances sur le marché du travail ?*, Université de Lausanne, Lausanne, https://works.bepress.com/patrick_arni/3/. [15]
- Arni, P., R. Lalive et J. Van Ours (2013), « How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 28/7, pp. 1153-1178, <http://dx.doi.org/10.1002/jae.2289>. [61]
- Autor, D., D. Dorn et G. Hanson (2016), « The China Shock: Learning from Labor-Market Adjustment to Large Changes in Trade », *Annual Review of Economics*, vol. 8, pp. 205-240, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-economics-080315-015041>. [3]
- Barnow, B. et J. Smith (2015), « Employment and Training Programs », dans Robert Moffitt (dir. pub.), *Economics of Means-Tested Transfer Programs in the United States, Volume 2*, National Bureau of Economic Research, Inc, <https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberch/13490.htm> (consulté le 19 février 2018). [60]
- Bassanini, A. et E. Caroli (2015), « Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice », *Annals of Economics and Statistics* 119/120, pp. 13-37, <http://dx.doi.org/10.15609/annaeconstat2009.119-120.13>. [9]
- 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>. [59]

- Blanchard, O. et J. Tirole (2008), « The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass », *Journal of the European Economic Association*, vol. 6/1, pp. 45-77, <http://dx.doi.org/10.1162/JEEA.2008.6.1.45>. [17]
- Bloom, H. et al. (2001), « Testing a Financial Incentive to Promote Re-employment among Displaced Workers: The Canadian Earnings Supplement Project (ESP) », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 20/3, pp. 505-523, <http://dx.doi.org/10.1002/pam.1005>. [45]
- BLS (2016), *Displaced Workers Summary*, Economic News Release, Bureau of Labor Statistics, Washington, D.C., <https://www.bls.gov/news.release/disp.nr0.htm> (consulté le 19 février 2018). [7]
- Boeri, T. et H. Bruecker (2011), « Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession », *Economic Policy*, 10.1111/j.1468-0327.2011.271.x, pp. 697-765, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0327.2011.271.x>. [21]
- Cahuc, P. et F. Malherbet (2004), « Unemployment compensation finance and labor market rigidity », *Journal of Public Economics*, vol. 88/3-4, pp. 481-501, [http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727\(03\)00018-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727(03)00018-5). [19]
- Cahuc, P. et S. Nevoux (2017), « Inefficient Short-Time Work », *IZA Discussion Papers*, n° 11010, IZA, <http://dx.doi.org/www.iza.org> (consulté le 19 février 2018). [20]
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2015), « What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations », *IZA Discussion Papers*, n° 9236, IZA, <http://ftp.iza.org/dp9236.pdf> (consulté le 19 février 2018). [11]
- Commission européenne (2010), *27 National Seminars on anticipating and managing restructuring*, Rapport de synthèse de l'UE, <http://www.employment-studies.co.uk/resource/27-national-seminars-anticipating-and-managing-restructuring-arenas>. [25]
- DARES (2017), *Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhèrent ?*, DARES, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-020.pdf> (consulté le 19 février 2018). [14]
- Davis, S. et T. von Wachter (2011), « Recessions and the Costs of Job Loss », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. Fall, pp. 1-72, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2011/09/2011b_bpea_davis.pdf (consulté le 19 février 2018). [58]
- Deelen, A., M. de Graaf-Zijl et W. van den Berge (2018), « Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 7/3, <http://dx.doi.org/10.1186/s40172-018-0063-x>. [57]
- Department of Jobs and Small Business (2018), *Stronger Transitions*, <https://www.jobs.gov.au/stronger-transitions> (consulté le 28 avril 2018). [56]
- Diedrich, A. et O. Bergström (2006), « The Job Security Councils in Sweden », http://imit.se/wp-content/uploads/2016/02/2007_145.pdf (consulté le 21 février 2018). [24]

- Duell, N. et al. (2010), « Activation Policies in Switzerland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 112, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>. [31]
- Farber, H. (2017), « Employment, Hours, and Earnings Consequences of Job Loss: US Evidence from the Displaced Workers Survey », *Journal of Labor Economics*, doi: 10.1086/692353, pp. S235-S272, <http://dx.doi.org/10.1086/692353>. [55]
- Farber, H. (2004), « Job loss in the United States, 1981–2001 », [http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121\(04\)23003-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0147-9121(04)23003-5). [54]
- Filges, T. et A. Hansen (2017), « The threat effect of active labor market programs: a systematic review », *Journal of Economic Surveys*, vol. 31/1, pp. 58-78, <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12134>. [16]
- Fujii, M. et R. Kambayashi (2014), « Long-term effects of job displacement in Japan: A conservative estimate using the Japanese Longitudinal Survey on Employment and Fertility (LOSEF) », *Hermes-IR Technical Report*, n° 2014-10, Hitotsubashi University, <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/26917/1/DP634.pdf> (consulté le 28 avril 2018). [5]
- Gibbons, R. et L. Katz (1991), « Layoffs and Lemons », *Journal of Labor Economics*, vol. 9/4, pp. 351-380, <http://www.jstor.org/stable/2535075>. [53]
- Goldstein, A. (2017), *Janesville : an american story*, Simon & Schuster, New York, NY, <http://www.simonandschuster.com/books/Janesville/Amy-Goldstein/9781501102264> (consulté le 15 janvier 2018). [65]
- Immervoll, H. (2012), « Reforming the Benefit System to 'Make Work Pay': Options and Priorities in a Weak Labour Market », *IZA Policy Papers*, n° 50, IZA, Bonn. [51]
- Immervoll, H. et C. Knotz (à paraître), « How demanding are activation requirements for jobseekers? New evidence on activity-related eligibility criteria for unemployment and social assistance benefits », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris. [52]
- Immervoll, H. et S. Scarpetta (2012), « Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 1/1, p. 9, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-9004-1-9>. [30]
- Kluve, J. (2010), « The effectiveness of European active labor market programs », *Labour Economics*, vol. 17/6, pp. 904-918, <http://dx.doi.org/10.1016/J.LABECO.2010.02.004>. [12]
- Mosley, H. (2010), *Reform of placement services - Peer Review on 'Systemic preventive integration approach (Support) for jobseekers and unemployed*, Programme d'apprentissage mutuel, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10712&langId=en>. [32]
- Nafilyan, V. (2016), « Lost and found? : The cost of job loss in France », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 194, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlsk8tzll42-en>. [50]

- Nekoei, A. et A. Weber (2017), « Does extending unemployment benefits improve job quality? », [41]
American Economic Review, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20150528>.
- Nord, S. et Y. Ting (1991), « The impact of advance notice of plant closings on earnings and the [49]
 probability of unemployment », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44/4, pp. 681-691.
- OCDE (2017), *Back to Work: New Zealand : Improving the Re-employment Prospects of [38]
 Displaced Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264264434-en>.
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, [10]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr.
- OCDE (2016), *Back to Work: Australia : Improving the Re-employment Prospects of Displaced [28]
 Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264253476-en>.
- OCDE (2016), *Back to Work: Denmark : Improving the Re-employment Prospects of Displaced [43]
 Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264267503-en>.
- OCDE (2016), *Back to Work: Finland : Improving the Re-employment Prospects of Displaced [22]
 Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264264717-en>.
- OCDE (2016), *Back to Work: United States : Improving the Re-employment Prospects of [27]
 Displaced Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264266513-en>.
- OCDE (2015), *Back to Work: Japan : Improving the Re-employment Prospects of Displaced [23]
 Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227200-en>.
- OCDE (2015), *Back to Work: Sweden : Improving the Re-employment Prospects of Displaced [26]
 Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en>.
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, [29]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015), *Retrouver du travail : Canada : Améliorer les perspectives de retour à l'emploi [13]
 des travailleurs licenciés économiques*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264235496-fr>.
- OCDE (2015), *Santé mentale et insertion professionnelle : De la théorie à la pratique*, Santé [64]
 mentale et emploi, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264242074-fr>.
- OCDE (2014), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014 : Mieux travailler avec [63]
 l'âge*, Vieillesse et politiques de l'emploi, Éditions OCDE, Paris,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2013), *Korea: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Back to [42]
 Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189225-en>.

- OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, [2]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr.
- OCDE (2013), *Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique*, OCDE, Paris, [4]
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-8-fr (consulté le 19 février 2018).
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, [34]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [33]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, [1]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005*, Éditions OCDE, Paris, [6]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-fr.
- Parsons, D. (à paraître), « The simple analytics of job displacement insurance », *Journal of Risk and Insurance*, <http://dx.doi.org/10.1111/jori.12216>. [44]
- Reserve Bank of New Zealand (2016), *The Canterbury rebuild five years on from the Christchurch earthquake*, Bulletin, Wellington, <http://www.rbnz.govt.nz/email-updates>. [37]
- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2016), « The Effect of Unemployment Benefits and Nonemployment Durations on Wages », *American Economic Review*, vol. 106/3, pp. 739-777, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20141566>. [40]
- SSI Task Force (2017), *SSI Task Force Legacy Report*, [http://www.redcar-cleveland.gov.uk/taskforce.nsf/c7ec965d5c9e6c0b80257f930030066e/\\$File/SSI%20Task%20Force%20Legacy%20Report%20Two%20Years.pdf](http://www.redcar-cleveland.gov.uk/taskforce.nsf/c7ec965d5c9e6c0b80257f930030066e/$File/SSI%20Task%20Force%20Legacy%20Report%20Two%20Years.pdf) (consulté le 28 avril 2018). [48]
- Swaim, P. et M. Podgursky (1990), « Advance Notice and Job Search: The Value of an Early Start », *The Journal of Human Resources*, vol. 25/2, pp. 147-178, <http://dx.doi.org/10.2307/145752>. [47]
- Tatsiramos, K. et J. van Ours (2014), « Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design », *Journal of Economic Surveys*, vol. 28/2, pp. 284-311, <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12005>. [39]
- Venn, D. (2012), « Helping Displaced Workers Back Into Jobs After a Natural Disaster : Recent Experiences in OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 142, Éditions OCDE, Paris, [35]
<http://dx.doi.org/10.1787/5k8zk8pn2542-en>.
- Wandner, S. (2016), « Wage Insurance as a Policy Option in the United States », *Upjohn Institute Working Papers*, n° 16-250, Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI, <http://dx.doi.org/10.17848/wp16-250>. [46]

Chapitre 5. Couverture de l'assurance chômage : les tendances récentes et leurs déterminants

Ce chapitre examine la portée des régimes d'indemnisation du chômage, passe en revue les tendances récentes concernant le nombre de bénéficiaires d'allocations et présente d'autres mesures possibles de la couverture de l'assurance chômage à des fins de comparaison. Une analyse de décomposition est effectuée pour un groupe déterminé de pays, dans le but de recenser les principaux moteurs de l'évolution de la couverture, et notamment les changements constatés sur le plan démographique et du marché du travail, ainsi que les réformes des politiques d'indemnisation. Dans la majorité des pays, seule une minorité de demandeurs d'emploi perçoit des allocations de chômage, et bien que le nombre de bénéficiaires ait considérablement augmenté dans les premiers temps après la crise, cela n'a pas suffi à enrayer la tendance au long cours, mise en évidence dans des études antérieures, d'un rétrécissement graduel de la couverture des allocations. Si les effets de composition jouent un rôle majeur dans le déclin récent de la couverture de l'assurance chômage, celui-ci résulte aussi en partie des réformes engagées par les pouvoirs publics, qui ont réduit la générosité des allocations de chômage dans l'intention soit de dégager des économies budgétaires soit d'inciter les chômeurs à intensifier leurs efforts de recherche d'emploi.

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

Parmi les différentes mesures d'aide au revenu mises en œuvre par les pays, les allocations de chômage exercent une fonction essentielle en contribuant à stabiliser les revenus des demandeurs d'emploi et en facilitant l'accès aux programmes associés d'accompagnement vers l'emploi. La faiblesse ou le déclin de la couverture chômage des demandeurs d'emploi sont l'un des facteurs qui explique le creusement de long terme des inégalités de revenus. En outre, face à l'expansion des nouvelles formes d'emploi et à la menace de suppressions d'emplois plus nombreuses dues à l'automatisation et à la transformation numérique, on craint que la demande d'aides au titre du non-emploi n'aille croissant et qu'en parallèle, les régimes de prestations actuels ne parviennent pas à fournir un soutien efficace à toutes les personnes qui en ont besoin.

Ce chapitre présente différentes mesures de l'indemnisation effective du chômage et montre, données à l'appui, comment la couverture des allocations a évolué depuis la période qui a précédé la crise financière et économique. Il procède ensuite à une analyse de décomposition pour recenser les principaux déterminants de l'évolution de la couverture dans un groupe déterminé de pays.

Ses principales conclusions sont les suivantes :

- On suppose communément que les allocations de chômage, qui sont susceptibles d'influer sur les comportements de recherche d'emploi ou la participation au marché du travail, sont facilement accessibles aux demandeurs d'emploi. Or, les résultats présentés dans ce chapitre indiquent que, dans la plupart des pays, seule une minorité de demandeurs d'emploi perçoivent des allocations de chômage – moins d'un sur trois en moyenne dans les pays.
- La couverture des régimes d'indemnisation du chômage varie considérablement entre les pays de l'OCDE. En fonction des objectifs d'action nationaux ou des contraintes auxquelles se heurtent les pays, les allocations de chômage sont versées à différentes catégories de personnes – les chômeurs qui cherchent activement un emploi, mais aussi des groupes qui ne déclarent pas être en recherche active d'emploi ou qui ont déjà une activité partielle.
- Bien que le nombre de bénéficiaires ait considérablement augmenté dans les premiers temps après la crise, cela n'a pas suffi à enrayer la tendance au long cours, mise en évidence dans des études antérieures, d'un rétrécissement graduel de la couverture des allocations. En moyenne, les taux de couverture sont maintenant légèrement inférieurs aux niveaux qui prévalaient avant la crise.
- Une analyse de décomposition de la couverture des allocations appliquée à un groupe déterminé de pays montre que l'évolution de la composition de la population des demandeurs d'emploi au cours des premières années de la crise a grandement contribué à accroître le niveau de couverture. Plus spécifiquement, les vagues massives de suppressions d'emploi ont entraîné une forte augmentation du nombre de nouveaux chômeurs qui justifiaient d'antécédents d'emploi suffisants pour pouvoir prétendre à des allocations. Par ailleurs, durant cette période, certains pays ont rendu les allocations accessibles à de nouvelles catégories de demandeurs d'emploi, ce qui s'est traduit par une augmentation de la couverture.
- Néanmoins, certaines, si ce n'est la majorité de ces extensions ont été annulées après la récession. Parmi les facteurs qui ont contribué à élargir les lacunes de la couverture au cours des dernières années figurent la croissance du chômage de

longue durée, l'afflux d'immigrés et l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi intégrant la population active qui, due au resserrement des marchés du travail qui a accompagné la reprise, n'avaient pas d'expérience professionnelle préalable..

- Les réformes des politiques ont elles aussi contribué à accentuer le déficit de couverture, dans la mesure où certains gouvernements ont durci les conditions d'admissibilité ou raccourci la durée de versement des allocations. Dans certains pays, les mesures adoptées par les pouvoirs publics pour réduire le nombre élevé ou croissant de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (NEET) ont accéléré les transitions des études à la vie active. Si, en fin de compte, de telles mesures accroissent le taux d'activité, elles augmentent aussi le nombre des demandeurs d'emploi qui ne disposent d'aucune expérience professionnelle ou n'ont pas droit aux allocations.

Introduction

L'aide au revenu des demandeurs d'emplois constitue un pilier essentiel des politiques de protection sociale et du marché du travail. Les tendances sociales et économiques à moyen terme, ainsi que les évolutions plus récentes des marchés du travail, ont suscité un regain d'attention quant à la portée et à l'accessibilité des allocations de chômage et autres transferts aux personnes sans emploi. Ce chapitre présente des données sur les tendances récentes de la couverture des allocations de chômage et décrit les facteurs qui ont déterminé son évolution dans une sélection de pays. Il se concentre sur la couverture *observée*, c'est-à-dire sur les allocations effectivement versées aux demandeurs d'emploi. Ce concept diffère de celui de couverture *implicite*, qui s'applique aux travailleurs qui ont accumulé des droits à l'assurance chômage mais qui ne sont pas nécessairement admissibles aux allocations ou ne les demandent pas lorsqu'ils se retrouvent sans emploi.

Dans un cadre fondé sur les droits et les responsabilités, l'indemnisation chômage a un rôle essentiel à jouer pour cibler les mesures d'accompagnement vers l'emploi et d'activation. Le déclin de la couverture des allocations peut éroder la portée effective des mesures d'aide à la recherche d'emploi, de formation et de réinsertion sociale et professionnelle. Les prestations octroyées aux personnes sans emploi constituent également une arme majeure contre le creusement des inégalités de revenus. Par exemple, l'augmentation progressive des inégalités observée entre les années 90 et le milieu des années 2000 a été associée à une baisse de la part des demandeurs d'emplois qui perçoivent des allocations (OCDE, 2011^[1]). Les personnes qui ne reçoivent pas d'allocations de chômage peuvent bénéficier d'autres types de transferts en espèces. Cependant, les transferts tels que les minima sociaux, les prestations d'invalidité ou les allocations de préretraite sont moins ciblés sur le retour à l'emploi et peuvent faciliter le retrait temporaire ou permanent de la population active.

Dans des travaux antérieurs, l'OCDE a montré que la couverture des allocations de chômage s'était fortement amenuisée avant la crise financière et économique mondiale (Immervoll et Richardson, 2011^[2]). Depuis, ces angles morts de l'assurance chômage suscitent des préoccupations croissantes, la demande d'aides au titre du non-emploi ayant grimpé en flèche pendant et après la grande récession (OCDE, 2014^[3]). Au cours de la période plus récente, la question du maintien d'un soutien efficace a été au cœur du débat sur l'avenir du travail. En effet, le caractère de moins en moins prévisible des carrières professionnelles, l'émergence de nouvelles formes d'emploi et l'accroissement des risques de suppression d'emplois liés à l'automatisation mettent à l'épreuve les formes de

protection sociale traditionnelles (OCDE, 2017^[4] ; à paraître^[5]). Une question essentielle dans ce contexte est de savoir si la baisse de la durée d'occupation des emplois observée dans certains pays et pour certains groupes (OCDE, à paraître^[6]), ou attendue dans les prochaines années, compromettra un peu plus l'accessibilité des dispositifs d'aide au revenu pendant les épisodes de chômage.

Au vu des tendances globales en matière de versement des allocations, peut-être les pouvoirs publics devront-ils intervenir pour maintenir le niveau de couverture souhaité. Cependant, pour déterminer quels leviers d'action particuliers peuvent contribuer au maintien d'un niveau adéquat de soutien aux demandeurs d'emploi, on ne peut pas simplement se référer aux effectifs des bénéficiaires d'allocations. En effet, l'explosion du nombre de nouveaux demandeurs d'emploi consécutive à la grande récession, la forte hausse du chômage de longue durée qui s'en est suivie et les changements démographiques que provoque le vieillissement de la population ont entraîné des bouleversements majeurs dans la composition des demandeurs d'emploi. À leur tour, ces *effets de composition* modifient souvent le niveau de couverture observé, indépendamment des changements des politiques. De plus, la période qui a suivi la crise a été marquée par beaucoup de *réformes des politiques*, parmi lesquelles des mesures qui ont étendu ou restreint l'accès aux allocations à des moments divers (OCDE, 2014^[3]).

La période qui a suivi la crise ayant vu coexister plusieurs grandes tendances de fond, identifier les déterminants des changements dans l'accès aux allocations est une tâche ardue – mais néanmoins importante. Chacun de ces déterminants a généralement différents types d'implications pour les politiques ; aussi faut-il bien les comprendre pour nourrir la réflexion sur les moyens de préserver l'efficacité et l'accessibilité de la protection sociale. Par exemple, il est tout à fait possible que les réponses apportées par les gouvernements après la crise, conjuguées à des vagues successives massives d'entrées et de sorties du chômage, aient occulté d'autres tendances concomitantes qui présentent un intérêt pour les politiques, comme les difficultés qu'éprouvent de plus en plus de travailleurs des plateformes ou exerçant d'autres formes d'emploi nouvelles ou émergentes pour accéder à une protection contre le chômage.

S'appuyant sur la base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de prestations sociales (SOCR), la section 5.1 commence par présenter les variations récentes du nombre total de bénéficiaires d'allocations de chômage. Elle s'intéresse ensuite plus en détail à la couverture des allocations parmi les chômeurs et décrit l'évolution du versement des allocations pour différentes catégories du marché du travail. La section 5.2 étudie différents déterminants des tendances observées à l'aide d'une méthode empirique qui permet de distinguer les effets des politiques des effets de composition. Cette méthode est illustrée par des micro-données portant sur six pays : Australie, Danemark, Espagne, États-Unis, Pologne et Suède.

5.1. Accès aux allocations de chômage : tendances récentes

5.1.1. Nombre de bénéficiaires d'allocations

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le nombre de bénéficiaires d'allocations de chômage a fortement augmenté après 2008, à mesure que les pertes d'emplois se multipliaient et que le chômage atteignait des sommets historiques (Graphique 5.1). Autre facteur à l'origine de cette forte hausse étant l'afflux massif de nouveaux bénéficiaires qui entamaient une période de chômage après avoir travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit à des allocations. Par la suite, cependant, le versement des allocations a

décliné assez rapidement, tandis que le chômage se maintenait à un niveau élevé, que le chômage de longue durée augmentait et que de nombreux chômeurs arrivaient en fin de droits. Sur l'ensemble de la période 2007-14, le chômage a augmenté plus fortement que le nombre de bénéficiaires d'allocations, ce qui semble indiquer que la couverture a diminué¹. Cette tendance a été plus marquée dans l'Union européenne (UE) (partie B du Graphique 5.1) que dans la zone OCDE (partie A).

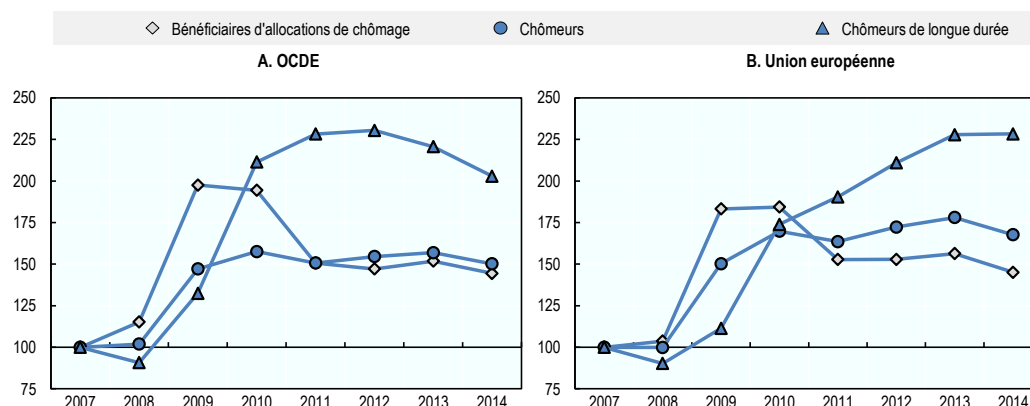
Avant la crise, en moyenne, environ 2.5 % de la population d'âge actif des pays de l'OCDE percevaient des allocations de chômage ; en 2014, cette proportion atteignait 3.5 % (Graphique 5.2). Durant cette année, la part des bénéficiaires s'est échelonnée entre moins de 1 % des personnes d'âge actif en Hongrie, au Japon, en Pologne, en République slovaque et en Turquie et plus de 10 % en Irlande et en Finlande. Les nombres totaux de bénéficiaires ont considérablement varié au cours de cette période, si bien que dans plusieurs pays, les variations entre deux années déterminées peuvent être beaucoup plus importantes. Par exemple, le nombre total de bénéficiaires aux États-Unis a bondi de 250 % entre 2007 et 2009, avant de décliner graduellement entre 2010 et 2014 pour revenir à son niveau d'avant la crise. La base de données SOCR comprend des informations complètes sur les pays².

5.1.2. Couverture chômage des demandeurs d'emploi

Les indicateurs de la couverture chômage rapportent le nombre de bénéficiaires d'allocations à une population déterminée. Les différentes mesures disponibles peuvent avoir différentes finalités, et chacune donne lieu à des interprétations particulières et exige des données spécifiques. Le ratio simple du nombre total de bénéficiaires sur le nombre de chômeurs – au sens de l'Organisation internationale du travail (OIT) – est communément désigné par le terme « pseudo-taux de couverture ». En fonction des groupes ciblés par les différents allocations de chômage et des règles d'admissibilité en vigueur, tous les chômeurs ne remplissent pas les conditions voulues pour percevoir des allocations, tandis que certaines personnes qui sont pas des chômeurs – parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi ou qu'elles travaillent quelques heures par semaine par exemple – peuvent en bénéficier. En conséquence, le pseudo-taux de couverture peut varier entre des niveaux très bas et plus de 100 % (voir Encadré 5.1).

Graphique 5.1. Le nombre de bénéficiaires d'allocations a fortement augmenté au début de la crise, puis a reflué alors que le taux de chômage demeurait élevé

Bénéficiaires d'allocations de chômage et chômeurs, effectifs en 2007=100



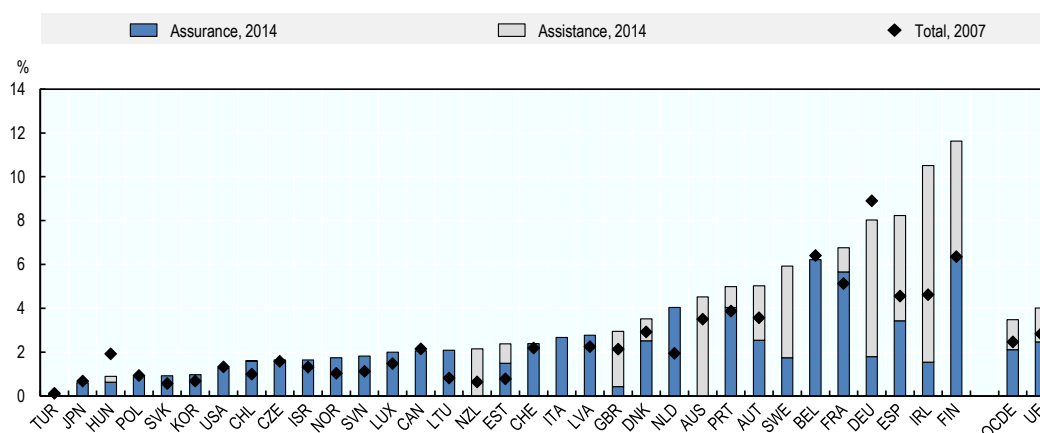
Note : Moyennes non pondérées par pays. Les données relatives à la Grèce ne sont pas disponibles. Actuellement, il n'existe pas d'allocations de chômage au Mexique. Sont considérées comme chômeurs les personnes qui sont sans travail, qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui sont disponibles dans un délai de deux semaines pour prendre un emploi.

Source : Base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de prestations sociales (SOCR) (www.oecd.org/social/recipients.htm) et Statistiques de l'OCDE de la population active (<https://doi.org/10.1787/lfs-data-fr>).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933838499>

Graphique 5.2. Le nombre de bénéficiaires d'allocations de chômage a augmenté après la crise financière et économique

Nombre total de bénéficiaires tel qu'il figure dans les sources administratives, en % de la population d'âge actif (16-64 ans)



Note : Comprend les prestations d'assurance et d'assistance chômage. Les données relatives aux bénéficiaires d'allocations en Grèce ne sont pas disponibles et il n'existe actuellement pas d'allocations de chômage au Mexique. Les données de 2007 pour l'Italie et la Suède sont omises pour des raisons de comparabilité. Dans certains pays, certaines catégories de chômeurs (par exemple, les personnes prenant part à divers programmes du marché du travail) peuvent bénéficier d'autres formes d'aide au revenu.

Source : Base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de prestations sociales (SOCR) (www.oecd.org/social/recipients.htm).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933838518>

Encadré 5.1. Pseudo-taux de couverture calculés à partir du nombre total de bénéficiaires d'allocations : construction et interprétation

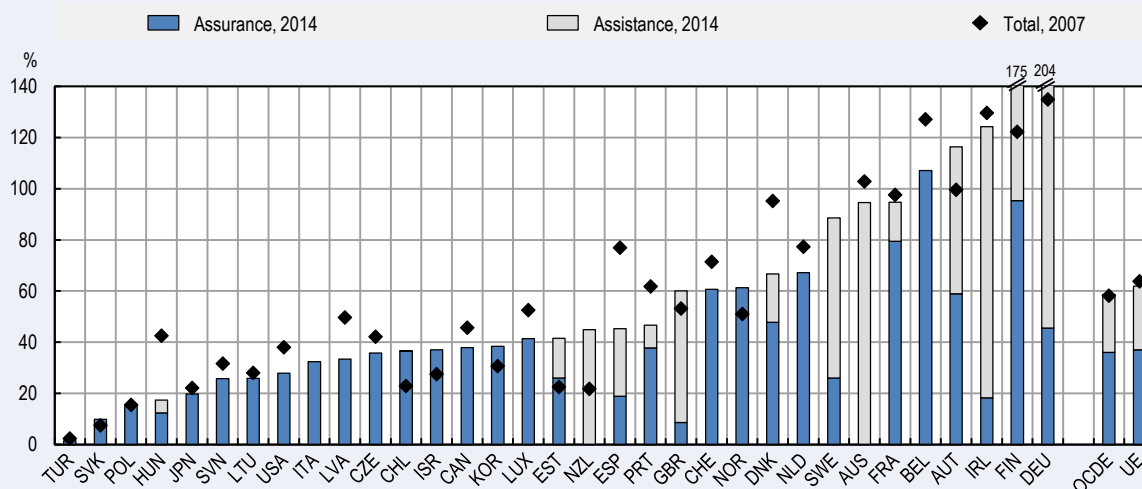
Le pseudo-taux de couverture est le ratio simple du nombre de bénéficiaires d'allocations sur le nombre de chômeurs. Sur le Graphique 5.3, le numérateur correspond au nombre de bénéficiaires d'allocations d'assurance et d'assistance chômage. Le dénominateur est le nombre de chômeurs au sens de l'OIT – appelés simplement « chômeurs » dans le reste de cet encadré – âgés de 15 ans révolus. L'indicateur obtenu est appelé « pseudo » taux de couverture au sens où les populations du numérateur et du dénominateur ne se superposent pas complètement.

D'un côté, un grand nombre de personnes qui ne sont pas au chômage peuvent prétendre à des prestations considérées comme « allocations de chômage » dans les données SOCR communiquées par les pays.

D'un autre côté, certains chômeurs ne perçoivent aucune allocation, soit parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'admissibilité (en termes de durée minimum de cotisation par exemple) soit parce qu'ils ne demandent pas les allocations auxquelles ils ont droit. Des pseudo-taux de couverture très bas signifient que certains groupes de chômeurs sont exclus – encore une fois, de manière intentionnelle ou non – du bénéfice de l'aide au revenu sous la forme d'allocations de chômage.

Graphique 5.3. Pseudo-taux de couverture dans les pays de l'OCDE

Nombre total de bénéficiaires tel qu'il figure dans les sources administratives, en % du nombre de chômeurs au sens de l'OIT



Note : Voir Graphique 5.2. OIT : Organisation internationale du travail.

Source : Base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de prestations sociales (SOCR) (www.oecd.org/social/recipients.htm) et Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (<https://doi.org/10.1787/lfs-data-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838537>

Le graphique ci-dessus montre qu'en 2014, le pseudo-taux de couverture était inférieur à 70 % dans quatre pays sur cinq, et inférieur à 20 % en Turquie, en République slovaque,

en Pologne et en Hongrie. Les taux supérieurs à 100 % observés en Belgique, en Autriche, en Irlande, en Finlande et en Allemagne indiquent qu'une part non négligeable des allocations est versée à des personnes qui ne cherchent pas activement un emploi, que cela soit ou non intentionnel. En moyenne, les pseudo-taux de couverture ont décliné de 59 % à 57 % entre 2007 et 2014. Mais cette tendance masque des différences notables entre les pays : les fortes hausses enregistrées par l'Allemagne, l'Autriche, le Chili, la Corée, l'Estonie, la Finlande, Israël, la Norvège et la Nouvelle-Zélande offrent un contraste saisissant avec les baisses marquées relevées en Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en Hongrie, en Lettonie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suisse.

Les disparités entre les populations qui composent le numérateur et le dénominateur du pseudo-taux de couverture peuvent être dues à plusieurs raisons, notamment :

- a) Versement d'allocations à des groupes qui ne répondent pas à la définition des chômeurs au sens de l'OIT. Voici quelques exemples de ces situations :
 - Personnes qui ne cherchent pas activement un emploi. Les bénéficiaires peuvent être inscrits comme demandeurs d'emploi mais ne pas déclarer être en recherche active d'emploi dans les enquêtes sur la population active si les exigences de recherche d'emploi ou autres conditions d'admissibilité sont peu sévères ou ne sont pas strictement appliquées (Immervoll et Knotz, à paraître^[7]).
 - Personnes proches de l'âge de la retraite. Dans certains pays, les obligations de recherche d'emploi deviennent moins strictes lorsque les bénéficiaires approchent de l'âge de la retraite. En Belgique, par exemple, la durée de versement des prestations d'assurance chômage est illimitée et les chômeurs âgés sont nombreux à en bénéficier. Certaines catégories de chômeurs âgés sont dispensées de chercher activement un emploi.
 - Certains bénéficiaires ne sont même pas inscrits comme demandeurs d'emploi. Dans le cas de certains pays, les bénéficiaires recensés comprennent un nombre important de personnes inactives – par exemple des personnes qui sont incapables de travailler. Ainsi, en décembre 2016, 6 millions de personnes environ en Allemagne vivaient dans des ménages bénéficiaires de l'assistance chômage (*Arbeitslosengeld II*) ; parmi elles, 1.6 million étaient incapables de travailler et seulement 1.7 million étaient au chômage (Bundesagentur für Arbeit, 2017^[8]). La prestation servie à de nombreux bénéficiaires de l'assistance chômage n'est pas, à proprement parler, une allocation de chômage.
 - Personnes exerçant un emploi. Dans plusieurs pays, il est possible de cumuler revenus d'activité et allocations de chômage sous certaines conditions (portant sur le nombre d'heures de travail ou le montant du revenu d'activité par exemple). Ainsi, en France, environ 700 000 bénéficiaires de l'allocation chômage exerçaient un emploi au deuxième trimestre de 2015.
- b) Différences dans les unités utilisées pour communiquer les chiffres : en Allemagne, les bénéficiaires de l'assistance chômage sont comptabilisés en nombre de familles, et non de personnes. Par conséquent, lorsqu'une famille comprend plusieurs chômeurs, un seul versement est pris en compte dans le numérateur.
- c) Période de mesure : en principe, le nombre de bénéficiaires et le nombre de

chômeurs sont exprimés sous forme de moyennes sur 12 mois. Lorsque le numérateur ou le dénominateur subit de fortes variations durant l'année, le pseudo-taux de couverture annuel peut s'écarter du taux instantané.

- d) La double comptabilisation de certains types d'allocation peut également gonfler les pseudo-taux de couverture dans certains cas. Dans un petit nombre de pays dont l'Irlande et le Royaume-Uni, il est possible de cumuler prestations d'assurance chômage et d'assistance chômage, de sorte que certaines prestations sont comptabilisées deux fois lorsque l'on additionne les bénéficiaires des différents programmes.

Les pseudo-taux de couverture donnent une indication approximative de la portée des allocations de chômage. Cependant, ils ne nous renseignent pas sur la couverture dont bénéficient des groupes spécifiques du marché du travail, tels que les chômeurs, et leurs variations dans le temps peuvent être difficiles à interpréter. On peut obtenir une mesure plus concise de la couverture en utilisant des micro-données, par exemple les enquêtes sur la population active. Les informations sur le versement des allocations de chômage figurant dans ces enquêtes sont moins précises que les données administratives SOCR, mais elles permettent de ventiler les bénéficiaires selon leur statut au regard de l'emploi.

Même si la majorité des allocations sont versées à des personnes qui sont au chômage au sens de l'OIT (les « chômeurs »), d'autres catégories peuvent aussi prétendre aux allocations dans certaines conditions (Graphique 5.4). Parmi les pays représentés sur le Graphique 5.4, les personnes qui travaillent tout en percevant des allocations de chômage sont relativement nombreuses en Australie, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France et en Lettonie. Un nombre élevé de bénéficiaires d'allocations exerçant un emploi peut être dû simplement à des différences entre la définition nationale du chômage, statut parfois compatible avec la réalisation de quelques heures de travail par semaine, et la définition de l'OIT, qui exclut tout travail³. La possibilité de cumuler les allocations de chômage avec quelques heures de travail, ne serait-ce que pendant une période limitée, peut aussi répondre à un objectif de politique publique – renforcer les incitations au travail adressées à certaines catégories de demandeurs d'emploi.

En outre, nombre de bénéficiaires d'allocations ne déclarent pas être en recherche active d'emploi (catégories « travailleurs découragés » et « autres inactifs » sur le Graphique 5.4). Ce groupe est relativement important dans les pays où le nombre de bénéficiaires est plus élevé (Australie, Autriche, Belgique, Finlande, France et Espagne). Mais il représente également une part élevée des bénéficiaires dans des pays où seule une petite, voire très petite, proportion de la population d'âge actif perçoit des allocations (Hongrie, Italie, Luxembourg et Slovaquie). Les demandeurs d'emploi « découragés » sont ceux qui sont disponibles pour prendre un emploi mais ont temporairement interrompu leurs recherches pour des raisons diverses – par exemple, parce qu'ils ont peu de chances de trouver un emploi, que leur participation à des programmes actifs du marché du travail (PAMT) leur laisse peu de temps pour chercher activement un emploi ou les dispense de telles recherches, ou que certains groupes de bénéficiaires d'allocations (parents isolés ou chômeurs âgés par exemple) sont explicitement ou implicitement dispensés d'obligations de recherche d'emploi. Selon les dispositions en vigueur dans les pays, ce groupe peut aussi comprendre des bénéficiaires qui ont trouvé un emploi mais qui ne commenceront à l'occuper qu'à moyen terme⁴.

Enfin, certains pays accordent des dérogations à l'obligation d'être immédiatement disponible pour travailler ou n'appliquent cette obligation que partiellement. De ce fait,

des personnes qui ne sont ni disponibles pour travailler ni en recherche active d'emploi (« autres inactifs » sur le Graphique 5.4) peuvent percevoir des allocations. Certaines d'entre elles sont dans cette situation parce qu'elles ont été délibérément déplacées d'un régime ne nécessitant pas d'être disponible pour travailler (régime d'invalidité ou allocation pour parent isolé par exemple) vers le régime de prestations de chômage, dans le cadre d'une stratégie d'activation à long terme.

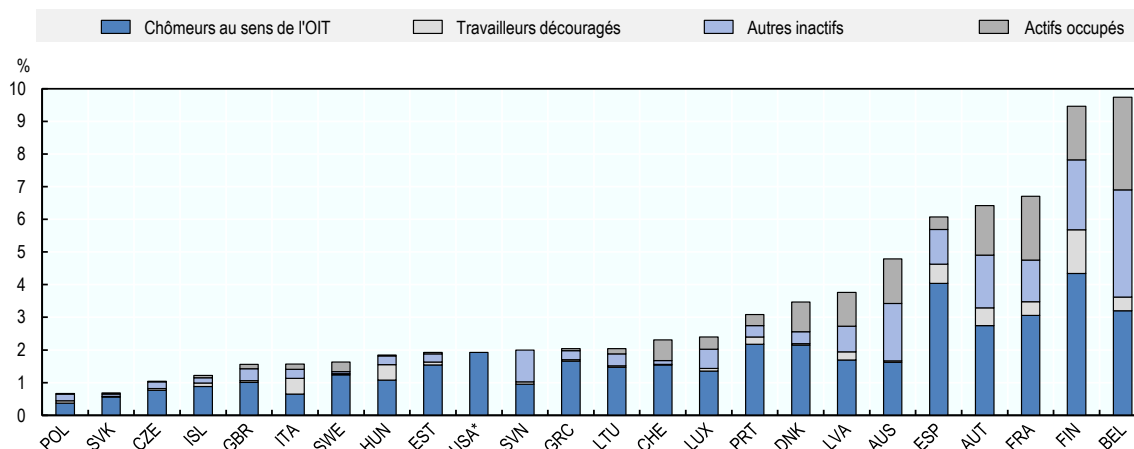
Le Graphique 5.5 indique les taux de couverture obtenus pour certains de ces groupes à partir des données individuelles qui figurent dans les enquêtes sur la population active⁵. Les résultats sont donnés pour deux définitions des chômeurs : une définition étroite (partie A) et une définition plus large qui englobe les « chômeurs » et les demandeurs d'emploi « découragés » (partie B). Le nombre de bénéficiaires « découragés » étant important dans plusieurs pays, les résultats présentés dans la suite de ce chapitre concernent ce groupe élargi de chômeurs, désignés par le terme de « demandeurs d'emploi ».

Cependant, le groupe de bénéficiaires potentiels auquel les autorités nationales destinent les allocations de chômage peut être sensiblement différent de la population des chômeurs définie aussi bien au sens large qu'au sens étroit (voir également Graphique 5.6 ci-après). Il peut, par exemple, ne pas inclure les travailleurs n'ayant pas travaillé suffisamment longtemps (y compris les personnes qui travaillaient auparavant à leur compte), ceux dont on considère qu'ils ont quitté leur emploi volontairement, ou encore ceux qui ne sont pas jugés suffisamment actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi ou de préparation à l'emploi. De plus, le versement des allocations peut être limité à une période de chômage initiale, ne pas commencer dès le début de l'épisode de chômage, ou être réservé aux demandeurs d'emploi qui vivent dans des ménages à faible revenu. Les taux de couverture présentés ici reflètent ces dispositions et peuvent donner une idée de la portée voulue de l'assurance chômage en proportion de la population de chômeurs des pays.

Bien que les niveaux de couverture représentés sur le Graphique 5.5 soient par nature différents des pseudo-taux de couverture décrits dans l'Encadré 5.1, leurs évolutions sont relativement semblables depuis 2007. Dans 24 pays de l'OCDE, moins d'un chômeur sur trois et moins d'un demandeur d'emploi sur quatre en moyenne perçoivent des allocations de chômage. Les taux de couverture des demandeurs d'emploi sont inférieurs à 15 % aux États-Unis, en Grèce, en Italie, en Pologne, en République slovaque et en Slovénie. En 2016, l'Autriche, la Belgique et la Finlande étaient les pays qui affichaient les taux de couverture les plus élevés, compris entre environ 45 % et 60 %. Cela signifie que dans les pays de l'OCDE aux taux de couverture les plus élevés, au moins 40% des demandeurs d'emploi déclare malgré tout ne pas percevoir d'allocations de chômage.

Graphique 5.4. Différents groupes du marché du travail perçoivent des allocations de chômage

Bénéficiaires en % de la population d'âge actif (16-64 ans), 2016

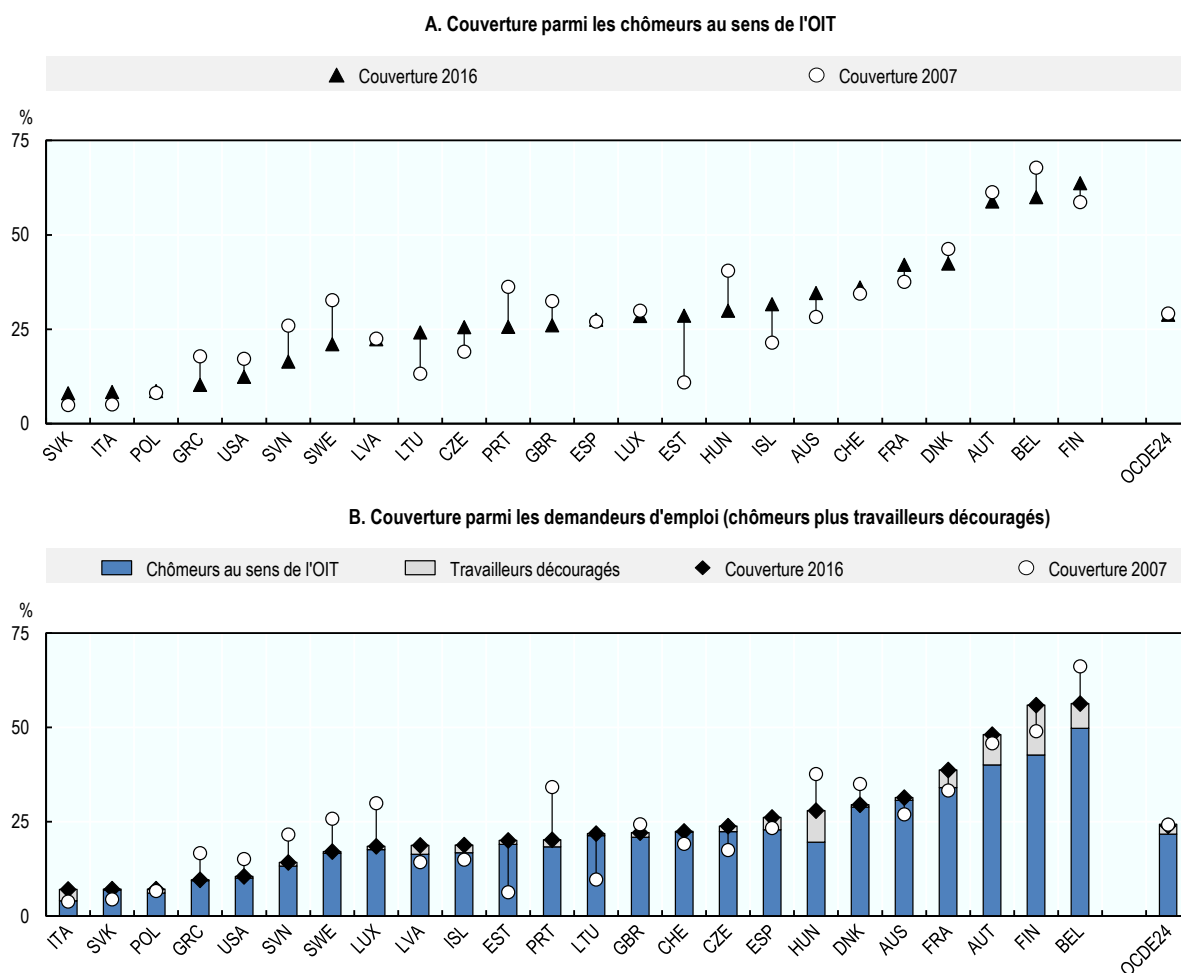


Note : Certains pays européens sont exclus en raison d'informations manquantes dans les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT). Données de 2015 pour l'Australie. Les données de l'EFT pour la Suède ne prennent pas en compte diverses allocations accessibles aux personnes sans emploi qui : i) ne perçoivent pas les allocations de chômage principales ; et qui ii) remplissent d'autres conditions, telles que la participation active à des mesures d'accompagnement vers l'emploi. Les *chômeurs au sens de l'OIT* sont les personnes sans travail qui veulent un emploi, qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et qui peuvent commencer à travailler dans un délai de deux semaines. Les personnes qui ont pris des dispositions en vue de commencer un emploi rémunéré ou de s'établir à leur compte dans l'avenir proche entrent également dans la catégorie des chômeurs au sens de l'OIT. Les *travailleurs découragés* sont des personnes sans travail qui veulent un emploi et sont disponibles pour commencer à travailler, mais qui ne cherchent pas activement du travail. Les *autres inactifs* sont les personnes sans travail qui ne sont pas disponibles pour prendre un emploi – par exemple parce qu'elles font des études, sont retraitées ou sont incapables de travailler (en raison d'une maladie ou parce qu'elles ont des personnes à charge par exemple) – ou qui préfèrent ne pas travailler pour d'autres raisons. OIT : Organisation internationale du travail.

* La ventilation selon le statut au regard de l'emploi n'est pas indiquée pour les États-Unis, car les informations sur les bénéficiaires d'allocations et sur le statut professionnel déduites des micro-données se réfèrent à des périodes différentes.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens ; et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838556>

Graphique 5.5. Seule une minorité de demandeurs d'emploi perçoit des allocations de chômage

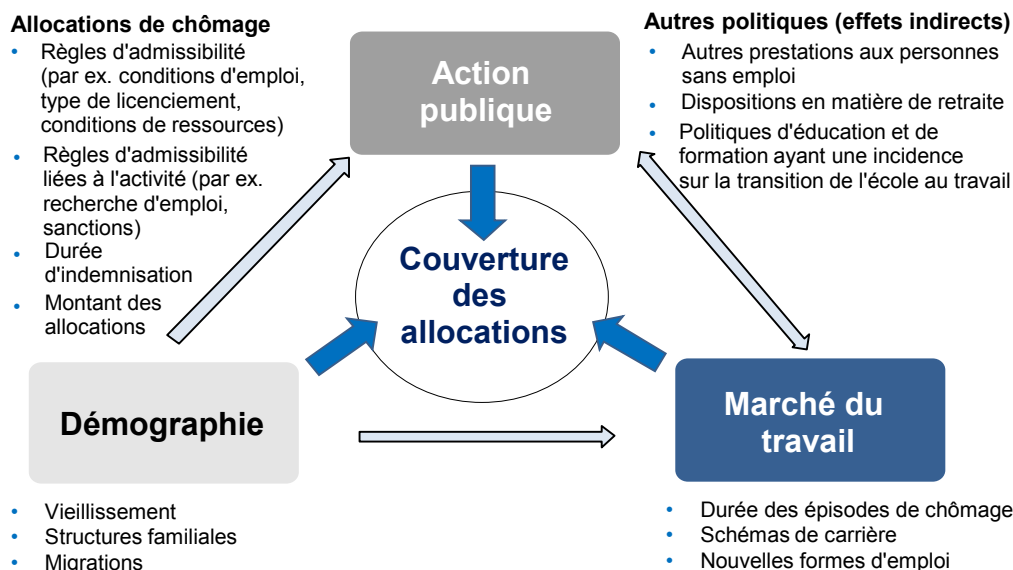
Note : Certains pays européens sont exclus en raison d'informations manquantes dans les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT). « OCDE-24 » correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués. Données de 2015 pour l'Australie. Les données de l'EFT pour la Suède ne prennent pas en compte diverses allocations accessibles aux personnes sans emploi qui : i) ne perçoivent pas les allocations de chômage principales ; et qui ii) remplissent d'autres conditions, telles que la participation active à des mesures d'accompagnement vers l'emploi. OIT : Organisation internationale du travail.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens ; et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838575>

5.2. Facteurs déterminant l'accès aux allocations de chômage

Les tendances de la couverture sont influencées par différents facteurs liés ou non à l'action publique, qui interagissent entre eux (Graphique 5.6). Les facteurs non liés à l'action publique comprennent les tendances démographiques (telles que le vieillissement et les migrations) et la situation du marché du travail, mais chacun de ces facteurs peut, à son tour, rejaillir sur les politiques qui régissent l'accessibilité des allocations.

Graphique 5.6. Déterminants de la couverture des allocations de chômage

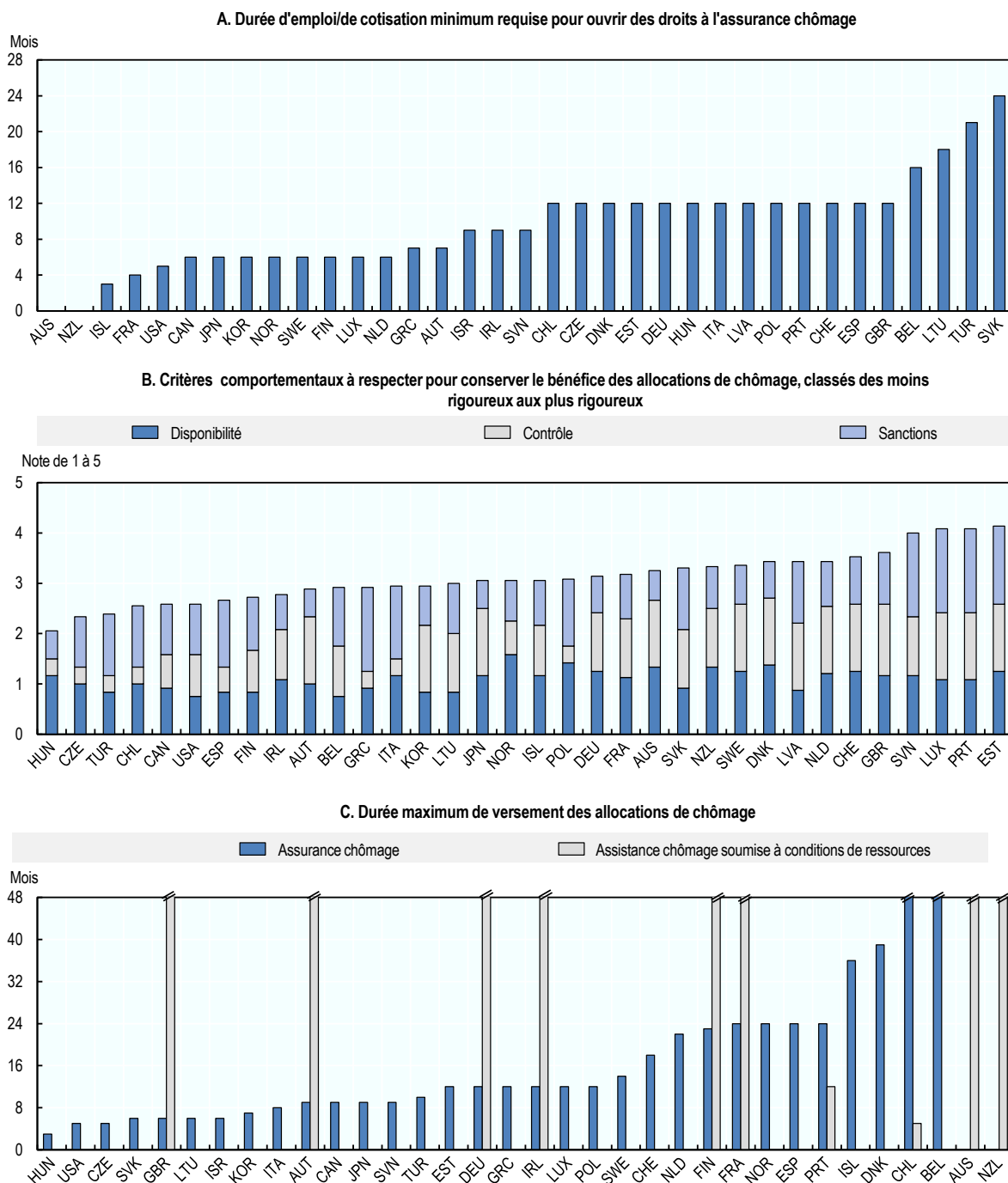
5.2.1. Leviers d'action

Les conditions intégrées aux régimes d'indemnisation du chômage – telles que les conditions d'emploi, les conditions de ressources ou les obligations de participation à des mesures d'activation – sont les moyens les plus directs dont disposent les pouvoirs publics pour rendre les aides plus ou moins accessibles au cours de la période initiale de chômage ; un autre levier, la limitation de la durée de versement des allocations, exclut les chômeurs de longue durée des dispositifs de soutien. Les personnes qui ont droit aux allocations peuvent décider de ne pas en faire la demande si elles considèrent que leur montant est trop faible par rapport au coût des démarches requises pour en bénéficier, ou si d'autres prestations sont plus généreuses ou plus faciles à obtenir. En outre, l'accessibilité et la générosité perçues des allocations peuvent avoir une incidence sur la recherche d'emploi et les décisions d'emploi ou de retour à l'emploi des chômeurs⁶.

Le Graphique 5.7 présente des informations sur trois aspects importants des politiques d'indemnisation du chômage en vigueur dans les pays de l'OCDE⁷. Comme les taux de couverture, les paramètres des politiques qui régissent l'accessibilité des allocations sont très variables d'un pays à l'autre. En République slovaque, en Turquie et en Lituanie, les demandeurs doivent avoir travaillé pendant au moins un an et demi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage. À titre de comparaison, la durée minimum d'emploi est inférieure à six mois dans plusieurs autres pays dont l'Australie et la Nouvelle-Zélande, où il n'est pas nécessaire d'avoir travaillé pour percevoir une prestation d'assistance soumise à conditions de ressources (partie A). Les conditions d'admissibilité d'ordre comportemental, telles que l'obligation formelle de rechercher activement un emploi et d'être disponible pour prendre un emploi, sont également très variables. Selon un indicateur de rigueur générale des conditions d'admissibilité, les pays les plus stricts sont le Portugal, le Luxembourg et l'Estonie, et les plus accommodants la Hongrie, la République tchèque et la Turquie (partie B). Une fois la demande d'allocations acceptée, la durée maximum de versement est de six mois ou moins en

Hongrie, aux États-Unis et en République tchèque, tandis qu'elle est illimitée en Belgique et dans plusieurs pays où des prestations d'assistance (soumises à conditions de ressources) sont servies soit en tant qu'allocations de chômage principales soit pour prendre le relais des prestations d'assurance du premier pilier (partie C).

Outre la politique d'indemnisation du chômage, plusieurs facteurs indirects liés aux politiques influent également sur la couverture des allocations de chômage. C'est le cas par exemple des réformes qui facilitent ou, au contraire, entravent le remplacement des allocations de chômage par d'autres types de prestation. Considérés ensemble, les différents paramètres des politiques d'indemnisation déterminent la probabilité qu'a une personne de bénéficier d'allocations *compte tenu* de ses caractéristiques et préférences particulières.

Graphique 5.7. Les conditions d'accès aux allocations sont très variables selon les pays

Note : Les informations portent sur 2014, sauf indication contraire. Le Mexique, où il n'existe pas d'allocations de chômage, ne figure pas sur le graphique. *Obligations d'emploi* : pour les personnes qui étaient titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à plein temps avant de perdre leur emploi. Les exigences minimales de salaire/cotisation qui ont cours au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Norvège sont supposées être satisfaites. *Critères comportementaux d'admissibilité* : sur une échelle de 1 (critères les moins rigoureux) à 5 (critères les plus rigoureux). Langenbucher (2015^[9]) et Immervoll et Knotz (à paraître^[7]) donnent de plus amples précisions sur le contenu et la portée de l'indicateur de rigueur. *Durée de versement des allocations* :

pour une personne âgée de 40 ans qui travaille depuis « longtemps ». La durée de versement des prestations d'assurance chômage s'applique aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Sur le graphique, une durée de versement illimitée correspond à « 48 mois ». Aux États-Unis, la durée de versement varie selon les États et le taux de chômage. La durée de 20 semaines indiquée pour les États-Unis correspond à la situation qui prévalait au Michigan le 1^{er} juillet 2015. Au Chili, un chômeur peut bénéficier de prestations d'assurance chômage à partir du moment où son compte d'épargne individuel est suffisamment abondé. En Suède et dans certains autres pays, les chômeurs qui prennent part à des programmes d'activation et d'accompagnement vers l'emploi ont droit à des indemnités de chômage supplémentaires.

Source : *Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations* (www.oecd.org/els/social/workincentives) ; Langenbucher (2015^[9]), « How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries », <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxtk1zw8f2-en> ; Immervoll et Knotz (à paraître^[7]), « How demanding are activation requirements for jobseekers? New evidence on activity-related eligibility criteria for unemployment and social assistance benefits ».

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838594>

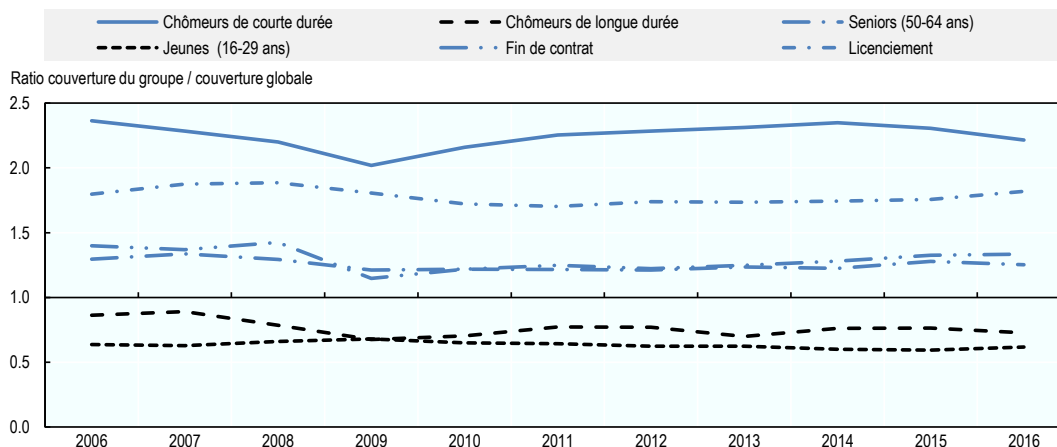
5.2.2. Effets de composition

Les facteurs démographiques et la situation du marché du travail déterminent quant à eux le *nombre* de demandeurs d'emploi avec différentes combinaisons de caractéristiques et de préférences. Certains groupes sont beaucoup plus susceptibles de percevoir des allocations que d'autres (Graphique 5.8) et les variations de taille des différents groupes modifient les taux de couverture observés par le biais des effets de composition. Ainsi, les personnes qui occupaient un emploi temporaire moins stable et dont le contrat est arrivé à expiration sont moins susceptibles d'être admissibles aux allocations subordonnées à une durée minimum d'emploi antérieur (allocations d'assurance chômage liées aux antécédents de cotisation par exemple). Par conséquent, l'augmentation de la part des demandeurs d'emploi qui ont des antécédents professionnels moins stables devrait entraîner une baisse des taux de couverture. Inversement, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi âgés ayant travaillé longtemps est susceptible d'avoir l'effet opposé et de pousser les taux de couverture à la hausse. Cette déduction s'applique également aux travailleurs qui ont été licenciés, dans la mesure où ils ont généralement des périodes d'emploi plus longues qu'un demandeur d'emploi moyen (voir Chapitre 4).

Le Graphique 5.9 illustre l'ampleur potentielle des effets de composition en s'appuyant sur les données de deux pays. Aux États-Unis (partie A), la part des demandeurs d'emploi qui ont été licenciés de leur dernier emploi a fortement augmenté, grimant de 23 % en 2007 à 46 % en 2010 avant de retomber à 30 % en 2016. La couverture des allocations a globalement suivi la même tendance, ce qui traduit un effet de composition positif. En effet, bon nombre de personnes qui perdent leur emploi dans le contexte d'un ralentissement marqué du marché du travail justifient d'antécédents d'emploi suffisants pour avoir droit à des allocations. Au Danemark, la part des jeunes demandeurs d'emploi a augmenté entre 2005 et 2008, diminué entre 2008 et 2010, puis augmenté à nouveau entre 2010 et 2016. La couverture globale a suivi la tendance inverse, traduisant un effet de composition négatif dû au fait que les jeunes demandeurs d'emploi sont moins susceptibles de bénéficier d'allocations que leurs pairs plus âgés.

Graphique 5.8. Certains groupes de demandeurs d'emploi sont plus susceptibles de bénéficier d'allocations que d'autres

Taux de couverture de différents groupes rapportés au taux de couverture global, moyenne de 24 pays de l'OCDE



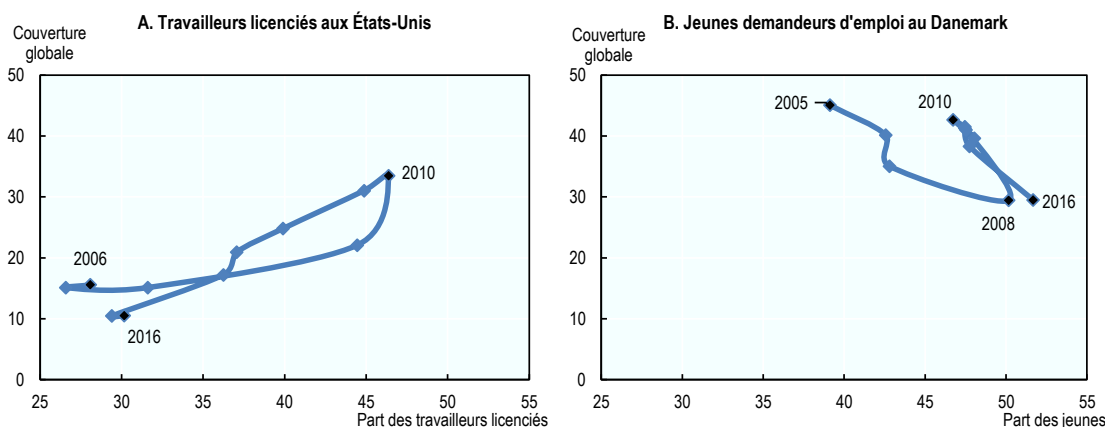
Note : Les « demandeurs d'emploi » englobent les chômeurs et les travailleurs découragés. Les moyennes s'appliquent aux mêmes 24 pays que sur le Graphique 5.5 mais ne sont pas parfaitement homogènes d'une année sur l'autre en raison de données manquantes : elles sont calculées sans les données du Royaume-Uni pour 2010 et 2011, celles du Danemark pour 2015 et celles de l'Australie pour 2016.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens ; et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838613>

Graphique 5.9. Illustration des effets de composition positifs et négatifs

Taux de couverture global et taille relative de groupes de demandeurs d'emploi déterminés, en % du nombre de demandeurs d'emploi



Note : Les « demandeurs d'emploi » englobent les chômeurs et les travailleurs découragés.

Source : Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour le Danemark et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838632>

5.2.3. Dissocier les effets des différents déterminants de la couverture des allocations

Dans la pratique, les effets de composition et les effets liés aux politiques se manifestent concomitamment et peuvent interagir entre eux. La dynamique qui sous-tend le changement observé de la couverture globale permet de déterminer s'il y a lieu que les pouvoirs publics interviennent et, dans l'affirmative, quelles réponses ils doivent apporter. Par exemple, le niveau de couverture global peut ne pas laisser deviner la nécessité d'intervenir s'il est stable mais que cette stabilité résulte de la neutralisation d'effets de composition de sens opposés (une hausse de la couverture due au vieillissement et une diminution due à l'essor du travail indépendant ou à la baisse de durée d'occupation des emplois). Les déterminants individuels donnent également des indications sur les types de leviers qu'il convient d'actionner pour maintenir la couverture au niveau voulu. Ainsi, une baisse modeste de la couverture imputable au durcissement des obligations de recherche d'emploi et des sanctions associées peut être intentionnelle ou acceptable, tandis qu'une baisse similaire due à une forte poussée du chômage de longue durée justifiera peut-être de revoir l'équilibre entre adéquation des allocations et dispositions en matière d'activation.

Cette section met en lumière les forces concomitantes qui ont guidé l'évolution des taux de couverture depuis le début de la crise financière et économique mondiale dans six pays : Australie, Danemark, Espagne, États-Unis, Pologne et Suède. Ces pays ont été choisis en fonction de la disponibilité et de la qualité de leurs données, et notamment de la concordance entre les informations relatives aux allocations reçues, tirées des enquêtes sur la population active, et le nombre total de bénéficiaires qui figure dans la base de données SOCR de l'OCDE, établi à partir de sources administratives. Par ailleurs, ils représentent une diversité de régimes d'indemnisation, de niveaux d'exposition à la crise et de caractéristiques générales du marché du travail.

La méthode utilisée est une adaptation de techniques de décomposition statistique courantes – voir Blinder (1973_[10]), Oaxaca (1973_[11]) et Fairlie (2005_[12]). La procédure de décomposition permet de séparer les variations du taux de couverture observées entre celles qui peuvent être imputées à la variation des caractéristiques des chômeurs (« variables explicatives ») et celles qui sont dues à des changements « structurels », notamment les réformes des régimes d'indemnisation, mais aussi à des changements comportementaux et d'autres facteurs qui ne sont pas directement observés dans les micro-données⁸. Les variations des niveaux de couverture et leurs déterminants respectifs sont évalués à partir d'une année de référence antérieure à l'éclatement de la crise financière et économique : 2005 pour la Suède et 2006 pour les cinq autres pays. L'année de référence a été reculée d'une année dans le cas de la Suède afin de pouvoir saisir l'impact d'une importante réforme des prestations adoptée en 2006-07 (voir ci-après). OCDE (2018_[13]) donne des précisions sur la méthode de décomposition, les données et les critères qui ont été utilisés pour sélectionner les variables explicatives.

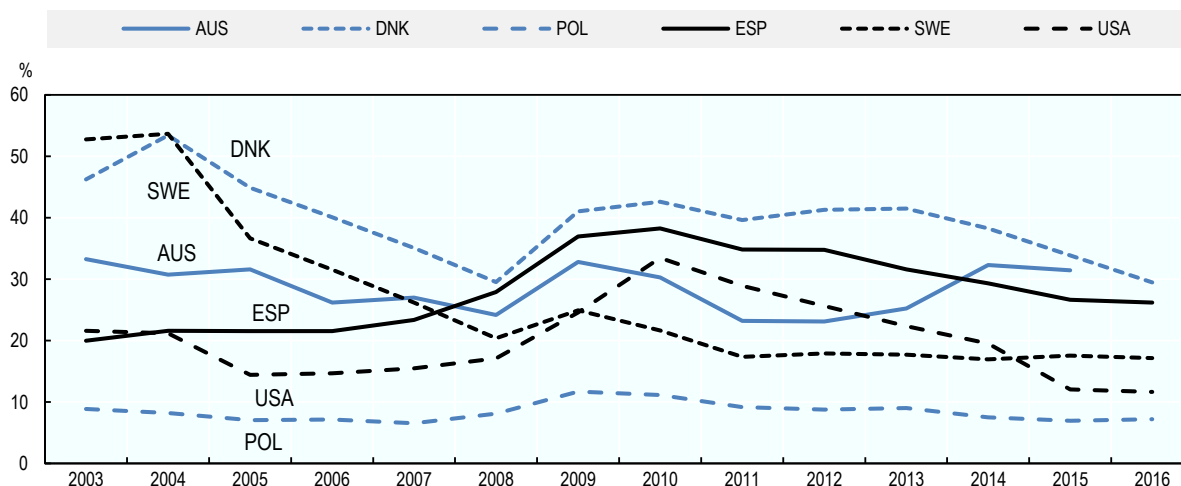
La part des demandeurs d'emploi qui perçoivent des prestations a augmenté dans les six pays immédiatement après la crise (Graphique 5.10). Toutefois, si l'on se réfère à une période plus étendue allant des lendemains de la crise jusqu'en 2016, on constate que les tendances de la couverture des principales allocations de chômage étaient orientées à la baisse (Suède, Danemark et États-Unis) ou étaient stables (Australie, Pologne et Espagne)⁹.

Dans la plupart des pays, les variations dans la composition des chômeurs ont contribué pour une grande part à l'évolution observée de la couverture (Graphique 5.11). En

Australie, au Danemark et en Pologne, l'évolution observée s'explique presque intégralement par les effets de composition (ligne bleue). La part de l'évolution expliquée par ces effets est en revanche plus faible en Espagne, aux États-Unis et en Suède, laissant penser que d'autres facteurs tels que la modification des politiques d'indemnisation ont exercé une influence importante sur l'évolution de la couverture¹⁰.

Graphique 5.10. Évolution de la couverture dans quelques pays de l'OCDE sélectionnés

Nombre de bénéficiaires d'allocations de chômage en % du nombre de demandeurs d'emploi



Note : Les demandeurs d'emploi englobent les chômeurs et les travailleurs découragés. Les données pour la Suède ne prennent pas en compte diverses allocations accessibles aux personnes sans emploi qui : i) ne perçoivent pas les allocations de chômage principales ; et qui ii) remplissent d'autres conditions, telles que la participation active à des mesures d'accompagnement vers l'emploi. Pour des raisons de disponibilité des données, les résultats concernant les États-Unis ne s'appliquent qu'aux personnes qui sont au chômage depuis 52 semaines au maximum. Les relevés de données comportant des valeurs manquantes ont été supprimés des échantillons. OCDE (2018^[13]) donne de plus amples précisions, <http://www.oecd.org/employment/oecd-employment-outlook-19991266.htm>.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens ; et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

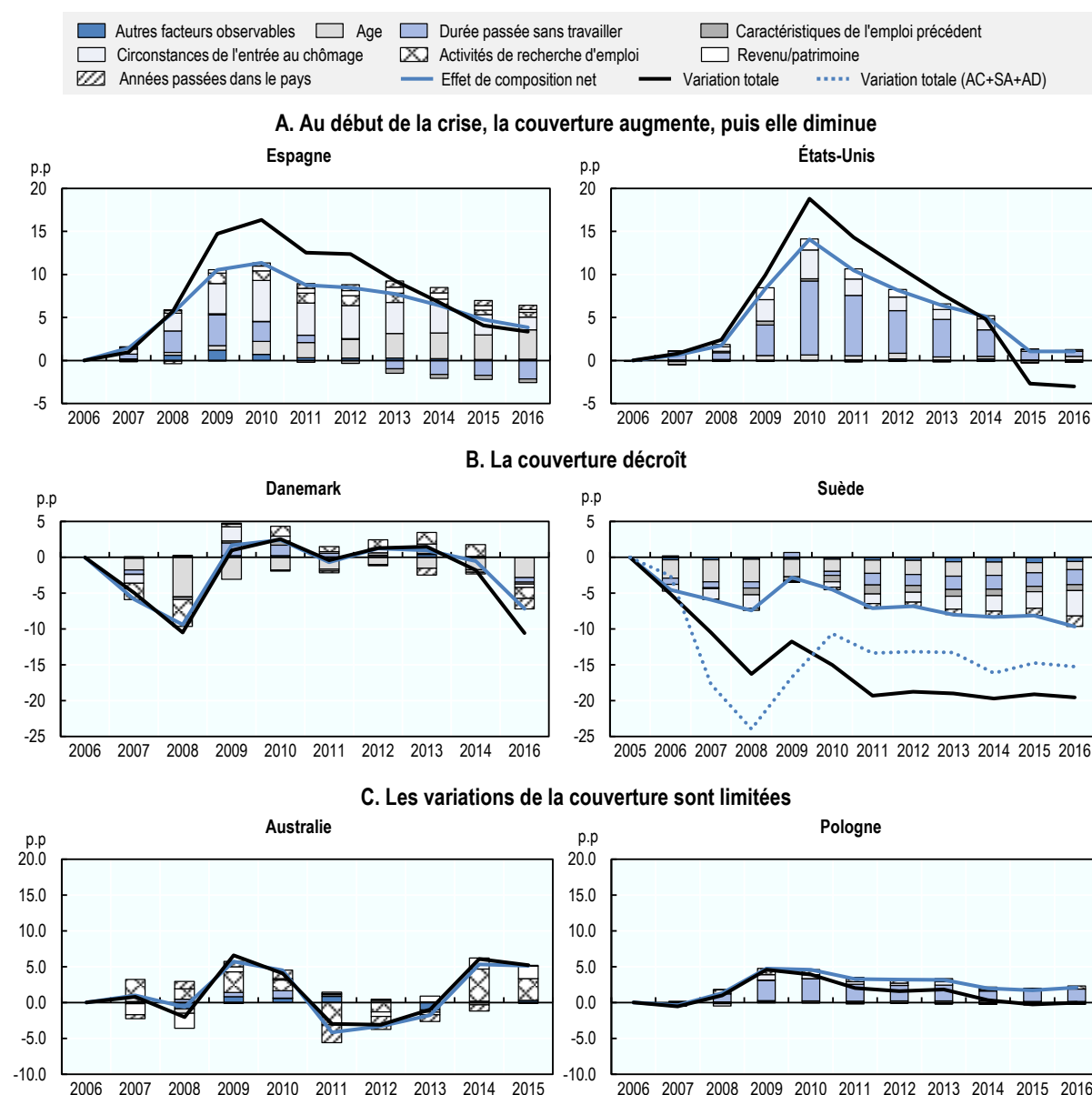
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838651>

On peut approfondir l'analyse de l'effet de composition en isolant le rôle des différentes caractéristiques, représentées sous forme de barres empilées sur le graphique (voir notes du Graphique 5.11 pour de plus amples détails). Ainsi, l'effet *net* de la variation de la *durée passée sans travailler* sur la couverture mesurée est représenté par les barres bleu clair. En Espagne et aux États-Unis, et dans une moindre mesure au Danemark et en Pologne, la forte augmentation du nombre de nouveaux chômeurs survenue dans le sillage de la crise a poussé les taux de couverture vers le haut. Durant les phases ultérieures de la crise du marché du travail, l'accroissement de la part des chômeurs de longue durée a produit l'effet inverse¹¹. L'effet des *circonstances d'entrée au chômage* (barres gris clair sur le Graphique 5.11) présente le même profil que la *durée passée sans travailler*. L'augmentation de la part des demandeurs d'emploi licenciés de fraîche date et de ceux en fin de contrat de travail temporaire a conduit à une hausse de la

couverture mesurée en Espagne et aux États-Unis pendant la récession et les premières années de la reprise¹².

Graphique 5.11. Changements observables ayant une incidence sur la couverture dans six pays de l'OCDE

Contribution des caractéristiques observables aux variations de la couverture parmi les demandeurs d'emploi, à partir de l'année de référence



Note : L'année de référence est 2005 pour la Suède et 2006 pour l'Australie, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis et la Pologne. Les effets de composition propres aux différents groupes (par exemple, les changements de taille de chacun des différents groupes d'âge) sont agrégés en catégories plus vastes (par exemple, « âge ») pour faciliter le décodage visuel. La ligne en pointillé qui apparaît sur le graphique de la Suède est une estimation de la variation totale de la couverture obtenue après prise en compte de deux autres importants programmes de prestations liées à l'activité (la subvention d'activité [SA] et l'allocation de développement [AD]), pour lesquels des données agrégées étaient disponibles. Ces estimations reposent sur l'hypothèse que tous les bénéficiaires sont des « demandeurs d'emploi » au sens où on l'entend dans ce

chapitre. Cependant, les résultats de l'analyse de décomposition pour la Suède ne concernent que les allocations de chômage principales indiquées dans l'Enquête européenne sur les forces de travail. p.p : points de pourcentage. AC : assurance chômage.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) et sources administratives pour la Suède ; Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les autres pays européens ; et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838670>

La *composition par âge* de la population des demandeurs d'emploi a fortement influencé les tendances de la couverture au Danemark, en Suède et en Espagne (barres grises). Cependant, les raisons sous-jacentes des évolutions observées diffèrent entre ces pays. L'Espagne a connu une augmentation de la proportion de jeunes demandeurs d'emploi qui sont devenus des « NEET » inactifs et ont, de ce fait, cessé d'être comptabilisés comme demandeurs d'emploi. Au Danemark et en Suède, en revanche, l'effet négatif de l'âge reflète une série de changements de politique qui ont considérablement amplifié les effectifs des jeunes demandeurs d'emploi disposant d'une expérience professionnelle nulle ou limitée. En Suède, l'*Initiative pour l'éducation des adultes*, qui a fait sortir jusqu'à 4 % des demandeurs d'emploi de la population active pour leur permettre d'acquérir des qualifications (OCDE, 2004^[14]), a pris fin à la mi-2003¹³. Au Danemark, la réforme de 2003 dite *Plus de gens au travail*, l'*Accord sur la protection sociale* de 2006 et la série de réformes mises en œuvre en 2007 et 2008 (notamment les réformes de la dixième année facultative et des bourses publiques d'étude) comportaient des mesures qui avaient pour but d'accélérer la transition de l'école à l'emploi et d'inciter les jeunes à suivre des programmes de formation ou d'activation qui, bien souvent, ne donnent pas droit aux allocations de chômage (OCDE, (2005^[15] ; 2006^[16] ; 2008^[17])¹⁴.

Les *flux migratoires* peuvent également avoir des répercussions sur la couverture, étant donné que les migrants récemment arrivés dans le pays sont moins susceptibles de justifier d'antécédents d'emploi leur permettant de prétendre aux allocations. La part croissante de chômeurs allochtones a réduit la couverture, en particulier au Danemark et en Suède depuis 2013 – voir également OCDE (2012^[18]). En Australie, l'augmentation du nombre d'immigrés récents s'inscrivant au chômage entre 2011 et 2013 a été associée à une augmentation de la proportion de demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas les conditions de durée de séjour requises pour pouvoir prétendre à des allocations.

Parallèlement aux effets de composition, les réformes des régimes d'indemnisation du chômage engagées ces dernières années ont également eu un impact sur les taux de couverture. Ces changements des politiques ont soit compensé soit accentué les effets de composition. OCDE (2018^[13]) recense les principales caractéristiques des régimes d'indemnisation du chômage en vigueur en 2016 et récapitule les principaux changements apportés aux politiques depuis 2005¹⁵.

- Pendant la première phase du repli du marché du travail, l'*Espagne* a mené un certain nombre de réformes qui ont rendu les allocations plus facilement accessibles aux chômeurs de longue durée, mais par la suite, les changements apportés aux politiques ont amoindri le niveau de couverture¹⁶. Sur le Graphique 5.11, on constate que l'effet « structurel » décline pour finalement disparaître, ce qui laisse penser que ces réformes se sont partiellement neutralisées durant la période d'observation.
- Aux *États-Unis*, l'allongement notable de la durée de versement des allocations de chômage explique l'accroissement de l'effet « structurel » observé

en 2009 et 2010¹⁷. Après 2011, lorsque le chômage a commencé à refluer, plusieurs États ont progressivement cessé de bénéficier de certaines parties du dispositif fédéral d'extension de la durée d'indemnisation et quelques-uns ont par ailleurs raccourci la durée d'indemnisation normale. En conséquence, l'effet « structurel » a régressé pour devenir négatif en 2014, l'accès aux allocations étant devenu plus restrictif en moyenne qu'il ne l'était en 2006, l'année de référence.

- Au *Danemark*, les effets de composition expliquent la quasi-totalité des variations de la couverture jusqu'en 2013, mais à partir de 2014, les effets structurels négatifs commencent à jouer un rôle. Cette évolution est logique dans la mesure où la décision de réduire substantiellement la durée maximale de versement des allocations d'assurance chômage, prise en 2010, n'a été pleinement appliquée que plusieurs années plus tard¹⁸.
- En *Suède*, les effets de composition n'expliquent qu'environ un tiers de la variation totale des niveaux de couverture depuis 2005. Il est donc probable que les réformes du régime d'indemnisation du chômage aient exercé une influence majeure. Pendant cette période, la Suède a mis en œuvre d'importantes réformes des régimes de prestations, parmi lesquelles des mesures visant à réduire la durée de versement des allocations ou à rendre l'adhésion aux caisses d'assurance chômage volontaire plus coûteuse pour les travailleurs¹⁹. Les résultats figurant sur le Graphique 5.11 indiquent en effet que ces changements de politique ont été associés à un déclin significatif de la couverture des allocations de chômage principales²⁰. Certaines de ces réformes n'ont pleinement produit leurs effets que progressivement, car l'on voit que la composante « structurelle » négative a fortement augmenté plusieurs années durant. Elle s'est ensuite légèrement tassée à partir de 2011, au moment où les autorités ont fait machine arrière sur les réformes.
- La couverture des allocations en *Pologne* a augmenté aux lendemains de la crise, mais en 2016, elle avait retrouvé son niveau de 2006, les effets de composition positifs ayant été contrebalancés par un effet « structurel » négatif à partir de 2010. La durée maximale de versement des allocations a été raccourcie en 2008-09²¹. À partir de 2013, les taux de chômage dans plusieurs régions sont tombés en deçà du seuil déclenchant la prolongation de 12 mois des allocations, ce qui a contribué à amplifier l'effet « structurel » négatif après 2013.

5.3. Conclusions

Les données présentées dans ce chapitre montrent que la couverture de l'assurance chômage tend à diminuer depuis la fin de la récession. Ce déclin pourrait contribuer à rendre les demandeurs d'emploi moins sélectifs dans leurs recherches et, par conséquent, expliquer en partie l'augmentation des emplois de moindre qualité observée ces dernières années (voir Chapitre 1). Néanmoins, cette tendance n'a pas été uniforme entre les pays et dans le temps, loin s'en faut. Ainsi, au cours des premières années de la reprise, la couverture a parfois augmenté à la faveur d'une prolongation temporaire de la durée d'indemnisation théorique. Bien que les effets de composition comptent pour une part importante de l'évolution de la couverture dans de nombreux pays, certains changements peuvent assurément être attribués à des réformes destinées à réduire la générosité des allocations de chômage, motivées par le souci de restreindre les dépenses publiques ou de limiter les contre-incitations à la recherche d'emploi pour les chômeurs. Dans les pays

dotés de systèmes généreux à couverture étendue, la réduction de la part des chômeurs qui bénéficient d'allocations peut traduire des changements temporaires dans la composition de la population des demandeurs d'emploi ou une amélioration de l'efficacité des politiques d'activation, sans que cela soit nécessairement au détriment du rôle protecteur du système. En revanche, s'agissant des pays qui affichent des taux de couverture très bas, une nouvelle réduction de la couverture risque d'hypothéquer la capacité du régime d'indemnisation du chômage à rendre le marché du travail plus inclusif en aidant les travailleurs à surmonter les chocs négatifs frappant le marché du travail. Un niveau de couverture faible contribue également à exacerber les craintes suscitées par les nouvelles formes d'emploi et les risques de suppression d'emplois liés à l'automatisation. Prises dans leur globalité, ces tendances du marché du travail engendrent une demande accrue d'aides au titre du non-emploi et ne facilitent pas le maintien d'un soutien efficace pour l'ensemble des personnes qui en ont besoin (OCDE, 2017^[4]) (OCDE, 2018^[19]).

Le faible niveau et le déclin de la couverture des allocations de chômage sont préoccupants pour d'autres raisons. Par exemple, les allocations de chômage forment le principal instrument qui relie les chômeurs aux services de l'emploi et aux programmes actifs du marché du travail susceptibles d'améliorer leurs perspectives professionnelles. En l'absence d'allocations de chômage accessibles, les personnes confrontées à de multiples obstacles en matière d'emploi peuvent être difficiles à atteindre et risquent de rester au bord de la route (Immervoll, 2012^[20]). Dans ces circonstances, le maintien d'une couverture chômage adéquate peut être une condition essentielle de l'efficacité et de la durabilité des stratégies d'activation. Pour cette raison, la nouvelle stratégie de l'OCDE préconise l'adoption résolue de mesures visant à élargir l'accès aux allocations de chômage dans un cadre « d'obligations mutuelles » appliqué de manière rigoureuse, qui impose aux gouvernements d'octroyer aux demandeurs d'emploi des allocations et des services efficaces qui les aident à trouver du travail, et exige en contrepartie des bénéficiaires qu'ils prennent des mesures actives pour trouver du travail ou améliorer leur employabilité (OCDE, à paraître^[5]).

Notes

¹ La dernière année pour laquelle des données sont disponibles dans la base de données SOCR de l'OCDE est actuellement 2014.

² Base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de prestations sociales - www.oecd.org/social/recipients.htm

³ Voir, par exemple, Knittler (2017_[29]) pour l'Autriche.

⁴ Les personnes qui vont commencer un emploi dans l'avenir proche sont classées comme chômeurs au sens de l'OIT dans les données des enquêtes sur la population active.

⁵ OCDE (2018_[13]) fournit des précisions sur les sources et les limites des données.

⁶ Par exemple, en cas de sanction, le coût du chômage augmente pour les demandeurs d'emploi, qui sont dès lors incités à trouver et accepter du travail plus rapidement qu'ils ne le seraient peut-être en d'autres circonstances – sur l'effet *ex post* des sanctions, voir Fredriksson et Holmlund (2006_[31]), Arni, Lalive et van Ours (2013_[33]), van den Berg, van der Klaauw et van Ours (2004_[21]). Cependant, les effets positifs de l'augmentation des taux de sortie du chômage et des taux de retour à l'emploi peuvent s'opérer au prix d'une adéquation plus réduite entre l'emploi et les compétences, d'une dégradation de la stabilité de l'emploi et des revenus d'activité après la sortie du chômage (Arni, Lalive et Van Ours, 2013_[33]), ou d'une probabilité plus élevée d'occuper un emploi à temps partiel (van den Berg et Vikström, 2014_[22]). Les données concernant l'effet des allocations de chômage sur la qualité de l'emploi retrouvé après le chômage sont mitigées (Tatsiramos et van Ours, 2014_[23]) : certains travaux récents n'observent aucun effet (Le Barbanchon, 2012_[27]) tandis que d'autres constatent un effet positif statistiquement et économiquement significatif de la durée de versement des allocations sur le salaire après la sortie du chômage (Nekoei et Weber, 2017_[26]). Qui plus est, cette dernière étude parvient à réconcilier des résultats disparates en prenant dûment en compte deux forces antagonistes : i) la baisse du salaire imputable à l'allongement de la durée de chômage et ii) la hausse du salaire permise par l'amélioration des capacités de négociation et une recherche d'emploi plus méticuleuse.

⁷ On trouvera de plus amples détails sur les politiques d'indemnisation du chômage et leur évolution depuis le début des années 2000 dans la base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations (<http://www.oecd.org/fr/social/prestations-et-salaires.htm>).

⁸ En règle générale, l'analyse de décomposition ne cherche pas à dégager des relations structurelles ou « causales » à partir des données et n'indique pas explicitement à quelles politiques sont dues, le cas échéant, les variations observées des niveaux de couverture. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence. Par exemple, les effets de composition peuvent eux-mêmes résulter d'une réorientation des politiques (notamment des leviers indirects représentés sur le Graphique 5.6). À titre d'illustration, la mise en place d'une nouvelle politique active du marché du travail à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi peut accroître la proportion de jeunes qui s'inscrivent auprès du service public de l'emploi et cherchent activement du travail. Étant donné que les jeunes demandeurs d'emploi sont moins susceptibles de percevoir des allocations de chômage, une telle mesure aura tendance à réduire la couverture.

⁹ La Suède accorde certaines allocations aux personnes sans emploi qui : i) ne perçoivent pas les allocations de chômage principales ; et qui ii) remplissent d'autres conditions, telles que la participation active à des mesures d'accompagnement vers l'emploi. Ces allocations sont prises en compte dans les données SOCR présentées dans le Graphique 5.2 et le Graphique 5.3, mais il est peu probable qu'elles figurent dans les données de l'enquête EFT-UE. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les calculs de la couverture et l'analyse de décomposition. Certains de ces dispositifs sont en place depuis les années 90, comme par exemple la subvention d'activité (SA) et l'allocation de développement (AD), qui associent mesures d'accompagnement vers l'emploi et

aide au revenu. Après avoir reculé dans les années 90 et au début des années 2000, la participation à ces programmes a augmenté entre 2008 et 2010, pour refluer de nouveau jusqu'en 2016. En 2016, le nombre de participants au cours d'un mois donné était d'environ 90 000 (à peu près 8 % de plus qu'en 2005), soit environ 19 % du nombre de demandeurs d'emplois. En Suède, la prestation d'insertion (non comprise dans cette étude), instaurée en décembre 2010, est destinée aux personnes récemment arrivées dans le pays. En 2016, 48 700 personnes environ en bénéficiaient (Swedish Social Insurance Agency, 2017^[24] ; OCDE, 2016^[35]).

¹⁰ Les effets de composition propres aux différents groupes (par exemple, les changements de taille de chacun des différents groupes d'âge) sont agrégés en catégories plus vastes (par exemple, « âge ») pour faciliter le décryptage visuel. OCDE (2018^[13]) présente les données dans une granularité plus fine et donne les définitions des groupes pour chaque pays.

¹¹ Par exemple, la proportion de chômeurs de longue durée (12+ mois) parmi les demandeurs d'emploi en Espagne a grimpé de 34 % en 2009 à 50 % en 2015. On trouvera les données détaillées pour chaque pays dans OCDE (2018^[13]).

¹² En Espagne, l'augmentation, à partir de 2012, du nombre de demandeurs d'emploi intégrant la population active sans expérience professionnelle récente a partiellement annulé cet effet positif sur la couverture. Une explication probable est la suivante : les femmes peuvent être amenées à se mettre en quête d'un emploi pour compenser la perte de salaire d'un autre membre du ménage (effet dit du « travailleur supplémentaire »), une situation qui a été couramment observée en Espagne aux lendemains de la crise (OCDE, 2017^[34] ; Fernández, 2017^[32]).

¹³ L'arrivée d'un grand nombre de jeunes demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle antérieure peut également expliquer pourquoi, en Suède, l'effet global net des autres caractéristiques observables, telles que les « circonstances d'entrée au chômage » est négatif. Par exemple, le nombre de demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle antérieure qui sont devenus chômeurs dans des circonstances « autres qu'un licenciement ou l'arrivée à terme d'un contrat temporaire » a considérablement augmenté à partir de 2005. Ce groupe étant moins susceptible de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage, l'effet global net sur la couverture est négatif.

¹⁴ Ces réformes contribuent également à expliquer pourquoi, au Danemark, la variation du nombre de demandeurs d'emploi déclarant « rechercher activement un emploi » (barres quadrillées) est l'un des déterminants de l'évolution de la couverture. Entre 2006 et 2008, le pays a enregistré une augmentation de la part des demandeurs d'emploi qui ne pouvaient pas chercher activement un emploi parce qu'ils suivaient une formation ou un autre programme actif du marché du travail. Ces effets de « verrouillage » sont en partie à mettre au compte de la réforme de 2006, qui a renforcé les programmes actifs pour les personnes âgées de moins de 29 ans (OCDE, 2008^[17]).

¹⁵ L'Australie n'a pas engagé de réforme majeure des régimes de prestations pendant la période d'observation. Par conséquent, les fluctuations du taux de couverture sont intégralement expliquées par les effets de composition (voir Graphique 5.11).

¹⁶ L'Espagne a instauré une nouvelle allocation de chômage temporaire en 2009 (*Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción*, PRODI), qui prolongeait la durée d'indemnisation de six mois pour les personnes qui avaient épuisé leurs droits aux allocations de chômage contributives et n'étaient admissibles à aucune autre aide. En 2011, le PRODI a été remplacé par un programme qui accordait jusqu'à six mois d'indemnités aux demandeurs d'emploi engagés dans une démarche de qualification professionnelle (*Programa de recualificación personal de las personas que agoten su protección por desempleo*, PREPARA). En 2012, l'âge dit de « préretraite » (l'âge à partir duquel une personne peut bénéficier de l'assistance chômage en attendant de prendre sa retraite) a été relevé de 52 à 55 ans.

¹⁷ Outre les 26 semaines normales d'indemnisation dont bénéficiaient les chômeurs avant la crise, le programme d'extension de la durée d'indemnisation (Extended Benefits) prévoit 20 semaines d'indemnisation supplémentaires dans les États qui connaissent un accès de chômage élevé. De plus, l'allocation chômage fédérale d'urgence (Emergency Unemployment Compensation, EUC) adoptée en 2008 a prorogé la durée d'indemnisation de 13 semaines, de sorte qu'un État pouvait verser des allocations fédérales supplémentaires pendant une durée allant jusqu'à 53 semaines (la publication de Rothstein (2011_[25]) dresse une synthèse utile État par État). L'accès aux allocations de dernier recours (SNAP, anciennement connues sous le nom de « timbres alimentaires ») a lui aussi été sensiblement amélioré à partir de 2007 (Immervoll et Richardson, 2013_[30]).

¹⁸ Les autorités danoises ont approuvé une réforme qui abaissait la durée maximale de versement des allocations d'assurance chômage de quatre à deux ans, mais prévoyait la possibilité d'allonger *temporairement* la durée d'indemnisation de six mois pendant les périodes de récession économique. Cette exception a été appliquée deux fois, en 2011 et en 2012. L'impact du raccourcissement de la durée d'indemnisation a été encore amorti par l'instauration en 2012-13 de plusieurs autres programmes temporaires, parmi lesquels une nouvelle allocation de formation et la possibilité pour les chômeurs de bénéficier d'une prestation d'aide sociale assortie de conditions de ressources moins strictes à l'expiration de leurs droits à l'assurance chômage.

¹⁹ En 2007, la Suède a supprimé la possibilité de continuer à recevoir les allocations d'assurance chômage au-delà de la durée d'indemnisation normale. Par ailleurs, dans le cadre de deux réformes mises en œuvre en 2007 et 2008, les cotisations aux régimes d'assurance chômage volontaire ont été rendues dépendantes de la proportion de chômeurs couverts par chaque régime, ce qui a entraîné une hausse moyenne de 300 % du montant des cotisations et une réduction de la proportion de travailleurs adhérant à ces régimes. Ces réformes ont été annulées en 2014, mais les régimes volontaires n'ont pas encore retrouvé leur assise d'avant la réforme (Kolsrud, 2018_[28]). Parallèlement, ces évolutions se sont accompagnées d'un durcissement des obligations de recherche d'emploi et d'autres conditions d'admissibilité liées à l'activité ; voir Immervoll et Knotz (à paraître_[7]) et OCDE (2015_[36]).

²⁰ Pour rappel, la note 9 passe en revue les autres programmes de prestations en vigueur ou mis en place durant cette période.

²¹ La durée maximale d'indemnisation habituelle était de six mois avant la réforme, mais les demandeurs d'emploi vivant dans des régions où le taux de chômage était plus de 1.25 fois supérieur à la moyenne nationale pouvaient bénéficier d'une prolongation spéciale de 12 mois. Et dans certains cas particuliers, la durée maximale d'indemnisation pouvait être prolongée de 18 mois au lieu de 12. La réforme a supprimé la possibilité de percevoir des allocations pendant 18 mois supplémentaires et relevé le taux de chômage seuil déclenchant la prolongation de 12 mois.

Références

- Arni, P., R. Lalive et J. Van Ours (2013), « How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 28/7, pp. 1153-1178, <http://dx.doi.org/10.1002/jae.2289>. [33]
- Blinder, A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, vol. 8/4, p. 436, <http://dx.doi.org/10.2307/144855>. [10]
- Bundesagentur für Arbeit (2017), *Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) - statistik.arbeitsagentur.de*, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII-Nav.html>. [8]
- Fairlie, R. (2005), « An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models », *Journal of economic and social measurement*, vol. 30/4, pp. 305-316, <https://content.iospress.com/articles/journal-of-economic-and-social-measurement/jem00259> (consulté le 4 décembre 2017). [12]
- Fernández, R. (2017), *Faces of Joblessness in Spain: Main Results and Policy Inventory*, OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Spain-CPP2017.pdf> (consulté le 15 février 2018). [32]
- Fredriksson, P. et B. Holmlund (2006), « Improving Incentives in Unemployment Insurance: A Review of Recent Research », *Journal of Economic Surveys*, vol. 20/3, pp. 357-386, <http://dx.doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00283.x>. [31]
- Immervoll, H. (2012), « Reforming the Benefit System to 'Make Work Pay': Options and Priorities in a Weak Labour Market », *IZA Policy Papers*, n° 50, IZA, Bonn, <http://repec.iza.org/pp50.pdf>. [20]
- Immervoll, H. et C. Knotz (à paraître), « How demanding are activation requirements for jobseekers? New evidence on activity-related eligibility criteria for unemployment and social assistance benefits », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/1815199X>. [7]
- Immervoll, H. et L. Richardson (2013), « Redistribution Policy in Europe and the United States : Is the Great Recession a 'Game Changer' for Working-age Families? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 150, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k44xwtc0txp-en>. [30]
- Immervoll, H. et L. Richardson (2011), « Redistribution Policy and Inequality Reduction in OECD Countries : What Has Changed in Two Decades? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 122, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg5dlkhjq0x-en>. [2]
- Knittler, K. (2017), *Die Definition macht die Zahl*, Statistik Austria, Vienne, pp. 180-191. [29]

- Kolsrud, J. (2018), « Voluntary unemployment insurance as an option for non-standard work: The case of Sweden », dans OCDE (dir. pub.), *The Future of Social Protection : What works for nonstandard workers?*, Éditions OCDE, Paris. [28]
- Langenbucher, K. (2015), « How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 166, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxtkl1zw8f2-en>. [9]
- Le Barbanchon, T. (2012), *The effect of the potential duration of unemployment benefits on unemployment exits to work and match quality in france*, <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/Pageperso/Indemnisation%20Crest%20wp%202012-21.pdf> (consulté le 15 février 2018). [27]
- Nekoei, A. et A. Weber (2017), « Does extending unemployment benefits improve job quality? », *American Economic Review*, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20150528>. [26]
- Oaxaca, R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, vol. 14/3, p. 693, <http://dx.doi.org/10.2307/2525981>. [11]
- OCDE (2018), « Supplementary material for Chapter 5 », dans *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-14-en. [13]
- OCDE (2018), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/www.oecd.org/employment/future-of-work.htm> (consulté le 4 juin 2018). [19]
- OCDE (2017), « Basic Income as a policy option: Can it add up? », *Policy Brief on the Future of Work*, <http://dx.doi.org/www.oecd.org/employment/future-of-work.htm> (consulté le 27 novembre 2017). [4]
- OCDE (2017), *OECD Economic Surveys: Spain 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-esp-2017-en. [34]
- OCDE (2016), *Investing in Youth: Sweden*, Investing in Youth, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264267701-en>. [35]
- OCDE (2015), *Back to Work: Sweden : Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Back to Work, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en>. [36]
- OCDE (2014), « La crise et ses retombées : les sociétés et les politiques sociales mises à l'épreuve », dans *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-fr. [3]
- OCDE (2012), *Études économiques de l'OCDE : Suède 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-swe-2012-fr. [18]
- OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr>. [1]

- OCDE (2008), *Études économiques de l'OCDE : Danemark 2008*, Éditions OCDE, Paris, [17]
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2008-fr.
- OCDE (2006), *Études économiques de l'OCDE : Danemark 2006*, Éditions OCDE, Paris, [16]
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2006-fr.
- OCDE (2005), *Études économiques de l'OCDE : Danemark 2005*, Éditions OCDE, Paris, [15]
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2005-fr.
- OCDE (2004), *Études économiques de l'OCDE : Suède 2004*, Éditions OCDE, Paris, [14]
http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-swe-2004-fr.
- OCDE (à paraître), « Are jobs becoming less stable? », *Policy Brief on the Future of Work*, Éditions OCDE, Paris. [6]
- OCDE (à paraître), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Éditions OCDE, Paris, [5]
[http://dx.doi.org/one.oecd.org/#/document/COM/ECO/CPE/DELSA/ELSA\(2017\)1/en?_k=o0lyqn](http://dx.doi.org/one.oecd.org/#/document/COM/ECO/CPE/DELSA/ELSA(2017)1/en?_k=o0lyqn).
- Rothstein, J. (2011), « Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2011/2, pp. 143-213, [25]
<http://dx.doi.org/10.1353/eca.2011.0018>.
- Swedish Social Insurance Agency (2017), *Social Insurance in Figures 2017*, [24]
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/6fa0e434-a212-4e6b-8c8d-5d7a498a253d/socialforsakringen-i-siffror-2017-engelsk.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>.
- Tatsiramos, K. et J. van Ours (2014), « Labor market effects of unemployment insurance design », *Journal of Economic Surveys*, vol. 28/2, pp. 284-311, [23]
<http://dx.doi.org/10.1111/joes.12005>.
- van den Berg, G., B. van der Klaauw et J. van Ours (2004), « Punitive Sanctions and the Transition Rate from Welfare to Work », *Journal of Labor Economics*, vol. 22/1, pp. 211-241, [21]
<http://dx.doi.org/10.1086/380408>.
- van den Berg, G. et J. Vikström (2014), « Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality », *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 116/2, pp. 284-334, [22]
<http://dx.doi.org/10.1111/sjoe.12051>.

Informations complémentaires pour le chapitre 5

Des informations complémentaires pour le chapitre 5 sont disponibles en ligne, en anglais seulement, à l'adresse suivante : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-14-en.

Chapitre 6. Un départ groupé, des trajectoires différentes : pourquoi l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes se creuse au cours de la vie active

Ce chapitre commence par décrire la vie active des femmes, notamment ce qui la distingue de celle des hommes et l'influence de ces différences sur leur revenu du travail tout au long du cycle de vie. Il analyse ensuite les raisons de nature à expliquer ces différences de trajectoire professionnelle, mettant en lumière des moments charnières de la vie professionnelle des femmes susceptibles de les pénaliser sur ce plan et étudiant le rôle de la mobilité professionnelle, de la naissance des enfants et du travail à temps partiel. Il propose en outre un cadre susceptible d'aider les pouvoirs publics à identifier les causes d'inégalité propres à leur pays pour pouvoir ensuite relever le défi complexe et composite que constitue l'inégalité entre femmes et hommes sur le marché du travail. Enfin, il formule des recommandations que pourraient suivre les pouvoirs publics pour remédier à ces causes d'inégalité spécifiques à chaque pays et continuer de faire progresser la situation des femmes sur le marché du 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

Atteindre l'égalité femmes-hommes est un combat difficile (OCDE, 2017^[1]). Une récente étude réalisée par l'OCDE pour évaluer la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité montre clairement que les pays doivent intensifier leurs efforts. En particulier, malgré les progrès considérables accomplis sur le plan de l'éducation des filles, l'accroissement du taux d'activité des femmes et la multiplication des lois contre la discrimination de genre, la situation des femmes sur le marché du travail reste bien moins favorable que celle des hommes et l'écart de revenus du travail entre les sexes demeure un phénomène de dimension mondiale.

Ce chapitre analyse de façon plus détaillée l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail au cours de la vie active dans les pays de l'OCDE, en étudiant sur l'ensemble du cycle de vie l'écart de revenus du travail entre les sexes et les raisons pouvant expliquer qu'il se creuse au cours de la vie active. Cet écart, qui correspond à la différence entre le revenu du travail par tête calculé pour l'ensemble des femmes de 20 à 64 ans et ce même revenu calculé pour l'ensemble des hommes de la même classe d'âge, est un indicateur global de la situation des femmes sur le marché du travail par rapport à celle des hommes. Il tient en effet compte des différences de taux d'activité, de nombre d'heures travaillées et de rémunération horaire pour les actifs occupés et donne donc une vision plus exhaustive de la situation que les indicateurs de l'écart de rémunération habituellement utilisés, qui sont calculés sur la base des salaires des travailleurs à temps plein et excluent donc de l'analyse une partie de la population active féminine. Ce chapitre analyse aussi l'influence que les événements de la vie privée et professionnelle exercent sur la mobilité des femmes sur l'échelle des revenus (mobilité ascendante et descendante sur l'échelle des revenus ; entrée dans l'emploi et sortie de l'emploi) et le rôle que ces événements jouent dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au cours du cycle de vie. Il propose un nouveau cadre d'évaluation des performances des pays pour diverses dimensions de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Il recense les principaux leviers d'action susceptibles d'améliorer la situation et formule à l'intention des gouvernements nationaux des recommandations quant à l'orientation des politiques pour l'emploi.

Le revenu du travail des femmes reste inférieur à celui des hommes et l'écart se creuse au cours de la vie active :

- Bien qu'il se soit resserré ces dix dernières années, l'écart de revenus du travail demeure important. C'est dans les pays d'Asie de l'Est et d'Amérique latine (Japon, Corée, Mexique et Chili) qu'il est le plus grand. Il est également relativement important (supérieur à 40 %) dans beaucoup de pays méditerranéens, dans les pays germanophones, dans les grands pays anglophones, aux Pays-Bas et en République tchèque. Les pays nordiques et d'Europe de l'Est et le Portugal sont les pays qui affichent les écarts les plus faibles (inférieurs à 30 %).
- En moyenne, le différentiel de taux d'emploi explique une grande partie (40 %) de l'écart de revenus du travail, et la différence de nombre d'heures travaillées en explique 20 %. Le reste de l'écart est imputable à la différence de rémunération horaire.
- L'écart de revenus du travail se creuse au cours de la vie active. Il se forme pour l'essentiel au cours de la première moitié de la vie professionnelle. Dans certains pays, il continue ensuite d'augmenter, quoique plus lentement.

- Les écarts de taux d'emploi et de temps de travail résultent de différences au niveau des profils de carrière. La carrière des femmes est en moyenne un tiers plus courte que celle des hommes, et quatre fois plus susceptible d'inclure des périodes de travail à temps partiel et de flexibilité du temps de travail. Le parcours des femmes sur le marché du travail n'est pas linéaire et comprend plusieurs vies professionnelles.
- L'écart de rémunération horaire entre femmes et hommes atteint généralement un pic aux alentours de 40 ans. Au-delà de cet âge, les femmes peu qualifiées rattrapent leur retard, comblant quelque peu l'écart. En revanche, l'écart continue souvent de se creuser à la fin de la vie active chez les femmes très qualifiées.

La naissance des enfants et les événements survenant en début de carrière contribuent fortement à creuser les inégalités entre femmes et hommes au cours du cycle de vie :

- Outre le fait que les femmes changent en moyenne un peu moins souvent d'emploi que les hommes, la nature de leur mobilité professionnelle est elle aussi différente. Elles connaissent certes des transitions professionnelles – changement d'employeur, de poste ou de type de contrat –, mais moins souvent que les hommes, en particulier en début de carrière. En revanche, dans presque tous les pays, elles connaissent plus fréquemment que les hommes un passage à temps partiel ou une entrée en inactivité, même si elles sortent aussi plus souvent qu'eux de l'inactivité.
- Chez les femmes comme chez les hommes, les changements d'emploi fréquents qui interviennent au début de la carrière ont une forte incidence sur les perspectives professionnelles. Or, les femmes participent moins intensément que les hommes à cette étape cruciale de la carrière. Le fait qu'elles connaissent moins de transitions professionnelles que les hommes en début de carrière, en particulier au moment de la naissance d'un enfant, se traduit par une croissance moindre des salaires.
- Dans la plupart des pays, la naissance d'un enfant conduit une part importante des jeunes mères à quitter le marché du travail, provisoirement ou pour une période plus longue. Dans certains pays, les femmes se retirent même complètement du marché du travail pendant plusieurs années au milieu de leur vie professionnelle afin d'avoir des enfants et de les élever. La naissance d'un enfant peut avoir des effets durables sur leur carrière, en termes de temps passé en dehors du marché du travail, d'opportunités professionnelles manquées, de durée de travail limitée et de rémunération. En moyenne, la différence de durée de carrière entre hommes et femmes est deux fois plus importante parmi les travailleurs qui ont des enfants que parmi ceux qui n'en ont pas.
- Faciliter l'accès au travail à temps partiel quelques années après la naissance d'un enfant peut empêcher les mères de se retirer complètement du marché du travail. Dans le même temps, cet accès plus facile risque d'induire une forte dépendance financière des femmes vis-à-vis de leur partenaire, ce qui peut être pénalisant en cas de séparation ou de divorce. Dans de nombreux pays, la naissance d'un enfant va généralement de pair avec une plus grande vulnérabilité financière des femmes. De plus, le passage à temps partiel à l'arrivée de l'enfant peut contraindre les mères à laisser passer des opportunités professionnelles cruciales, ce qui risque aussi de se traduire plus tard par des parcours professionnels moins dynamiques.

Les pays peuvent faire appel à des mesures ciblées pour réduire les inégalités entre femmes et hommes :

- Il existe une stratégie globale en faveur de l'égalité commune à tous les pays. Cette stratégie repose sur trois grands types de mesures : i) des politiques familiales qui visent à améliorer l'accès aux structures d'accueil des jeunes enfants, à remédier aux contre-incitations au travail pour le deuxième apporteur de revenu et à mettre en place un système de prélèvements et de prestations neutre sur le plan du genre ; ii) des mesures conçues pour influencer le comportement des hommes et des femmes, notamment pour empêcher les longues journées de travail, inciter les hommes à participer davantage à la prise en charge des enfants et favoriser des formes plus équitables de congé rémunéré ; et iii) des mesures qui visent à promouvoir des changements dans l'environnement professionnel, notamment le recours accru à l'emploi à temps partiel et à des dispositifs d'aménagement du temps de travail.
- Les pays devraient avant tout chercher à réduire les principales sources d'inégalité de revenu du travail entre les femmes et les hommes. L'importance relative de chaque composante dans chaque pays (taux d'activité plus faible des femmes, temps de travail plus court, concentration des femmes dans les emplois/secteurs à faible rémunération, par exemple) fournit des indications intéressantes pour l'action des pouvoirs publics. Par exemple, des pays comme la Grèce, l'Espagne et l'Italie, où une part considérable des cohortes de femmes plus âgées n'est jamais entrée sur le marché du travail, devraient prendre des mesures visant à accroître le taux d'activité des jeunes femmes. En revanche, il conviendrait de privilégier des mesures facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale en Australie, en Autriche et dans certains pays d'Europe de l'Est, où la part de femmes qui se retirent du marché du travail après la naissance d'un enfant est supérieure à la moyenne, et en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse, où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel pendant une grande partie de leur carrière.

Introduction

Les progrès ininterrompus des femmes sur le plan de l'emploi sont au nombre des évolutions majeures observées sur le marché du travail des pays de l'OCDE depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale : les taux d'activité et d'emploi des femmes ont considérablement progressé et l'écart salarial entre les sexes s'est resserré dans la quasi-totalité des pays (OCDE, 2002^[2]). Ces progrès traduisent à la fois des changements de comportement du côté de l'offre de main-d'œuvre féminine et des évolutions du côté de la demande. Du côté de l'offre, le transfert au marché du travail des tâches ménagères traditionnellement assumées par les femmes (OCDE, 2002^[2]) et l'apparition d'appareils électroniques permettant des gains de temps (OCDE, 2017^[1]) ont allégé le poids du travail non rémunéré accompli par les femmes, leur permettant de se consacrer à d'autres activités et d'avoir accès à un plus large éventail de choix. Dans le même temps, la multiplication des modalités d'emploi et possibilités d'aménagement du temps de travail à leur disposition leur a donné les moyens de renoncer à rester au foyer et d'accéder au marché du travail. Du côté de la demande de main-d'œuvre, le recul de l'emploi dans les secteurs agricole et manufacturier au profit du secteur des services, dans lequel la main-d'œuvre féminine est surreprésentée, a créé de nouveaux débouchés pour les femmes. En outre, l'augmentation constante du niveau d'études des femmes – désormais supérieur à celui des hommes – a rendu la main-d'œuvre féminine plus intéressante pour

les entreprises. Les pouvoirs publics doivent néanmoins continuer d'agir pour que les femmes, en particulier celles qui ont des enfants, aient la possibilité de participer pleinement au marché du travail et bénéficient des mêmes perspectives de carrière que les hommes.

En 2017, l'OCDE a évalué les progrès accomplis par les pays dans la mise en œuvre de deux de ses recommandations – la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (OCDE, 2017^[1]). Elle est parvenue à la conclusion que les pays n'ont que très peu progressé en matière d'égalité hommes-femmes ces cinq dernières années et ont encore un long chemin à parcourir pour réduire de 25 % à l'horizon 2025 l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes, conformément à l'objectif fixé par le G20. Si 21 des 35 pays de l'OCDE sont en bonne voie pour atteindre cet objectif, les 14 autres ne franchiront la ligne d'arrivée que s'ils prennent des mesures supplémentaires – voir OCDE (2017^[1]), Graphique 1.10. Favoriser une hausse du taux d'activité des femmes et une amélioration de la qualité de l'emploi féminin est un moyen de parvenir à une croissance plus vigoureuse et plus inclusive et a donc des retombées positives pour la société dans son ensemble.

Par le passé, la priorité a été donnée à l'accroissement du taux d'activité des femmes à travers des mesures visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et à réformer les systèmes de prélèvements et de prestations pour éliminer les « pièges du chômage ». L'accent a également été mis sur la réduction de l'écart salarial entre travailleurs à temps plein, sur la lutte contre la faible rémunération des femmes, ainsi que sur les moyens de limiter la discrimination et la ségrégation professionnelle et sectorielle. Les travaux de l'OCDE consacrés aux aspects qualitatifs de la vie professionnelle des femmes montrent que si les taux de chômage féminin et masculin sont globalement similaires, le taux d'emploi et la rémunération des femmes sont sensiblement inférieurs à ceux des hommes, tandis que les hommes sont légèrement plus susceptibles que les femmes de souffrir de stress au travail (OCDE, 2014^[3]). De même, une enquête plus récente fournissant une image complète des inégalités de revenu d'activité à long terme et de l'ampleur de la mobilité sur l'échelle des salaires dans 24 pays de l'OCDE révèle que les inégalités de revenu d'activité à long terme sont généralement plus marquées parmi les femmes que parmi les hommes. Les femmes sont particulièrement exposées au risque de percevoir durablement une faible rémunération (OCDE, 2015^[4]).

En revanche, la trajectoire professionnelle des femmes et leurs transitions entre emploi et non-emploi une fois qu'elles ont accédé au marché du travail, de même que les conséquences qui en découlent pour l'ampleur de l'écart salarial entre les sexes au cours de la vie active, ont moins retenu l'intérêt. Ce chapitre entend combler cette lacune. Il formule un ensemble complet de recommandations adaptées à chaque pays, que les pouvoirs publics pourraient suivre pour favoriser une amélioration du parcours professionnel des femmes. Éliminer les obstacles à l'activité des femmes ne suffit pas : il importe également d'éliminer les facteurs qui freinent leur progression professionnelle une fois qu'elles ont accédé au marché du travail.

Ce chapitre fournit donc une vision d'ensemble de la vie professionnelle des femmes et de son influence sur le revenu du travail tout au long du cycle de vie. Il adopte une approche dynamique et analyse les principales causes des différences de trajectoire professionnelle entre hommes et femmes, en particulier le rôle que jouent la mobilité professionnelle, la naissance des enfants et le travail à temps partiel, ces trois éléments

étant à l'origine de l'essentiel de l'augmentation de l'écart au cours de la vie active. Le chapitre n'a en revanche pas pour ambition d'établir la liste exhaustive des causes des inégalités de genre. La publication OCDE (2017^[1]) propose une analyse complémentaire de ces inégalités dans les pays de l'OCDE, examinant des facteurs auxquels ne s'intéresse pas ce chapitre, par exemple le rôle des inégalités en matière de niveau d'études (inversion de l'écart de niveau d'études entre femmes et hommes, sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques ou STIM), les disparités dans le domaine de l'entrepreneuriat, les différences de culture et d'éducation financières, les inégalités en matière de santé et de travail non rémunéré (éducation des enfants, prise en charge des parents âgés et tâches ménagères).

La suite du chapitre est divisée en trois parties. La section 6.1 fournit une vue d'ensemble de la trajectoire des femmes sur le plan de l'emploi et du revenu d'activité, montrant en quoi elle diffère de celle des hommes. Cette partie tente également de déterminer comment et pourquoi l'écart salarial entre les sexes apparaît au cours du cycle de vie. La section 6.2 porte sur les raisons susceptibles d'expliquer ces différences de trajectoire professionnelle et identifie, dans la vie professionnelle des femmes, des moments charnières risquant de les condamner à une carrière insatisfaisante. La section 6.3 présente un cadre qui a pour but d'aider les pays de l'OCDE à cerner les principales causes d'inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. Elle montre que la grande diversité de ces inégalités appelle des mesures adaptées à chaque pays, lesquelles sont présentées dans la section 6.4. La dernière section fait office de conclusion.

6.1. Différences entre la vie professionnelle des femmes et celle des hommes

Les écarts de revenu d'activité au cours de la vie trouvent en grande partie leur origine dans les dix premières années de la carrière professionnelle (OCDE, 2015^[4]). On sait pourtant très peu de chose sur le rôle éventuel que joue la part de la trajectoire des revenus liée au cycle de vie dans leur apparition. Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes sont généralement moins nombreuses à travailler que les hommes et lorsqu'elles occupent un emploi, elles ont une durée de travail mensuelle plus courte (OCDE, 2017^[1]). Elles connaissent également davantage d'interruptions de carrière, essentiellement dues à leur situation familiale. L'effet de la maternité sur les salaires a été abondamment décrit (pénalité salariale associée à la famille). Toutefois, la vie professionnelle des femmes n'étant pas linéaire, le creusement des inégalités entre hommes et femmes au cours du cycle de vie pourrait aussi s'expliquer par des différences de trajectoires professionnelles.

L'indicateur traditionnel de l'écart de rémunération, calculé pour les salariés à temps plein, augmente avec l'âge et en particulier lorsque les travailleurs deviennent parents (OCDE, 2017^[1]). Pour aller plus loin, il faut retenir un indicateur fournissant une image plus globale de la situation des femmes sur le marché du travail, en l'occurrence l'écart de revenus du travail. Cet indicateur mesure les inégalités femmes-hommes en tenant simultanément compte de trois dimensions : les écarts de taux d'emploi, de nombre hebdomadaire d'heures travaillées et de salaire horaire¹. Comme le montre la publication OCDE (2017^[5]), dans tous les pays de l'OCDE, cet écart est nettement plus élevé que l'indicateur traditionnel, calculé pour les salariés à temps plein, ce qui indique que les écarts de taux d'emploi et de nombre hebdomadaire d'heures travaillées accentuent la différence de revenu d'activité entre les sexes induite par l'écart de rémunération. Cette section analyse l'influence négative qu'exercent les trajectoires professionnelles féminines et masculines sur les inégalités entre hommes et femmes à mesure qu'une

génération vieillit. Il décrit à cette fin les variations du taux d'emploi, de la durée de travail et de la rémunération au fil du cycle de vie et lors de certains événements de la vie.

6.1.1. La trajectoire professionnelle des femmes : une carrière non linéaire, plus courte que celle des hommes

Les premières étapes de la carrière d'une femme sont décisives

La publication OCDE (2015_[4]) montre que les 10 à 15 premières années de la vie active sont décisives pour les perspectives d'évolution professionnelle et la mobilité des revenus. Elle révèle aussi que les femmes connaissent un début de carrière différent de celui des hommes (Graphique 6.1). En moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE, elles quittent le domicile parental plus tôt que les hommes et s'engagent aussi plus précocement dans une vie de couple (définie comme le fait de vivre sous le même toit qu'un conjoint ou partenaire). Elles ont également des enfants plus tôt et vivent plus souvent avec eux que les hommes. Dans tous les pays de l'OCDE sauf au Japon, au Portugal, aux Pays-Bas et en Turquie, elles suivent des études plus courtes que les hommes et terminent leur scolarité ou leurs études avant eux – voir également OCDE (2018_[6])². Enfin, dans la plupart des pays de l'OCDE, elles passent plus souvent que les hommes par un emploi temporaire pour accéder au marché du travail.

La carrière des femmes comprend en réalité plusieurs vies professionnelles

Les femmes n'ont pas une carrière linéaire et connaissent souvent plusieurs vies professionnelles différentes. Le Graphique 6.2, qui est établi sur la base de données en coupe transversale (Encadré 6.1), présente de manière détaillée la situation des femmes au regard de l'activité selon leur âge. Il indique également, à titre de référence, le taux d'activité des hommes (ligne pleine, à comparer avec la somme des quatre aires – représentant les salariées à temps plein, les salariées à temps partiel, les travailleuses non rémunérées et les chômeuses). Dans la plupart des pays, pour les hommes comme pour les femmes, le taux d'activité évolue en fonction de l'âge selon une courbe classique en cloche, à savoir qu'il augmente durant la première moitié de la carrière et diminue ensuite. Toutefois, ces graphiques simples mettent également en lumière certains moments charnières dans la carrière des femmes, ainsi que la diversité de ces carrières d'un pays à l'autre :

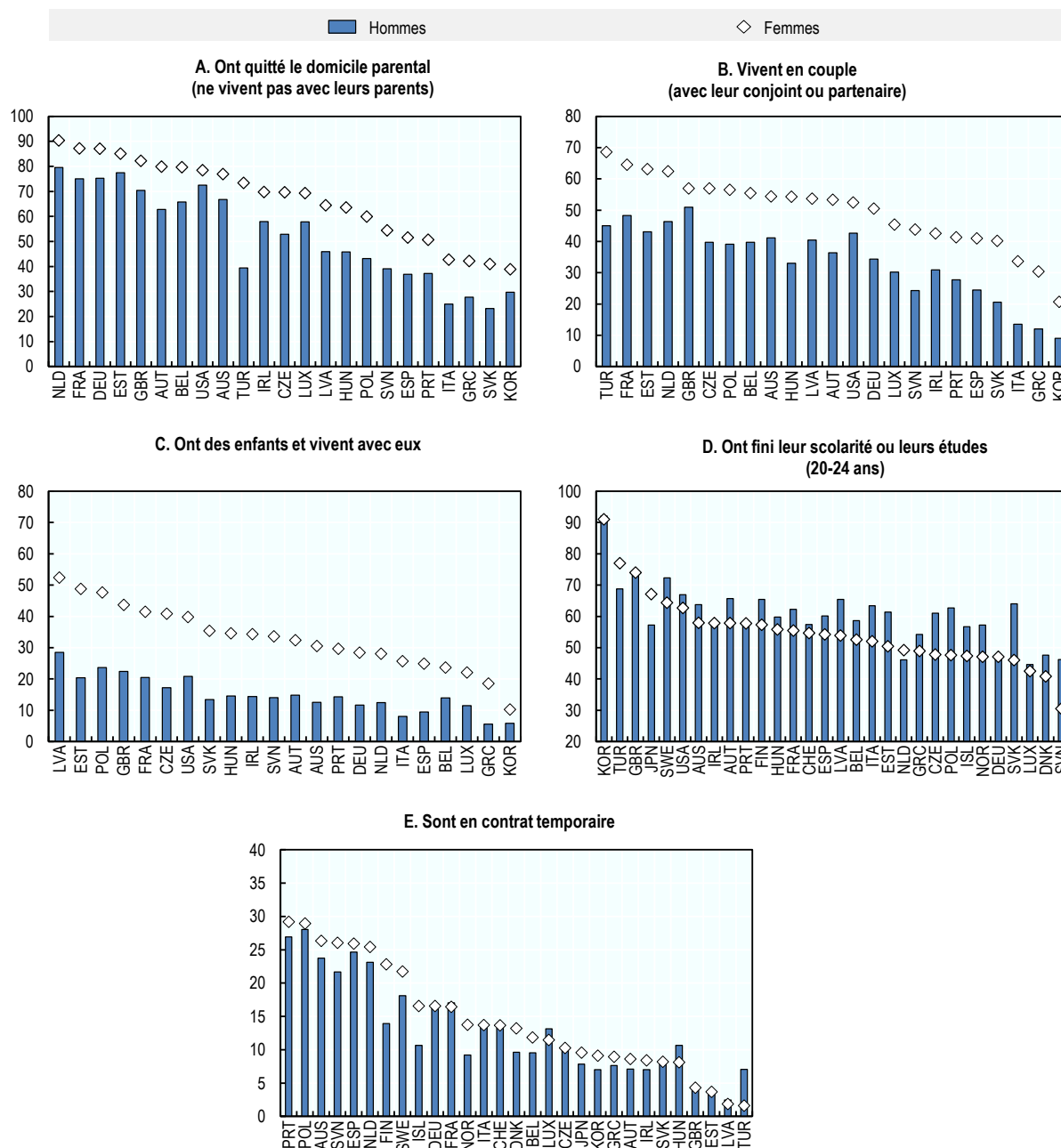
- *Les écarts de taux d'emploi sont inégalement répartis sur l'ensemble du cycle de vie* – Quatre scénarios se dégagent de l'analyse de l'absence des femmes du marché du travail (réalisée en comparant, sur le Graphique 6.2, la somme de l'emploi à temps plein et à temps partiel chez les femmes à la ligne pleine représentant les hommes actifs) : i) en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en République slovaque, en République tchèque et dans une moindre mesure aux États-Unis, en Allemagne, en Finlande, en France et en Pologne, les femmes sont fortement sous-représentées dans l'emploi rémunéré en début de carrière (entre 20 et 40 ans) ; ii) en Australie, en Corée, en Grèce, en Irlande, en Israël, au Japon, en Suisse et dans une moindre mesure en Espagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal, elles sont sous-représentées au milieu et à la fin du cycle de vie – en d'autres termes, leur entrée dans la vie active est similaire à celle des hommes (les taux d'emploi sont les mêmes entre 25 et 29 ans), mais une forte proportion de femmes quitte le marché du travail à 30 ans ; iii) en Autriche, en Belgique, au Canada, au Danemark, en Islande, en Norvège, au Royaume-Uni, en Slovaquie et

en Suède, l'écart de taux d'emploi reste constant tout au long du cycle de vie ; enfin, iv) au Mexique et en Turquie et dans une moindre mesure au Chili et en Italie, une proportion non négligeable de la population féminine n'accède jamais au marché du travail.

- Les femmes font souvent une « *deuxième carrière professionnelle* » – Beaucoup de femmes entrent ou reviennent sur le marché du travail dans une deuxième étape de leur vie (c'est le cas en Autriche, en Estonie, en Finlande, en Hongrie, en Islande, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et dans une moindre mesure en Allemagne, au Danemark, en France, en Lettonie, au Royaume-Uni et en Suède). Dans ces pays, les femmes voient leur taux d'emploi augmenter à partir de 30-34 ans, ce qui n'est pas le cas des hommes. Ce sont le plus souvent des emplois à durée indéterminée qui sont à l'origine de cette hausse, sauf en Corée, où toutes les femmes qui font une deuxième carrière travaillent dans le cadre d'emplois temporaires ou encore d'une activité indépendante ou non rémunérée.
- *Beaucoup de femmes sont déjà en inactivité dix ans avant l'âge légal de la retraite* – Quatre cas de figure peuvent être distingués : i) au Chili, en Irlande, aux Pays-Bas, en Norvège, en Suède, en Suisse et dans une moindre mesure en Autriche, au Danemark et en Allemagne, la proportion de personnes inactives mais non retraitées (rubrique « autre inactivité » du Graphique 6.2) est nettement plus forte parmi les femmes que parmi les hommes – voir OCDE (2018_[6]) ; ii) en Belgique, en Hongrie, en Pologne et dans une moindre mesure en Finlande, la proportion de personnes quittant précocement le marché du travail est élevée parmi les hommes comme parmi les femmes, la retraite anticipée continuant d'occuper une place importante ; iii) dans un troisième groupe de pays, qui comprend l'Estonie, l'Islande, la Lettonie, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Slovénie, ni les hommes ni les femmes ne se retirent du marché du travail avant l'âge légal de la retraite ; iv) en Corée – où le système de retraite est récent comparativement à ceux d'autres pays de l'OCDE (OCDE, 2018_[7]) – et dans une moindre mesure en Espagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, au Mexique, au Portugal et en Turquie, la proportion de femmes qui ont quitté le marché du travail augmente continuellement avec l'âge et un très fort pourcentage d'entre elles ne perçoit jamais de pension de retraite³. Dans ces pays, les inégalités femmes-hommes à la fin du cycle de vie sont particulièrement problématiques, ce qui plaide en faveur de l'adoption de mesures conçues pour inciter les femmes à accéder au marché du travail plus tôt dans leur vie active.
- *Le travail à temps partiel* peut également être préjudiciable à la carrière des femmes. Même s'il facilite l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'exercice d'un emploi à temps partiel peut devenir une situation définitive pour beaucoup de femmes, alors qu'il correspond généralement à une situation transitoire pour les hommes. En Australie, en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Islande et aux Pays-Bas, il est particulièrement répandu parmi les femmes actives de plus de 45 ans⁴.

Graphique 6.1. Le début de la vie active des femmes diffère de celui des hommes

Principaux événements de la vie survenant au début de la carrière (pourcentage de la population âgée de 25 à 29 ans ou, pour la partie D, de 20 à 24 ans)

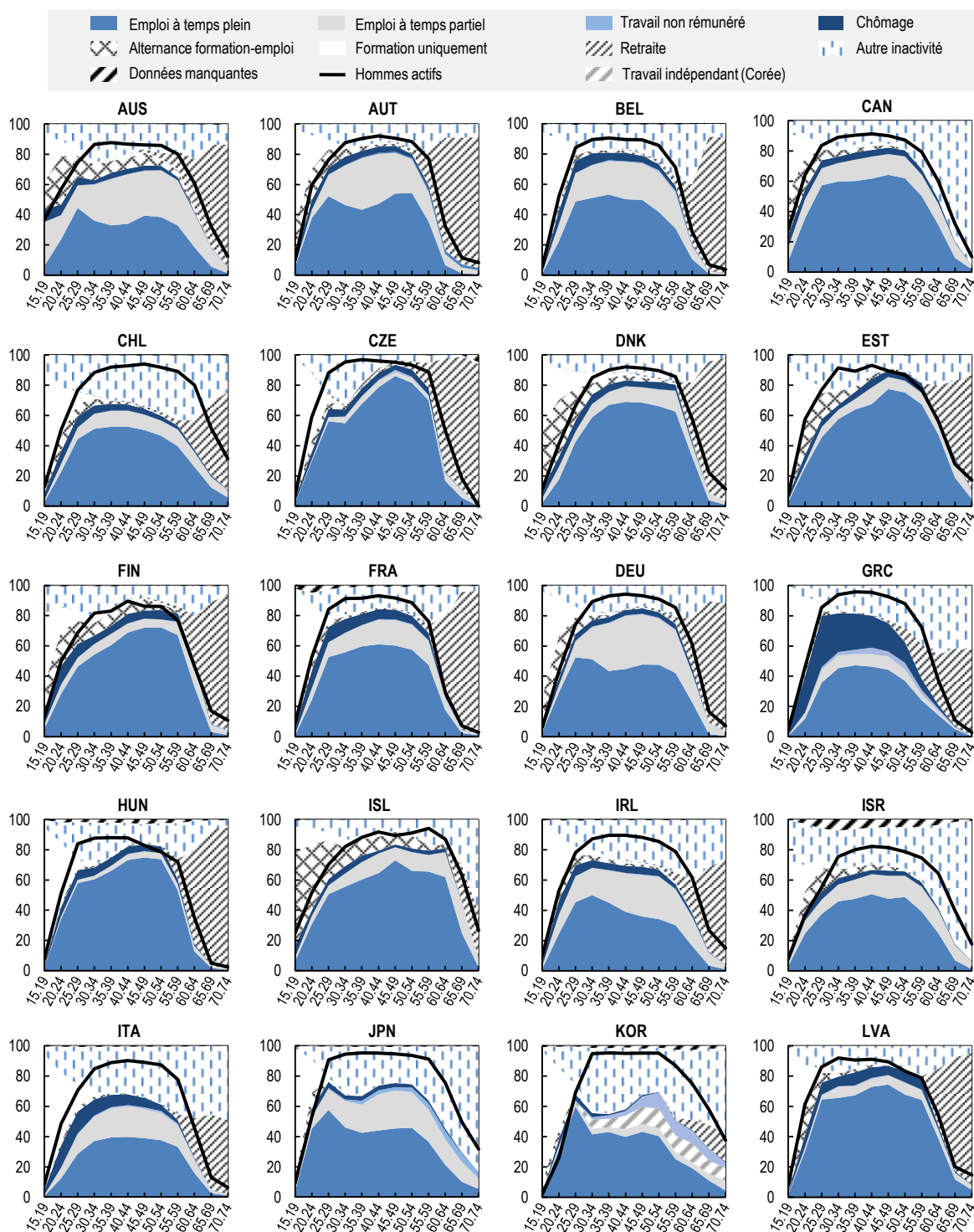


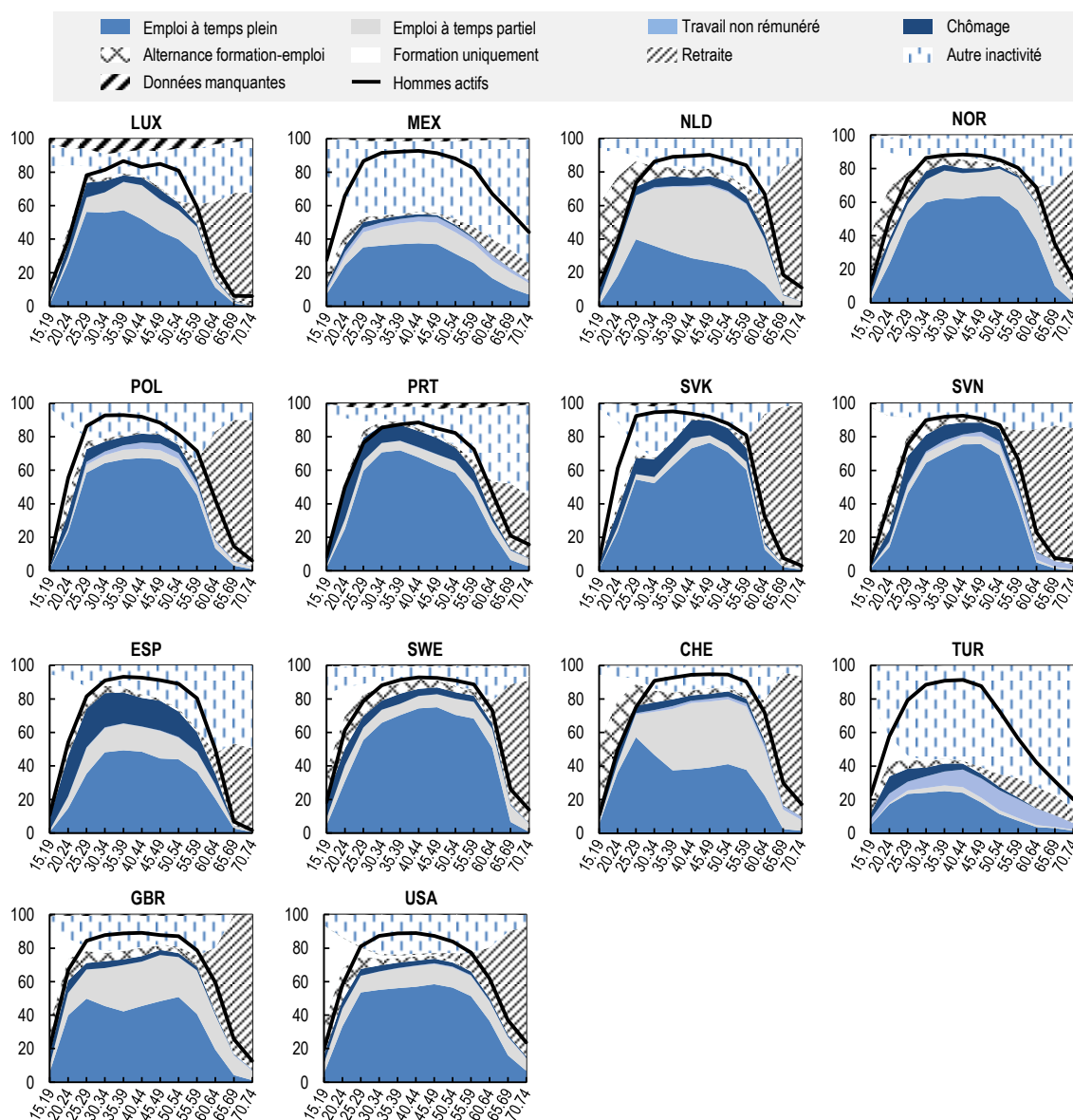
Note : Le Danemark, la Finlande, l'Islande, le Japon, la Norvège, la Suède et la Suisse n'apparaissent pas dans les parties A, B et C ; la Turquie n'apparaît pas dans la partie C et les États-Unis sont absents de la partie E (données non disponibles).

Source : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)*, 2015, pour l'Australie ; Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT), 2013-15, pour les pays européens ; enquête japonaise sur la population active, 2012, pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)*, 2010-14, pour la Corée ; enquête sur la population active, 2013, pour la Turquie et *Current Population Survey (CPS)*, 2016, pour les États-Unis.

Graphique 6.2. Les femmes n'ont pas une carrière linéaire et connaissent plusieurs vies professionnelles

Détail de la situation des femmes et des hommes au regard de l'activité selon l'âge, population de la cohorte = 100, 2015 ou dernière année disponible





Note : La ligne pleine représente la proportion d'hommes actifs ; les « actifs » comprennent « emploi à temps plein », « emploi à temps partiel », « travail non rémunéré » et « chômage ». Le taux d'activité des hommes présenté peut différer des chiffres officiels en raison de la catégorie distincte « alternance formation-emploi », qui permet de d'identifier plus facilement l'entrée des hommes et les femmes sur le marché du travail. Ce taux d'activité est en réalité un « taux d'activité, études accomplies ». Le « temps partiel » est défini comme moins de 30 heures de travail par semaine. Pour la Corée, le nombre d'heures travaillées n'est disponible que pour les salariés ; les travailleurs indépendants figurent dans une catégorie distincte. Pour le Canada et le Japon, la « retraite » est incluse dans « autre inactivité ». Pour le Japon, les données portent sur 2012 et les travailleurs non rémunérés appartiennent en réalité à la catégorie « travailleurs familiaux ».

Source : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)*, 2015 ; Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT), 2015 ; Enquête sur la population active (EPA), 2015, pour le Canada ; *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)*, 2015, pour le Chili ; enquête israélienne sur la population active, 2011 ; Kambayashi (2017^[8]), « Global Change in the Structure of Employment: A Note on the Japanese Case » pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)*, 2014 ; *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, 2016, pour le Mexique ; enquête turque sur la population active, 2015 et *Current Population Survey (CPS)*, 2016, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838708>

Encadré 6.1. Forces et faiblesses des sources de données existantes

Pour analyser la trajectoire professionnelle des femmes, il faudrait dans l'idéal l'observer sur l'intégralité de leur vie active et la comparer à celle des hommes. Les données idéales ainsi obtenues mettraient en lumière des phénomènes de dépendance au chemin emprunté au départ et permettraient donc d'analyser l'influence que les choix effectués en début de carrière continuent d'exercer plusieurs années voire décennies plus tard sur la vie professionnelle d'une personne, l'évolution de son revenu d'activité et son bien-être. Cette influence peut même s'exercer au-delà de l'âge de la retraite, le montant des pensions de retraite dépendant de la durée de la carrière et du parcours professionnel dans son ensemble. Malheureusement, il n'existe pas de données idéales de ce type se prêtant à des comparaisons entre pays, les données de panel ne suivant les individus que pendant un temps limité. Ce chapitre fait appel à plusieurs types de microdonnées, tirant parti de leurs forces sans méconnaître leurs faiblesses.

Données de panel

Les données de panel se rapportent à des individus suivis dans le temps. Elles permettent d'analyser les transitions d'une année sur l'autre et celles qui interviennent entre deux entretiens (par reconstruction de calendriers mensuels à partir de questions rétrospectives). Contrairement à beaucoup d'autres études (qui s'intéressent aux transitions d'une année sur l'autre), l'analyse présentée ici porte sur les transitions professionnelles mensuelles telles qu'elles ressortent de données de panel couvrant une courte période. Pour chaque année et individu, on tient compte de toute transition mensuelle intervenue au cours de l'année par rapport à la situation professionnelle de l'individu au mois de janvier. Un même individu peut donc connaître plusieurs transitions d'une année à l'autre. Pour quelques pays (Allemagne, Australie et États-Unis), les données de panel disponibles couvrent une période suffisamment longue pour permettre une analyse de l'influence à long terme des événements professionnels et des phénomènes de dépendance au chemin emprunté au départ. À partir de ces données de panel sur longue période, le chapitre présente une analyse de la mobilité en termes cumulés et examine l'incidence de la naissance des enfants sur les perspectives professionnelles des femmes à relativement long terme (sept ans).

Données rétrospectives sur longue période

Les données rétrospectives sur longue période constituent une autre source de données intéressante. Le chapitre fait appel à des données issues de l'enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe, plus précisément de la troisième vague de cette enquête, dénommée SHARELIFE, qui fournit de nombreuses informations sur les histoires de vie professionnelle et privée (mariage, divorce et maternité, santé et logement) de 30 000 travailleurs âgés de 50 ans ou plus en 2009 pour 13 pays d'Europe (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Suède et Suisse). Le risque de biais de mémoire constitue la principale limite de SHARELIFE ; le questionnaire ne porte que sur les périodes de travail d'une durée supérieure à six mois et l'enquête se rapporte à une époque où les marchés du travail étaient beaucoup moins instables qu'actuellement et où les travailleurs passaient toute leur vie dans la même entreprise. La série de données qu'elle fournit n'en demeure pas moins la seule qui permet d'analyser la trajectoire individuelle des personnes interrogées, qu'elles travaillent ou non, sur l'ensemble du cycle de vie.

Données en coupe transversale

Même les données en coupe transversale peuvent fournir de nombreuses informations sur la

situation professionnelle des femmes à différents stades de leur vie active. En plus de renseigner sur l'emploi, le chômage et l'inactivité, elles permettent : i) d'inclure une catégorie intermédiaire (« alternance formation-emploi ») ; ii) de préciser la raison de l'inactivité (formation, retraite, obligations militaires, autre inactivité) ; iii) de tenir compte du travail à temps plein/à temps partiel/non rémunéré et de l'emploi à durée indéterminée/temporaire/indépendant. Ces données permettent d'obtenir une image claire de la situation des femmes au regard de l'activité à différents moments de leur vie et d'avoir plus facilement conscience des ordres de grandeur caractéristiques de la sous-population étudiée quand on s'intéresse principalement aux événements de la vie et aux trajectoires. Néanmoins, quand on utilise des données en coupe transversale, il peut être difficile de distinguer les effets de l'âge des effets de cohorte et de carrière, lesquels jouent un rôle crucial dans l'analyse des phénomènes liés à la problématique femmes-hommes (voir Encadré 6.2).

Goldin et Mitchell (2016^[9]) avancent que pour les nouvelles générations, la trajectoire en forme de cloche suivie par le taux d'activité au cours du cycle de vie disparaît au profit d'une courbe en forme de M. Ils expliquent cette évolution par le fait que la naissance d'un enfant, qui s'est toujours traduite par un retrait temporaire du marché du travail, se produit maintenant plus tardivement parce que les femmes se marient et ont des enfants plus tard que par le passé – voir OCDE (2018^[6]). Sur le Graphique 6.2, une courbe en forme de M est clairement visible en Corée et au Japon, ce qui laisse penser que les femmes quittent le marché du travail à la naissance des enfants mais recommencent à travailler quand ils sont plus grands. En revanche, dans les pays où le travail à temps partiel augmente au moment de la naissance des enfants, le taux d'activité ne suit une courbe en M que pour l'emploi à temps plein (marge intensive), tandis qu'il continue de suivre une courbe en forme de cloche lorsque l'on tient compte du temps plein et du temps partiel. Toutefois, l'explication doit probablement être recherchée dans le fait que les comportements continuent d'évoluer au fil du temps, si bien que les courbes en M à la marge extensive (qui englobe temps plein et temps partiel) se transforment en courbes similaires visibles uniquement à la marge intensive. Ainsi, Blundell, Bozio et Laroque (2013^[10]) obtiennent une courbe qui revêt distinctement la forme d'un M pour le Royaume-Uni en 1977 à la marge intensive comme à la marge extensive, mais en 2007, cette forme n'était plus visible qu'à la marge intensive.

6.1.2. Les écarts de rémunération horaire entre les sexes suivent une courbe en U inversé

Les femmes qui travaillent à temps plein continuent à percevoir une rémunération inférieure à celle des hommes

Outre les écarts de taux d'emploi et de durée de travail, la différence de rémunération à durée de travail égale joue un rôle fondamental dans l'écart entre hommes et femmes en matière de réussite sur le marché du travail. Même si elles régressent lentement, ces inégalités salariales demeurent considérables⁵. En moyenne dans les pays de l'OCDE, les femmes exerçant à temps plein percevaient une rémunération inférieure de 15 % à celle des hommes en 2014, contre un différentiel de 16 % en 2005 (Graphique 6.3). C'est en Corée que cet écart est le plus grand (supérieur à 35 %) et en Belgique qu'il est le plus petit (inférieur à 5 %). La Belgique est aussi le pays où l'écart a connu la plus forte baisse (proche de 10 points de pourcentage) depuis 2005. À l'inverse, l'écart s'est beaucoup creusé au Chili et en Lettonie. Toutefois, dans ces pays, cette augmentation est allée de pair avec une nette progression du taux d'activité des femmes, en particulier parmi les

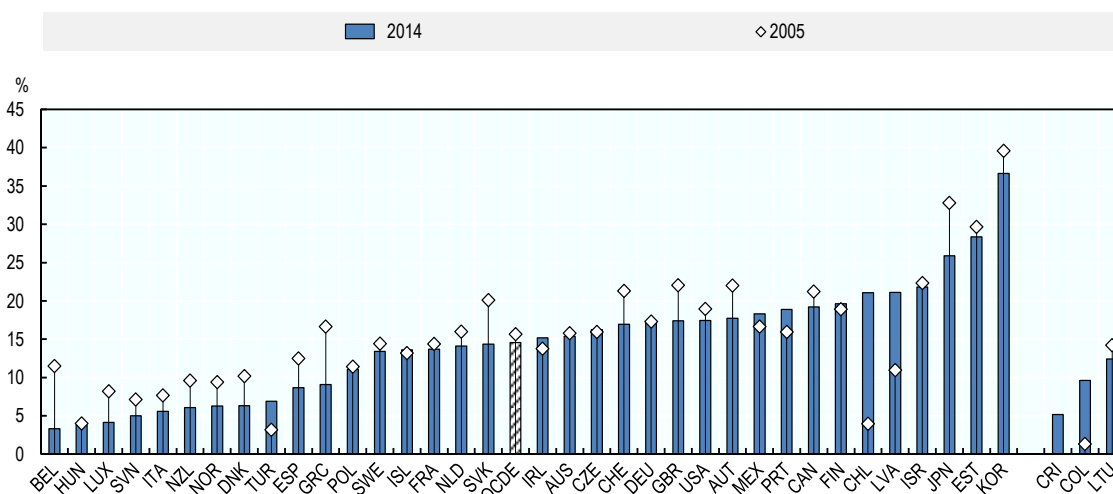
femmes peu qualifiées. En conséquence, le nombre de femmes situées au bas de l'échelle des revenus augmentant, la rémunération moyenne des femmes qui occupent un emploi diminue mécaniquement.

Les écarts de rémunération entre les sexes évoluent selon une courbe en U inversé au cours de la carrière

Dans bon nombre des pays pour lesquels on dispose de suffisamment de données pour estimer les écarts de rémunération sur la base du salaire horaire pour plusieurs cohortes (Graphique 6.4), ces écarts évoluent selon une trajectoire en U inversé au fur et à mesure de la carrière, l'essentiel de l'augmentation de l'écart ayant lieu entre 30 et 40 ans (c'est par exemple le cas en Allemagne, en Australie, au Canada, en Corée, aux États-Unis, au Mexique et au Royaume-Uni). Dans les pays anglophones et en Corée, les écarts de rémunération tendent à régresser dans la dernière partie de la vie active, tandis qu'en Allemagne et au Mexique, ils se stabilisent au-delà de 40 ans. À l'inverse, en France et en Italie, où les majorations de salaire au titre de l'ancienneté jouent un rôle important dans la fixation des salaires et où une moindre mobilité professionnelle limite les chances des seniors d'accéder à de nouveaux emplois (voir la section 6.2 ci-après), l'écart de rémunération entre les sexes continue de se creuser au fil de la carrière.

Graphique 6.3. Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes travaillant à temps plein demeurent considérables

Écart de revenu d'activité médian entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein (15 ans et plus), 2005 et 2014



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de la meilleure à la moins bonne performance. Les pays sélectionnés sont ceux pour lesquels des données étaient disponibles. L'écart est égal à la différence entre le revenu d'activité médian des hommes et celui des femmes, rapportée au revenu d'activité médian des hommes. Les données concernent les travailleurs à plein temps. Elles se rapportent à 2005 sauf pour le Chili, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie (2006), la Colombie (2007) et le Danemark (2008) et à 2014 sauf pour Israël (2011), l'Espagne et la France (2012), la Suède (2013) et le Chili (2015). Les résultats indiqués pour l'OCDE correspondent à une moyenne non pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi – Rémunérations et salaires (<http://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838727>

L'écart se resserre pour les générations plus jeunes

Les courbes représentant l'écart de rémunération entre les sexes au sein des cohortes plus jeunes se situent en dessous de celles correspondant aux cohortes plus âgées, ce qui signifie que l'écart se resserre au fil du temps. Cette évolution n'est cependant pas la même à toutes les étapes de la vie active et dans tous les pays, si bien qu'examiner les écarts de revenu du travail à différents âges à une date donnée pour en tirer des conclusions pour l'ensemble du cycle de vie ou de la carrière peut aussi être trompeur (Encadré 6.2). Les flèches figurant sur le Graphique 6.4 indiquent comment l'écart a évolué d'une génération à l'autre⁶. En Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en France, au Mexique et au Royaume-Uni, l'écart est plus faible au sein des générations plus jeunes. Aux États-Unis, le resserrement de l'écart observé entre 1975 et 2009 s'explique en grande partie par des effets de cohorte (Campbell et Pearlman, 2013^[11]), mais le mouvement de convergence ralentit depuis 2000 (Juhn et McCue, 2017^[12]). À noter que, dans ce pays, alors que la progression de la rémunération des femmes a contribué à réduire l'écart au sein des générations nées avant 1950, dans les cohortes suivantes, la convergence s'explique principalement par une baisse de la rémunération des hommes (Campbell et Pearlman, 2013^[11]). Ailleurs (en particulier en France et au Mexique), le resserrement de l'écart est plus marqué dans la dernière phase de la vie active. En règle générale, l'âge auquel l'écart commence à se resserrer ou se stabilise a diminué au fil du temps pour les cohortes les plus âgées, mais des signes d'inversion de cette tendance sont observés dans certains pays (comme le Canada et le Royaume-Uni).

Encadré 6.2. Biais empiriques faussant l'analyse de l'évolution de l'écart de rémunération horaire au cours du cycle de vie

Se concentrer sur l'écart de rémunération entre les sexes selon l'âge à une date donnée (en 2015, par exemple) peut être trompeur. Bien que cette information rende effectivement compte de l'écart de rémunération pour différentes cohortes à différents moments de leur cycle de vie, elle ne permet pas de mesurer l'évolution de cet écart pour une cohorte tout au long de son cycle de vie. Il y a plusieurs raisons à cela :

- Premièrement, les effets de composition induisent des différences entre cohortes. De fait, les évolutions de fond concernant l'investissement des femmes dans la formation (augmentation du niveau d'études), les décisions relatives à la famille (recul du mariage et de l'âge auquel naît le premier enfant, diminution de la taille des familles et du nombre d'enfants par femme), l'offre de main-d'œuvre (augmentation du taux d'activité ces dernières décennies et évolution de la durée de travail) ont profondément transformé la composition de la population active féminine. En conséquence, l'écart entre les sexes parmi les travailleurs qui étaient âgés de 50 ans en 2015 a changé par rapport à celui qui caractérisait leurs parents 20 ans plus tôt. Le taux d'activité a sensiblement augmenté ces dernières décennies, les femmes ont un niveau d'études plus élevé et cessent moins souvent de travailler à la naissance d'un enfant. Dès lors, l'écart entre les sexes devrait se resserrer au sein des générations plus jeunes étant donné que les hommes et les femmes qui travaillent sont plus semblables qu'il y a quelques décennies.
- Deuxièmement, le rendement des caractéristiques individuelles (par exemple, l'effet qu'est susceptible d'avoir une année d'études supplémentaire sur la rémunération individuelle) peut varier d'une génération à l'autre, d'un sexe à

l'autre et d'une période à l'autre, si bien que l'écart de revenu entre les sexes ne suit pas une évolution identique, même en l'absence de différence de composition entre cohortes.

- Troisièmement, des analyses réalisées au moyen d'une méthode âge-période-cohorte ont mis en évidence des effets temporels – voir Campbell et Pearlman (2013_[11]) pour une présentation détaillée des modèles. Il en existe trois types : i) *les effets de l'âge* : les processus physiologiques ou sociaux associés au vieillissement, par exemple la maternité ou l'ancienneté, se répercutent sur les salaires ; ii) *les effets de période* : certains événements (comme la crise financière mondiale) ont des conséquences au même moment sur toutes les générations, qui se trouvent cependant à des âges différents. Plusieurs autres phénomènes peuvent toucher simultanément toutes les générations à des moments différents de leur cycle de vie, par exemple la polarisation de l'emploi ou l'apparition de nouvelles formes de travail (OCDE, 2017_[5]) ; ces phénomènes peuvent eux aussi fausser les comparaisons entre cohortes et, partant, l'analyse par cohorte ; iii) *les effets de cohorte* : le moment auquel un événement de la vie ou un événement lié au marché du travail se produit – par exemple le fait d'arriver sur le marché du travail en période de récession – peut influencer sur les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes (Campbell et Pearlman, 2013_[11]).

Le Graphique 6.4 présente les écarts de rémunération horaire entre hommes et femmes pour l'ensemble des travailleurs (à temps plein et à temps partiel) en fonction de l'âge pour cinq cohortes. Une cohorte regroupe tous les individus nés au cours d'une même période de cinq ans. Les périodes retenues sont : 1936-40, 1946-50, 1956-60, 1966-70 et 1976-80. Des résultats identiques sont obtenus pour les cohortes intermédiaires, mais la juxtaposition d'un trop grand nombre de courbes rendrait le graphique illisible. Malheureusement, la réalisation d'un tel graphique exige beaucoup de données, puisqu'il faut disposer d'informations sur une très longue période. Or, dans la plupart des pays, il n'existe pas de données couvrant une période suffisamment longue pour permettre la construction de courbes des écarts de rémunération par cohorte. C'est pourquoi neuf pays seulement apparaissent sur le graphique.

Graphique 6.4. L'écart de revenu d'activité entre les sexes augmente jusqu'en milieu de carrière avant de se stabiliser ou de diminuer

Écart de revenus du travail horaire, selon l'âge et la cohorte



Note : Définition du revenu d'activité horaire : Allemagne, Australie, États-Unis et Royaume-Uni – revenu annuel tiré du travail divisé par le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année (pour les travailleurs qui accomplissent au moins 52 heures de travail au cours de l'année) ; Canada – salaire horaire (salariés seulement) ; France – rémunération horaire nette (une rupture de série en 2003 est signalée par une croix sur les courbes) ; Italie – rémunération hebdomadaire brute ; Mexique – rémunération horaire brute.

L'écart entre les sexes est égal à la différence entre la rémunération médiane des hommes et celle des femmes, rapportée à la rémunération médiane des hommes. Les flèches représentent l'évolution de l'écart de revenus du travail d'une cohorte à l'autre.

Source : Cross-National Equivalent File (CNEF) pour l'Australie (2001-14), l'Allemagne (1984-2014), le Royaume-Uni (1991-2008) et les États-Unis (1970-2013) ; Enquête sur la population active (EPA), 1997-2015, pour le Canada, Enquête emploi (1990-2012) pour la France ; *Istituto Nazionale Previdenza Sociale* (INPS), 1985-2014, pour l'Italie ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 1998-2014, pour la Corée et *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), 1995-2016, pour le Mexique.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838746>

La diminution de l'écart de rémunération entre les sexes s'explique principalement par l'augmentation du niveau d'études des femmes au sein des cohortes plus jeunes ; dans beaucoup de pays, les femmes jeunes font même mieux que leurs homologues masculins, si bien que l'écart de niveau d'études entre les sexes s'inverse. Toutefois, Blau et Kahn (2016^[13]) constatent que si l'augmentation des compétences professionnelles des femmes – mesurée en tenant compte de la formation et de l'expérience professionnelle – est pour beaucoup dans la convergence observée au cours de la période 1980-2000, ces variables représentant le capital humain n'expliquent aujourd'hui qu'une part négligeable de l'écart résiduel⁷. D'autres raisons pouvant avoir causé le resserrement de l'écart ont été décrites dans les études, notamment : la plus grande représentation des femmes dans des métiers qui ne sont traditionnellement pas considérés comme féminins (Goldin, 2004^[14] ; 2006^[15]) ; le rôle de la contraception, à l'origine de 10 % de la diminution de l'écart dans les années 80 et de 30 % dans les années 90 (Bailey, Hershbein et Miller, 2012^[16]) ; l'augmentation du rendement des investissements des femmes dans l'acquisition de compétences professionnelles, liée à une augmentation du besoin de compétences qui leur a été plus favorable qu'aux hommes (Blau et Kahn, 1997^[17]).

La courbe en U inversé est plus marquée pour les femmes peu qualifiées que pour leurs homologues très qualifiées, qui se heurtent à un plafond de verre

La forme en U inversé de la courbe représentant l'écart de rémunération en fonction de l'âge est plus évidente dans le cas des travailleurs peu qualifiés. Au Canada, aux États-Unis et en France par exemple, l'écart de rémunération commence à se resserrer plus tôt pour les travailleurs qui ne sont pas allés au-delà du deuxième cycle du secondaire (Graphique 6.5, partie A), que pour ceux qui ont un niveau de formation plus élevé (Graphique 6.5, partie B). Si ce constat va dans le même sens que les conclusions des études sur le « plafond de verre » et le « tuyau percé »⁸, il montre aussi que, dans les professions caractérisées par une évolution rapide de la rémunération, les choix que les femmes dont le niveau d'études est élevé font en début de carrière concernant leur vie professionnelle et privée pourraient avoir des conséquences qui se cumulent. Selon OCDE (2017^[11]), les femmes qui n'ont pas d'enfants sont en meilleure position que les autres. Cette influence des choix effectués en début de carrière est examinée plus avant dans la section suivante.

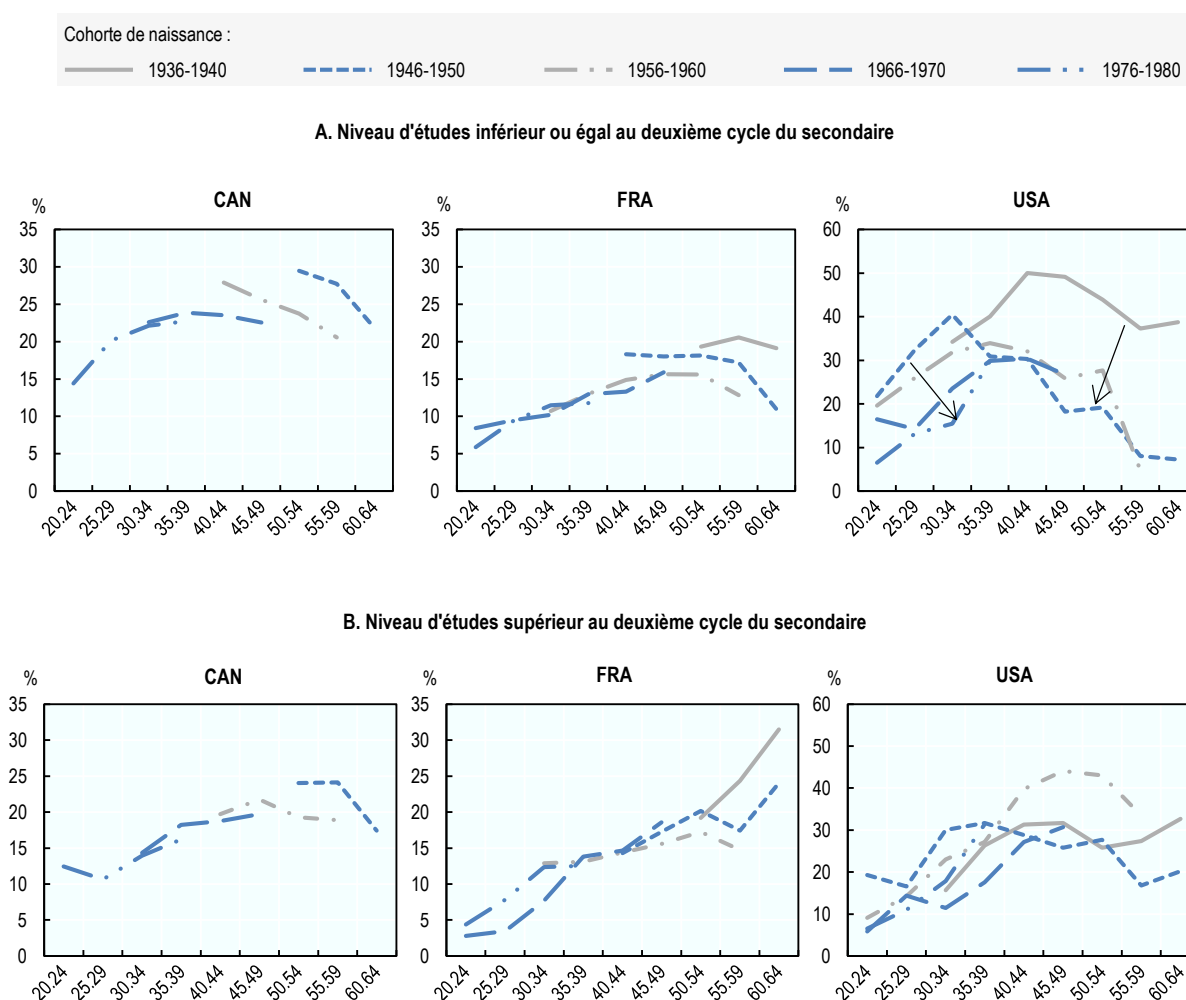
6.2. Trajectoires professionnelles des femmes et dépendance au chemin suivi en début de carrière : le rôle des opportunités professionnelles manquées

Les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail se creusent pendant la première moitié de la vie active au moins et ne s'estompent jamais par la suite. Dans des travaux antérieurs (OCDE, 2017^[11]), l'OCDE s'est intéressée à plusieurs raisons susceptibles d'expliquer la persistance des disparités entre femmes et hommes en matière de taux d'activité et de rémunération, notamment : l'absence de progrès des filles dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ou STIM, malgré une amélioration de leur niveau général d'études ; la répartition sexuée des tâches ménagères et des tâches liées à la prise en charge des enfants ou des proches dépendants ; le manque de structures d'accueil des jeunes enfants adaptées et abordables ; l'existence de freins au travail pour le deuxième apporteur de revenu dans le système de prélèvements et de prestations ; la discrimination sexuelle ; et le nombre insuffisant de femmes occupant des postes de direction. Alors que toutes ces raisons ont été abondamment décrites dans les travaux de recherche, les trajectoires professionnelles des femmes et leurs

conséquences ont été moins étudiées. Cette section tente d'apporter un éclairage sur cette question à partir d'une analyse des différences de mobilité professionnelle entre hommes et femmes, des conséquences de la naissance d'un enfant et des choix professionnels. Elle examine en particulier les conséquences à moyen et long termes de la naissance des enfants sur la propension des femmes à se retirer du marché du travail, à choisir de travailler à temps partiel ou à refuser des emplois mieux rémunérés, ainsi que les conséquences de ces choix sur l'évolution de carrière et sur l'écart de rémunération entre les sexes à différents âges.

Graphique 6.5. La courbe en U inversé de l'écart de rémunération entre les sexes est plus marquée parmi les travailleurs qui ont un faible niveau d'études

Différence de rémunération horaire entre femmes et hommes par niveau d'études, âge et cohorte



Note : Définition du revenu d'activité horaire : CNEF – revenu du travail annuel divisé par le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année (pour les travailleurs qui accomplissent au moins 52 heures de travail au cours de l'année) ; Canada – salaire horaire (salariés seulement) ; France – rémunération horaire nette (rupture de série en 2003). L'écart entre les sexes est égal à la différence entre le revenu d'activité médian des hommes et celui des femmes rapportée au revenu d'activité médian des hommes.

Les flèches représentent l'évolution de l'écart de revenus du travail d'une cohorte à l'autre.

Source : Enquête sur la population active (EPA), 1997-2015, pour le Canada ; Enquête emploi, 1990-2012, pour la France ; et *Cross-National Equivalent File* (CNEF), 1970-2013, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838765>

6.2.1. La mobilité professionnelle des femmes diffère de celle des hommes

Les transitions liées à l'emploi sont moins fréquentes parmi les femmes que parmi les hommes

Surtout lorsqu'elle intervient en début de carrière, la mobilité d'emploi à emploi est un puissant moteur de progression du salaire parce qu'elle permet un meilleur appariement entre le salarié et l'emploi occupé – voir par exemple OCDE (2015^[4])⁹. Les décisions personnelles en matière de comportement de recherche d'emploi, d'acceptation ou de refus d'un emploi, de type de contrat et de travail domestique ont une incidence sur la trajectoire professionnelle. La fécondité potentielle et effective, en particulier, peut influencer sur les événements de carrière (lesquels peuvent, inversement, avoir une incidence sur la fécondité et la décision d'avoir ou non des enfants)¹⁰. Il existe diverses méthodes de mesure de la mobilité professionnelle (Encadré 6.3).

Chaque année dans les pays de l'OCDE, 16 % des individus en âge de travailler connaissent un changement de situation professionnelle : ils changent d'employeur, de quotité de travail (passant d'un temps plein à un temps partiel ou vice versa), perdent leur emploi, en trouvent ou retrouvent un, basculent dans le chômage ou l'inactivité ou réintègrent le marché du travail après une période d'inactivité. Ce pourcentage de personnes connaissant une transition professionnelle s'échelonne de 12 % voire moins en Italie, en France¹¹, en Grèce, en Irlande et au Portugal à plus de 25 % en Finlande, en Suède et en Islande. La différence entre les sexes est relativement faible (en moyenne inférieure à 0.5 point de pourcentage) comparativement aux différences entre pays (Graphique 6.6, partie A). Les transitions professionnelles sont à l'évidence plus fréquentes parmi les actifs que parmi les inactifs : chaque année, environ un actif sur cinq connaît un changement professionnel.

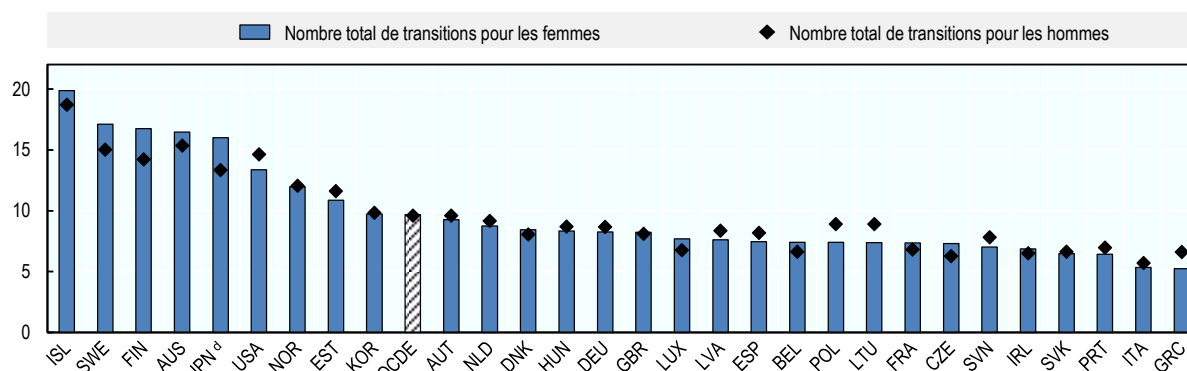
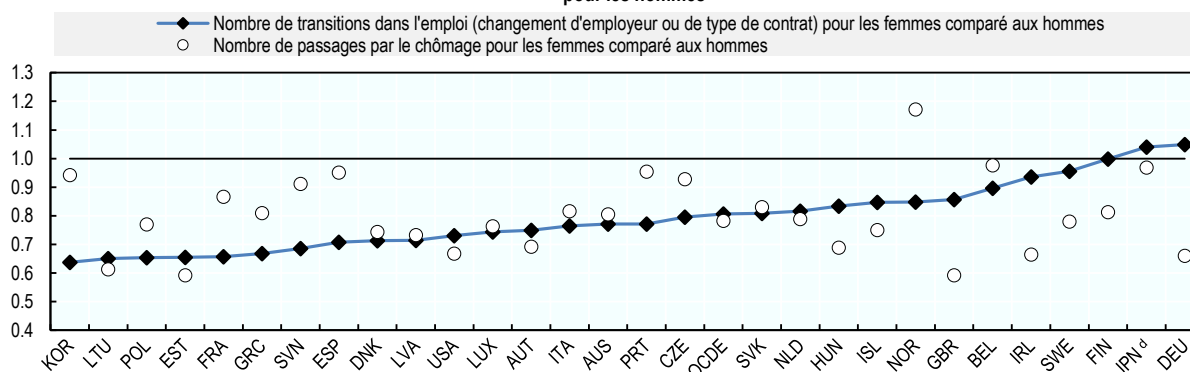
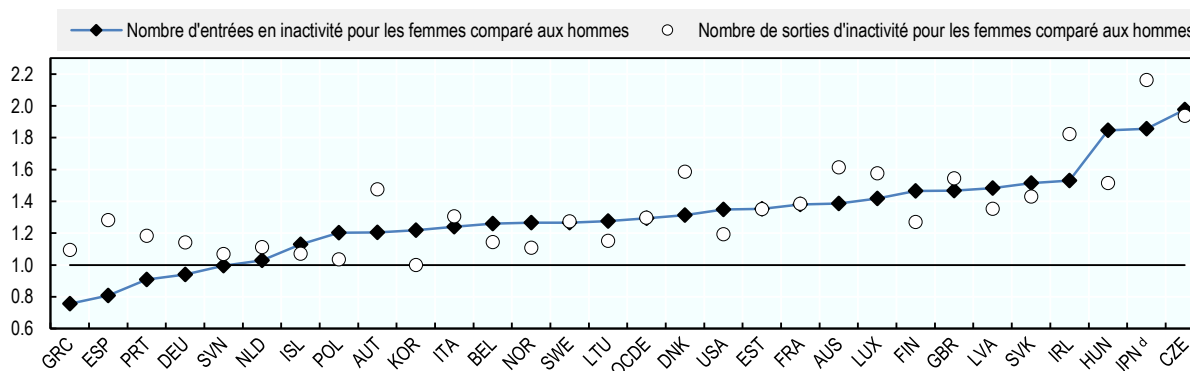
Sur l'ensemble de leur vie active, les femmes connaissent en moyenne le même nombre de transitions professionnelles que les hommes – 9.6 en moyenne dans les pays de l'OCDE –, mais ces transitions sont de nature différente¹². Ainsi, dans les pays de l'OCDE sauf en Allemagne, en Finlande et au Japon, les femmes connaissent moins de transitions d'un emploi à un autre (changement d'employeur, de poste ou de type de contrat) que les hommes (l'écart est de 20 % en moyenne, Graphique 6.6, partie B). En revanche, elles changent plus souvent de quotité de travail dans presque tous les pays (la différence est de 40 % en moyenne) et connaissent moins d'épisodes de chômage (la différence est de 21 % en moyenne).

Les femmes entrent plus souvent que les hommes dans l'inactivité, mais en sortent aussi plus souvent (les entrées et sorties sont 29 % plus nombreuses que pour les hommes ; Graphique 6.6, partie C). Ces allers et retours plus fréquents entre emploi et inactivité sont souvent considérés comme potentiellement préjudiciables à leur progression de carrière. Toutefois, leur plus faible mobilité entre emplois peut être très pénalisante aussi.

Des transitions professionnelles déterminantes échappent aux femmes au moment de la naissance des enfants

Les transitions liées à l'emploi jouent un rôle déterminant parce qu'elles ont un effet positif sur la croissance du revenu, en particulier pour les travailleurs jeunes (Graphique 6.7, partie A). Dans tous les pays de l'OCDE, toutes choses égales par ailleurs, elles ont un impact positif sur la rémunération¹³, induisant une hausse du revenu du travail de 7.8 % en moyenne. Par ailleurs, elles semblent exercer une influence plus positive lorsqu'elles se produisent en début de vie active que lorsqu'elles surviennent plus tardivement. La mobilité entre emplois au début de la vie active a des effets particulièrement nets sur la croissance des salaires ; elle permet en outre aux travailleurs de trouver un emploi correspondant mieux à leur profil, ce qui leur ouvre des perspectives de progression de carrière¹⁴. OCDE (2015_[4]) montre par exemple que les 10 à 15 premières années de la vie active sont décisives pour les perspectives professionnelles à long terme et la mobilité de la rémunération.

Par conséquent, la moindre mobilité entre emplois qui caractérise les femmes en début de carrière, en particulier au moment de la naissance des enfants, contribue fortement à creuser l'écart de revenus du travail, initialement modeste, entre les sexes¹⁵. En plus d'être en moyenne un peu moins mobiles que les hommes, les femmes ne connaissent pas les transitions qui interviennent au début de la carrière des hommes et en accélèrent la progression. Plus précisément, elles manquent celles qui pourraient avoir lieu immédiatement après la naissance des enfants. De fait, les femmes qui ont des enfants de trois ans ou moins ont une probabilité de connaître une transition liée à l'emploi inférieure de 4.2 points de pourcentage à celle de leur conjoint, même lorsqu'elles travaillaient l'année précédente (Graphique 6.7, partie B). Cette mobilité entre emplois beaucoup plus faible des femmes lors de la naissance des enfants est susceptible de freiner sensiblement leur évolution de carrière¹⁶ et explique une partie de l'écart de rémunération entre les sexes qui apparaît avant 40 ans (section 6.2)¹⁷.

Graphique 6.6. La nature des transitions professionnelles diffère selon le sexe**A. Nombre total de transitions professionnelles^a durant la vie active pour les hommes et pour les femmes****B. Nombre total de transitions liées à l'emploi et de passages par le chômage pour les femmes rapporté à ce nombre pour les hommes****C. Nombre total de passages par l'inactivité parmi les femmes rapporté à ce nombre pour les hommes^c**

Note : Les transitions professionnelles comprennent tout changement professionnel important se produisant d'une année sur l'autre d'après un calendrier mensuel. On considère qu'une personne a connu une transition professionnelle si sa situation sur le marché du travail a changé, c'est-à-dire si cette personne a changé d'employeur, de type de contrat ou de quotité de travail (passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement), a perdu son emploi ou en a trouvé ou retrouvé un, a basculé dans le chômage ou l'inactivité, a réintégré le marché du travail après une période d'inactivité. Un même individu peut donc connaître plusieurs transitions d'une année sur l'autre. La population prise en compte est celle âgée de 16 à 74 ans. Le nombre de transitions au cours de la vie est simulé en faisant la somme des transitions dénombrées sur une période de cinq ans pour des individus similaires appartenant à des cohortes différentes.

a) La partie A présente les transitions entre emploi, chômage et inactivité, ainsi que les transitions liées à l'emploi (changement de type de contrat, de quotité de travail ou d'employeur).

b) La partie B présente le ratio qui rapporte le nombre total de transitions liées à l'emploi (changement de type de contrat, de quotité de travail ou d'employeur) parmi les femmes à ce même nombre parmi les hommes et le ratio qui rapporte le nombre total de passages par le chômage parmi les femmes à ce nombre parmi les hommes.

c) La partie C présente le ratio qui rapporte le nombre total d'entrées dans l'inactivité parmi les femmes à ce nombre parmi les hommes et celui qui rapporte le nombre total de sorties de l'inactivité parmi les femmes à ce nombre parmi les hommes.

d) Pour le Japon, les données se rapportent aux personnes âgées de 20 à 74 ans et les résultats sont non pondérés.

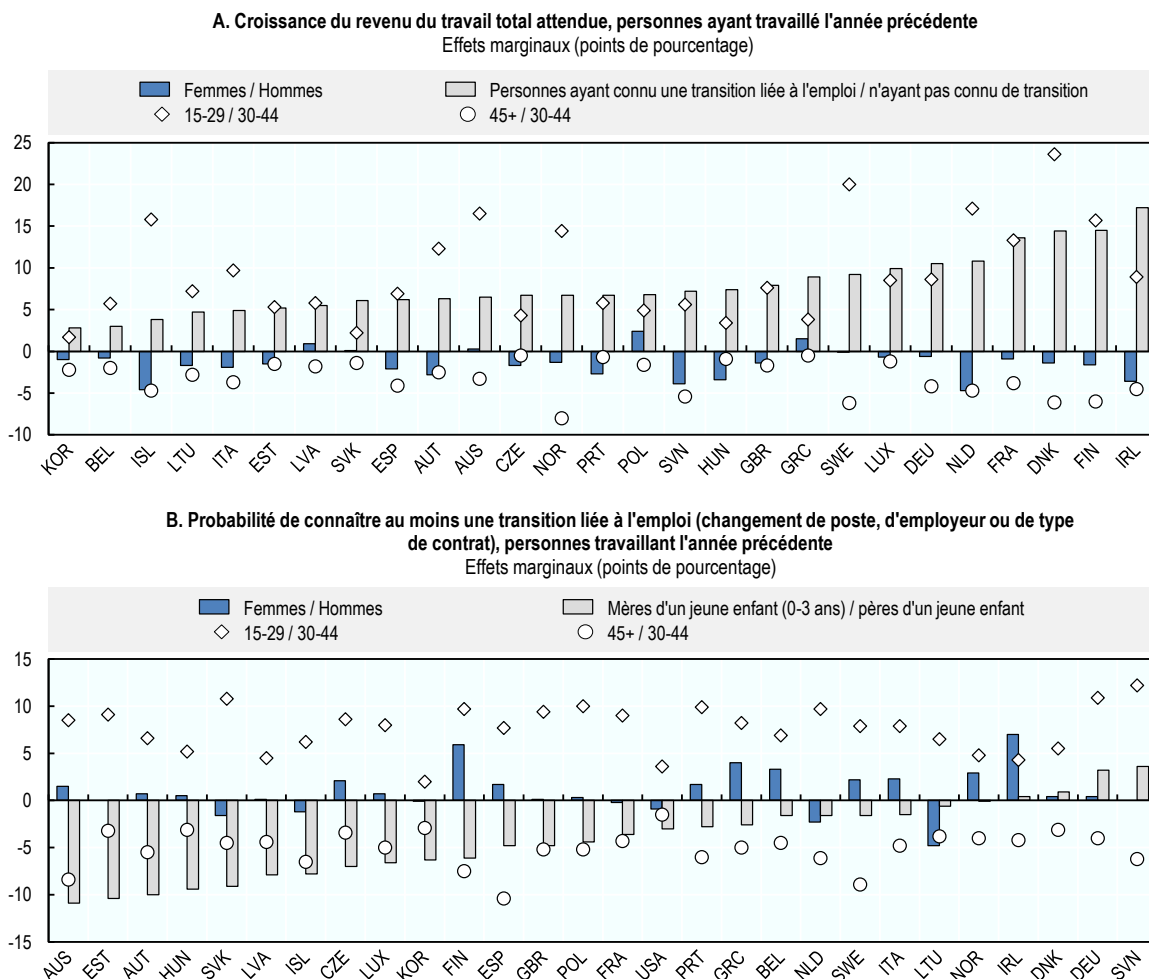
Source : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), 2005-15, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2005-15, pour les pays européens ; *Panel socioéconomique* (GSOEP), 2005-15, pour l'Allemagne ; *Keio Household Panel Survey* (KHPS), 2009-14, pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 2005-14, pour la Corée et *Current Population Survey* (CPS), *Annual Social and Economic Supplement* (ASEC), 2006-15, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838784>

Encadré 6.3. Mesurer les transitions professionnelles

Plusieurs méthodes très différentes les unes des autres peuvent être employées pour mesurer la mobilité sur le marché du travail ou mobilité professionnelle. Ces méthodes font appel à des données au niveau de l'entreprise, à des données issues d'enquêtes comportant des questions rétrospectives ou à des données de panel longitudinales. Certaines de ces mesures portent sur les salariés, d'autres sur les emplois voire les contrats. Elles peuvent avoir pour but de permettre la mise en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines ou encore de fournir des statistiques pour l'évaluation du dynamisme du marché du travail – voir, par exemple, Davis, Faberman et Haltiwanger (2006_[18]); OCDE (2015_[4]); Bachmann et al. (2014_[19]). Dans ce chapitre, un individu est considéré comme ayant connu une *transition professionnelle* si sa situation sur le marché du travail a changé d'une année sur l'autre, c'est-à-dire s'il a changé d'employeur, de type de contrat ou de quotité de travail (passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement), s'il a perdu son emploi ou en a trouvé ou retrouvé un, s'il a basculé dans le chômage ou l'inactivité ou s'il a réintégré le marché du travail après une période d'inactivité. Les données de panel sur courte période permettant de suivre les individus sur trois à quatre ans, il est possible de reconstruire des calendriers mensuels à partir de questions rétrospectives et de repérer toute transition mensuelle intervenue au cours de l'année par rapport à la situation professionnelle de l'individu en janvier. Une même personne peut donc connaître plusieurs transitions d'une année sur l'autre.

Graphique 6.7. Les transitions liées à l'emploi ont un effet positif sur le revenu d'activité, mais les mères laissent passer beaucoup de ces occasions de progression de carrière pendant plusieurs années après la naissance des enfants



Note : La partie A présente les effets marginaux de régressions dont la variable dépendante est la croissance du revenu du travail total d'une année sur l'autre, étant entendu que la personne a travaillé l'année précédente. Les résultats présentés sont les effets marginaux pour : les transitions liées à l'emploi (changement d'employeur, de poste ou de type de contrat, par rapport aux personnes qui n'ont pas connu de changement), les femmes (par rapport aux hommes), les jeunes (15-29 ans, par rapport aux travailleurs d'âge très actif, âgés de 30 à 44 ans) et les travailleurs âgés (45 ans et plus, comparativement aux travailleurs d'âge très actif). Les régressions sont spécifiques aux différents pays et incluent des variables de contrôle (avec effets croisés femmes) pour la présence/l'âge du dernier enfant (0-3 ; 4-6 et 7 ans et plus), le niveau d'études, la situation matrimoniale de la personne – célibataire, mariée ou en couple hors mariage –, l'existence ou non d'antécédents médicaux graves et des variables indicatrices pour l'année. L'échantillon est composé des personnes de 15 à 64 ans. La partie B présente les effets marginaux de régressions probit dont la variable dépendante est le fait d'avoir ou non connu une transition liée à l'emploi (changement d'employeur, de poste ou de type de contrat) durant l'année en cours, étant entendu que la personne travaillait l'année précédente. Les résultats présentés sont les effets marginaux observés pour les femmes par rapport aux hommes, pour les mères de jeunes enfants (0-3 ans) par rapport aux pères de jeunes enfants, pour les jeunes (15-29 ans, par rapport aux travailleurs d'âge très actif – 30-44 ans) et pour les travailleurs âgés (45 ans et plus, par rapport aux travailleurs d'âge très actif). Les régressions sont spécifiques aux différents pays et incluent des variables de contrôle (avec effets croisés du sexe féminin) pour la présence/l'âge du dernier enfant (0-3 ; 4-6 et 7 ans et plus), le niveau d'études, la situation matrimoniale de la personne – célibataire, mariée ou en couple hors mariage –, l'existence ou non d'antécédents médicaux graves et des variables indicatrices pour l'année. L'échantillon est composé des personnes de 15 à 64 ans.

Source : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), 2006-14, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2006-14, pour les pays européens ; *Panel socioéconomique* (GSOEP), 2006-14, pour l'Allemagne ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 2006-14, pour la Corée et *Current Population Survey* (CPS), *Annual Social and Economic Supplement* (ASEC), 2006-15, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838803>

6.2.2. Déterminer l'influence de la naissance des enfants sur la carrière des femmes

L'effet de la naissance des enfants sur l'offre de main-d'œuvre féminine est très variable selon les pays

La naissance et l'éducation des enfants pénalisent beaucoup plus la carrière des femmes que celle des hommes (OCDE, 2017^[11]). Les femmes qui ont des enfants sont plus susceptibles que celles qui n'en ont pas d'avoir une quotité de travail plus faible, de percevoir une rémunération inférieure à celle des hommes ou de choisir d'arrêter de travailler. À l'inverse, les hommes ont généralement une probabilité plus forte de travailler après la naissance d'un enfant (OCDE, 2016^[20]). La naissance et l'éducation d'un enfant influent sensiblement sur la situation des femmes au regard de l'activité, mais l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre des mères varie beaucoup d'un pays à l'autre et dépend en grande partie des politiques sociales et familiales, des normes sociales relatives au travail des mères et à leur rôle dans l'éducation des enfants¹⁸, de l'existence de structures d'accueil pour les jeunes enfants et de leur coût, ainsi que du taux d'imposition marginal appliqué au second apporteur de revenu.

Alors que la situation au regard de l'activité des femmes sans enfant est semblable à celle des hommes dans beaucoup de pays – voir OCDE (2018^[6]) –, celle des femmes avec enfant est très différente, même s'il existe des disparités non négligeables d'un pays à l'autre. Le Graphique 6.8 présente de manière détaillée la situation au regard de l'activité des femmes à différents âges selon qu'elles ont ou non des enfants dans six pays de l'OCDE représentatifs. La partie A montre qu'en Hongrie, tout comme en Estonie, en République slovaque, en République tchèque et, dans une moindre mesure, aux États-Unis et en Pologne, une forte proportion de jeunes mères est inactive mais accède (parfois de nouveau) au marché du travail ensuite. La partie B montre qu'aux Pays-Bas, de même qu'en Autriche, l'arrivée d'un enfant se traduit en premier lieu par un recours important au travail à temps partiel. En Allemagne (partie C) comme en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni, les deux comportements se manifestent. Dans les pays qui appliquent des politiques sociales très favorables à la famille, comme la France (partie D), la Belgique, l'Espagne, la Lettonie, le Portugal et la Slovénie, la situation au regard de l'activité des femmes qui ont des enfants se rapproche de celle des femmes qui n'en ont pas. Toutefois, dans ces pays, il arrive que la maternité conduise les femmes à abandonner leurs études, ce qui aura plus tard des conséquences sur leur carrière. En Corée (partie E), au Japon et dans une moindre mesure au Luxembourg, alors que le taux d'activité des jeunes femmes est très élevé, les femmes cessent de travailler à la naissance d'un enfant et réintègrent le marché du travail plus tard. Enfin, au Mexique et en Turquie (partie F), une forte proportion de femmes n'accède jamais au marché du travail : le taux d'emploi des femmes sans enfant est particulièrement faible, même s'il est deux fois plus élevé que celui des femmes qui ont des enfants.

Juhn et McCue (2017^[12]) proposent un recensement des travaux de recherche consacrés à l'effet pénalisant de la maternité sur le revenu d'activité et à l'écart de rémunération lié à

la formation d'une famille. Elles montrent qu'à caractéristiques égales sur le plan du capital humain, les femmes qui ont des enfants perçoivent un salaire nettement inférieur à celui des femmes sans enfant. Cet effet pénalisant de la maternité correspond à une différence comprise entre 5 et 15 points de logarithme environ entre les mères et les femmes sans enfant¹⁹. Il se fait de surcroît sentir durablement, les écarts de salaire s'ajoutant les uns aux autres, en particulier pour les femmes qualifiées. Ainsi, Wilde, Batchelder et Ellwood (2010^[21]) constatent des écarts de rémunération plus élevés, s'établissant à 17 points de logarithme, dix ans ou plus après la naissance. Chacune de ces études se fonde sur la rémunération horaire plutôt qu'annuelle. Or, les écarts de rémunération annuelle sont encore plus grands, les mères ayant une probabilité plus forte de ne travailler qu'à temps partiel, qu'une partie de l'année ou de ne pas travailler du tout. C'est dans les pays germanophones que la contribution moyenne des mères, salariée ou indépendante, au revenu d'activité total des ménages est la plus faible. Viennent ensuite les pays du Sud du Bassin méditerranéen. En France, en Suède et au Danemark, la contribution des mères au revenu du ménage est supérieure à 35 % en moyenne (OCDE, 2017^[22]).

Kleven *et al.* (2018^[23]) montrent à partir de données administratives danoises qu'à long terme, l'arrivée des enfants entraîne une baisse de 21 % du revenu d'activité des femmes, imputable à parts plus ou moins égales à une baisse du taux d'activité, de la durée de travail et du montant du salaire. À l'évidence, la naissance d'un enfant a des effets durables sur la profession, la promotion à un poste d'encadrement et la propension des entreprises à appliquer des politiques familiales plus favorables aux femmes. Le résultat le plus marquant est que cet effet négatif s'aggrave au fil du temps, la part de l'écart entre les sexes due à la présence d'enfants passant de 30 % en 1980 à 80 % en 2011, soit une forte hausse qui laisse penser que les autres causes d'inégalité entre les sexes ont en grande partie disparu.

Les effets durables du retrait des femmes du marché du travail à la naissance d'un enfant

Dans la plupart des pays, une forte proportion des mères cesse de travailler. Ce retrait a des effets durables sur leur carrière en raison du temps passé à l'extérieur du marché du travail mais aussi des opportunités de progression de carrière manquées²⁰. Le Graphique 6.9 présente des estimations de l'effet de la naissance d'un enfant sur l'emploi des femmes, après prise en compte de diverses caractéristiques individuelles. La probabilité d'occuper un emploi est estimée sur une période de sept ans suivant la naissance de l'enfant²¹. Il existe de fortes disparités entre les pays s'agissant du retrait des femmes du marché du travail lors de la naissance d'un enfant. Ainsi, ce retrait : i) est massif et relativement durable (d'une durée supérieure à trois ans) dans les neuf pays représentés dans la partie A (Allemagne, Australie, Autriche, Estonie, Finlande, Hongrie, Corée, République slovaque, République tchèque) ; ii) est de moyenne ou grande ampleur mais est peu durable (un an seulement) au Danemark, en Islande, en Lettonie, au Luxembourg et en Norvège (partie B) ; ou iii) est d'ampleur moyenne au départ mais dure très longtemps dans les huit pays figurant dans la partie C (Belgique, États-Unis, France, Grèce, Irlande, Italie et Pologne et Royaume-Uni) ; ou, iv) est de très faible ampleur dans les six pays apparaissant dans la partie D (Espagne, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovénie et Suède), ce qui pourrait être le résultat de politiques sociales visant à empêcher que les femmes ne s'éloignent du marché du travail.

Par ailleurs, l'impact de la naissance d'un enfant sur les transitions liées à l'emploi des femmes se fait sentir très longtemps. Le Graphique 6.10 présente la probabilité cumulée

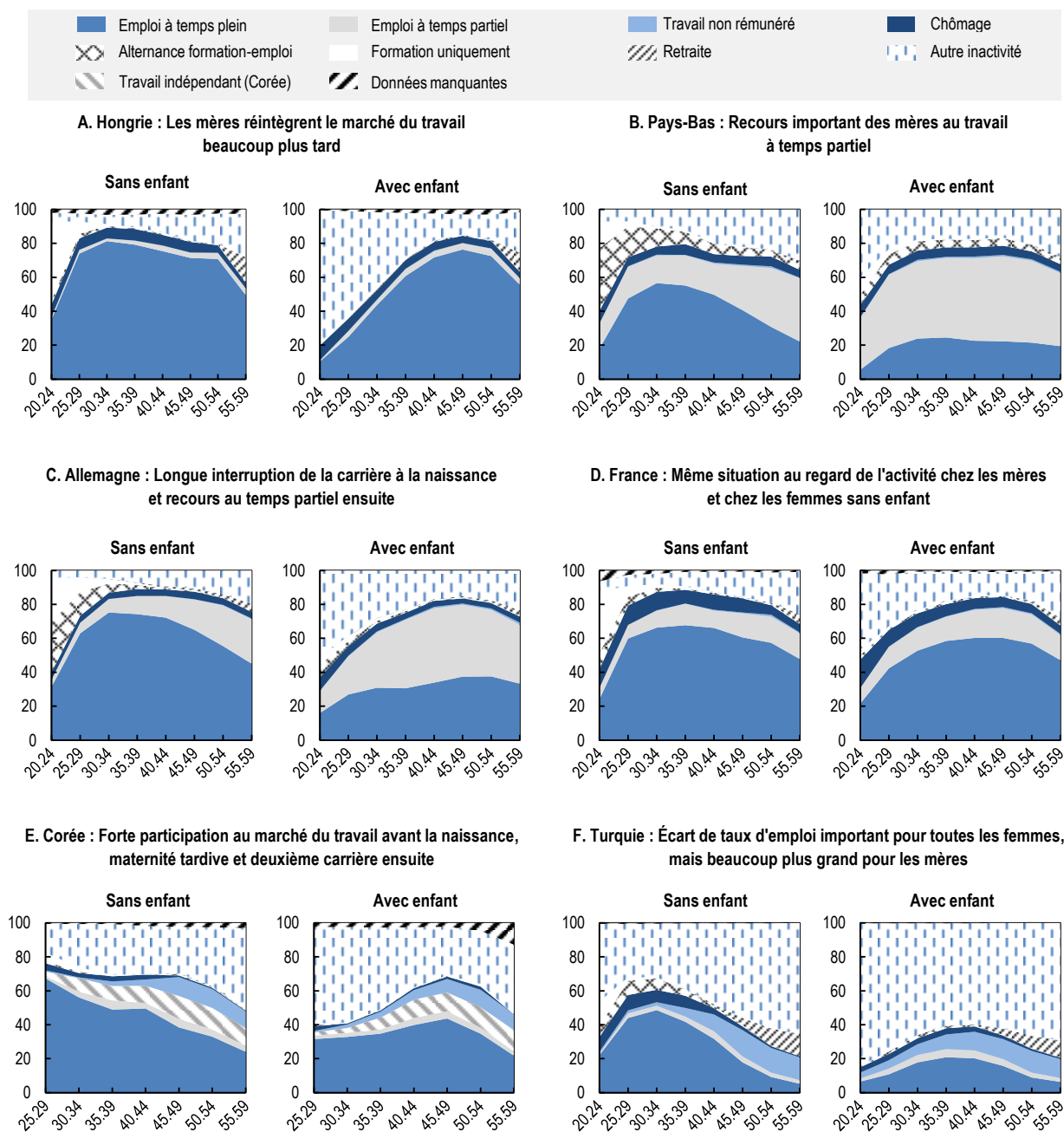
de connaître une transition d'emploi à emploi (changement d'employeur, de modalités d'emploi ou de contrat), estimée sur sept années consécutives à partir de données de l'enquête de panel australienne *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), qui permet de suivre les personnes interrogées sur une longue période (Encadré 6.1). Lorsqu'il existe un déficit de progression de carrière de 12 points environ pour le changement d'employeur la première année suivant la naissance de l'enfant, l'effet cumulé sur les six années suivantes est une probabilité de changement inférieure de 25 points de pourcentage pour le changement d'employeur et de 35 points pour le changement de contrat ou de quotité de travail. À l'inverse, les femmes sans enfant ont une probabilité de connaître une transition identique à celle des hommes. Or, comme souligné précédemment, les transitions liées à l'emploi sont décisives pour la progression de carrière et la croissance de la rémunération. En conséquence, leur moindre fréquence après la naissance d'un enfant est le signe que la maternité limite sensiblement et durablement les perspectives professionnelles des femmes.

Le travail à temps partiel peut être un moyen d'empêcher les retraits du marché du travail...

Alors que certaines femmes cessent totalement de travailler à la naissance des enfants, beaucoup d'autres choisissent d'adapter leur vie professionnelle de manière à disposer de suffisamment de temps pour assumer leurs obligations familiales. Ainsi, une proportion non négligeable de femmes âgées de 30 à 44 ans choisit de travailler à temps partiel, soit en conservant le même poste (au sein de la même entreprise) soit en changeant d'emploi. Liu (2015^[24]) montre par exemple qu'aux États-Unis, la préférence pour le temps partiel augmente avec le mariage et le nombre d'enfants chez les femmes, ce qui n'est pas le cas chez les hommes.

Graphique 6.8. Les femmes adaptent leur activité à l'arrivée des enfants de manière très différente selon les pays

Détail de la situation des femmes au regard de l'activité selon qu'elles ont ou non des enfants, quelques pays de l'OCDE (selon l'âge, population de la cohorte = 100, 2015)

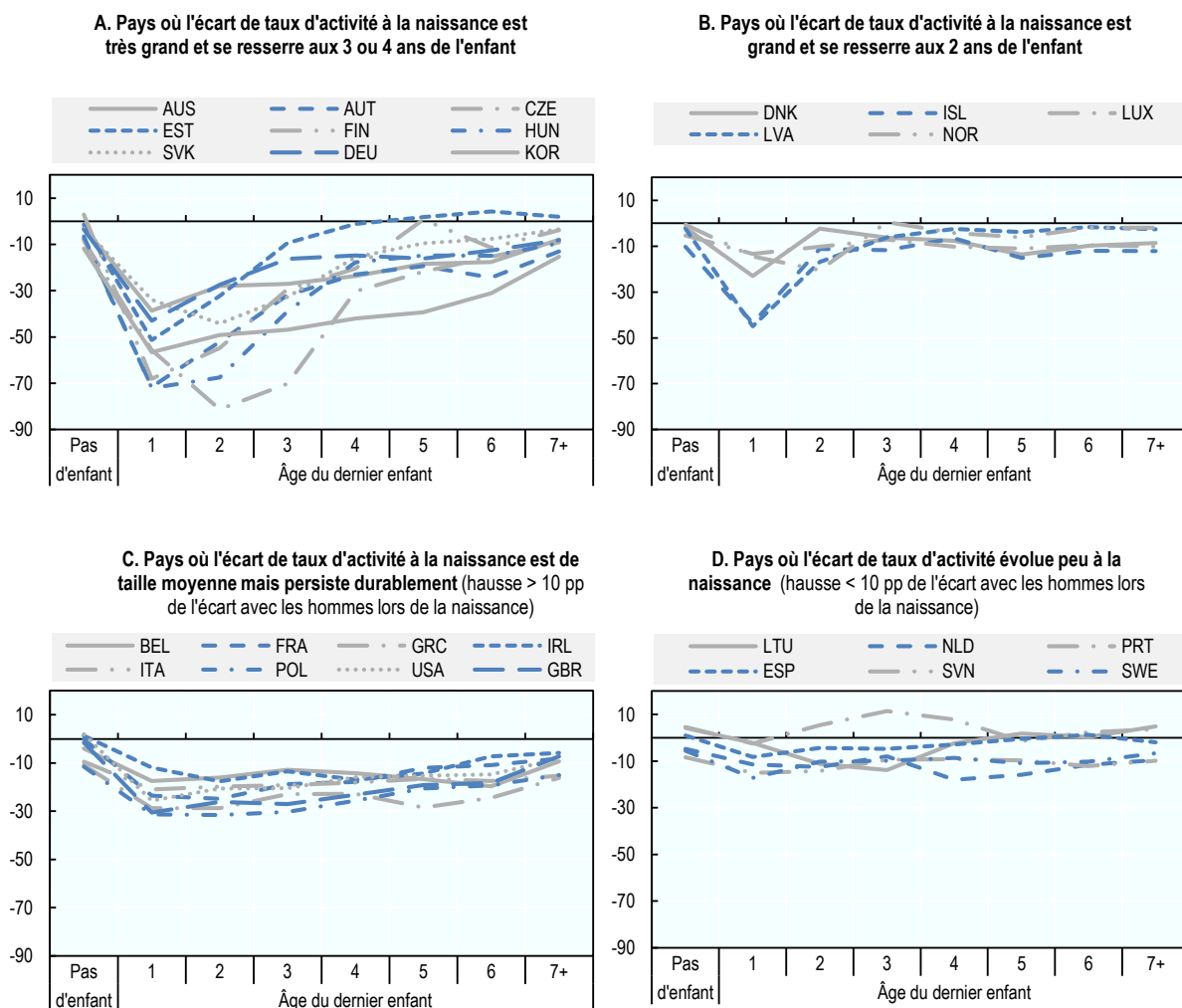


Source : Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (UE-EFT), 2015, pour l'Allemagne, la France, la Hongrie et les Pays-Bas ; *Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS)*, 2008-14, pour la Corée ; enquête turque sur la population active, 2013, pour la Turquie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838822>

Graphique 6.9. Le retrait du marché du travail à la naissance des enfants peut avoir des effets durables sur la carrière des femmes

Effet marginal, en points de pourcentage, de la naissance d'un enfant sur l'écart de taux d'activité des mères (en fonction de l'âge du dernier enfant) par rapport aux femmes sans enfant et aux hommes, 2006-15



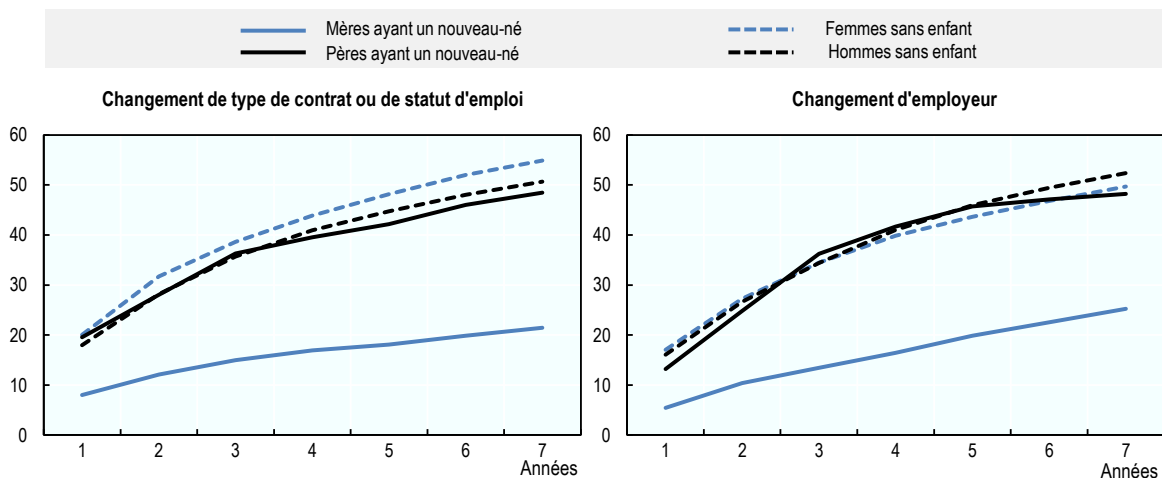
Note : Les graphiques présentent les effets marginaux issus de régressions probit incluant des effets croisés du sexe féminin et dans lesquelles la variable dépendante est le fait d'occuper ou non un emploi. Les résultats présentés correspondent aux effets marginaux pour les femmes sans enfant et les mères, compte tenu de l'âge du dernier enfant, par rapport aux hommes. Les régressions sont spécifiques aux différents pays et incluent aussi des variables de contrôle (avec effets croisés femmes) pour les classes d'âge, le niveau d'études, la situation matrimoniale de la personne – célibataire, mariée ou en couple hors mariage –, l'existence ou non d'antécédents médicaux graves et des variables indicatrices pour l'année. L'échantillon est composé des personnes de 20 à 64 ans. pp : points de pourcentage.

Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), 2006-15, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2006-15, pour les pays européens ; Panel socioéconomique (GSOEP), 2006-15, pour l'Allemagne ; Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS), 2006-14, pour la Corée ; Current Population Survey (CPS), Annual Social and Economic Supplement (ASEC), 2008-15, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838841>

Graphique 6.10. Effet à long terme de la naissance des enfants sur les transitions liées à l'emploi chez les femmes

Probabilité cumulée (en pourcentage) pour les personnes occupant un emploi avant la naissance d'un enfant de connaître au moins une transition liée à l'emploi sur une longue période en Australie



Note : Pour chaque transition (changement de contrat, de modalités d'emploi ou d'employeur), probabilité de connaître au moins une transition au cours des une à sept années suivantes.

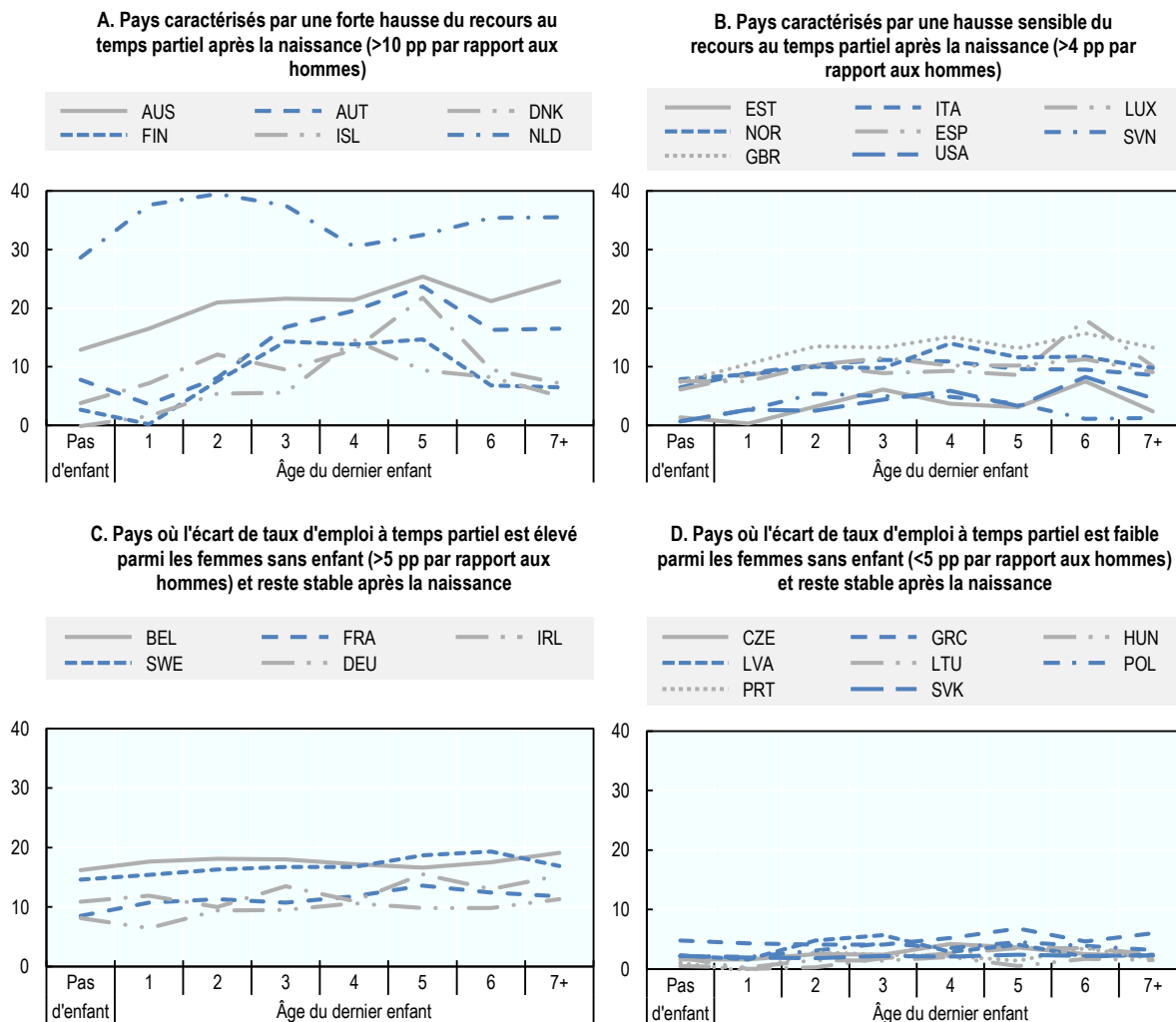
Source : Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA), 2001-15.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838860>

Le Graphique 6.11 montre l'évolution à court, moyen et long terme de la quotité de travail des femmes après la naissance d'un enfant, mesurée par le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel au sein du groupe formé par l'ensemble des femmes d'âge actif (occupant un emploi ou non). En Australie, en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Islande et aux Pays-Bas (partie A), le pourcentage de femmes qui occupent un poste à temps partiel augmente durablement et fortement après la naissance des enfants (de plus de 10 points de pourcentage). Dans ces pays, le recours au travail à temps partiel augmente progressivement jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant environ et diminue à l'âge de la scolarisation en primaire. En Espagne, en Estonie, aux États-Unis, en Italie, au Luxembourg, en Norvège, au Royaume-Uni et en Slovénie (partie B), le nombre de femmes qui recourent au temps partiel augmente également fortement après la naissance (de plus de 4 points de pourcentage), mais cette hausse ne varie que peu en fonction de l'âge du dernier enfant. En Allemagne, en Belgique, en France, en Irlande et en Suède (partie C), le recours au temps partiel n'est pas directement lié à l'arrivée d'un enfant : l'écart de taux d'emploi à temps partiel entre hommes et femmes est grand, même pour les femmes sans enfant, mais demeure globalement stable après la naissance des enfants. Enfin, en Corée, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne, au Portugal, en République slovaque et en République tchèque (partie D), rares sont les femmes qui utilisent le travail à temps partiel comme variable d'ajustement. Dans certains de ces pays (par exemple dans beaucoup de pays d'Europe de l'Est), le retrait pur et simple du marché du travail après la naissance est le choix le plus fréquent. Le travail à temps partiel pouvant faciliter la conciliation des obligations familiales et de l'exercice d'un emploi rémunéré, il est permis d'avancer que ces pays auraient intérêt à prendre des mesures pour favoriser le travail à temps partiel et permettre aux femmes de disposer d'une plus grande souplesse en matière de temps de travail.

Graphique 6.11. Après la naissance d'un enfant, le retour à l'emploi peut passer par un emploi à temps partiel

Écart de taux d'emploi à temps partiel entre les hommes et les femmes parmi les femmes avec et sans enfant (selon l'âge du dernier enfant), effet marginal en points de pourcentage



Note : Les graphiques présentent les effets marginaux issus de régressions probit incluant des effets croisés du sexe féminin. La variable dépendante est le fait que la personne travaille à temps partiel ou non et l'échantillon comprend toutes les personnes en âge de travailler, qu'elles occupent ou non un emploi. Les résultats présentés correspondent aux effets marginaux pour les femmes sans enfant et les mères, compte tenu de l'âge du dernier enfant, exprimés en différence en points de pourcentage par rapport au taux d'emploi à temps partiel des hommes. Les régressions sont spécifiques aux différents pays et incluent aussi des variables de contrôle (avec effets croisés femmes) pour les classes d'âge, le niveau d'études, la situation matrimoniale de la personne – célibataire, mariée ou en couple hors mariage –, l'existence ou non d'antécédents médicaux graves et des variables indicatrices pour l'année. L'échantillon est composé des personnes âgées de 20 à 64 ans. Les pays sont regroupés et répartis entre les quatre parties du graphique en fonction de l'ampleur et de la durée de la hausse du pourcentage de femmes travaillant à temps partiel après la naissance d'un enfant.

Source : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)*, 2006-14, pour l'Australie ; *Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC)*, 2006-14, pour les pays européens ; *Panel socioéconomique (GSOEP)*, 2006-14, pour l'Allemagne ; *Current Population Survey (CPS), Annual Social and Economic Supplement (ASEC)*, 2008-15, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838879>

...mais comme le retrait du marché du travail, le travail à temps partiel peut compromettre la carrière des femmes

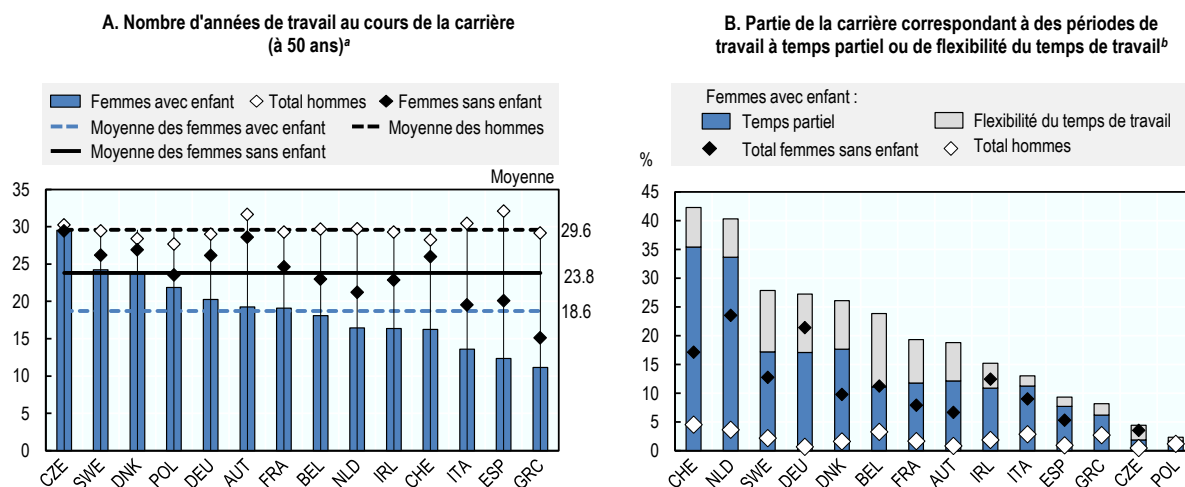
Si le recours accru au travail à temps partiel pendant les premières années suivant la naissance d'un enfant est un moyen d'éviter un retrait complet du marché du travail, le travail à temps partiel peut aussi se transformer en piège et freiner la progression de carrière des femmes. Les femmes qui exercent leur activité à temps partiel connaissent nettement moins de transitions professionnelles que leurs homologues de sexe masculin (l'écart est en moyenne de 7 points de pourcentage), ce qui risque de freiner leur mobilité ascendante tout au long de leur carrière²². Le travail à temps partiel aide certes à concilier vie professionnelle et vie privée, mais il se transforme en situation définitive pour beaucoup de femmes, alors qu'il reste généralement transitoire pour les hommes²³. Dans les pays concernés, le passage à temps partiel accroît l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes au sein de la famille, ce qui pourrait plaider en faveur d'une diminution des incitations budgétaires encourageant cette forme de travail (voir la section 6.4).

Dans l'ensemble, la carrière des femmes, en particulier de celles qui ont des enfants, est plus courte et se caractérise par une intensité de travail plus faible que celle des hommes

Ces conséquences durables de la naissance d'un enfant sur l'offre de main-d'œuvre raccourcissent beaucoup la durée nette de la carrière des mères (Graphique 6.12)²⁴ : la durée de leur carrière en nombre d'années est inférieure de 46 % à celle des hommes et d'environ 20 % à celle des femmes sans enfant (partie A)²⁵. L'écart de durée de carrière entre femmes et hommes étant en moyenne plus de deux fois plus grand parmi les parents, il est permis de penser que la parentalité est, de loin, le principal facteur qui explique les différences de durée de carrière entre les sexes. Globalement, l'écart de durée de carrière entre hommes et femmes est très faible en République tchèque, au Danemark et en Suède, tandis qu'il est très grand dans les pays du Sud de l'Europe (Italie, Espagne et Grèce). La parentalité a un impact limité (entraînant une diminution de 10 % de la durée totale de la carrière) en République tchèque, en Suède, au Danemark, en Pologne et en Grèce, tandis qu'elle réduit cette durée d'un tiers en Autriche, en Suisse, en Irlande, en Italie et en Espagne.

Par ailleurs, la carrière des femmes est quatre fois plus susceptible que celle des hommes d'inclure du travail à temps partiel et des périodes de flexibilité du temps de travail (partie B du Graphique 6.12). En Autriche, en Belgique, au Danemark, en France, en Grèce, aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse, la naissance d'un enfant entraîne une très forte hausse du recours au travail à temps partiel. En revanche, en Allemagne, en Irlande, en Italie, en Pologne et en République tchèque, la différence entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas est faible et le lien entre le travail à temps partiel et l'arrivée d'un enfant est plus ténu. Néanmoins, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse, les périodes de travail à temps partiel ou de flexibilité du temps de travail occupent un cinquième de la carrière des femmes, même lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, ce qui reflète une préférence nationale pour le temps partiel, l'existence de mécanismes dissuasifs dans le système de prélèvements et de prestations et/ou un recours limité aux structures d'accueil périscolaire (section 6.4)²⁶.

Graphique 6.12. La durée de la carrière des femmes est inférieure d'un tiers à celle des hommes et inclut quatre fois plus de périodes de travail à temps partiel ou de flexibilité du temps de travail



a) La durée de la carrière correspond au nombre d'années consacrées au travail à partir de 15 ans.

b) Le statut de travailleur à temps partiel ou à temps plein est autodéclaré. La flexibilité du temps de travail correspond à des années pendant lesquelles il y a eu passages d'une activité à temps partiel à une activité à temps plein et inversement.

Note : Ces graphiques retracent la carrière jusqu'à 50 ans seulement. Le statut de travailleur à temps partiel ou à temps plein est autodéclaré. La période de collecte des données est la période 2008-11.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de données issues de l'Enquête sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe (SHARE), troisième vague – SHARELIFE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838898>

6.3. Vers une évaluation globale des inégalités entre les sexes sur le marché du travail

6.3.1. L'écart de revenus du travail entre femmes et hommes

Les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail constituent un défi multiforme pour les pouvoirs publics (OCDE, 2017^[1] ; 2017^[5]). L'écart de revenus du travail examiné dans cette section est un indicateur simple qui renseigne sur l'élément qui joue le plus grand rôle dans les inégalités sur le marché du travail. De fait, le niveau plus faible du revenu du travail des femmes a des conséquences sur leur pouvoir de négociation au sein du ménage, sur les ressources dont elles disposent en cas de divorce et sur le montant de la pension et le niveau de vie des veuves une fois qu'elles ne peuvent plus compter sur le revenu de leur conjoint (OCDE, 2017^[25]). L'écart de revenus du travail synthétise en un chiffre trois dimensions complémentaires de la situation des femmes sur le marché du travail : l'écart de taux d'emploi, de nombre d'heures travaillées et de rémunération horaire. Comme souligné dans les parties précédentes, chacune de ces trois dimensions peut concourir à expliquer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Décomposer ces inégalités en leurs éléments constitutifs permet donc d'identifier la principale source d'inégalité sur le marché du travail dans chaque pays. Dans la section suivante, des moyens d'action adaptés à chaque contexte sont proposés, en fonction de la source des inégalités dans le pays.

La taille de l'écart de revenus du travail varie sensiblement selon les pays (Graphique 6.13, partie A)²⁷. Lorsque l'analyse tient compte de toutes les femmes (c'est-à-dire ne se limite pas à celles qui travaillent à temps plein), c'est dans les pays d'Asie de l'Est et d'Amérique latine que l'écart est le plus grand (Japon, Corée, Mexique et Chili). Il est également relativement important (supérieur à 40 %) dans beaucoup de pays méditerranéens, dans les pays germanophones, dans les grands pays anglophones, aux Pays-Bas et en République tchèque. Les pays nordiques et d'Europe de l'Est et le Portugal sont les pays qui affichent l'écart le plus faible (inférieur à 30 %).

Une décomposition de l'écart de revenus du travail (Encadré 6.4) peut être utile à la mise au point de stratégies de réduction des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail. L'écart total peut être décomposé en trois éléments : i) l'écart de taux d'emploi entre les sexes (marge extensive) ; ii) l'écart de durée de travail (le recours plus fréquent des femmes au temps partiel – marge intensive) ; et iii) l'écart de rémunération horaire. Les écarts de rémunération habituellement cités dans les publications de l'OCDE sont très différents de l'écart de revenus du travail, notamment parce qu'ils ne sont calculés qu'à partir du salaire horaire et ne tiennent compte que des travailleurs à temps plein. La publication OCDE (2017^[1]) fournit sur cette base un éclairage intéressant, analysant l'écart entre les sexes à différents niveaux de l'échelle des salaires. Les deux approches portent sur deux populations très différentes l'une de l'autre et sont donc complémentaires.

La partie A du Graphique 6.13 présente l'écart de revenus du travail décomposé en ses trois éléments constitutifs. Les écarts de taux d'emploi et de salaire horaire sont, de loin, les deux composantes qui jouent le plus grand rôle dans l'écart de revenus du travail (chacune en explique 40 % environ). En revanche, le recours plus fréquent des femmes au temps partiel et l'écart de nombre d'heures travaillées entre hommes et femmes qui en résulte n'en expliquent que 20 %.

L'écart de revenus du travail a régressé dans presque tous les pays ces dix dernières années, et le resserrement de l'écart de taux d'emploi en est indéniablement la principale cause (Graphique 6.13, partie B). En moyenne, peu de progrès ont été réalisés dans les deux autres dimensions, ce qui est en partie dû à un changement de composition de la population active féminine (des femmes relativement peu qualifiées et employables ayant rejoint la population active ces dernières années, et certaines d'entre elles devant se résoudre à travailler à temps partiel).

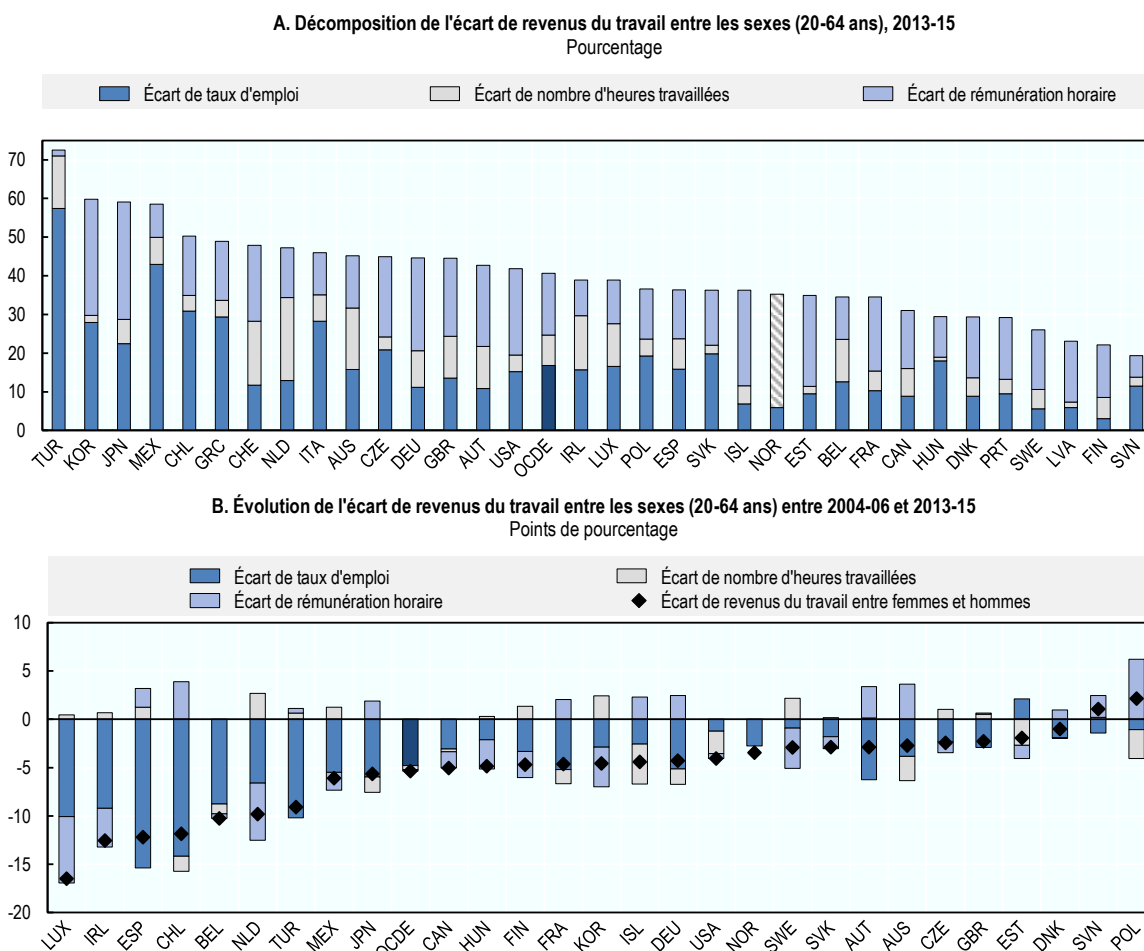
6.3.2. Écart de revenus du travail selon le niveau d'études et la classe d'âge

Les femmes qui ont un faible niveau d'études éprouvent plus de difficultés que les autres à combler l'écart avec les hommes

Les femmes qui ont un faible niveau d'études sont confrontées à des inégalités plus grandes sur le marché du travail (Graphique 6.14, partie A) : dans presque tous les pays, leur revenu du travail est nettement inférieur à celui des hommes dont le niveau d'études est faible. La principale cause de ce clivage lié au niveau d'études est un important écart de taux d'emploi (partie B), qui pèse plus lourd que le fait qu'en moyenne, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est plus faible au sein de la population qui a un faible niveau d'études (partie D et section 6.1.2). C'est en Belgique, au Canada, en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, en Lettonie, au Mexique, en Pologne, aux Pays-Bas et en Turquie que les femmes peu instruites éprouvent le plus de difficultés à combler l'écart avec les hommes (il existe une différence de 20 points de pourcentage entre l'écart de revenus du travail caractérisant les femmes qui n'ont pas achevé le

deuxième cycle du secondaire et celui calculé pour les femmes qui ont suivi des études supérieures).

Graphique 6.13. L'écart de revenus du travail entre les sexes a sensiblement régressé ces dix dernières années sous l'effet de la progression du taux d'activité des femmes



Note : Pour le Canada et la Turquie, les données sur le revenu d'activité n'englobent que les traitements et salaires. Pour la Norvège, les données nécessaires pour dissocier l'écart de rémunération horaire et l'écart de nombre d'heures travaillées ne sont pas disponibles.

Source : Revenu d'activité et nombre d'heures travaillées : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), 2004-06 et 2013-15, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2013-15, pour les pays européens ; Enquête sur la population active (EPA), 2013-15, pour le Canada ; *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (CASEN), 2006 et 2013-15, pour le Chili ; *Keio Household Panel Survey* (KHPS), 2005-06 et 2013-14, pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 2005-06 et 2013-14, pour la Corée ; *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), 2005-06 et 2013-15, pour le Mexique ; enquête turque sur la population active, 2004-06 et 2013-15, pour la Turquie ; et *Current Population Survey* (CPS), *Annual Social and Economic Supplement* (ASEC), 2004-06 et 2013-15, pour les États-Unis. Écart de taux d'emploi : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (<http://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838917>

Encadré 6.4. Décomposition de l'écart de revenus du travail entre les sexes

L'écart de revenus du travail par tête (noté GGLI pour *Gender Gap in Labour Income*) correspond à la différence entre le revenu du travail total des hommes (calculé pour la population masculine âgée de 20 à 64 ans) et celui des femmes (calculé pour la population féminine de la même classe d'âge). Le revenu du travail englobe la rémunération mensuelle des salariés – salaire de base, primes, paiement des heures supplémentaires, paiements complémentaires (treizième mois de salaire), congés payés – et les prestations en espèces perçues par les travailleurs indépendants. Cet écart de revenus du travail peut lui-même être décomposé en trois éléments : l'écart de taux d'emploi, l'effet du travail à temps partiel et l'écart de revenu d'activité en équivalent temps plein. Ce dernier élément peut à son tour être subdivisé en plusieurs composantes : rendement des caractéristiques individuelles des travailleurs, des caractéristiques de l'emploi, secteur et profession et résidu inexpliqué.

Cette décomposition permet de réaliser une évaluation globale de la place et du rôle des femmes sur le marché du travail et de formuler des recommandations pour l'action publique. L'indicateur est *exhaustif* en ce qu'il mesure à la fois le taux d'emploi et le revenu d'activité. Il est *inclusif* parce qu'il tient compte des populations masculine et féminine dans leur ensemble, plutôt que de la seule population travaillant à temps plein. Enfin, il est *analytique*, parce qu'il permet aux décideurs publics de comparer le poids relatif de chaque élément et d'identifier facilement la première cause d'inégalité contre laquelle ils doivent agir.

L'écart de revenus du travail par tête (GGLI) peut être décomposé ainsi :

$$GGLI = EG + (1 - EG) * Total\ Earnings\ Gap$$

où : *EG* est l'écart de taux d'emploi (différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, divisée par le taux d'emploi des hommes), l'écart de revenu d'activité total (*total earnings gap*) est l'écart entre le revenu du travail mensuel total des travailleurs occupés de sexe féminin et de sexe masculin. La présence de la composante $(1 - EG)$ est due au fait que l'écart de revenu d'activité total est calculé sur la base de la population active, alors que l'écart de revenus du travail est calculé à partir de la population dans son ensemble (âgée de 20 à 64 ans dans les deux cas).

Suivant l'analyse de la ségrégation professionnelle en France réalisée par Chamkhi et Toutlemonde (Chamkhi et Toutlemonde, 2015_[26]), l'écart de revenu d'activité total (*total earnings gap*) est lui-même décomposé en écart salarial horaire (*HWG*) et écart de volume horaire (*HG*, égal à la différence entre l'écart de revenu d'activité total et l'écart salarial horaire *HWG*).

$$GGLI = EG + (1 - EG) * [HG + HWG]$$

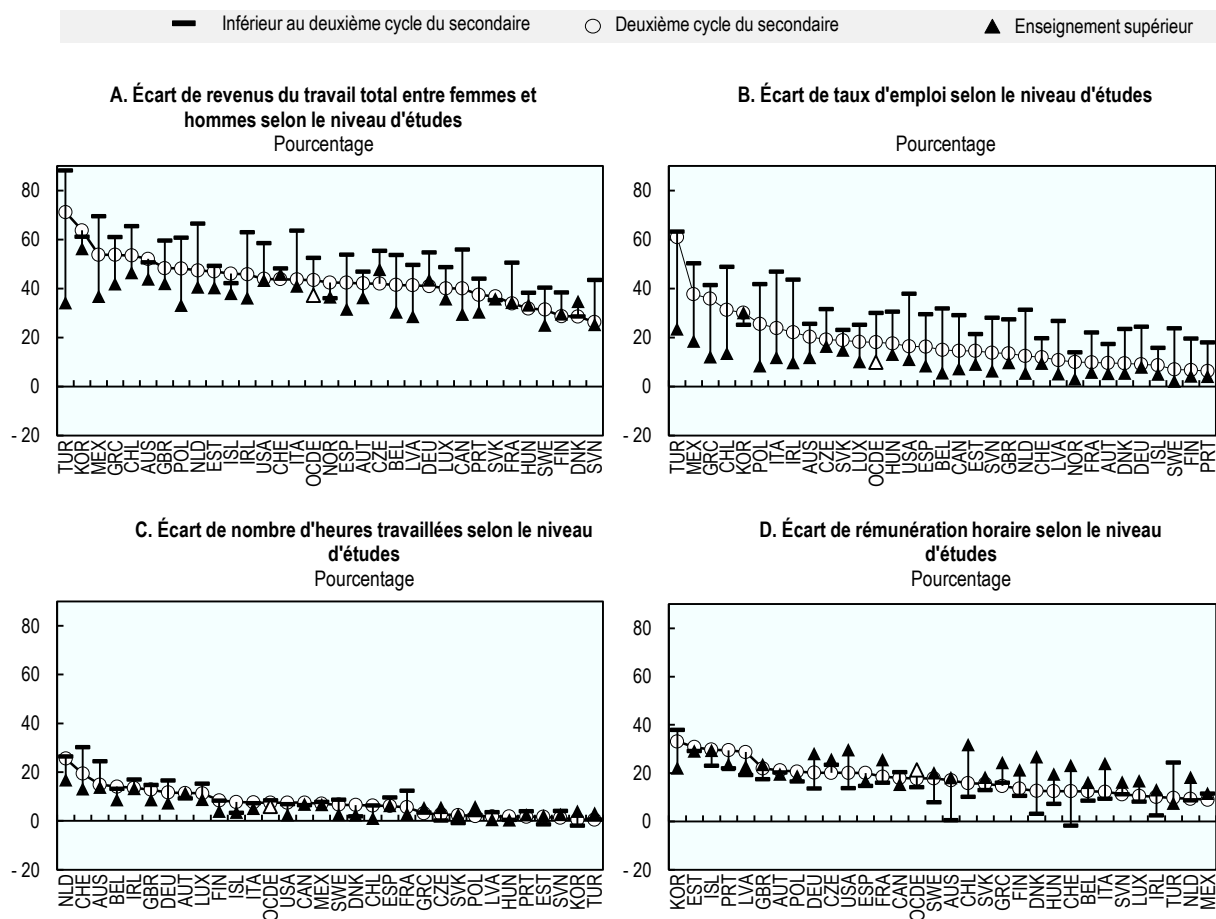
HWG est calculé sur la base d'une estimation du revenu équivalent temps plein, qui dépend des seuils spécifiques à chaque pays pour la définition du travail à temps plein (40 heures dans tous les pays sauf en Belgique [39 heures] et en France [35 heures]). Au-delà de ce seuil, les revenus du travail sont conservés tels qu'ils se présentent, tandis qu'en deçà, ils sont convertis en revenu équivalent temps plein. On effectue cette conversion en multipliant le revenu du travail par le seuil national fixé pour la définition du temps plein et en divisant le résultat par le nombre d'heures habituellement travaillées au cours de la semaine de référence. La composante *HG* correspond donc à la contribution du nombre plus faible d'heures travaillées par les femmes (marge intensive) à l'écart de revenus du travail total entre hommes et femmes.

L'écart salarial horaire *HWG* peut être décomposé au moyen de la méthode d'Oaxaca-Blinder entre *IND*, composante expliquée par les caractéristiques individuelles des travailleurs (âge, niveau d'études), *JOB*, une composante expliquée par les caractéristiques de l'emploi observables (taille de l'entreprise et type de contrat) et *OCCSECT*, une composante expliquée par la profession et le secteur. Le résidu est la composante non expliquée (*UNEXP*), correspondant à divers facteurs non observables.

$$GGLI = EG + (1 - EG) * [HG + IND + JOB + OCCSECT + UNEXP]$$

Tous les résultats de cette décomposition plus fine sont présentés dans OCDE (2018_[6]).

Graphique 6.14. L'écart de revenus du travail est plus grand parmi les femmes qui ont un faible niveau d'études, principalement en raison d'un écart de taux d'emploi considérable



Source : Revenu d'activité et nombre d'heures travaillées : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), 2013-15, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2013-15, pour les pays européens ; Enquête sur la population active (EPA), 2013-15, pour le Canada ; *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (CASEN), 2013-15, pour le Chili ; *Keio Household Panel Survey* (KHPS), 2013-14, pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 2013-14, pour la Corée ; *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), 2013-15, pour le Mexique ; et *Current Population Survey* (CPS), *Annual Social and Economic Supplement* (ASEC), 2004-06 et 2013-15, pour les États-Unis. Écart de taux d'emploi : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (<http://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838936>

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail se creusent au cours du cycle de vie

Le Graphique 6.15 présente l'écart de revenus du travail séparément pour trois classes d'âge et montre que dans une grande majorité de pays, il augmente fortement avec l'âge, ce qui confirme l'analyse des sections 6.1 et 6.2. Cependant, comme précisé précédemment, les données en coupe transversale utilisées pour construire le Graphique 6.15 sont aussi affectées par des effets de cohorte qui amplifient l'inclinaison de la courbe reliant l'âge et l'écart de revenus du travail. Ce lien peut résulter de quatre processus différents : i) le retrait du marché du travail d'une forte proportion de femmes à l'âge de la maternité, parmi lesquelles beaucoup restent ensuite longtemps voire définitivement inactives – sections 6.1.1 et 6.2.2 ; ii) le fait que le recours au temps partiel devienne la norme plus tard dans la carrière des femmes dans certains pays – section 6.1.1, section 6.2.2 et OCDE (2018_[6]) ; iii) l'allure de la courbe qui relie l'âge et l'écart salarial parmi les travailleurs à plein temps – section 6.1.2 ; et iv) les effets de cohorte, à savoir que les femmes appartenant à des cohortes plus âgées sont moins nombreuses à faire partie de la population active et sont nettement moins bien rémunérées que les hommes de la même génération – voir, en particulier, la section 6.1.2.

Dans la plupart des pays, l'écart de rémunération horaire moyen (calculé sans tenir compte de la profession) augmente à l'âge de la maternité, mais reste globalement stable ensuite (partie B). Parmi les jeunes, il n'explique que 20 % de l'écart de revenus du travail total et il est même proche de zéro, voire négatif, dans beaucoup de pays (partie D). Par ailleurs, l'âge ne joue qu'un faible rôle dans l'écart de nombre d'heures travaillées.

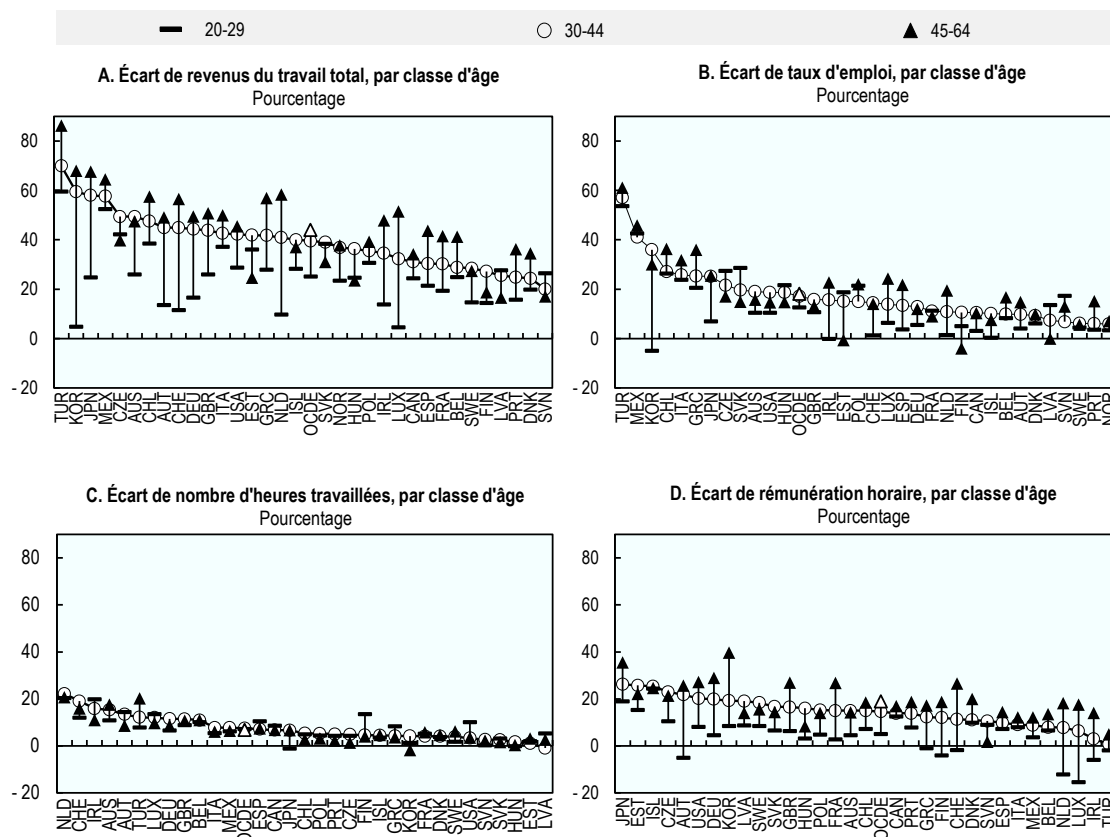
La variation de l'écart de revenus du travail en fonction de l'âge diffère considérablement selon les pays. L'écart augmente très fortement avec l'âge en Corée, au Japon, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse (il est plus de 40 points de pourcentage plus élevé parmi les personnes de 45 ans et plus que parmi celles de 20 à 29 ans). Le niveau des composantes de l'écart de revenus du travail à différents âges permet de mieux comprendre l'évolution de cet écart en fonction de l'âge et les raisons pour lesquelles elle diffère tant d'un pays de l'OCDE à l'autre. Au Chili, en Corée, en Grèce, en Italie, au Japon, au Mexique et en République tchèque, quel que soit l'âge, l'écart de revenus du travail est dû à un écart de taux d'emploi extrêmement grand : une forte proportion des femmes ne fait pas partie de la population active. En Hongrie, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, les femmes restent absentes du marché du travail pendant plusieurs années après la naissance des enfants (section 6.2.2) parce qu'elles ont droit à un long congé parental. Toutefois, peu de femmes recourant au temps partiel après la naissance, il serait possible d'aider davantage les femmes à concilier vie professionnelle et familiale. En Corée, en Italie et en Grèce, les femmes ont leur premier

enfant relativement tard (à plus de 30 ans en moyenne, ce qui classe ces pays en tête des pays de l'OCDE – voir OCDE (2018_[6])). Dans ces pays, elles travaillent en général pendant plusieurs années avant de concevoir leur premier enfant, mais lorsqu'elles fondent une famille, leur retrait du marché du travail est souvent définitif. En République tchèque au contraire, beaucoup de femmes commencent par avoir des enfants (l'âge moyen de la première naissance s'établissait à 28.1 ans en 2014) et n'accèdent au marché du travail que tardivement, une fois leurs enfants scolarisés. Les jeunes femmes tchèques avec enfant affichent l'un des taux d'activité les plus faibles de l'OCDE (20 % environ), ce qui montre qu'il existe des obstacles à la participation des femmes au marché du travail.

En Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse, les inégalités entre les sexes sont fortes, mais l'écart de taux d'emploi est de taille moyenne, en revanche, les femmes contribuent beaucoup moins que les hommes au revenu du ménage parce qu'elles travaillent souvent à temps partiel (voir Graphique 6.14). Le recours au travail à temps partiel constitue souvent un moyen pour les femmes qui ont des enfants de rester sur le marché du travail, d'où sa fréquence (voir section 6.2.2) ; toutefois, en Allemagne, en Australie, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, le travail à temps partiel est également très répandu parmi les femmes sans enfant (14 % au moins).

Enfin, la différence de rémunération horaire est pour beaucoup dans l'important écart entre les sexes observé en Corée et au Japon. Toutefois, en Corée, il est relativement limité parmi les jeunes mais connaît une augmentation spectaculaire avec l'âge (voir également la section 6.1.2). Il joue également un rôle déterminant dans beaucoup de pays nordiques, où l'écart de revenus du travail total reste limité. C'est notamment le cas en Islande et en Norvège, qui feraient partie des pays de l'OCDE où l'écart de revenus du travail est le plus faible si l'écart de rémunération n'était pas relativement grand.

Graphique 6.15. Le marché du travail est relativement égalitaire en début de carrière, mais les inégalités entre les sexes se creusent au fil du parcours professionnel



Note : Pour le Canada et la Turquie, les données sur le revenu d'activité n'englobent que les traitements et salaires.

Source : Revenu d'activité et nombre d'heures travaillées : *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), 2013-15, pour l'Australie ; Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (EU-SILC), 2013-15, pour les pays européens ; Enquête sur la population active (EPA), 2013-15, pour le Canada ; *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (CASEN), 2013-15, pour le Chili ; *Keio Household Panel Survey* (KHPS), 2013-14, pour le Japon ; *Korean Labor and Income Panel Study* (KLIPS), 2013-14, pour la Corée ; *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), 2013-15, pour le Mexique ; et *Current Population Survey* (CPS), *Annual Social and Economic Supplement* (ASEC), 2004-06 et 2013-15, pour les États-Unis. Écart de taux d'emploi : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* (<http://www.oecd.org/fr/emploi/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933838955>

6.3.3. Ségrégation professionnelle

Dans les pays de l'OCDE, les hommes et les femmes continuent d'exercer des professions différentes dans des secteurs différents (OCDE, 2017^[1]), à savoir que la main-d'œuvre féminine reste surreprésentée dans le secteur des services, notamment dans le commerce de détail, le secteur de la santé et du travail social. Ainsi, en 2015, 84 % des femmes actives étaient employées dans le secteur des services (contre 60,7 % des hommes), 11,6 % dans le secteur de l'industrie (32,6 % des hommes) et 4 % dans le secteur de l'agriculture (6,3 % des hommes). Cette ségrégation professionnelle a plusieurs origines : i) un phénomène d'autosélection du côté de l'offre, les femmes s'orientant d'elles-mêmes vers certaines professions ou certains secteurs²⁸ (sous-représentation dans

le domaine des STIM, choix de début de carrière et maternité, écart avec les hommes en matière d'entrepreneuriat) ; et ii) du côté de la demande, les préférences des employeurs.

Décomposer l'écart de rémunération horaire au moyen de la méthode d'Oaxaca-Blinder (voir Encadré 6.4) permet d'apprécier la contribution des caractéristiques individuelles et de celles de l'emploi, ainsi que des différences de profession ou de secteur entre les sexes aux écarts de rémunération horaire entre femmes et hommes²⁹. En moyenne, les différences de caractéristiques individuelles sont favorables aux femmes (sans cet effet de composition, l'écart de revenus du travail serait supérieur de 3.9 %), principalement du fait de leur niveau d'études plus élevé. Toutefois, cet effet est annulé par l'impact exactement équivalent de la ségrégation professionnelle ou sectorielle, qui fait augmenter les inégalités de 3.9 %. La ségrégation professionnelle et sectorielle joue un rôle important dans le cas de la France, de l'Islande, de la Norvège et du Royaume-Uni³⁰. Au contraire, la taille de l'entreprise et le type de contrat jouent un rôle important dans l'écart de rémunération entre les sexes au Japon.

6.4. Comment combler les inégalités entre les sexes sur le marché du travail ?

Les pouvoirs publics doivent sans doute définir des priorités différentes en fonction des éléments qui pèsent le plus dans l'écart de revenus du travail dans un pays donné, ce qui signifie que leurs réponses doivent être conçues en fonction des spécificités nationales. Ainsi, dans quelques pays, le plus urgent reste de faire progresser le taux d'activité des femmes de manière à réduire l'écart de taux d'emploi³¹. Toutefois, cette réduction se fait parfois au prix d'un recours accru au temps partiel par les femmes qui ont des enfants. Pour que ce recours au temps partiel soit socialement positif, il faut qu'il résulte d'un choix et non de normes sociales contraignantes, du manque de structures d'accueil des jeunes enfants ou d'une demande de main-d'œuvre féminine insuffisante. Dès lors, les pays où le temps partiel devient souvent pénalisant pour la carrière des femmes pourraient envisager d'adopter des mesures de nature à en atténuer l'effet sur le revenu d'activité féminin³² et à faire reculer le travail à temps partiel subi – l'objectif étant que les femmes puissent choisir librement leur quotité de travail et dépendent le moins possible du revenu du « principal apporteur de revenu ». Dans d'autres pays, même lorsqu'elles ne réduisent pas leur temps de travail, les femmes ne sont pas en mesure de saisir certaines opportunités professionnelles au moment de la naissance des enfants du fait qu'elles assument une part plus lourde des obligations familiales. Dans ces pays, les pouvoirs publics devraient avoir pour priorité de les décharger d'une partie de ces obligations. Quoi qu'il en soit, même si l'arsenal de mesures peut différer selon les priorités, les pouvoirs publics doivent chercher à agir sur les mécanismes qui dissuadent de travailler les femmes contraintes de s'occuper de leurs enfants, à offrir des services et un soutien adaptés aux familles qui ont des enfants en bas âge et à améliorer l'égalité des chances et la souplesse des dispositifs existants, afin que les femmes aient plus de possibilités sur le marché du travail et puissent faire librement leurs choix professionnels³³. Les instruments qui composent cet arsenal sont présentés l'un après l'autre.

Réduire les contre-incitations financières au travail : les contre-incitations au travail et les obstacles à l'activité des femmes jouent un rôle déterminant dans la division du travail entre les sexes et dans l'écart de revenus du travail. En conséquence, il est essentiel de créer des mécanismes incitatifs adaptés pour encourager les femmes, en particulier celles qui ont des enfants, à travailler surtout dans les pays où les écarts de taux d'emploi et/ou de nombre d'heures travaillées sont grands. La suppression des freins inhérents au système de prélèvements et de prestations doit également être une priorité dans les pays

où il est urgent d'améliorer la situation sur le marché du travail des femmes qui se situent au bas de l'échelle socioéconomique, étant donné qu'elles sont concernées au premier chef par ces contre-incitations.

- *Offrir des congés rémunérés adaptés.* Beaucoup de pays de l'OCDE ont instauré des dispositifs de congé rémunéré généreux en faveur des parents en cas de naissance d'un enfant – voir OCDE (2018_[6]). Le congé de maternité et le congé parental sont des outils importants, qui aident les mères à concilier l'éducation des enfants et leurs obligations professionnelles et améliorent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes comme pour les hommes (OCDE, 2017_[1]). Dans les pays de l'OCDE, l'existence d'un congé parental rémunéré va de pair avec un taux d'activité des femmes plus élevé, parce que ce type de dispositif incite à travailler avant d'avoir des enfants (pour remplir les conditions d'ouverture des droits) et offre aux femmes l'assurance d'avoir un emploi après la naissance (OCDE, 2017_[1]). Les dispositifs de congé ont un fort impact sur le taux d'emploi des mères, même si les congés trop longs peuvent distendre leur lien avec le marché du travail et être préjudiciables – voir section 6.2.2 et Olivetti et Petrongolo (2016_[27]). Tous les pays de l'OCDE sauf les États-Unis sont dotés de dispositifs nationaux garantissant le droit des mères à un congé de maternité indemnisé.
- *Éliminer les mécanismes contre-incitatifs présents dans le système de prélèvements et de prestations,* à travers des mesures destinées à rendre le travail « rentable »³⁴ et une individualisation de la fiscalité. Dans beaucoup de pays, le système fiscal est peu incitatif pour le deuxième apporteur de revenu faiblement rémunéré à cause du niveau élevé du taux effectif marginal d'imposition qui lui est appliqué quand il passe du non-emploi à l'emploi – ou *taux d'imposition de l'activité* – OCDE (2018_[6]). Ainsi, après diverses retenues et modifications du montant de ses prestations, le parent deuxième apporteur de revenu qui perçoit une faible rémunération ne conserve en réalité que 40 % de son revenu d'activité brut supplémentaire. La dégressivité des prestations et son interaction avec les règles fiscales peuvent être lourdes de conséquences pour les parents isolés et les ménages au sein desquels un seul membre du couple travaille. En fait, la réduction progressive des prestations d'aide sociale, des prestations familiales et des allocations logement porte le taux effectif marginal d'imposition à un niveau proche de 100 %, en particulier pour les familles de deux enfants ne comptant qu'un apporteur de revenu. Dans beaucoup de pays, du fait d'une neutralité fiscale imparfaite, il est plus coûteux de partager le travail de manière égalitaire entre les membres du ménage (par exemple sous la forme de deux emplois à temps partiel représentant une durée de travail proche d'un temps plein) que de le partager de manière inégalitaire (par exemple sous la forme d'un emploi à temps plein et d'un emploi à temps partiel comptant un petit nombre d'heures de travail). Tel est notamment le cas au Chili, en Belgique et en France pour les ménages modestes et en Allemagne et en Suisse pour les ménages à revenu moyen – voir OCDE (2018_[6]).
- *Réduire les frais d'accueil des jeunes enfants.* Les frais de garde des enfants demeurent très élevés dans certains pays de l'OCDE (OCDE, 2018_[6]), ce qui affaiblit encore les incitations financières au travail et rend moins intéressant l'exercice d'une activité (OCDE, 2017_[1]). Ces coûts élevés constituent un obstacle à l'emploi rémunéré pour les deuxièmes apporteurs de revenu et les parents isolés, en particulier dans les ménages où la femme a un niveau d'études

bas et ne peut espérer qu'une faible rémunération. De fait, en moyenne dans les pays européens de l'OCDE, plus d'une femme sur cinq ayant un enfant en bas âge et n'exerçant pas d'activité économique déclare que l'absence de solution de garde abordable l'empêche de chercher un emploi (OCDE, 2016). Ce coût élevé de la garde des enfants augmente considérablement le taux effectif marginal d'imposition pour le deuxième apporteur de revenu lors du passage du non-emploi à l'emploi – voir OCDE (2018_[6]). De surcroît, dans beaucoup de pays, l'effet sur le taux marginal d'imposition est également non négligeable lorsque le deuxième apporteur de revenu augmente sa quotité de travail (Eurofound, 2016_[28]).

Fournir un soutien et des services adaptés, y compris en assouplissant les dispositifs existants. Pour que les femmes puissent réellement décider librement de prendre un congé ou de travailler, il est indispensable de mettre à leur disposition des solutions pour la prise en charge des jeunes enfants. De fait, le temps consacré aux tâches domestiques influe sur celui passé à travailler et vice versa. Bien que la forte augmentation du taux d'activité des femmes observée ces dernières décennies soit allée de pair avec une diminution du temps consacré aux travaux non rémunérés liés à l'entretien de la maison et à l'éducation des enfants, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches non rémunérées et passent beaucoup plus de temps avec leurs enfants que les pères. En outre, même si les tâches liées à la prise en charge des parents âgés s'effectuent en grande partie en dehors du foyer, les deux tiers des aidants familiaux informels sont des femmes, et l'aide informelle est particulièrement fréquente dans les pays où les aidants rémunérés sont relativement peu nombreux (OCDE, 2013_[29]). Le fait que les femmes assument l'essentiel de la prise en charge des enfants peut les dissuader de travailler à plein temps et peut dissuader les employeurs de recruter des femmes qui ont des enfants ou sont en âge de procréer (OCDE, 2017_[22]). Les personnes en âge de travailler qui s'occupent de leurs enfants ou d'un proche sont en effet susceptibles d'éprouver des difficultés à concilier ces tâches avec un travail rémunéré et de faire le choix de cesser de travailler ou de réduire leur quotité de travail. Leur employabilité future peut en être compromise, ce qui risque de les conduire à quitter définitivement le marché du travail ou à s'orienter par la suite vers une carrière moins valorisante.

- *Développer les solutions de garde des enfants*³⁵ en faisant de l'accès aux services subventionnés d'accueil des jeunes enfants un droit inscrit dans la loi (OCDE, 2016_[30])³⁶. Les femmes doivent souvent assumer la garde des enfants lorsque les services de garde font défaut ou ne répondent pas aux besoins de parents qui travaillent à temps plein. De fait, les pays où le recours aux services d'accueil formels est le plus faible (Autriche, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse) sont aussi ceux dans lesquels l'écart de nombre d'heures travaillées par travailleur est le plus grand – voir OCDE (2018_[6]). Il est donc nécessaire d'offrir aux familles qui s'occupent de leurs enfants à domicile des services de garde qui soient compatibles avec leurs horaires de travail.
- *Fournir d'autres formes de soutien financier aux familles modestes*, en particulier quand les services d'accueil des enfants sont très coûteux (OCDE, 2016_[30]). Il est particulièrement important de subventionner ces services pour réduire les inégalités entre ménages peu qualifiés et ménages qualifiés. Les frais de garde peuvent en effet être extrêmement élevés, en particulier pour les parents défavorisés, dont les enfants ont moins accès que les autres aux structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. Cette situation pourrait contribuer à

expliquer que dans certains pays, l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes est très variable selon le niveau d'études (Graphique 6.15, partie C).

- *Développer les services d'accueil périscolaire.* Dans la plupart des pays, les services d'accueil périscolaire restent insuffisamment développés – voir OCDE (2018^[6]) –, ce qui explique en partie le pourcentage extrêmement élevé de mères travaillant à temps partiel observé dans certains pays (comme l'Allemagne et l'Australie). Les problèmes de garde des enfants ne disparaissent pas avec l'entrée des enfants à l'école maternelle ou primaire. Les enfants scolarisés passent certes beaucoup de temps à l'école, mais il est fréquent que les horaires d'accueil soient incompatibles avec une semaine de travail à plein temps. De plus, les vacances scolaires sont presque toujours plus longues que les congés annuels des salariés. Les services de garde informels proposés par des amis ou des proches peuvent être utiles, mais ces amis et proches ne sont pas toujours disponibles et les familles qui travaillent et ont des enfants d'âge scolaire doivent souvent recourir à des solutions formelles avant et après l'école ainsi que pendant les vacances scolaires. Certains pays de l'OCDE ont mis sur pied des dispositifs d'accueil périscolaire pour les enfants d'âge scolaire – voir (OCDE, 2017^[1]) pour de plus amples informations.
- *Offrir une flexibilité du temps de travail* pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale, ce qui passe par l'existence de possibilités de travail à temps partiel et de télétravail occasionnel ou régulier, d'horaires de travail flexibles (permettant aux salariés d'ajuster leur durée de travail quotidienne et d'adapter leurs horaires de travail en fonction de contraintes personnelles ou familiales). La publication OCDE (2016^[20]) évalue dans quelle mesure cette flexibilité peut faciliter l'articulation entre obligations professionnelles et familiales. La possibilité pour les salariés de choisir leur temps de travail (dans les limites prédéfinies par l'employeur) leur permet de consacrer au travail les heures pendant lesquelles ils sont le plus productifs tout en assumant leurs responsabilités familiales et les libère de la pression à laquelle ils sont soumis à cet égard. Que l'on ait des enfants ou non, les aménagements du temps de travail peuvent également réduire les tensions induites par les trajets entre domicile et travail lorsqu'ils sont effectués aux heures de pointe. Pour que ces dispositifs soient efficaces et ne soient pas considérés comme des « aménagements pour les mères », il faut que les pouvoirs publics veillent à ce qu'ils soient conçus pour i) garantir à tous les salariés (pas seulement aux mères de jeunes enfants) le droit d'en solliciter le bénéfice ; ii) encourager les partenaires sociaux à intégrer la flexibilité aux conventions collectives ; et iii) aider les entreprises à modifier leur organisation du travail.
- *Adopter des mesures pour encourager les hommes à passer plus de temps chez eux* à s'occuper de leurs enfants et autres proches. De ce point de vue, la prise d'un congé par les pères peut être très efficace. De fait, alors que beaucoup de couples partagent désormais de manière relativement égalitaire le travail domestique (non rémunéré) avant l'arrivée des enfants, il est fréquent que les choses changent après la naissance. Les femmes assument une part beaucoup plus importante de ce travail non rémunéré lors de l'arrivée du premier enfant, et le fait que les pères prennent un congé au moment de la naissance peut contribuer à les libérer d'une partie de cette charge (OCDE, 2017^[1]). À titre d'incitation, il peut être envisagé de créer des congés « réservés aux pères », ou d'en étendre la durée, qu'il s'agisse de congés de paternité indemnisés ou de jours de congés payés

supplémentaires réservés ou prioritairement destinés aux pères dans le cadre des dispositifs de congé parental (OCDE, 2017^[1]). Ce peut être un bon moyen de favoriser le retour à l'emploi des mères. Toutefois, l'existence d'un congé de paternité risque ne pas suffire si les pères ne sont pas encouragés à le prendre par leur entreprise. Ainsi, la Corée et le Japon sont dotés de dispositifs généreux de congé de paternité, mais seuls 3 % des pères en profitent. Les pouvoirs publics devraient adopter des mesures, contraignantes ou non, pour inciter les employeurs à adopter des pratiques non discriminatoires à l'égard des pères qui prennent un congé de paternité volontaire.

- Les pays doivent aussi *renforcer les systèmes de soutien aux aidants informels*, en particulier ceux en faveur des aidants qui s'occupent de personnes âgées – prestations en espèce, hébergement temporaire, formation et accompagnement – et faire en sorte que ces dispositifs soient accessibles aux personnes qui en ont le plus besoin, à commencer par les femmes à bas revenu. Ainsi, beaucoup de pays permettent aux salariés de bénéficier soit d'une flexibilité du temps de travail soit d'un congé pour aidant familial, mais souvent, ce congé n'est pas indemnisé et manque de souplesse. Il est également important que le délai de préavis à respecter pour l'obtenir soit court parce que le besoin d'aide des personnes dépendantes est souvent imprévisible.

Interventions extérieures aux politiques du marché du travail et politiques sociales :

- *Améliorer le revenu potentiel des femmes.* Pour que les femmes puissent prétendre à un salaire plus élevé, elles doivent impérativement avoir les moyens d'acquérir les compétences recherchées sur le marché du travail et pouvoir accéder plus facilement à la formation professionnelle. Il faut aussi agir pour réduire la ségrégation professionnelle et sectorielle. L'adoption de politiques visant à renforcer la présence des femmes dans les professions et les secteurs où les salaires sont élevés revêt une importance particulière dans les pays où la grande majorité d'entre elles occupent un emploi peu rémunéré ou travaillent dans un secteur où les salaires sont faibles – ce qui est le cas des deux tiers des pays, voir OCDE (2018^[6]). L'écart de niveau d'études entre les sexes a été considérablement réduit, à tel point que les filles ont un niveau d'études supérieur à celui des garçons dans beaucoup de pays. Il reste cependant du chemin à parcourir pour éliminer les inégalités qui subsistent (en particulier dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques – voir (OCDE, 2017^[1])). De surcroît, pour que ces investissements dans la formation rapportent, il faut que les femmes accèdent réellement à un emploi.
- *Lutter contre les stéréotypes, réduire les discriminations et promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction.* Pratiquement tous les pays de l'OCDE cherchent à lutter contre les stéréotypes et la discrimination à travers des règles spécifiques, des actions contre le harcèlement et des mesures visant à faire évoluer les perceptions des employeurs et les normes sociales. La discrimination est cependant relativement fréquente en matière de promotion et d'accès aux postes de direction – voir (OCDE, 2017^[1]). La plupart des pays de l'OCDE ont pris des mesures en faveur de la parité dans les conseils d'administration et équipes dirigeantes des entreprises, par exemple en instaurant des quotas de femmes dans les conseils d'administration. Ces initiatives resteront toutefois probablement insuffisantes si elles ne s'accompagnent pas d'investissements dans des programmes de promotion professionnelle et des dispositifs permettant aux

femmes de renforcer leurs compétences managériales, y compris de dispositifs reposant sur l'entraide professionnelle – parrainage, mentorat, renforcement de la confiance et accès aux réseaux. Il est cependant aussi important d'associer les dirigeants de sexe masculin au combat pour l'égalité. De plus, la culture de l'entreprise jouant un rôle central dans le harcèlement sexuel, les lois et mesures contre le harcèlement ciblant les employeurs sont prometteuses et méritent d'être évaluées rigoureusement. Dans beaucoup de pays, les campagnes de sensibilisation informent les employeurs de leurs obligations en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination et de lutte contre ces phénomènes. Enfin, pour faire évoluer les normes sociales, il est aussi important de veiller à ce que ni les hommes ni les femmes ne soient victimes de discrimination lorsqu'ils décident de prendre un congé pour s'occuper de leurs proches dépendants (OCDE, 2017^[11]).

Facteurs de réussite et d'échec :

- Les attentes et valeurs culturelles concernant le travail des femmes et les pratiques dominantes en matière de partage des activités de soin aux proches sont de nature à compromettre le succès des politiques (Eurofound, 2016^[28]). Les conceptions concernant la question de savoir à qui reviennent ces tâches et qui est le mieux à même de s'occuper des enfants et des proches dépendants ont en effet une incidence sur le recours aux services de garde d'enfants et sur les rôles sociaux des hommes et des femmes (Kremer, 2007^[31]). Toute réforme doit donc être assortie de campagnes visant à faire évoluer ces facteurs culturels.
- Il pourrait être envisagé d'expérimenter des programmes pilotes afin d'évaluer l'efficacité relative de différentes mesures possibles pour différents types de ménages avant de les déployer sur l'ensemble du territoire national. Il faudrait améliorer le ciblage des dispositifs faisant appel à des incitations financières et à des actions de soutien en se fondant sur les données permettant d'identifier les groupes qui réagissent le mieux à tel ou tel type de mesures (Eurofound, 2016^[28]). Il serait ainsi possible de bien cibler la population bénéficiaire, d'éviter les pertes sèches, et d'améliorer l'efficacité des mesures. Il est aussi important d'engager des réformes pour que les mécanismes qui dissuadent les femmes de travailler disparaissent progressivement afin que les familles aient le temps de s'adapter à la modification des incitations qui leur sont adressées.

6.5. Conclusions

Bien que la situation des femmes sur le marché du travail se soit grandement améliorée ces dernières décennies, les inégalités entre les sexes continuent de constituer un défi de taille pour les décideurs publics des pays de l'OCDE. Ce chapitre a décrit la trajectoire professionnelle des femmes comparativement à celle des hommes et a examiné si les différences constatées expliquaient les écarts importants qui subsistent en termes de résultats sur le marché du travail. L'analyse confirme que l'ampleur des inégalités, leur forme et l'importance relative des différents types d'écarts entre les sexes varient d'un pays à l'autre. L'écart de revenus du travail entre femmes et hommes se creuse au cours de la carrière et résulte principalement d'occasions de mobilité professionnelle manquées par les femmes en début de carrière, en particulier immédiatement après la naissance des enfants. Le chapitre a aussi décrit les multiples manières dont la naissance des enfants influe sur l'offre de main-d'œuvre féminine dans les différents pays, plus précisément sur le taux d'activité des femmes et le recours au travail à temps partiel, ainsi que les

conséquences à plus long terme de ces choix sur leur mobilité professionnelle et, partant, la croissance de leur revenu. Le fait de prendre d'emblée un bon départ professionnel et de continuer sur cette voie est déterminant pour la croissance ultérieure du revenu, si bien que les occasions manquées après la naissance des enfants sont particulièrement dommageables. Les événements de la vie comme la naissance, l'éducation des enfants (mais aussi la prise en charge des parents âgés dépendants et, plus globalement, les obligations familiales) ont une incidence sur la progression du salaire et sur les revenus cumulés perçus au cours de la vie. En outre, les interruptions de carrière qu'ils engendrent réduisent le montant des droits à la retraite (OCDE, 2017^[32]). Cependant, si la naissance des enfants et autres événements de la vie ont une forte incidence sur la carrière des femmes dans tous les pays, la nature de ces conséquences n'est pas la même partout, ce qui laisse penser que les politiques mises en place peuvent avoir un effet important.

Le chapitre propose un cadre susceptible d'aider les pouvoirs publics à apporter des réponses plus adaptées aux défis complexes à relever pour favoriser l'égalité entre les sexes en concentrant leurs efforts sur les écarts qui contribuent le plus à expliquer, dans chaque pays, la situation inégale des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ce cadre permet d'identifier les facteurs qui, quantitativement, contribuent le plus à l'écart de revenus du travail total par tête, mais d'autres travaux sont nécessaires pour appréhender les enseignements à en retirer pour l'action publique. Il faudrait en particulier disposer d'autres données pour mieux comprendre l'effet de différents types de mesure sur chacune des composantes de l'écart de revenus du travail entre les sexes, en particulier sur l'écart de nombre d'heures travaillées. Il faudrait aussi mener d'autres travaux pour évaluer le rôle que pourrait jouer la négociation collective dans la réduction des inégalités, à travers la fixation des salaires, les règles antidiscrimination et les dispositifs de flexibilité du travail. Enfin, il faudrait également réaliser d'autres études pour identifier l'impact que des tendances de fond telles que la transformation numérique et le vieillissement démographique auront sur la ségrégation professionnelle et l'écart entre les sexes sur le marché du travail et pour déterminer comment différentes mesures peuvent influencer sur ces conséquences afin de renforcer l'égalité entre femmes et hommes.

Notes

¹ L'écart de revenus du travail entre les sexes correspond à la différence entre le revenu d'activité annuel moyen des hommes et des femmes, en pourcentage de celui des hommes. Pour calculer le revenu d'activité moyen, on tient compte de l'ensemble des personnes d'âge actif, qu'elles aient ou non effectivement occupé un emploi dans l'année. En conséquence, une personne qui ne perçoit pas de revenu du travail est prise en compte dans le dénominateur du revenu d'activité moyen, mais ne l'est pas dans le numérateur (voir section 6.3).

² En Allemagne, en Australie, au Danemark, en Finlande, en Islande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suisse, par exemple, l'apprentissage joue un rôle très important dans les liens entre formation et vie professionnelle. À noter que dans les pays nordiques et au Royaume-Uni, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir ce parcours en alternance au tout début de leur vie active. De plus, en Finlande et au Royaume-Uni, elles cumulent de nouveau formation et travail dans les dernières années de leur vie professionnelle.

³ Dans les enquêtes sur la population active, la détermination du statut de retraité repose sur l'autodéclaration. Tous les répondants qui se déclarent retraités ne perçoivent peut-être pas une pension de retraite, mais l'inverse est probablement vrai.

⁴ Parmi les autres différences générales entre hommes et femmes figure le fait que dans tous les pays et quel que soit l'âge, les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer une activité indépendante (OCDE, 2018_[6]). Dans certains pays – Allemagne, Australie, Autriche, République tchèque, Royaume-Uni et Suisse – le nombre de femmes exerçant une activité indépendante augmente en fin de carrière, mais cette hausse observée à la fin de la vie active demeure nettement inférieure à celle constatée parmi les hommes. En revanche, le taux de chômage ne présente pas de différence particulièrement sensible entre les sexes.

⁵ Les écarts de rémunération à temps plein sont mesurés sur la base de la rémunération horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle selon les données disponibles. La durée contractuelle du travail variant peu pour les travailleurs à temps plein, les écarts qui apparaissent sur le Graphique 6.3 peuvent être assimilés aux écarts de rémunération horaire. Les tests réalisés pour un petit groupe de pays pour lesquels on dispose de données à la fois sur la rémunération horaire et sur la rémunération mensuelle valident cette hypothèse.

⁶ Cette méthode risque de ne pas permettre de dissocier les effets de l'âge à proprement parler des effets de composition (par exemple, le fait que le niveau d'études et le taux d'activité évoluent d'une génération à l'autre), des différences de rendement des caractéristiques individuelles (par exemple le différentiel de rémunération associé à une caractéristique) et des effets temporels (voir Encadré 6.2).

⁷ Le changement de composition de la main-d'œuvre féminine (investissement des femmes dans l'acquisition de compétences professionnelles, qui conduit davantage de femmes à choisir de travailler à temps plein et à accéder à un emploi à temps plein) concourt à expliquer que la progression de l'égalité de rémunération entre les sexes coïncide avec une aggravation des inégalités entre personnes de même sexe (Mulligan et Rubinstein, 2008_[34]).

⁸ Le plafond de verre est la « barrière invisible et pourtant impossible à briser [...] qui empêche les femmes de se hisser jusqu'aux échelons les plus élevés d'une organisation, quelles que soient leurs qualifications et les réalisations à mettre à leur actif, et à laquelle elles se heurtent à mesure qu'elles approchent du sommet de la hiérarchie d'une organisation » (United States Federal Glass Ceiling Commission, 1995_[51]). L'existence d'un plafond de verre qui exclut les femmes des postes prestigieux et bien rémunérés a été abondamment décrite dans les études – voir, par exemple, Biewen et Seifert (2016_[45]). Le terme « tuyau percé » désigne habituellement la réduction naturelle du nombre de femmes accédant à des postes de direction. Selon OCDE (2017_[1]), le plafond de

verre est resté intact ces dix dernières années et le phénomène du « tuyau percé » explique que les femmes ne représentent qu'environ un tiers du personnel dirigeant dans la zone OCDE, même si la situation est très variable d'un pays à l'autre.

⁹ Addison et Portugal (1989_[49]) constatent l'existence de différences entre femmes et hommes concernant la qualité de l'appariement et son évolution au cours de la vie active : les femmes occupent plus souvent que les hommes des postes ne correspondant pas à leur profil, y compris celles pour lesquelles le degré d'appariement est le meilleur en début de carrière.

¹⁰ Kunze (2014_[36]) montre à partir de données de panel norvégiennes que les femmes qui ont des enfants ont une probabilité de promotion inférieure de 25 % à celle des femmes sans enfant – ce qu'elle dénomme « *family gap in climbing the career* » (« écart en matière d'ascension professionnelle dû à la formation d'une famille »). Kunze et Troske (2009_[37]) analysent les différences de comportement de recherche d'emploi et montrent que les femmes qui ont perdu leur emploi mettent plus longtemps à en retrouver un autre que les hommes se trouvant dans une situation comparable. Ils expliquent ces écarts par une différence de comportement entre hommes et femmes constatée parmi les travailleurs d'âge très actif, différence qui n'apparaît pas parmi les travailleurs plus jeunes ou plus âgés.

¹¹ Chaque année en France, 12 % de la population d'âge actif et 17 % de la population active connaissent une transition professionnelle. Ces résultats sont conformes à ceux obtenus par Flamand (2016_[39]), qui montre qu'en France, les transitions professionnelles sont relativement stables parmi les actifs – environ 16 % par an en moyenne – et évoluent en suivant le cycle économique et le cycle de l'emploi.

¹² Le nombre cumulé de transitions est compris entre six en Grèce, en Italie, au Portugal et en Slovaquie et plus de 15 en Australie, en Finlande, en Islande, au Japon et en Suède.

¹³ Le sexe ne modifie pas l'impact sur le revenu des transitions entre emplois. En d'autres termes, la hausse de revenu induite par ces transitions n'est pas plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Le coefficient indiqué pour les femmes sur le Graphique 6.7, partie B, est l'effet marginal du coefficient du sexe féminin, et non l'effet croisé du sexe féminin avec les transitions entre emplois (qui n'était pas significativement différent de zéro dans la quasi-totalité des pays).

¹⁴ Alon et Tienda (2005_[47]) montrent que les femmes peu qualifiées qui changent fréquemment d'emploi durant les quatre années qui suivent la fin de leur scolarité en retirent un avantage en termes de rémunération, tandis que les changements de poste qui ont lieu au-delà de cette période les pénalisent sur le plan de la rémunération. En revanche, pour les femmes qualifiées, l'écart de rémunération entre les sexes est principalement dû à une inégalité des rendements de la mobilité professionnelle. Adda et al. (2012_[50]) constatent également que les facteurs à l'origine de la croissance de la rémunération diffèrent selon le niveau de qualification : l'apprentissage par la pratique joue un rôle important en début de carrière pour les travailleurs non qualifiés, tandis que c'est la mobilité professionnelle qui importe pour les travailleurs qui acquièrent des compétences dans le cadre d'un système d'apprentissage avant d'entrer sur le marché du travail.

¹⁵ Les courbes de la mobilité professionnelle en fonction de l'âge (qui peuvent être fournies sur demande) ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes et pourraient en partie expliquer l'écart de revenus du travail. Ainsi : i) les femmes jeunes connaissent moins de transitions professionnelles que les hommes jeunes (en particulier de transitions entre emplois) ; ii) les femmes d'âge très actif changent plus souvent de situation professionnelle que les hommes d'âge très actif parce qu'elles entrent dans l'inactivité ou en sortent plus souvent ; et iii) les femmes de plus de 55 ans changent moins souvent de situation professionnelle que les hommes du même âge.

¹⁶ OCDE (2015_[4]) montre également que la mobilité du revenu d'activité (qui englobe les mouvements d'entrée et de sortie du marché du travail et les mouvements ascendants et

descendants sur l'échelle des revenus) n'est pas plus faible pour les femmes que pour les hommes, mais que le pourcentage de travailleurs qui perçoivent une rémunération faible à long terme est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes, une femme sur quatre environ étant concernée contre seulement un homme sur vingt. L'absence de différence entre hommes et femmes s'agissant de la mobilité des revenus à court terme, associée à la faiblesse du revenu d'activité des femmes à long terme, est révélatrice de l'existence d'un phénomène de dépendance au chemin emprunté au départ, en d'autres termes de l'influence de la mobilité professionnelle en début de carrière sur la réussite professionnelle ultérieure.

¹⁷ Apparemment, à niveau d'études identique, les hommes et les femmes perçoivent un salaire égal au moment où ils accèdent au marché du travail, mais un écart apparaît en début de carrière (Fitzenberger et Kunze, 2005^[40] ; Manning et Swaffield, 2008^[35]).

¹⁸ L'existence d'inégalités avant la naissance du premier enfant laisse penser que l'arrivée d'un enfant n'est pas le seul facteur en cause – voir, par exemple, Briard et Valat (2018^[44]). Les normes sociales et les préjugés sur les femmes jouent probablement un rôle important dans l'apparition des inégalités entre femmes et hommes et leur évolution au cours de la vie active, même s'il n'est pas possible de mesurer leur poids respectif.

¹⁹ Selon Waldfogel (1997^[33]), la différence est de 6 points de logarithme pour les mères qui ont un enfant et de 13 points de logarithme pour celles qui en ont deux.

²⁰ Briard et Valat (2018^[44]) analysent les inégalités salariales entre les sexes au cours du cycle de vie en France. Ils observent que ces inégalités se forment avant l'arrivée du premier enfant, en particulier pour les non-diplômées, et s'accroissent après la naissance. Les hommes atteignent plus souvent que les femmes une position socioprofessionnelle convenable avant de devenir parents. Quel que soit le nombre final d'enfants, c'est au moment de la première naissance que les inégalités augmentent le plus. Elles continuent de se creuser par la suite, mais à un rythme moindre.

²¹ La présence éventuelle d'enfants plus âgés peut influencer sur les estimations présentées par le Graphique 6.9. Néanmoins, l'âge du dernier enfant est plus susceptible d'avoir un effet direct sur le lien de la mère avec le marché du travail et sur son intensité de travail.

²² Andrén (2011^[46]) avance également que le travail à temps partiel est associé à une « pénalité liée à l'absence », qui augmente avec la durée de l'exercice à temps partiel et pourrait refléter le fait que l'acquisition de capital humain se fait plus lentement chez les travailleurs à temps partiel. Selon l'étude, en Suède, les hommes qui travaillent à temps plein perçoivent une rémunération supérieure de 26 % à celle des hommes qui exercent à temps partiel, et cet écart est de 13 % parmi les femmes. Toutefois, après prise en compte des facteurs observables (comme la profession), seule la rémunération des hommes reste réellement influencée par le travail à temps partiel, l'écart de rémunération étant ramené à 9 % pour les hommes et à 2 % pour les femmes.

²³ Le Graphique 6.11 a été construit à partir de régressions probit spécifiques aux différents pays, dans lesquelles la variable dépendante « travail à temps partiel » a été régressée sur les effets croisés du sexe féminin pour toutes les variables de contrôle, dont la classe d'âge. Les effets marginaux ne sont pas tous représentés sur ce graphique mais peuvent être fournis sur demande.

²⁴ Comme expliqué dans l'Encadré 6.1, les données en coupe transversale comme celles présentées dans la section 6.1.1 peuvent fournir une image très précise des différences de taux d'emploi et de nombre d'heures travaillées observées à un moment donné entre hommes et femmes appartenant à diverses classes d'âge. Toutefois, pour analyser les conséquences de ces caractéristiques sur les carrières individuelles, il faut disposer de données de panel ou rétrospectives.

²⁵ La carrière est présentée jusqu'à 50 ans, mais les conclusions exposées sont valables aussi lorsque l'on examine les carrières jusqu'à 65 ans. Néanmoins, compte tenu de la nature des données utilisées, issues de SHARELIFE (données rétrospectives), ne prendre en compte que les

personnes qui ont atteint 65 ans à la date de l'entretien réduirait considérablement la taille des échantillons. Jusqu'à 65 ans, la durée totale de la carrière des hommes, des femmes sans enfant et des femmes avec enfant s'établit à respectivement 40.3, 29.3 et 21.4 ans.

²⁶ Ces chiffres sont obtenus à partir de données rétrospectives qui présentent deux limites. La première est un biais de mémoire important, du fait qu'elles reposent sur les souvenirs que des personnes relativement âgées (d'au moins 50 ans en 2009) ont de l'ensemble de leur carrière. Ensuite et surtout, comme souligné dans l'Encadré 6.1, elles reflètent la vie professionnelle d'une génération spécifique, confrontée à des normes sociales concernant le travail des femmes et à une situation du marché du travail différentes de celles qu'ont connues les générations suivantes. Par exemple, dans beaucoup de pays d'Europe, la mobilité professionnelle était souvent plus faible qu'aujourd'hui et beaucoup de travailleurs restaient dans la même entreprise pendant la majeure partie, voire la totalité, de leur carrière (les répondants les plus âgés sont arrivés sur le marché du travail dans les années 60). Deuxièmement, les femmes sont aujourd'hui beaucoup plus représentées sur le marché du travail et travaillent beaucoup plus longtemps. Les écarts de durée de carrière ont donc pu évoluer considérablement, si bien que les résultats présentés sur le Graphique 6.11 ne donnent vraisemblablement pas d'indication fiable de la réalité pour les générations de femmes plus jeunes. Néanmoins, lorsque l'on examine la situation des femmes au regard de l'activité en 2014-15 (Graphique 6.2), on retrouve clairement certains des principaux faits stylisés observés pour cette génération plus âgée, ce qui témoigne d'une forte inertie : les écarts de taux d'emploi restent importants, même pour les femmes d'âge moyen, en Grèce, en Irlande, en Italie et aux Pays-Bas. En conséquence, même s'il est possible que l'écart de durée de carrière ait régressé pour les générations plus jeunes, il reste important dans ces pays.

²⁷ Voir également le chapitre 1 pour les dernières données disponibles.

²⁸ Les femmes sont plus touchées que les hommes par la ségrégation professionnelle et sont limitées par diverses contraintes concernant les métiers vers lesquels elles « choisissent » de s'orienter, notamment les études suivies et la socialisation selon le sexe. OCDE (2017^[1]) propose un « indice de dissimilarité » reposant sur le nombre de métiers différents exercés par les femmes comparativement aux hommes. La ségrégation selon le sexe est une réalité dans tous les pays, mais les classements sont assez difficiles à interpréter du fait que certains facteurs tels que l'autosélection ou les différences de taux d'emploi féminin entre pays ne peuvent pas être pris en compte. Depuis longtemps, la ségrégation professionnelle selon le sexe est relativement forte dans les pays nordiques et relativement faible dans les pays méditerranéens, ce qui est en partie dû à l'existence d'une corrélation positive entre augmentation de la ségrégation et croissance du taux d'activité des femmes (Commission européenne, 2009^[43]).

²⁹ L'écart de rémunération entre les sexes parmi les travailleurs à temps plein peut encore être décomposé dans les éléments suivants – voir Encadré 6.3 et OCDE (2018^[6]) : i) l'impact des différences de caractéristiques observables individuelles et de l'emploi entre les sexes (ex. : différences de niveau d'études, de situation dans l'emploi et de type de contrat) ; ii) l'impact de la ségrégation professionnelle selon le sexe ; et iii) la composante non observée de l'écart de rémunération horaire, qui correspond à la discrimination et à l'effet d'autres facteurs non observés (domaine d'études, attitudes, expérience sur le marché du travail, degré d'appariement et nombre d'emplois déjà occupés). L'essentiel de l'écart de rémunération horaire demeure cependant inexpliqué (38 % en moyenne).

³⁰ L'écart de rémunération horaire entre les sexes n'est probablement pas le seul effet de la ségrégation professionnelle, mais ses autres conséquences ne sont pas examinées ici. Evans (2018^[42]), par exemple, estime l'écart de rémunération pour des travailleurs à temps plein et à temps partiel exerçant différents métiers et constate que dans les professions où l'écart est le plus grand (métiers qualifiés), la proportion de travailleurs à temps plein est plus forte parmi les hommes, tandis que dans celles où il est le plus petit (métiers de la vente et des services à la clientèle), la proportion de travailleurs à temps plein est quasiment identique pour les deux sexes.

Ces résultats renforcent le poids relatif de la ségrégation professionnelle dans l'écart de revenus du travail annuel entre les sexes.

³¹ Eurofound (2016_[28]) estime à 370 milliards EUR environ en 2013, soit 2.8 % du produit intérieur brut (PIB) de l'Union européenne, le coût total du taux d'activité plus faible des femmes.

³² Adema, Clarke et Frey (2015_[48]) soulignent que le travail à temps partiel a des effets négatifs sur la progression de carrière, surtout quand il est définitif. Du fait du manque de flexibilité au sein des entreprises, les femmes sont particulièrement pénalisées si elles ont une quotité de travail plus faible ou demandent un aménagement de leur temps de travail compatible avec leur vie de famille. Goldin (2014_[38]) montre qu'une durée de travail courte a un impact négatif sur le salaire, et que dans certains secteurs – en particulier dans les secteurs financier et juridique – beaucoup d'entreprises offrent des promotions très intéressantes aux salariés qui accomplissent un grand nombre d'heures de travail et travaillent en continu à certaines heures de la journée.

³³ Voir, par exemple, Adema, Clarke et Frey (2015_[48]), OCDE (2016_[30] ; 2017_[11]), Eurofound (2016_[28]), Fernandez et al. (2016_[41]) et Olivetti et Petrongolo (2016_[27]) pour une évaluation exhaustive de l'écart de taux d'emploi et de revenu d'activité entre les sexes et un recensement des études sur l'efficacité des politiques du marché du travail (politiques actives, système de prélèvements et de prestations, flexibilité du temps de travail) et des politiques familiales (mesures d'aide à la garde des enfants et congés).

³⁴ Parmi les bonnes pratiques qui permettent de réduire ces effets contre-incitatifs figurent le crédit d'impôt accordé aux parents isolés qui travaillent (*In-Work Credit for Lone Parents*) au Royaume-Uni ou la suppression progressive de la transférabilité au conjoint de l'abattement fiscal (aux Pays-Bas) – voir (Eurofound, 2016_[28]) pour une description plus précise.

³⁵ L'offre des pays en matière de structures d'accueil des jeunes enfants et de subventions à la garde des enfants et la manière dont sont conçus les systèmes de prélèvements et de prestations et les contre-incitations ou incitations qui en résultent constituent le cadre général dans lequel les femmes prennent des décisions concernant leur vie active (l'exercice ou non d'une activité et la quotité de travail). Les femmes devraient pouvoir choisir réellement de travailler ou non et ce choix ne devrait pas être dicté par le manque de services publics d'accueil des jeunes enfants. Au Danemark, par exemple, les parents ont la garantie d'avoir une place pour leur enfant dans une structure d'accueil de jour à la fin de leur congé parental. Les autorités locales doivent leur accorder une place dans un délai de quatre semaines ou, à défaut, prendre en charge les frais d'accueil dans un dispositif privé ou trouver une place dans une structure relevant d'une autre autorité locale (Eurofound, 2016_[28]). En conséquence, 65 % des enfants danois de 0 à 2 ans bénéficient d'un dispositif d'accueil ou d'un dispositif préscolaire. De ce point de vue, le Danemark se classe en tête des pays de l'OCDE. Le fait que le coût trop élevé de l'accueil des enfants et le manque de solutions proposées dans ce domaine dissuadent les femmes de travailler explique une grande partie de l'écart de taux d'emploi.

³⁶ OCDE (2016_[30]) fournit un aperçu du recours aux services de garde d'enfant dans les pays de l'OCDE. En moyenne, un tiers seulement des enfants de moins de trois ans ont accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, et il existe de fortes disparités entre les pays. En Suède et au Danemark, les dispositifs publics garantissent l'accès à un service souple et de grande qualité à un tarif fortement subventionné. En Suède, les parents ont l'assurance d'obtenir une place dans un dispositif formel à partir du premier anniversaire de l'enfant. Ce service est ouvert à tous les parents et accueille les enfants à temps plein. La plupart des structures sont ouvertes 12 heures par jour.

Références

- Adda, J. et al. (2012), « Career Progression, Economic Downturns, and Skills », *NBER Working Paper*, n° 18832, NBER, <http://www.sole-jole.org/13330.pdf>. [50]
- Addison, J. et P. Portugal (1989), « Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment », *Journal of Labor Economics*, vol. 7/3, pp. 281-302, <http://dx.doi.org/10.1086/298209>. [49]
- Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave : Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqbb4vb-en>. [48]
- Alon, S. et M. Tienda (2005), « Job Mobility and Early Career Wage Growth of White, African-American, and Hispanic Women », *Social Science Quarterly*, vol. 86, pp. 1196-1217, <http://dx.doi.org/10.1111/j.0038-4941.2005.00342.x>. [47]
- Andrén, T. (2011), « Frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män », *Specialstudier*, n° 27, Konjunkturinstitutet, Stockholm, <https://www.konj.se/download/18.75c1a082150f472195814b95/1447232178624/Specialstudie-27.pdf> (consulté le 29 avril 2018). [46]
- Bachmann, R. et al. (2014), *A Study on Labour Market Transitions Using Micro-data from the Statistics on Income and Living Conditions (SILC). Final Report*, RWI, Essen, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/111484/1/828807256.pdf> (consulté le 19 avril 2018). [19]
- Bailey, M., B. Hershbein et A. Miller (2012), « The Opt-In Revolution? Contraception and the Gender Gap in Wages. », *American Economic Journal. Applied Economics*, vol. 4/3, pp. 225-254, <http://dx.doi.org/10.1257/app.4.3.225>. [16]
- Biewen, M. et S. Seifert (2016), « Potential Parenthood and Career Progression of Men and Women: A Simultaneous Hazards Approach », *IZA Discussion Papers*, n° 10050, IZA, <http://ftp.iza.org/dp10050.pdf> (consulté le 22 février 2018). [45]
- Blau, F. et L. Kahn (2016), « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *NBER Working Paper*, n° 21913, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w21913>. [13]
- Blau, F. et L. Kahn (1997), « Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol. 15/1, pp. 1-42, <http://dx.doi.org/10.2307/2535313>. [17]
- Blundell, R., A. Bozio et G. Laroque (2013), « Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France », *Fiscal Studies*, vol. 34/1, pp. 1-29, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-5890.2013.00175.x>. [10]

- Briard, K. et E. Valat (2018), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? - Ministère du Travail », *Document d'études DARES*, n° 2018-215, DARES, Paris, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_no215_inegalites_professionnelles_femmes-hommes.pdf (consulté le 29 avril 2018). [44]
- Campbell, C. et J. Pearlman (2013), « Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap », *Social Science Research*, vol. 42/6, pp. 1693-1711, <http://dx.doi.org/10.1016/J.SSRESEARCH.2013.07.014>. [11]
- Chamkhi, A. et F. Toutlemonde (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses* 082, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-082.pdf> (consulté le 22 février 2018). [26]
- Commission européenne (2009), *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications, and Policy Responses in the EU, Report to the European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE)*, Commission européenne, Bruxelles. [43]
- Davis, S., R. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 20/3, pp. 3-26, <http://www.jstor.org/stable/30033664>. [18]
- Eurofound (2016), *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Eurofound, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en.pdf (consulté le 22 février 2018). [28]
- Evans, T. (2018), *Understanding the gender pay gap in the UK*, Office for National Statistics, Londres, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17> (consulté le 30 avril 2018). [42]
- 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>. [41]
- Fitzenberger, B. et A. Kunze (2005), « Vocational Training and Gender: Wages and Occupational Mobility Among Young Workers », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21/3, pp. 392-415, <http://dx.doi.org/10.2307/23606828>. [40]
- Flamand, J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de Travail France Stratégie*, n° 2016-03, France Stratégie, http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_dix_ans_de_transitions_professionnelles.pdf (consulté le 22 février 2018). [39]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119, <http://files/74/grand-gender-convergence-its-last-chapter.html>. [38]

- Goldin, C. (2006), « The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family », *NBER Working Paper*, n° 11953, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w11953>. [15]
- Goldin, C. (2004), « The Long Road to the Fast Track: Career and Family », *NBER Working Paper*, n° 10331, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w10331>. [14]
- Goldin, C. et J. Mitchell (2016), « The New Lifecycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops », *NBER Working paper*, n° 22913, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w22913>. [9]
- Juhn, C. et K. McCue (2017), « Specialization Then and Now: Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 31/1, pp. 183-204, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.31.1.183>. [12]
- Kambayashi, R. (2017), *Global Change in the Structure of Employment: A Note on the Japanese Case*, Hitotsubashi University Institute of Economic Research, mimeo. [8]
- Kleven, H. et al. (2018), « Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark », *NBER Working Paper*, n° 24219, http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_jan2015.pdf (consulté le 22 février 2018). [23]
- Kremer, M. (2007), *How welfare states care : culture, gender and parenting in Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam, <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46mvjz> (consulté le 22 février 2018). [31]
- Kunze, A. (2014), « The Family Gap in Career Progression. », *Dept. of Economics Discussion Paper*, n° 29, NHH, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2515878. [36]
- Kunze, A. et K. Troske (2009), « Life-Cycle Patterns in Male/Female Differences in Job Search », *IZA Discussion Paper*, n° 4656, IZA, <http://ftp.iza.org/dp4656.pdf>. [37]
- Liu, K. (2015), « Explaining the Gender Wage Gap: Estimates from a Dynamic Model of Job Changes and Hours Changes », *IZA Discussion Paper*, n° 9255, iza, <http://ftp.iza.org/dp9255.pdf>. [24]
- Manning, A. et J. Swaffield (2008), « The gender gap in early-career wage growth », *The Economic Journal*, vol. 118/530, pp. 983-1024, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x>. [35]
- Mulligan, C. et Y. Rubinstein (2008), « Selection, Investment, and Women's Relative Wages Over Time », *The Quarterly Journal of Economics*, 10.1162/qjec.2008.123.3.1061, pp. 1061-1110, <http://dx.doi.org/10.1162/qjec.2008.123.3.1061>. [34]
- OCDE (2018), *Ageing and Employment Policies in Korea – the challenge of an ageing population*, Éditions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/employment/emp/33906935.pdf> (consulté le 22 février 2018). [7]

- OCDE (2018), « Supplementary material for Chapter 6 », dans *OECD Employment Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-15-en. [6]
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>. [1]
- OCDE (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [22]
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [5]
- OCDE (2017), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>. [32]
- OCDE (2017), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes : des progrès mais beaucoup reste à faire*, [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN\(2017\)7&docLanguage=fr](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN(2017)7&docLanguage=fr) (consulté le 30 avril 2018). [25]
- OCDE (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf> (consulté le 22 février 2018). [20]
- OCDE (2016), *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf (consulté le 22 février 2018). [30]
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr. [4]
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [3]
- OCDE (2013), *Panorama de la santé 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2013-fr. [29]
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-fr. [2]
- Olivetti, C. et B. Petrongolo (2016), « The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries », *NBER Working Papers*, n° 21887, NBER, <http://www.nber.org/papers/w21887>. [27]
- United States Federal Glass Ceiling Commission (1995), *A Solid Investment : Making Full Use of the Nation's Human Capital*, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace (consulté le 22 février 2018). [51]

- Waldfoegel, J. (1997), « The Effect of Children on Women's Wages », *American Sociological Review*, vol. 62/2, p. 209, <http://dx.doi.org/10.2307/2657300>. [33]
- Wilde, E., L. Batchelder et D. Ellwood (2010), « The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels », *NBER Working Paper*, n° 16582, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w16582>. [21]

Informations complémentaires pour le chapitre 6

Des informations complémentaires pour le chapitre 6 sont disponibles en ligne, en anglais seulement, à l'adresse suivante : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-15-en.

Annex A. 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
- | Rupture dans la série
- () Les données sont basées sur un échantillon de faible taille

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), Brésil (2011/12), 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), Irlande (2016/17) 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.

- Les données relatives à l'Irlande dans les *Tableaux B à D* ont été rétropolées (entre le premier trimestre 1998 et le deuxième trimestre 2017) afin de minimiser l'impact de la rupture des séries. Cependant, ce n'est pas le cas des *Tableaux H à K* et *Tableau M*.
- 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).
- *Changement de collecteur de données au Danemark depuis e premier trimestre de 2017*: le taux de réponse de l'Enquête sur la population active a augmenté et s'est traduit par une rupture de série significative entre 2016 et 2017.
- 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

Le processus d'adhésion de la Colombie, du Costa Rica et de la Lituanie est actuellement en cours.

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE

En pourcentage de la population active civile

Pourcentage

	1991	1995	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Australie	9.6	8.5	6.3	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6
Autriche	..	4.2	3.9	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0	5.5
Belgique	6.4	9.7	6.9	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5	7.9	7.1
Canada	10.3	9.5	6.8	6.3	6.1	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9	7.0	6.3
Chili	8.2	7.3	9.7	7.8	7.1	7.8	9.7	8.2	7.1	6.4	5.9	6.4	6.2	6.5	6.7
République tchèque	..	4.0	8.8	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9
Danemark	7.9	6.7	4.3	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.5	6.2	6.2	5.7
Estonie	..	..	14.5	5.9	4.6	5.5	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8	5.8
Finlande	6.6	15.4	9.8	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8	8.6
France	9.6	12.0	9.6	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.1	9.4
Allemagne	5.5	8.3	8.0	10.3	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8
Grèce	..	..	11.2	9.0	8.4	7.8	9.6	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6	25.0	23.6	21.5
Hongrie	..	..	6.3	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7	6.8	5.1	4.2
Islande	..	..	..	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0	2.8
Irlande	14.8	12.3	4.5	4.8	5.0	6.8	12.7	14.6	15.4	15.5	13.8	11.9	9.9	8.4	6.7
Israël	..	6.9	8.8	8.4	7.3	6.1	7.5	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2
Italie	8.5	11.2	10.1	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7	11.9	11.7	11.2
Japon	2.1	3.2	4.7	4.1	3.8	4.0	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8
Corée	2.5	2.1	4.4	3.5	3.3	3.2	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7
Lettonie	..	..	14.3	7.0	6.1	7.7	17.6	19.5	16.2	15.0	11.9	10.9	9.9	9.6	8.7
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9	6.0	4.9
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	3.9	3.6	4.0	5.8	6.2	6.0	6.4	5.8	5.4	5.4	5.1	4.7
Norvège	5.5	4.9	3.2	3.4	2.6	2.7	3.3	3.7	3.4	3.3	3.8	3.6	4.5	4.8	4.2
Pologne	..	..	16.1	14.0	9.6	7.0	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2	4.9
Portugal	4.2	7.2	5.1	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.5	14.1	12.7	11.2	9.0
République slovaque	..	..	18.9	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.7	8.1
Slovénie	..	..	6.7	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0	8.0	6.6
Espagne	15.5	20.8	11.9	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7	17.2
Suède	3.1	8.8	5.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	7.0	6.7
Suisse	..	..	..	..	..	..	..	4.8	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	4.9	4.8
Turquie	..	..	..	8.8	8.8	9.7	12.6	10.7	8.8	8.2	8.7	10.0	10.3	10.9	10.9
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3	4.8	4.4
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4
OCDE ¹	..	..	6.2 e	6.1 e	5.6 e	6.0 e	8.1 e	8.4 e	8.0 e	8.0 e	7.9 e	7.4 e	6.8 e	6.3 e	5.8 e

.. Non disponible ; | Rupture de série ; e Valeur estimée

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 35 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives du Bureau international du travail. Les données ont été ajustées, dans la mesure du possible, pour en assurer la cohérence temporelle. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes sur la population active. Les données pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, la Suisse et la Turquie sont calculées par l'Office statistique de l'Union Européenne (Eurostat). Les données pour les autres pays de l'OCDE sont calculées par l'OCDE. Notes méthodologiques : www.oecd.org/fr/emploi/statistiquesurlemarchedutravail/44743435.pdf.

1. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933838974>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau B1. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Total

En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	69.1	72.8	72.4	73.0	61.7	64.1	58.3	58.4	76.2	79.9	79.7	80.2	46.1	56.5	62.5	63.6
Autriche	68.3	69.9	71.5	72.2	52.8	53.8	51.0	50.6	82.5	82.9	83.6	84.1	28.3	36.0	49.2	51.3
Belgique	60.5	62.0	62.3	63.1	29.1	27.5	22.7	22.7	77.4	79.7	79.1	79.5	26.3	34.4	45.4	48.3
Canada	70.9	73.5	72.6	73.4	56.2	59.5	55.4	56.5	79.9	82.2	81.4	82.3	48.1	57.0	61.6	62.2
Chili ¹	54.5	57.6	62.2	62.7	29.0	29.0	29.2	28.3	65.6	70.1	74.8	74.9	47.7	54.8	63.8	65.3
Rép. tchèque	65.2	66.1	72.0	73.6	38.3	28.5	28.6	29.1	81.6	83.5	85.7	86.7	36.3	46.0	58.5	62.1
Danemark	76.3	77.0	74.9	74.2	66.0	65.3	58.2	56.3	84.2	86.1	82.5	81.7	55.7	58.9	67.8	68.9
Estonie	60.6	69.6	72.0	74.1	34.9	34.6	38.6	41.6	74.4	84.6	82.4	83.8	42.8	59.4	65.1	67.9
Finlande	67.5	70.5	69.2	70.1	42.9	46.4	43.3	44.1	80.9	83.3	79.9	80.6	42.3	55.0	61.4	62.5
France	61.1	64.3	64.6	65.2	23.2	31.2	28.2	29.1	78.3	82.1	80.3	80.6	34.3	38.2	49.9	51.4
Allemagne	65.6	69.0	74.7	75.2	47.2	45.9	45.8	46.5	79.3	80.3	84.0	84.2	37.6	51.3	68.6	70.1
Grèce	56.5	60.9	52.0	53.5	27.6	24.0	13.0	14.1	70.5	75.4	66.0	67.4	39.0	42.7	36.3	38.3
Hongrie	56.0	57.0	66.5	68.2	32.5	21.1	28.1	29.0	73.0	74.7	82.2	83.7	21.9	32.2	49.8	51.7
Islande ²	84.6	85.7	86.3	85.8	68.2	74.3	77.1	75.3	90.6	89.4	89.6	89.6	84.2	84.9	84.4	83.4
Irlande	68.0	71.7	66.4	67.4	61.0	62.3	43.0	41.0	75.5	78.7	75.3	77.2	45.3	54.1	57.1	58.9
Israël ³	62.1	64.5	68.6	69.0	48.1	46.4	44.3	44.8	71.3	74.0	79.2	79.7	46.5	57.1	66.5	66.8
Italie ²	53.9	58.6	57.2	58.0	27.8	24.5	16.6	17.1	68.0	73.4	68.8	69.4	27.7	33.7	50.3	52.2
Japon	68.9	70.7	74.3	75.3	42.7	41.4	42.5	42.5	78.6	80.2	83.3	84.1	62.8	66.1	71.4	73.3
Corée	61.5	64.1	66.1	66.6	29.4	26.3	26.9	27.2	72.3	74.1	76.2	76.3	57.8	60.6	66.2	67.5
Lettonie	57.3	68.1	68.7	70.1	29.2	38.1	33.0	33.0	73.5	82.1	79.7	81.2	35.9	58.0	61.4	62.3
Luxembourg	62.7	64.2	65.6	66.3	31.8	22.5	25.7	25.8	78.2	81.9	82.5	83.7	27.2	32.0	40.4	39.9
Mexique	60.1	61.0	61.0	61.1	48.9	44.9	40.8	40.8	67.4	70.0	71.2	71.3	51.7	54.5	55.0	54.9
Pays-Bas	72.1	74.4	74.8	75.8	66.5	65.5	60.8	62.3	81.0	84.4	82.9	83.5	37.6	48.8	63.5	65.7
Nouvelle-Zélande	70.3	75.1	75.6	76.9	54.2	58.0	54.3	55.4	78.2	81.8	83.1	84.1	56.9	71.8	76.1	78.2
Norvège ²	77.9	76.9	74.4	74.1	58.1	55.1	49.2	48.8	85.3	85.8	82.7	82.4	67.1	69.0	72.6	71.9
Pologne	55.0	57.0	64.5	66.1	24.5	25.8	28.4	29.6	70.9	74.9	80.3	81.4	28.4	29.7	46.2	48.3
Portugal	68.3	67.6	65.2	67.8	41.8	34.4	23.9	25.9	81.8	80.9	80.2	82.5	50.8	51.0	52.1	56.2
Rép. slovaque	56.8	60.7	64.9	66.2	29.0	27.6	25.2	26.9	74.7	78.0	80.0	80.0	21.3	35.7	49.0	53.0
Slovénie	62.8	67.8	65.8	69.3	32.8	37.6	28.6	34.7	82.6	85.3	83.5	86.1	22.7	33.5	38.5	42.7
Espagne ²	57.4	66.8	60.5	62.1	36.3	43.0	20.5	22.9	68.4	77.1	71.5	73.2	37.0	44.5	49.1	50.5
Suède ²	74.3	74.2	76.2	76.9	46.7	42.1	44.3	44.8	83.8	86.1	85.9	86.3	65.1	70.1	75.6	76.6
Suisse	78.3	78.6	79.6	79.8	65.0	62.6	62.5	63.1	85.4	86.1	86.3	86.2	63.3	67.2	71.5	72.2
Turquie	48.9	44.6	50.6	51.5	37.0	30.2	34.1	34.3	56.7	53.2	60.0	61.1	36.4	27.1	33.4	34.4
Royaume-Uni ²	72.3	72.4	74.3	75.0	61.4	56.4	53.7	54.0	80.3	81.4	83.0	83.8	50.8	57.3	63.5	64.0
États-Unis ²	74.1	71.8	69.4	70.1	59.7	53.1	49.4	50.3	81.5	79.9	77.9	78.6	57.8	61.8	61.8	62.5
OCDE ⁴	65.4	66.5	67.0	67.8	45.4	43.5	41.1	41.6	75.9	77.0	77.1	77.8	47.8	53.4	59.2	60.4
Colombie	..	60.2	67.2	66.9	..	38.0	43.8	43.3	..	72.0	78.3	78.0	..	51.9	62.8	62.8
Costa Rica	59.6	64.1	58.7	59.8	44.9	46.3	33.2	33.6	69.1	74.6	71.6	72.4	46.4	54.8	50.8	53.3
Lituanie	58.8	65.0	69.4	70.4	25.2	24.8	30.2	30.4	75.0	82.2	82.7	83.3	40.3	53.2	64.6	66.1
Brésil	..	67.4	61.3	60.7	..	52.9	39.4	39.0	..	76.1	72.4	71.8	..	53.8	48.1	47.9
Chine ⁵	79.3	..	..	..	61.9	..	..	..	88.0	..	..	..	59.2	..	..	..
Inde ⁵	58.2	..	..	..	41.3	..	..	..	67.4	..	..	..	54.1	..	..	..
Indonésie	65.0	62.0	65.4	66.1	41.5	39.5	38.9	39.7	75.6	71.4	75.3	75.9	67.8	66.9	68.4	68.5
Féd. de Russie	63.3	68.5	70.0	70.3	34.6	33.7	31.5	29.6	80.2	84.7	86.1	86.8	34.8	52.0	48.2	47.7
Afrique de Sud	..	44.4	43.0	43.4	..	15.7	12.3	12.5	..	60.6	57.5	57.4	..	42.2	39.5	41.1

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933838993>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau B2. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Hommes
En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	76.9	79.5	77.5	77.9	62.6	65.0	57.9	58.1	85.6	88.1	86.5	86.6	57.6	65.7	68.5	69.6
Autriche	77.3	76.3	75.4	76.2	57.6	57.0	52.9	52.1	91.4	89.0	86.6	87.2	40.5	46.0	57.6	60.1
Belgique	69.5	68.7	66.5	67.5	32.8	29.9	24.0	24.4	87.3	87.0	83.8	84.4	36.4	42.9	50.7	53.8
Canada	76.2	77.0	75.4	76.3	56.7	59.2	54.1	55.4	85.8	86.2	85.0	86.0	57.4	63.5	66.4	66.6
Chili ¹	72.4	72.9	72.4	72.5	37.5	36.0	33.6	31.8	86.4	88.0	86.2	85.9	70.6	76.0	81.6	82.8
Rép. tchèque	73.6	74.8	79.3	80.9	42.8	32.8	33.8	33.8	89.3	91.7	92.7	93.7	51.7	59.6	68.2	71.7
Danemark	80.8	80.8	77.7	76.9	68.5	66.5	56.5	55.3	88.5	89.8	86.4	85.2	64.1	64.9	71.9	72.8
Estonie	64.1	73.2	75.6	77.4	40.8	39.1	41.1	45.0	75.8	89.4	87.6	88.4	51.0	58.1	63.5	66.3
Finlande	70.5	72.4	70.8	71.6	45.7	47.9	43.3	44.3	84.1	85.9	83.0	83.3	43.7	55.1	59.8	61.7
France	68.1	69.2	68.0	68.9	26.6	34.2	30.2	31.5	87.1	88.4	84.7	85.5	38.5	40.5	51.6	52.8
Allemagne	72.9	74.7	78.5	78.9	49.7	48.2	47.0	47.4	87.2	86.4	88.1	88.4	46.4	59.4	73.7	75.0
Grèce	71.5	74.2	61.0	62.7	32.7	29.1	14.7	15.9	88.5	90.1	76.0	77.5	55.2	59.1	46.2	49.6
Hongrie	62.7	63.7	73.0	75.2	36.0	24.4	31.5	32.9	79.2	81.6	88.2	90.1	32.8	40.1	59.7	62.6
Islande ²	88.2	89.5	89.0	88.1	66.1	73.6	76.6	74.5	95.1	94.2	92.8	92.1	94.2	89.6	89.4	88.4
Irlande	79.7	80.4	71.6	72.6	66.6	66.2	43.2	40.5	88.5	87.9	81.4	83.7	63.3	67.8	65.4	66.9
Israël ³	68.9	70.1	72.0	72.5	51.2	49.3	44.9	45.3	79.6	80.6	83.4	83.8	56.9	65.1	73.4	74.4
Italie ²	68.2	70.6	66.5	67.1	33.2	29.4	19.2	20.1	84.9	87.4	79.3	79.9	40.9	45.0	61.7	62.8
Japon	80.9	81.7	82.5	82.9	42.5	41.3	42.0	42.0	93.4	92.8	92.5	92.7	78.4	81.5	83.5	85.0
Corée	73.2	74.9	75.9	76.3	24.6	21.3	23.0	23.1	88.0	87.3	87.9	87.7	68.6	74.8	79.1	80.4
Lettonie	61.1	72.7	70.0	71.9	34.3	43.8	34.0	35.0	74.4	86.0	81.4	83.5	48.1	64.3	61.3	62.4
Luxembourg	75.0	72.3	70.5	69.9	35.3	26.5	24.9	27.0	92.8	92.2	88.5	87.4	37.9	35.6	47.7	45.5
Mexique	82.8	80.8	78.6	79.0	64.7	58.5	53.1	53.2	93.8	92.7	91.1	91.6	78.1	78.3	75.8	76.4
Pays-Bas	81.2	81.1	79.6	80.4	67.9	66.9	59.6	61.0	91.4	91.4	88.1	88.4	49.7	60.0	72.8	74.8
Nouvelle-Zélande	77.8	82.0	80.7	81.9	56.2	60.3	56.5	57.3	87.0	90.0	89.8	90.4	67.9	80.7	81.7	84.4
Norvège ²	81.7	79.7	75.8	75.7	61.0	54.0	48.1	48.2	88.8	89.2	84.5	84.3	73.1	73.9	75.7	75.0
Pologne	61.2	63.6	71.0	72.8	27.3	29.2	32.8	33.9	77.6	81.1	86.1	87.3	36.7	41.4	55.7	58.3
Portugal	76.3	73.6	68.3	71.1	47.3	38.5	25.5	27.6	90.0	87.2	83.0	85.6	62.2	58.7	58.5	63.0
Rép. slovaque	62.2	68.4	71.4	72.0	29.8	30.9	31.9	32.4	79.6	85.0	86.3	86.3	35.4	52.6	55.1	56.6
Slovénie	67.2	72.7	68.9	72.5	35.7	43.2	31.1	38.6	85.7	88.1	85.6	88.5	32.3	45.3	43.6	48.0
Espagne ²	72.7	77.3	65.8	67.6	43.2	48.6	21.8	23.8	85.6	87.5	77.4	79.2	55.2	59.6	55.7	57.8
Suède ²	76.3	76.5	77.5	78.3	47.9	41.9	42.9	43.8	85.9	89.0	88.0	88.4	67.7	73.1	77.6	78.5
Suisse	87.3	85.6	83.7	84.3	66.5	65.4	61.8	63.9	95.2	93.6	91.2	91.1	77.0	76.4	77.2	78.6
Turquie	71.7	66.8	70.0	70.7	49.7	41.5	44.9	45.3	85.0	80.7	83.1	83.8	51.9	40.5	49.1	50.6
Royaume-Uni ²	79.0	78.7	79.1	79.6	63.6	57.9	53.2	54.1	87.5	88.3	89.1	89.5	60.0	66.0	69.3	69.6
États-Unis ²	80.6	77.8	74.8	75.4	61.9	54.4	50.1	50.8	89.0	87.5	85.0	85.4	65.7	67.4	67.5	68.4
OCDE ⁴	76.1	75.9	74.9	75.5	50.1	47.4	44.1	44.7	88.2	87.9	86.3	86.8	59.5	63.8	67.8	69.1
Colombie	..	75.2	79.2	78.9	..	47.9	52.5	51.9	..	88.9	91.0	90.5	..	72.8	79.9	80.6
Costa Rica	80.1	81.4	72.8	74.2	58.6	58.3	41.9	42.4	92.5	94.1	88.0	89.0	74.3	79.3	69.8	70.9
Lituanie	60.1	68.2	70.0	70.6	28.3	29.4	32.5	32.3	73.8	84.2	82.6	83.1	49.9	60.7	66.8	67.2
Brésil	..	79.7	71.9	70.7	..	63.0	46.1	45.4	..	89.0	83.8	82.4	..	70.1	63.9	62.6
Chine ⁵	84.6	..	..	..	61.8	..	..	..	94.2	..	..	..	70.4	..	..	..
Inde ⁵	81.1	..	..	..	57.2	..	..	..	93.8	..	..	..	78.7	..	..	..
Indonésie	80.7	78.2	79.7	80.0	48.8	48.7	46.6	46.8	95.0	91.1	92.5	92.9	83.6	82.8	82.5	82.5
Féd. de Russie	67.6	72.0	75.2	75.6	38.2	36.6	35.2	33.1	82.7	87.0	89.8	90.5	46.8	63.9	59.0	58.9
Afrique de Sud	..	52.2	49.2	49.1	..	18.8	15.0	14.9	..	71.3	65.1	64.3	..	55.3	47.2	49.7

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839012>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau B3. Rapports emploi/population par groupe d'âge - Femmes
En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	61.3	66.1	67.4	68.1	60.8	63.2	58.8	58.7	67.0	71.9	73.1	74.0	34.2	47.3	56.7	57.9
Autriche	59.4	63.5	67.7	68.2	48.1	50.6	49.0	49.0	73.6	76.7	80.6	81.0	16.8	26.5	41.1	42.8
Belgique	51.5	55.3	58.1	58.7	25.4	25.0	21.4	20.9	67.2	72.3	74.3	74.6	16.6	26.0	40.2	42.8
Canada	65.6	69.9	69.7	70.6	55.7	59.8	56.8	57.6	73.9	78.2	77.8	78.6	39.1	50.7	56.9	57.9
Chili ¹	36.8	42.3	52.0	52.8	20.2	21.7	24.1	24.3	45.0	52.3	63.8	64.1	26.6	35.1	47.0	48.6
Rép. tchèque	56.9	57.3	64.4	66.2	33.6	23.9	23.2	24.3	73.7	74.9	78.4	79.3	22.4	33.5	49.3	53.0
Danemark	71.6	73.2	72.0	71.5	63.3	64.0	60.0	57.3	79.8	82.3	78.5	78.1	46.6	52.9	63.6	65.2
Estonie	57.3	66.1	68.5	70.8	28.5	29.8	36.0	38.1	73.2	79.9	77.0	79.1	36.5	60.5	66.4	69.2
Finlande	64.5	68.5	67.6	68.5	39.9	44.7	43.3	43.8	77.6	80.7	76.7	77.9	40.9	54.8	63.0	63.4
France	54.3	59.6	61.4	61.7	19.8	28.1	26.3	26.8	69.6	76.1	75.9	75.8	30.3	36.0	48.3	50.1
Allemagne	58.1	63.2	70.8	71.5	44.6	43.5	44.5	45.5	71.2	74.0	79.8	80.0	29.0	43.4	63.6	65.4
Grèce	41.7	47.7	43.3	44.4	22.4	18.8	11.3	12.4	52.7	60.9	55.9	57.2	24.3	27.0	27.2	28.0
Hongrie	49.6	50.7	60.2	61.3	28.8	17.7	24.6	24.8	66.9	67.9	76.2	77.2	13.1	25.8	41.5	42.4
Islande ²	81.0	81.7	83.4	83.3	70.5	75.0	77.7	76.1	86.0	84.1	86.4	86.9	74.4	80.0	79.3	78.4
Irlande	56.1	62.8	61.3	62.3	55.2	58.3	42.8	41.6	62.4	69.3	69.3	70.9	27.0	40.1	49.0	51.0
Israël ³	55.5	59.0	65.2	65.6	44.8	43.4	43.6	44.3	63.5	67.7	75.1	75.7	36.8	49.3	60.0	59.5
Italie ²	39.6	46.6	48.1	48.9	22.1	19.5	13.7	13.9	50.9	59.6	58.5	59.0	15.3	23.0	39.7	42.3
Japon	56.7	59.5	66.1	67.4	43.0	41.5	42.9	42.9	63.6	67.4	73.9	75.3	47.9	51.2	59.6	61.9
Corée	50.1	53.4	56.1	56.9	33.6	30.8	30.7	30.9	56.1	60.5	63.8	64.5	48.0	46.9	53.6	54.8
Lettonie	53.8	63.9	67.6	68.4	23.8	32.2	31.9	30.9	72.6	78.4	78.1	79.0	26.8	53.4	61.4	62.1
Luxembourg	50.0	56.1	60.4	62.5	28.3	18.4	26.5	24.5	63.0	71.7	76.4	79.8	16.8	28.6	32.9	34.0
Mexique	39.6	43.6	45.1	44.9	34.0	32.2	28.4	28.3	44.3	50.6	53.6	53.5	27.7	33.1	37.1	36.4
Pays-Bas	62.7	67.5	70.1	71.3	65.1	64.0	62.1	63.6	70.3	77.3	77.8	78.6	25.5	37.5	54.2	56.6
Nouvelle-Zélande	63.1	68.6	70.7	72.0	52.1	55.6	52.0	53.3	69.9	74.2	76.9	78.2	46.1	63.2	70.9	72.5
Norvège ²	74.0	74.0	72.8	72.4	55.0	56.3	50.3	49.5	81.6	82.3	80.8	80.4	61.2	64.0	69.5	68.7
Pologne	48.9	50.6	58.1	59.5	21.8	22.4	23.7	25.2	64.3	68.8	74.5	75.3	21.4	19.4	37.6	39.3
Portugal	60.5	61.8	62.4	64.8	36.1	30.2	22.2	24.1	73.9	74.8	77.6	79.7	40.9	44.3	46.3	50.2
Rép. slovaque	51.5	53.0	58.3	60.3	28.2	24.1	18.2	21.1	69.8	71.0	73.5	73.4	9.8	21.2	43.5	49.6
Slovénie	58.4	62.6	62.6	65.8	29.7	31.4	26.1	30.4	79.3	82.4	81.2	83.5	13.8	22.2	33.4	37.5
Espagne ²	42.0	56.0	55.1	56.5	29.0	37.2	19.2	22.0	51.0	66.3	65.6	67.1	20.1	30.2	42.8	43.5
Suède ²	72.2	71.8	74.8	75.4	45.4	42.2	45.9	45.8	81.7	83.0	83.7	84.1	62.4	67.2	73.6	74.6
Suisse	69.3	71.6	75.4	75.2	63.4	59.7	63.2	62.4	75.6	78.5	81.3	81.2	50.1	58.1	65.8	65.8
Turquie	26.2	22.8	31.2	32.2	24.8	19.3	23.2	23.0	27.6	25.6	36.7	38.3	21.5	14.6	18.1	18.7
Royaume-Uni ²	65.7	66.3	69.5	70.4	59.1	54.9	54.1	53.8	73.2	74.6	76.9	78.2	41.8	48.8	58.0	58.7
États-Unis ²	67.8	65.9	64.0	64.9	57.4	51.8	48.8	49.9	74.2	72.5	71.1	72.1	50.6	56.6	56.5	57.1
OCDE ⁴	55.0	57.3	59.4	60.1	40.6	39.4	38.0	38.5	63.8	66.3	68.1	68.9	36.9	43.7	51.1	52.2
Colombie	..	46.0	55.7	55.5	..	28.2	35.0	34.7	..	56.3	66.1	66.0	..	33.4	48.1	47.5
Costa Rica	38.8	46.3	44.3	45.0	30.2	33.3	22.7	24.1	45.7	55.2	55.3	55.6	20.3	31.2	33.3	37.4
Lituanie	57.5	62.0	68.8	70.2	22.1	20.0	27.8	28.4	76.1	80.2	82.9	83.6	33.0	47.5	62.8	65.2
Brésil	..	55.9	51.3	51.4	..	42.7	32.5	32.4	..	64.3	61.8	61.9	..	39.5	34.7	35.3
Chine ⁵	73.8	..	..	..	62.1	..	..	..	81.6	..	..	..	47.1	..	..	..
Inde ⁵	34.5	..	..	..	24.1	..	..	..	40.4	..	..	..	29.5	..	..	..
Indonésie	49.5	45.6	50.9	52.1	34.4	29.8	31.0	32.2	56.3	52.0	58.1	59.1	52.4	49.4	54.1	54.3
Féd. de Russie	59.3	65.3	65.2	65.5	30.9	30.8	27.5	26.0	77.8	82.5	82.6	83.3	25.9	43.1	40.1	39.3
Afrique de Sud	..	37.4	37.0	37.7	..	12.6	9.6	10.1	..	51.2	50.0	50.5	..	31.8	33.1	34.0

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839031>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau C1. Taux d'activité par groupe d'âge - Total
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	73.8	76.2	76.9	77.4	70.2	70.8	66.8	66.9	80.3	82.7	83.4	83.9	48.2	58.1	65.2	66.3
Autriche	70.8	73.5	76.2	76.4	55.7	59.4	57.5	56.1	85.2	86.5	88.4	88.7	29.8	37.2	51.7	53.6
Belgique	65.1	67.1	67.6	68.0	35.3	33.9	28.5	28.1	82.4	85.3	85.1	84.8	27.1	35.9	48.1	51.3
Canada	76.2	78.3	78.1	78.5	64.4	67.0	63.7	63.9	84.8	86.6	86.5	87.0	50.9	60.0	65.8	66.0
Chili ¹	61.0	63.0	66.8	67.4	38.6	37.0	34.6	34.1	71.5	75.1	79.6	79.9	51.3	57.6	66.4	68.0
Rép. tchèque	71.6	69.8	75.0	75.9	46.1	31.9	32.0	31.7	88.4	87.8	88.9	89.1	38.2	48.2	60.8	63.6
Danemark	80.0	80.1	80.0	78.8	70.7	70.6	66.2	63.3	87.9	88.9	87.4	86.2	58.2	61.0	70.6	71.6
Estonie	71.1	73.0	77.4	78.8	44.8	38.4	44.3	47.1	86.6	88.3	87.6	88.5	48.3	61.6	70.8	72.0
Finlande	74.9	75.7	76.0	76.9	53.8	55.0	53.5	54.5	87.9	88.0	86.3	86.8	46.6	58.8	66.4	67.8
France	68.0	69.7	71.7	71.8	29.3	38.4	37.2	37.2	86.2	87.9	87.8	87.7	37.3	40.0	53.7	54.9
Allemagne	71.1	75.6	78.0	78.2	51.5	52.0	49.3	49.9	85.3	87.2	87.4	87.3	42.9	57.2	71.3	72.6
Grèce	63.8	66.5	68.2	68.3	39.0	31.0	24.6	25.0	78.1	81.8	85.5	85.0	40.5	44.2	44.9	46.7
Hongrie	59.9	61.6	70.1	71.2	37.2	25.7	32.3	32.4	77.3	80.1	86.1	86.9	22.6	33.7	52.1	53.6
Islande ²	86.6	87.8	89.0	88.3	71.6	80.1	82.5	81.7	92.2	90.6	91.9	91.3	85.7	85.7	86.3	85.0
Irlande	71.5	75.7	73.1	72.5	66.3	69.5	52.7	48.9	78.8	82.1	81.9	81.9	46.6	55.4	61.2	62.3
Israël ³	69.9	71.2	72.1	72.1	58.2	55.5	48.5	48.3	78.7	80.3	82.7	82.8	50.9	61.2	69.2	69.1
Italie ²	60.3	62.4	64.9	65.4	39.5	30.8	26.6	26.2	74.3	77.5	77.5	77.9	29.0	34.5	53.4	55.4
Japon	72.5	73.6	76.9	77.5	47.0	44.9	44.8	44.5	81.9	83.3	86.0	86.6	66.5	68.4	73.6	75.3
Corée	64.5	66.4	68.7	69.2	33.0	28.8	30.2	30.3	75.2	76.5	78.8	79.1	59.6	61.9	68.1	69.1
Lettonie	67.0	72.6	76.3	77.0	37.4	42.6	39.4	39.7	85.5	87.1	87.8	88.6	39.8	60.7	67.6	67.9
Luxembourg	64.2	66.9	70.0	70.2	34.0	26.5	28.5	30.5	79.8	84.7	87.2	88.0	27.6	32.7	40.4	41.0
Mexique	61.7	63.4	63.6	63.4	51.5	48.4	44.2	43.8	68.6	72.0	73.7	73.5	52.4	55.6	56.1	56.0
Pays-Bas	74.3	77.1	79.7	79.7	70.8	70.4	68.2	68.3	83.1	86.8	86.9	86.7	38.5	50.8	68.4	69.5
Nouvelle-Zélande	75.0	78.1	79.9	80.9	62.7	64.5	62.6	63.4	82.0	84.0	86.5	87.2	59.7	72.9	78.6	80.5
Norvège ²	80.7	78.9	78.2	77.4	64.7	59.4	55.3	54.4	87.6	87.5	86.4	85.7	68.0	69.7	74.1	73.3
Pologne	65.8	63.2	68.8	69.6	37.8	33.0	34.5	34.8	82.4	81.7	84.9	84.9	31.3	31.8	48.3	50.1
Portugal	71.2	73.9	73.7	74.7	45.7	41.3	33.2	34.0	84.8	87.7	89.1	89.6	52.5	54.6	58.5	61.5
Rép. slovaque	69.9	68.2	71.8	72.1	46.0	34.5	32.4	33.2	88.4	86.8	87.5	86.6	24.3	38.8	53.9	56.4
Slovénie	67.5	71.3	71.6	74.2	39.2	41.8	33.7	39.1	87.4	89.3	90.5	91.9	24.0	34.6	41.2	45.6
Espagne ²	66.7	72.8	75.4	75.1	48.5	52.5	36.9	37.3	78.0	83.1	87.4	87.0	40.9	47.4	59.2	59.6
Suède ²	79.0	79.1	82.0	82.5	52.9	52.1	54.7	54.4	88.2	90.0	90.9	91.2	69.3	73.0	79.8	80.6
Suisse	80.5	81.6	83.9	84.0	68.3	67.4	68.4	68.7	87.4	88.9	90.6	90.4	65.1	69.3	74.3	75.1
Turquie	52.4	49.8	57.0	58.0	42.5	37.7	42.4	43.3	59.6	58.2	66.5	67.6	37.2	28.3	35.6	36.8
Royaume-Uni ²	76.4	76.5	78.1	78.5	69.6	65.7	61.9	61.2	83.9	84.5	86.1	86.7	53.0	59.2	65.9	66.4
États-Unis ²	77.2	75.3	73.0	73.3	65.8	59.4	55.2	55.5	84.0	83.0	81.3	81.7	59.2	63.8	64.1	64.5
OCDE ⁴	69.9	70.6	71.7	72.1	51.7	49.4	47.2	47.3	80.2	81.0	81.9	82.1	50.3	55.7	62.1	63.0
Colombie	..	68.0	74.3	74.1	..	48.8	53.7	53.2	..	79.1	84.8	84.8	..	55.2	66.5	66.4
Costa Rica	62.8	67.2	65.0	65.9	50.4	51.9	43.2	43.4	71.4	76.8	77.2	77.9	47.7	56.0	53.3	55.4
Lituanie	70.5	67.9	75.5	75.9	36.2	27.1	35.3	35.0	88.8	85.6	89.3	89.3	45.4	55.3	70.0	71.3
Brésil	..	73.5	69.4	69.8	..	63.6	54.1	55.0	..	81.1	79.4	79.7	..	55.4	50.6	50.9
Chine ⁵	82.3	..	..	..	67.9	..	..	..	90.5	..	..	..	59.4	..	..	..
Inde ⁵	60.9	..	..	..	45.9	..	..	..	69.4	..	..	..	55.0	..	..	..
Indonésie	69.4	68.7	69.4	70.0	51.8	52.8	47.9	48.3	77.8	75.8	77.8	78.5	68.1	68.4	69.6	70.0
Féd. de Russie	70.9	72.9	74.1	74.2	43.6	39.4	37.6	35.3	88.3	89.2	90.5	90.9	37.5	53.7	50.0	49.6
Afrique de Sud	..	57.2	58.7	59.8	..	29.3	26.4	26.9	..	74.5	75.8	76.7	..	44.8	43.4	45.4

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839050>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau C2. Taux d'activité par groupe d'âge - Hommes
En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	82.3	83.0	82.3	82.6	71.9	71.8	67.2	67.4	90.2	90.8	90.2	90.3	60.9	67.7	71.9	72.8
Autriche	79.9	80.0	80.7	81.0	60.6	62.9	60.2	58.4	94.0	92.5	91.8	92.3	42.8	47.6	61.2	63.0
Belgique	73.7	73.6	72.3	72.8	38.7	36.1	30.7	30.6	91.8	92.5	90.4	90.0	37.5	44.4	53.6	56.9
Canada	81.9	82.4	81.8	81.9	65.8	67.4	63.5	63.8	91.0	91.1	90.9	91.1	60.7	67.0	71.4	71.0
Chili ¹	80.1	78.5	77.4	77.6	47.6	44.0	39.2	37.7	93.5	93.0	91.4	91.3	76.8	79.8	84.8	86.2
Rép. tchèque	79.4	78.1	82.2	82.9	51.3	36.7	37.5	36.5	94.9	95.0	95.4	95.7	54.5	62.4	70.9	73.2
Danemark	84.2	83.7	82.6	81.5	73.4	72.0	65.0	62.5	91.7	92.3	90.8	89.6	66.7	66.9	74.9	75.6
Estonie	76.3	77.5	81.7	82.6	52.1	44.3	48.1	51.6	89.2	93.2	93.3	93.2	60.0	62.4	70.2	71.7
Finlande	77.6	77.4	77.9	78.7	56.4	56.3	53.8	54.8	90.7	90.3	89.7	89.8	48.1	59.2	65.1	67.5
France	74.4	74.7	75.6	75.9	32.6	41.9	40.0	40.6	94.2	94.1	92.7	92.9	41.7	42.5	56.0	56.8
Allemagne	78.9	81.8	82.2	82.4	54.7	54.9	51.0	51.3	93.4	93.8	92.0	91.9	52.4	65.8	76.9	77.9
Grèce	77.4	78.4	76.2	76.4	41.7	34.4	26.4	26.2	94.4	94.6	93.2	93.0	57.3	60.9	57.3	59.8
Hongrie	67.5	68.6	76.9	78.2	41.8	29.5	36.1	36.5	84.4	87.2	92.4	93.3	34.1	42.1	62.4	64.5
Islande ²	89.8	91.6	91.8	90.8	70.1	80.0	82.0	81.5	96.1	95.3	94.9	93.8	94.7	90.4	91.9	90.2
Irlande	83.6	84.7	79.5	78.7	72.3	74.5	54.5	49.6	92.2	91.5	89.1	89.4	64.9	69.4	70.8	70.7
Israël ³	77.5	77.0	75.6	75.6	61.9	58.3	49.0	48.5	87.5	87.0	86.9	87.0	63.5	70.3	76.8	77.4
Italie ²	74.3	74.3	74.8	75.0	44.6	36.0	30.2	30.0	90.6	91.0	88.2	88.5	42.7	46.2	65.9	67.0
Japon	85.2	85.2	85.4	85.5	47.4	45.1	44.6	44.1	97.1	96.3	95.5	95.5	84.1	84.9	86.4	87.5
Corée	77.2	77.9	78.9	79.3	28.5	24.0	25.8	26.1	92.2	90.5	91.2	91.0	71.3	76.8	81.7	82.7
Lettonie	72.3	77.9	78.8	79.8	43.4	49.2	43.3	42.8	87.8	91.6	90.2	91.8	53.9	67.6	69.4	69.1
Luxembourg	76.4	75.0	75.1	74.0	37.4	30.6	28.8	32.6	94.2	94.9	93.1	91.8	38.6	36.4	47.7	46.7
Mexique	84.7	83.8	81.8	81.8	67.7	62.6	57.2	56.7	95.2	95.2	94.2	94.2	79.3	80.2	77.8	78.2
Pays-Bas	83.2	83.8	84.4	84.2	71.6	71.4	67.2	67.0	93.2	93.5	91.7	91.3	50.9	62.6	78.2	79.0
Nouvelle-Zélande	83.1	84.9	85.0	85.7	65.8	67.1	64.9	65.4	91.1	92.1	92.9	93.1	71.9	81.9	84.3	86.8
Norvège ²	84.8	81.8	80.3	79.4	67.5	58.6	55.1	54.5	91.4	90.9	88.9	87.9	74.4	74.7	77.8	77.0
Pologne	71.7	70.0	75.7	76.6	40.9	36.5	39.8	39.7	88.3	87.9	90.8	91.1	40.4	44.8	58.6	60.8
Portugal	78.9	79.2	77.2	77.9	50.5	44.7	35.0	35.6	92.5	92.9	91.9	92.3	64.5	63.2	67.0	69.2
Rép. slovaque	76.8	75.8	78.3	78.2	49.4	38.7	39.8	39.6	93.9	93.0	93.5	93.1	41.0	56.9	60.1	60.0
Slovénie	71.9	75.8	74.5	77.1	41.7	47.6	36.8	42.9	90.6	91.3	92.0	93.4	34.6	46.7	47.1	51.8
Espagne ²	80.4	82.6	80.5	80.2	53.6	57.3	38.9	39.3	93.0	92.5	92.5	92.0	60.5	62.8	67.0	67.9
Suède ²	81.5	81.4	83.9	84.3	54.4	51.5	54.0	53.8	90.7	92.9	93.3	93.6	72.6	76.4	82.6	83.3
Suisse	89.4	88.2	88.2	88.5	70.5	70.2	67.8	69.5	96.7	95.8	95.5	95.2	79.3	78.4	80.7	82.1
Turquie	76.9	74.4	77.6	78.2	57.6	51.6	54.3	55.2	89.5	88.1	90.8	91.2	53.4	42.9	53.0	54.8
Royaume-Uni ²	84.1	83.3	83.3	83.4	73.3	68.7	62.6	62.4	91.9	91.7	92.3	92.4	63.4	68.8	72.5	72.6
États-Unis ²	83.9	81.7	78.8	79.0	68.6	61.5	56.5	56.7	91.6	90.9	88.5	88.6	67.3	69.6	70.2	70.6
OCDE ⁴	80.9	80.4	80.0	80.2	56.9	54.1	50.9	51.0	92.6	92.2	91.4	91.4	62.8	66.6	71.4	72.3
Colombie	..	82.6	85.4	85.2	..	58.2	61.3	60.5	..	95.2	96.3	96.1	..	77.7	85.1	85.3
Costa Rica	83.8	84.2	79.2	80.4	64.7	63.6	51.7	52.3	95.2	95.7	93.4	94.1	76.3	80.9	73.8	74.4
Lituanie	74.3	71.3	77.1	77.4	41.6	31.6	38.7	37.8	89.7	87.7	90.2	90.4	57.9	63.3	73.6	73.3
Brésil	..	84.9	80.2	79.9	..	72.3	60.5	61.0	..	92.8	90.7	90.2	..	72.3	67.5	67.0
Chine ⁵	87.8	..	..	..	68.0	..	..	..	96.8	..	..	..	70.8	..	..	..
Inde ⁵	84.9	..	..	..	63.6	..	..	..	96.7	..	..	..	80.0	..	..	..
Indonésie	85.8	85.6	84.7	84.8	60.8	63.6	57.2	56.9	97.6	95.9	95.9	96.1	83.9	84.8	84.1	84.4
Féd. de Russie	75.9	76.9	79.8	79.9	47.5	42.7	41.8	39.1	91.4	92.0	94.4	94.8	50.6	66.3	61.7	61.6
Afrique de Sud	..	64.3	65.4	66.1	..	32.0	29.3	29.4	..	84.0	83.6	84.1	..	59.1	53.2	55.5

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839069>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau C3. Taux d'activité par groupe d'âge - Femmes
En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	65.3	69.4	71.6	72.3	68.5	69.7	66.4	66.3	70.5	74.8	76.9	77.7	35.3	48.6	58.8	60.1
Autriche	61.8	67.1	71.7	71.8	50.8	56.0	54.6	53.7	76.3	80.5	84.9	85.0	17.6	27.5	42.7	44.5
Belgique	56.4	60.4	62.9	63.2	31.8	31.6	26.2	25.4	72.7	78.0	79.8	79.6	17.1	27.5	42.8	45.8
Canada	70.4	74.2	74.4	75.0	62.9	66.5	64.0	64.0	78.5	82.1	82.2	82.9	41.4	53.3	60.3	61.1
Chili ¹	42.1	47.6	56.1	57.1	29.4	29.7	29.2	29.8	49.7	57.3	68.2	68.8	27.8	36.8	49.0	50.6
Rép. tchèque	63.7	61.5	67.6	68.7	40.6	26.9	26.2	26.6	81.8	80.3	82.1	82.1	23.7	35.2	51.2	54.5
Danemark	75.6	76.4	77.2	76.1	67.8	69.1	67.3	64.1	84.0	85.3	83.8	82.7	49.0	55.1	66.4	67.6
Estonie	66.3	68.8	73.1	75.0	37.1	32.1	40.2	42.3	84.1	83.4	81.6	83.6	39.4	61.0	71.3	72.3
Finlande	72.1	73.9	74.1	74.9	51.1	53.7	53.2	54.2	85.0	85.6	82.8	83.6	45.2	58.3	67.6	68.2
France	61.7	64.9	67.9	67.9	26.0	34.9	34.3	33.7	78.4	82.0	83.1	82.8	33.0	37.6	51.5	53.1
Allemagne	63.3	69.4	73.6	74.0	48.2	49.0	47.4	48.3	76.9	80.6	82.7	82.5	33.5	48.9	65.9	67.5
Grèce	50.5	54.8	60.4	60.3	36.2	27.5	22.9	23.9	62.0	69.2	77.7	77.0	25.4	28.2	33.6	34.9
Hongrie	52.6	54.9	63.5	64.2	32.5	21.8	28.2	28.2	70.5	73.2	79.8	80.4	13.3	26.9	43.5	44.3
Islande ²	83.3	83.6	86.2	85.7	73.2	80.1	83.0	81.9	88.2	85.4	88.8	88.7	76.8	80.7	80.5	79.7
Irlande	59.3	66.4	66.8	66.4	60.1	64.4	50.9	48.2	65.4	72.5	74.9	74.7	28.0	41.2	51.8	54.0
Israël ³	62.5	65.5	68.6	68.7	54.3	52.5	48.0	48.0	70.3	73.9	78.5	78.8	39.1	52.4	61.8	61.4
Italie ²	46.3	50.6	55.2	55.9	34.3	25.4	22.8	22.1	57.9	64.1	66.8	67.3	16.1	23.4	41.7	44.5
Japon	59.6	61.9	68.1	69.4	46.6	44.7	44.9	44.9	66.5	70.1	76.3	77.5	49.7	52.5	61.0	63.3
Corée	52.1	54.9	58.3	59.0	37.0	33.2	34.3	34.3	57.8	62.0	65.9	66.6	48.8	47.5	54.8	55.9
Lettonie	62.1	67.8	74.0	74.3	31.2	35.8	35.4	36.5	83.3	82.8	85.5	85.4	29.2	55.7	66.1	66.9
Luxembourg	51.7	58.9	64.7	66.2	30.6	22.3	28.2	28.3	64.9	74.7	81.1	84.0	16.8	29.1	32.9	34.9
Mexique	41.0	45.4	47.0	46.7	36.3	35.1	31.2	30.8	45.4	52.3	55.5	55.3	28.0	33.4	37.5	36.8
Pays-Bas	65.2	70.4	75.0	75.2	70.0	69.4	69.2	69.7	72.7	79.9	82.2	82.0	25.9	38.9	58.5	60.2
Nouvelle-Zélande	67.2	71.5	74.9	76.2	59.5	61.9	60.0	61.3	73.4	76.5	80.5	81.6	47.8	64.1	73.2	74.5
Norvège ²	76.5	75.9	75.9	75.3	61.8	60.3	55.5	54.4	83.5	84.0	83.9	83.3	61.6	64.6	70.4	69.5
Pologne	59.9	56.5	62.0	62.6	34.8	29.3	28.9	29.7	76.5	75.6	79.0	78.7	23.7	20.6	39.0	40.5
Portugal	63.8	68.7	70.5	71.6	40.9	37.8	31.3	32.3	77.3	82.7	86.6	87.0	42.0	47.0	51.0	54.6
Rép. slovaque	63.2	60.7	65.3	65.9	42.6	30.1	24.7	26.5	82.9	80.5	81.4	79.8	10.7	23.3	48.2	53.0
Slovénie	62.9	66.6	68.6	71.2	36.4	35.4	30.6	34.9	84.2	87.3	88.9	90.3	14.1	23.1	35.2	39.5
Espagne ²	52.9	62.8	70.2	69.9	43.3	47.5	34.9	35.2	62.8	73.3	82.3	82.0	22.6	32.7	51.7	51.8
Suède ²	76.4	76.8	80.2	80.6	51.2	52.6	55.4	55.1	85.6	87.1	88.4	88.7	65.9	69.6	76.9	77.9
Suisse	71.6	75.0	79.5	79.3	66.0	64.5	69.0	67.8	78.0	81.9	85.5	85.5	51.3	60.3	67.9	68.0
Turquie	28.0	25.7	36.2	37.6	28.1	24.4	30.4	31.1	28.9	28.0	42.0	43.8	21.6	14.8	18.6	19.3
Royaume-Uni ²	69.0	69.8	73.0	73.6	65.8	62.7	61.1	59.9	76.1	77.5	80.0	81.0	43.1	49.9	59.7	60.4
États-Unis ²	70.7	69.1	67.3	67.9	63.0	57.2	53.8	54.3	76.7	75.4	74.3	75.0	51.9	58.3	58.4	58.9
OCDE ⁴	59.2	61.0	63.6	64.0	46.4	44.8	43.4	43.5	68.0	70.1	72.6	73.0	38.6	45.4	53.3	54.3
Colombie	..	54.2	63.6	63.6	..	39.5	46.0	45.8	..	64.2	73.9	74.0	..	35.2	50.4	50.2
Costa Rica	41.6	49.7	50.4	51.1	35.2	39.2	32.9	33.7	47.7	57.8	61.1	61.5	21.0	31.9	34.5	38.2
Lituanie	67.1	64.9	73.9	74.6	30.5	22.3	31.9	32.2	87.9	83.6	88.5	88.1	35.9	49.2	67.2	69.6
Brésil	..	62.8	59.3	60.3	..	54.7	47.4	48.8	..	70.2	68.9	70.0	..	40.6	36.3	37.1
Chine ⁵	76.7	..	..	..	67.8	..	..	..	84.0	..	..	..	47.2	..	..	..
Inde ⁵	36.0	..	..	..	26.9	..	..	..	41.5	..	..	..	30.0	..	..	..
Indonésie	53.2	51.7	53.9	55.1	43.1	41.7	38.2	39.1	58.1	56.2	59.8	61.0	52.6	50.5	54.8	55.3
Féd. de Russie	66.2	69.2	68.9	69.0	39.7	36.0	33.2	31.3	85.3	86.6	86.7	87.2	27.8	44.2	41.3	40.6
Afrique de Sud	..	50.8	52.2	53.6	..	26.6	23.6	24.3	..	66.2	68.0	69.3	..	33.3	35.3	37.1

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839088>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau D1. Taux de chômage par groupe d'âge - Total
En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	6.4	4.4	5.9	5.8	12.1	9.4	12.6	12.6	5.0	3.4	4.5	4.4	4.5	2.7	4.3	4.1
Autriche	3.5	4.9	6.1	5.6	5.1	9.4	11.2	9.8	3.1	4.2	5.4	5.1	5.2	3.4	5.0	4.2
Belgique	7.0	7.5	7.9	7.1	17.5	18.8	20.1	19.3	6.1	6.6	7.1	6.2	3.0	4.2	5.7	5.9
Canada	6.9	6.1	7.1	6.4	12.7	11.2	13.1	11.6	5.7	5.1	6.0	5.4	5.5	5.1	6.4	5.8
Chili ¹	10.7	8.7	6.8	7.0	25.0	21.6	15.6	16.8	8.2	6.6	6.0	6.3	7.0	4.7	3.9	4.0
Rép. tchèque	8.8	5.4	4.0	2.9	17.0	10.7	10.5	7.9	7.7	4.9	3.5	2.7	5.2	4.6	3.8	2.4
Danemark	4.6	3.8	6.3	5.9	6.7	7.5	12.0	11.0	4.2	3.1	5.5	5.2	4.4	3.4	4.0	3.7
Estonie	14.8	4.7	6.9	5.9	22.2	9.9	12.8	11.6	14.0	4.2	5.9	5.3	11.5	3.6	8.1	5.7
Finlande	9.8	6.9	8.9	8.8	20.3	15.7	19.1	19.1	8.0	5.3	7.4	7.1	9.4	6.5	7.5	7.8
France	10.1	7.7	9.8	9.2	20.7	18.8	24.1	21.6	9.2	6.6	8.6	8.2	7.9	4.4	7.1	6.3
Allemagne	7.8	8.7	4.2	3.8	8.4	11.7	7.0	6.8	7.0	8.0	3.9	3.5	12.3	10.3	3.9	3.4
Grèce	11.6	8.5	23.7	21.7	29.2	22.7	47.3	43.6	9.7	7.8	22.8	20.7	3.9	3.4	19.2	18.1
Hongrie	6.4	7.5	5.1	4.2	12.7	18.0	12.9	10.7	5.7	6.9	4.5	3.7	3.0	4.4	4.4	3.6
Islande ²	2.3	2.3	3.1	2.9	4.7	7.2	6.5	7.9	1.7	1.3	2.5	1.9	1.7	0.9	2.2	1.8
Irlande	5.0	5.2	9.3	7.0	8.0	10.3	18.4	16.1	4.2	4.2	8.1	5.8	2.8	2.4	6.7	5.5
Israël ³	11.2	9.4	4.9	4.3	17.3	16.3	8.6	7.3	9.4	7.8	4.2	3.8	8.7	6.8	3.8	3.4
Italie ²	10.6	6.2	11.9	11.4	29.7	20.4	37.8	34.7	8.5	5.3	11.1	10.9	4.5	2.4	5.7	5.8
Japon	5.0	4.1	3.3	3.0	9.2	7.7	5.1	4.6	4.1	3.7	3.1	2.8	5.6	3.4	2.9	2.6
Corée	4.6	3.4	3.8	3.8	10.8	8.7	10.7	10.3	4.0	3.1	3.4	3.5	2.9	2.2	2.8	2.4
Lettonie	14.5	6.2	9.9	8.9	22.1	10.6	16.4	17.0	14.0	5.7	9.3	8.3	9.6	4.5	9.2	8.3
Luxembourg	2.4	4.1	6.3	5.5	6.4	15.2	10.0	15.4	2.0	3.4	5.3	4.9	1.4	2.1	0.0	2.7
Mexique	2.6	3.8	4.0	3.6	5.1	7.2	7.7	6.9	1.8	2.9	3.4	3.0	1.4	1.9	2.1	1.9
Pays-Bas	3.1	3.6	6.1	4.9	6.1	7.0	10.8	8.9	2.5	2.8	4.6	3.7	2.1	4.0	7.2	5.5
Nouvelle-Zélande	6.2	3.8	5.3	4.9	13.5	10.1	13.2	12.7	4.7	2.6	3.9	3.5	4.7	1.4	3.1	2.8
Norvège ²	3.5	2.6	4.9	4.3	10.2	7.3	11.0	10.3	2.6	1.9	4.4	3.8	1.3	1.0	2.0	1.9
Pologne	16.4	9.7	6.2	5.0	35.2	21.7	17.7	14.8	13.9	8.4	5.4	4.2	9.4	6.8	4.4	3.7
Portugal	4.2	8.5	11.5	9.2	8.6	16.7	28.0	23.8	3.5	7.7	10.0	7.9	3.2	6.5	11.0	8.6
Rép. slovaque	18.8	11.0	9.7	8.2	37.0	20.1	22.2	18.9	15.5	10.1	8.6	7.6	12.3	8.1	9.0	6.0
Slovénie	6.9	5.0	8.1	6.7	16.3	10.1	15.2	11.2	5.6	4.5	7.7	6.3	5.3	3.3	6.5	6.4
Espagne ²	13.9	8.3	19.7	17.3	25.3	18.1	44.4	38.6	12.3	7.2	18.2	15.9	9.4	6.0	17.0	15.3
Suède ²	5.9	6.2	7.1	6.8	11.7	19.2	18.9	17.8	4.9	4.4	5.5	5.3	6.1	3.9	5.3	5.1
Suisse	2.7	3.7	5.1	5.0	4.8	7.1	8.6	8.1	2.3	3.1	4.7	4.7	2.7	3.1	3.8	3.8
Turquie	6.7	10.5	11.1	11.2	13.1	20.0	19.6	20.8	4.9	8.5	9.7	9.5	2.1	4.3	6.2	6.5
Royaume-Uni ²	5.4	5.3	5.0	4.5	11.7	14.2	13.2	11.8	4.3	3.8	3.7	3.3	4.2	3.3	3.6	3.5
États-Unis ²	4.0	4.7	4.9	4.4	9.3	10.5	10.4	9.2	3.1	3.7	4.2	3.8	2.5	3.1	3.6	3.1
OCDE ⁴	6.4	5.8	6.5	5.9	12.2	12.1	12.9	11.9	5.4	4.9	5.8	5.3	5.0	4.0	4.6	4.2
Colombie	..	11.5	9.5	9.7	..	22.2	18.4	18.6	..	9.0	7.7	8.0	..	5.9	5.5	5.4
Costa Rica	5.2	4.6	9.7	9.2	11.0	10.8	23.1	22.6	3.2	2.8	7.2	7.1	2.8	2.0	4.7	3.7
Lituanie	16.7	4.3	8.1	7.3	30.2	8.4	14.5	13.3	15.6	4.0	7.4	6.6	11.2	3.7	7.7	7.3
Brésil	..	8.3	11.7	13.0	..	16.8	27.1	29.0	..	6.1	8.8	9.9	..	2.9	5.0	5.9
Chine ⁵	3.7	..	..	..	8.8	..	..	..	2.8	..	..	..	0.4	..	..	..
Inde ⁵	4.4	..	..	..	10.1	..	..	..	2.9	..	..	..	1.6	..	..	..
Indonésie	6.3	9.8	5.7	5.6	19.9	25.3	18.7	17.8	2.9	5.9	3.2	3.3	0.4	2.2	1.7	2.1
Féd. de Russie	10.7	6.1	5.6	5.2	20.7	14.4	16.3	16.1	9.2	5.1	4.8	4.5	7.3	3.1	3.7	3.9
Afrique de Sud	..	22.3	26.7	27.4	..	46.5	53.3	53.4	..	18.6	24.1	25.1	..	5.6	9.0	9.5

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839107>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau D2. Taux de chômage par groupe d'âge - Hommes
En pourcentage de la population active des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	6.6	4.1	5.8	5.7	12.9	9.5	13.8	13.7	5.1	3.0	4.1	4.1	5.3	2.8	4.8	4.4
Autriche	3.3	4.6	6.6	6.0	5.0	9.3	12.1	10.8	2.8	3.8	5.7	5.5	5.4	3.4	5.9	4.6
Belgique	5.8	6.7	8.1	7.2	15.3	17.1	21.7	20.2	4.9	5.9	7.3	6.3	3.0	3.6	5.4	5.3
Canada	7.0	6.5	7.8	6.9	13.8	12.3	14.8	13.3	5.7	5.3	6.5	5.6	5.5	5.2	7.0	6.3
Chili ¹	9.7	7.2	6.4	6.6	21.2	18.2	14.4	15.7	7.6	5.4	5.7	5.9	8.0	4.8	3.8	4.0
Rép. tchèque	7.4	4.3	3.4	2.4	16.7	10.6	9.9	7.4	6.0	3.5	2.8	2.0	5.0	4.5	3.8	2.0
Danemark	4.1	3.5	6.0	5.7	6.8	7.6	13.1	11.4	3.5	2.7	4.8	4.9	3.9	3.0	4.0	3.8
Estonie	16.0	5.5	7.5	6.3	21.7	11.8	14.6	12.9	15.0	4.2	6.2	5.2	15.0	6.9	9.5	7.5
Finlande	9.1	6.5	9.2	9.0	18.9	14.8	19.6	19.0	7.2	4.8	7.5	7.3	9.3	6.9	8.2	8.7
France	8.5	7.3	10.1	9.2	18.4	18.3	24.6	22.5	7.5	6.1	8.6	7.9	7.6	4.7	7.9	7.1
Allemagne	7.6	8.6	4.5	4.2	9.2	12.2	7.8	7.6	6.6	7.8	4.2	3.9	11.5	9.7	4.1	3.7
Grèce	7.6	5.3	19.9	17.9	21.6	15.5	44.3	39.3	6.2	4.7	18.4	16.7	3.7	2.9	19.3	17.2
Hongrie	7.1	7.2	5.2	3.8	13.8	17.4	12.9	9.7	6.2	6.5	4.5	3.4	3.7	4.8	4.3	3.0
Islande ²	1.8	2.3	3.1	3.0	5.7	8.0	6.6	8.6	1.1	1.2	2.2	1.8	0.5	0.9	2.8	2.0
Irlande	4.7	5.1	10.0	7.7	7.8	11.1	20.7	18.5	4.0	3.9	8.6	6.4	2.5	2.3	7.7	5.5
Israël ³	11.1	9.0	4.8	4.2	17.3	15.3	8.2	6.7	9.1	7.4	4.0	3.7	10.4	7.4	4.5	3.8
Italie ²	8.2	5.0	11.1	10.6	25.4	18.4	36.5	33.0	6.3	4.0	10.1	9.7	4.4	2.6	6.4	6.3
Japon	5.1	4.1	3.4	3.0	10.4	8.3	5.7	4.7	3.9	3.6	3.2	2.9	6.8	4.1	3.4	2.8
Corée	5.1	3.8	3.9	3.9	13.5	11.1	11.0	11.2	4.5	3.6	3.5	3.6	3.9	2.7	3.2	2.8
Lettonie	15.5	6.7	11.2	9.9	20.9	11.0	21.4	18.3	15.3	6.1	9.8	9.0	10.7	4.9	11.8	9.7
Luxembourg	1.8	3.6	6.0	5.6	5.7	13.5	13.6	17.2	1.4	2.8	5.0	4.8	2.0	2.3	0.0	2.7
Mexique	2.3	3.5	4.0	3.5	4.4	6.6	7.2	6.3	1.5	2.7	3.3	2.8	1.5	2.4	2.5	2.3
Pays-Bas	2.5	3.2	5.6	4.5	5.3	6.3	11.4	9.0	1.9	2.3	4.0	3.2	2.5	4.2	7.0	5.3
Nouvelle-Zélande	6.4	3.5	5.0	4.5	14.5	10.0	13.1	12.4	4.6	2.2	3.4	2.9	5.5	1.5	3.2	2.9
Norvège ²	3.6	2.6	5.6	4.8	9.5	7.9	12.6	11.6	2.9	1.9	5.0	4.0	1.8	1.1	2.7	2.6
Pologne	14.6	9.1	6.2	5.0	33.3	20.0	17.4	14.6	12.1	7.8	5.1	4.1	9.1	7.4	5.1	4.1
Portugal	3.3	7.0	11.5	8.8	6.3	13.8	27.2	22.4	2.7	6.1	9.7	7.3	3.6	7.1	12.6	9.0
Rép. slovaque	19.0	9.8	8.8	8.0	39.7	20.3	19.8	18.1	15.2	8.6	7.7	7.3	13.5	7.7	8.4	5.6
Slovénie	6.6	4.1	7.6	5.9	14.6	9.4	15.6	9.9	5.4	3.4	6.9	5.2	6.6	3.0	7.5	7.3
Espagne ²	9.6	6.5	18.2	15.8	19.4	15.2	44.0	39.5	8.0	5.5	16.3	13.9	8.6	5.0	16.9	14.8
Suède ²	6.3	6.0	7.5	7.1	12.1	18.6	20.5	18.7	5.3	4.1	5.6	5.5	6.8	4.3	6.1	5.7
Suisse	2.3	3.0	5.0	4.8	5.6	6.8	8.8	8.1	1.6	2.3	4.5	4.3	3.0	2.6	4.3	4.2
Turquie	6.8	10.2	9.8	9.6	13.7	19.6	17.4	17.8	5.0	8.5	8.5	8.1	2.9	5.4	7.3	7.7
Royaume-Uni ²	6.0	5.6	5.1	4.6	13.2	15.8	15.0	13.3	4.7	3.7	3.4	3.1	5.2	4.1	4.3	4.1
États-Unis ²	3.9	4.8	5.0	4.5	9.7	11.6	11.5	10.3	2.9	3.7	4.0	3.6	2.4	3.2	3.8	3.1
OCDE ⁴	5.9	5.6	6.4	5.8	12.0	12.3	13.3	12.2	4.8	4.6	5.5	5.0	5.3	4.2	5.0	4.5
Colombie	..	8.9	7.3	7.4	..	17.8	14.3	14.3	..	6.6	5.4	5.8	..	6.3	6.2	5.5
Costa Rica	4.4	3.3	8.1	7.7	9.3	8.3	18.9	19.0	2.8	1.7	5.8	5.5	2.6	2.0	5.4	4.7
Lituanie	19.1	4.3	9.3	8.8	32.1	7.0	15.9	14.6	17.7	3.9	8.4	8.1	13.7	4.1	9.2	8.4
Brésil	..	6.1	10.3	11.5	..	12.9	23.8	25.6	..	4.2	7.6	8.6	..	3.0	5.4	6.5
Chine ⁵	3.6	..	..	..	9.2	..	..	..	2.7	..	..	..	0.6	..	..	..
Inde ⁵	4.5	..	..	..	10.1	..	..	..	2.9	..	..	..	1.6	..	..	..
Indonésie	5.9	8.6	5.9	5.7	19.7	23.3	18.6	17.7	2.7	5.0	3.5	3.3	0.4	2.3	1.9	2.2
Féd. de Russie	10.9	6.4	5.8	5.4	19.5	14.5	15.7	15.6	9.6	5.4	4.9	4.5	7.5	3.5	4.4	4.4
Afrique de Sud	..	18.8	24.7	25.7	..	41.1	48.6	49.2	..	15.1	22.1	23.5	..	6.4	11.3	10.4

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839126>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau D3. Taux de chômage par groupe d'âge - Femmes
En pourcentage de la population active des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	6.1	4.8	5.9	5.8	11.2	9.2	11.4	11.5	4.9	3.9	5.0	4.8	3.2	2.6	3.6	3.7
Autriche	3.8	5.4	5.6	5.1	5.2	9.6	10.2	8.7	3.5	4.7	5.1	4.7	4.7	3.5	3.8	3.7
Belgique	8.7	8.5	7.6	7.1	20.3	20.9	18.2	18.0	7.6	7.4	6.9	6.2	2.9	5.3	6.0	6.5
Canada	6.7	5.7	6.3	5.9	11.4	10.1	11.3	9.9	5.8	4.8	5.4	5.2	5.5	4.9	5.6	5.2
Chili ¹	12.7	11.1	7.3	7.5	31.3	26.9	17.6	18.5	9.4	8.7	6.4	6.7	4.3	4.6	4.2	3.9
Rép. tchèque	10.6	6.8	4.8	3.6	17.4	11.0	11.4	8.7	9.9	6.7	4.5	3.4	5.4	4.8	3.8	2.9
Danemark	5.3	4.2	6.8	6.0	6.7	7.4	10.9	10.7	5.0	3.6	6.4	5.5	5.1	4.0	4.1	3.6
Estonie	13.5	3.9	6.3	5.5	23.0	7.2	10.6	10.0	12.9	4.2	5.6	5.3	7.5	0.9	6.9	4.3
Finlande	10.6	7.3	8.7	8.5	21.8	16.8	18.6	19.3	8.8	5.8	7.4	6.9	9.4	6.0	6.9	7.0
France	11.9	8.1	9.6	9.1	23.7	19.5	23.5	20.6	11.1	7.2	8.6	8.5	8.3	4.1	6.2	5.6
Allemagne	8.1	8.9	3.8	3.4	7.5	11.1	6.1	5.8	7.5	8.1	3.5	3.1	13.6	11.2	3.6	3.1
Grèce	17.5	13.0	28.3	26.3	38.2	31.7	50.7	48.2	15.1	12.0	28.1	25.6	4.3	4.3	19.0	19.7
Hongrie	5.7	7.8	5.1	4.6	11.2	18.9	12.9	12.1	5.0	7.3	4.5	4.0	1.6	3.9	4.5	4.3
Islande ²	2.8	2.4	3.2	2.8	3.6	6.3	6.4	7.1	2.4	1.6	2.8	2.0	3.2	0.9	1.5	1.6
Irlande	5.4	5.4	8.4	6.2	8.2	9.5	15.9	13.6	4.5	4.5	7.5	5.0	3.5	2.6	5.4	5.5
Israël ³	11.2	9.9	5.0	4.4	17.4	17.3	9.1	7.8	9.7	8.4	4.4	3.8	6.0	6.0	3.0	3.0
Italie ²	14.6	7.9	12.9	12.5	35.4	23.3	39.6	37.3	12.1	7.1	12.5	12.3	4.7	2.1	4.8	5.0
Japon	4.7	3.9	3.1	2.8	7.9	7.1	4.5	4.5	4.4	3.9	3.1	2.8	3.6	2.4	2.3	2.2
Corée	3.8	2.8	3.7	3.6	9.1	7.2	10.5	9.7	3.0	2.4	3.2	3.3	1.6	1.3	2.1	1.9
Lettonie	13.4	5.7	8.6	7.9	23.7	10.0	9.9	15.4	12.8	5.3	8.7	7.5	8.0	4.1	7.1	7.1
Luxembourg	3.2	4.7	6.6	5.5	7.3	17.5	6.1	13.2	2.9	4.0	5.8	5.0	0.0	1.7	0.0	2.7
Mexique	3.4	4.1	4.1	3.7	6.2	8.2	8.8	8.0	2.4	3.2	3.4	3.1	0.9	1.0	1.2	1.2
Pays-Bas	3.9	4.1	6.5	5.3	7.0	7.8	10.3	8.8	3.3	3.3	5.4	4.2	1.5	3.8	7.4	5.8
Nouvelle-Zélande	6.0	4.0	5.7	5.4	12.4	10.2	13.4	13.0	4.8	3.0	4.5	4.2	3.6	1.3	3.1	2.8
Norvège ²	3.2	2.5	4.1	3.8	10.9	6.6	9.3	9.0	2.3	2.0	3.7	3.5	0.7	0.8	1.3	1.0
Pologne	18.4	10.4	6.3	5.0	37.3	23.8	18.0	15.1	16.0	9.1	5.7	4.4	9.7	5.7	3.5	3.1
Portugal	5.2	10.1	11.5	9.6	11.6	20.3	28.8	25.5	4.4	9.5	10.4	8.5	2.6	5.8	9.1	8.1
Rép. slovaque	18.6	12.6	10.8	8.5	33.8	19.9	26.3	20.2	15.8	11.9	9.7	8.0	8.7	9.1	9.7	6.4
Slovénie	7.2	6.0	8.7	7.6	18.5	11.2	14.7	13.0	5.8	5.6	8.7	7.5	2.5	3.8	5.1	5.3
Espagne ²	20.6	10.7	21.5	19.1	32.9	21.7	44.9	37.4	18.9	9.5	20.3	18.2	11.3	7.7	17.2	15.9
Suède ²	5.4	6.5	6.7	6.5	11.3	19.8	17.2	16.8	4.5	4.7	5.3	5.2	5.4	3.5	4.4	4.3
Suisse	3.2	4.6	5.1	5.2	3.9	7.4	8.4	8.0	3.1	4.1	4.9	5.1	2.3	3.8	3.1	3.3
Turquie	6.5	11.3	14.0	14.4	11.9	20.8	23.7	26.1	4.6	8.8	12.6	12.5	0.5	1.1	2.9	3.1
Royaume-Uni ²	4.7	5.0	4.8	4.3	10.2	12.5	11.3	10.3	3.8	3.8	3.9	3.4	2.8	2.2	2.8	2.8
États-Unis ²	4.1	4.6	4.8	4.3	8.9	9.4	9.3	8.1	3.3	3.8	4.3	3.9	2.5	3.0	3.3	3.1
OCDE ⁴	7.0	6.1	6.6	6.1	12.4	11.9	12.5	11.5	6.2	5.3	6.1	5.7	4.5	3.7	4.1	3.9
Colombie	..	15.1	12.4	12.7	..	28.6	23.9	24.3	..	12.3	10.5	10.8	..	5.0	4.7	5.4
Costa Rica	6.7	6.9	12.2	11.8	14.2	15.1	31.1	28.7	4.2	4.6	9.5	9.6	3.3	2.1	3.4	2.0
Lituanie	14.3	4.4	6.8	5.9	27.5	10.4	12.6	11.7	13.5	4.0	6.4	5.1	8.1	3.4	6.5	6.4
Brésil	..	11.0	13.5	14.8	..	21.9	31.5	33.5	..	8.5	10.3	11.5	..	2.7	4.3	5.0
Chine ⁵	3.8	..	..	..	8.4	..	..	..	2.9	..	..	..	0.2	..	..	..
Inde ⁵	4.2	..	..	..	10.2	..	..	..	2.6	..	..	..	1.6	..	..	..
Indonésie	7.0	11.7	5.5	5.5	20.1	28.4	18.8	17.8	3.2	7.5	2.8	3.2	0.4	2.1	1.3	1.8
Féd. de Russie	10.4	5.7	5.3	5.1	22.2	14.4	17.1	16.8	8.8	4.8	4.7	4.4	7.1	2.6	2.9	3.2
Afrique de Sud	..	26.4	29.1	29.6	..	52.8	59.3	58.5	..	22.6	26.5	27.1	..	4.5	6.3	8.3

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Introduction d'une nouvelle enquête sur la population active depuis avril 2010. Pour lisser les séries, les données antérieures à 2010 ont été rétropolées en appliquant des coefficients de chaînage obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2009.
2. 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.
3. 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 obtenus à partir des données communes observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine et jusqu'en 2012 pour l'Inde sont disponibles dans la base de données.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839145>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2016
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	58.1	78.2	83.5	66.7	84.8	89.3	50.2	69.9	78.8
Autriche	53.9	75.9	86.2	60.5	79.4	88.5	49.9	72.0	83.8
Belgique	46.4	73.0	85.2	54.6	79.5	87.5	37.5	65.5	83.2
Canada	54.6	73.6	81.8	63.1	78.6	85.6	43.3	67.1	78.9
Chili ¹	62.2	71.8	84.4	83.6	85.9	91.0	43.9	59.6	78.8
République tchèque	45.1	80.7	85.6	56.6	87.6	93.4	37.9	73.1	78.3
Danemark	63.5	81.1	85.9	71.7	84.8	88.7	53.8	76.8	83.8
Estonie	61.4	76.9	84.9	66.7	81.8	91.3	51.4	70.8	81.1
Finlande	53.7	73.2	83.1	60.2	75.8	85.4	43.5	69.9	81.5
France	51.3	72.9	85.0	58.6	76.3	88.1	44.7	69.2	82.3
Allemagne	59.4	81.0	88.3	68.4	84.4	91.3	52.0	77.7	84.6
Grèce	48.5	58.1	70.4	60.9	70.7	76.4	35.0	45.8	65.2
Hongrie	51.7	76.1	85.0	62.2	82.9	91.2	43.6	68.2	80.5
Islande	78.8	88.4	93.6	84.3	92.3	96.8	73.0	82.5	91.4
Irlande ¹	48.8	68.9	82.1	61.1	77.8	86.8	33.2	59.9	78.4
Israël	48.1	72.7	87.0	63.1	77.7	90.4	31.7	66.8	84.3
Italie	51.2	70.6	79.7	66.0	80.7	85.5	35.1	60.6	75.4
Japon ²	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	65.5	72.5	77.3	76.4	84.3	89.0	58.3	60.7	63.4
Lettonie	58.8	71.2	87.2	64.5	75.0	88.7	49.4	66.8	86.4
Luxembourg	59.6	70.5	85.7	69.7	76.2	89.2	49.7	64.1	82.0
Mexique	64.8	70.5	79.8	88.6	88.9	88.0	44.4	54.6	71.6
Pays-Bas	60.7	79.4	88.4	72.9	84.8	91.3	49.3	73.8	85.5
Nouvelle-Zélande	71.7	82.1	87.3	78.9	89.5	92.2	65.0	74.1	83.3
Norvège	61.7	80.2	88.8	67.1	83.1	89.5	55.7	76.5	88.1
Pologne	40.7	68.4	87.5	51.8	77.5	92.0	29.3	57.9	84.4
Portugal	65.5	79.4	85.1	71.8	82.1	86.8	58.8	76.8	83.9
République slovaque	37.7	74.3	81.3	43.8	80.8	87.4	33.1	66.9	76.7
Slovénie	46.1	71.0	85.2	53.7	74.9	86.5	39.6	65.7	84.3
Espagne	53.9	69.2	79.8	63.1	75.9	83.5	43.5	62.5	76.7
Suède	65.9	85.3	89.6	72.4	87.5	90.4	58.6	82.3	88.9
Suisse	67.6	81.9	88.5	75.2	86.8	91.9	61.6	77.5	84.2
Turquie	51.4	61.9	75.0	75.1	80.9	84.0	28.2	32.9	63.3
Royaume-Uni ³	61.6	80.3	84.8	72.3	86.0	88.9	51.7	74.3	80.9
États-Unis	56.6	68.8	81.6	68.4	75.0	86.9	43.2	62.3	77.1
OCDE ⁴	56.7	74.7	84.2	66.9	81.5	88.8	46.5	67.2	80.1
Colombie	72.0	76.5	82.5	89.5	89.0	89.1	54.3	64.6	77.4
Costa Rica	61.7	71.1	80.6	82.3	88.2	88.6	40.4	54.1	74.0
Lituanie	49.3	72.6	91.0	53.2	76.0	92.6	41.7	68.9	90.0
Brésil ¹	65.0	73.9	83.4	80.6	85.8	89.9	49.1	63.7	78.9
Féd. de Russie ¹	51.0	72.4	82.2	58.8	80.0	88.6	41.6	63.2	77.8
Afrique du Sud ¹	46.5	62.3	82.7	55.4	70.8	86.2	38.1	53.8	79.7

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2015.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2017), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, <http://www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-l-education-19991495.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839164>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2016

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	63.1	81.5	86.3	72.0	87.9	92.3	54.9	73.5	81.4
Autriche	61.1	80.1	89.3	70.8	84.0	91.8	55.2	75.7	86.6
Belgique	54.2	78.5	88.5	63.6	85.2	90.7	44.1	70.6	86.6
Canada	61.2	79.1	86.1	70.8	85.0	90.2	48.4	71.5	82.8
Chili ¹	66.0	76.7	88.9	87.8	91.3	95.9	47.5	64.1	82.9
République tchèque	55.8	83.4	87.2	68.9	90.0	94.8	47.6	76.1	80.0
Danemark	68.0	84.9	90.3	75.8	88.0	92.9	58.7	81.1	88.3
Estonie	69.3	83.2	88.1	74.6	88.3	95.1	59.4	76.8	84.0
Finlande	60.8	79.8	88.1	67.0	82.5	90.9	51.1	76.5	86.0
France	61.0	80.1	89.5	69.9	83.6	92.7	52.9	76.3	86.9
Allemagne	66.0	84.0	90.3	77.1	87.9	93.3	56.9	80.3	86.5
Grèce	65.7	76.6	85.1	80.0	87.1	87.8	50.1	66.3	82.6
Hongrie	58.6	79.4	86.4	70.5	86.4	92.7	49.5	71.4	81.8
Islande	81.0	91.2	95.2	86.4	95.1	98.2	75.4	85.1	93.1
Irlande	58.0	76.5	86.6	74.0	87.4	91.9	37.8	65.5	82.4
Israël	51.8	76.5	89.9	67.7	81.4	93.4	34.4	70.7	87.1
Italie	59.7	77.5	85.4	76.2	87.3	90.3	41.9	67.7	81.7
Japon ²	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	67.4	75.0	80.0	79.5	87.5	92.1	59.5	62.6	65.6
Lettonie	71.8	80.2	90.8	78.2	84.4	92.7	61.3	75.5	89.8
Luxembourg	64.1	74.7	89.1	74.7	80.1	92.9	53.5	68.8	85.0
Mexique	66.6	73.2	83.4	91.0	92.3	92.3	45.6	56.8	74.6
Pays-Bas	65.7	84.2	91.5	78.0	89.3	94.2	54.2	79.0	88.8
Nouvelle-Zélande	75.7	85.3	89.6	83.2	92.2	94.5	68.9	78.0	85.7
Norvège	66.7	83.1	91.5	73.0	86.5	92.9	59.7	78.7	90.2
Pologne	46.7	72.7	90.2	59.5	81.9	94.5	33.5	62.0	87.2
Portugal	74.0	88.7	91.9	81.5	90.5	93.5	66.2	87.1	90.9
République slovaque	53.1	81.0	85.6	61.4	87.1	91.5	46.9	74.1	81.2
Slovénie	53.6	76.9	90.7	61.8	80.3	91.6	46.6	72.1	90.0
Espagne	72.9	83.5	89.6	82.5	88.5	92.1	62.0	78.4	87.5
Suède	76.0	89.1	93.1	82.8	91.4	94.7	68.2	86.0	91.9
Suisse	75.0	85.6	91.5	83.4	91.0	94.9	68.4	80.8	87.3
Turquie	56.7	68.8	82.8	82.5	87.8	90.5	31.5	39.9	72.8
Royaume-Uni ³	65.8	83.2	87.1	76.9	89.2	91.1	55.4	77.0	83.3
États-Unis	61.6	73.0	83.9	74.0	79.7	89.3	47.6	65.9	79.2
OCDE	64.0	80.2	88.3	75.2	87.0	92.7	52.8	72.7	84.2
Colombie	76.4	83.5	90.8	93.5	94.9	96.3	59.2	72.6	86.6
Costa Rica	67.1	76.1	84.7	88.5	92.1	91.6	45.0	60.1	78.8
Lituanie	65.5	80.3	93.6	71.2	84.1	95.4	54.5	76.2	92.4
Brésil ¹	69.6	80.5	87.4	85.1	91.7	93.6	53.6	70.9	83.1
Féd. de Russie ¹	58.0	77.1	85.0	67.1	85.0	91.6	46.9	67.5	80.4
Afrique du Sud ¹	63.1	79.2	89.5	73.2	86.9	92.8	53.6	71.4	86.7

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2015.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2017), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, <http://www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-l-education-19991495.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839183>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2016

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	2 ^e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	7.5	4.5	3.2	7.6	3.8	3.0	7.3	5.5	3.4
Autriche	11.7	5.2	3.4	14.5	5.5	3.6	9.5	4.9	3.2
Belgique	14.5	7.0	3.7	14.2	6.8	3.5	14.9	7.3	3.9
Canada	10.9	7.0	4.9	11.2	7.6	5.0	10.2	6.1	4.8
Chili ¹	5.8	6.4	5.0	4.8	5.9	5.1	7.5	7.0	5.0
République tchèque	19.2	3.2	1.8	17.8	2.7	1.4	20.5	3.9	2.2
Danemark	6.6	4.4	4.9	5.4	3.7	4.5	8.4	5.3	5.1
Estonie	11.5	7.6	3.7	10.6	7.4	4.0	13.5	7.8	3.5
Finlande	11.7	8.1	5.9	9.4	8.3	6.2	16.4	7.9	5.6
France	15.9	9.0	5.1	16.1	8.8	4.9	15.5	9.2	5.2
Allemagne	10.0	3.7	2.2	11.3	4.1	2.2	8.6	3.2	2.2
Grèce	26.2	24.2	17.2	23.9	18.9	13.0	30.2	31.0	21.2
Hongrie	11.8	4.2	1.7	11.7	4.1	1.7	11.8	4.4	1.7
Islande	2.8	3.0	1.7	2.4	3.0	1.4	3.2	3.1	1.9
Irlande	15.9	9.9	5.1	17.4	10.9	5.5	12.1	8.6	4.8
Israël	7.1	4.9	3.2	6.9	4.5	3.2	7.7	5.6	3.2
Italie	14.3	8.8	6.6	13.4	7.6	5.1	16.0	10.4	7.7
Japon ²	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	2.8	3.4	3.3	3.8	3.6	3.3	1.9	3.0	3.3
Lettonie	18.1	11.3	4.0	17.5	11.1	4.3	19.4	11.5	3.8
Luxembourg	6.9	5.7	3.8	6.7	4.8	4.0	7.2	6.7	3.4
Mexique	2.6	3.8	4.4	2.7	3.7	4.6	2.5	3.9	4.1
Pays-Bas	7.6	5.7	3.4	6.6	5.0	3.1	9.1	6.5	3.7
Nouvelle-Zélande	5.4	3.9	2.6	5.2	3.0	2.5	5.6	5.0	2.7
Norvège	7.5	3.4	3.0	8.2	3.9	3.7	6.7	2.8	2.4
Pologne	12.8	5.8	3.0	12.8	5.3	2.7	12.8	6.5	3.2
Portugal	11.6	10.5	7.4	11.9	9.2	7.1	11.2	11.8	7.6
République slovaque	29.0	8.3	5.1	28.7	7.3	4.4	29.4	9.7	5.6
Slovénie	14.0	7.6	6.0	13.1	6.8	5.6	15.0	8.8	6.4
Espagne	26.1	17.0	10.9	23.5	14.2	9.4	30.0	20.3	12.3
Suède	13.2	4.3	3.8	12.6	4.2	4.4	14.2	4.4	3.3
Suisse	9.9	4.4	3.3	9.9	4.6	3.2	9.9	4.2	3.6
Turquie	9.3	10.1	9.4	8.9	7.8	7.2	10.4	17.6	13.1
Royaume-Uni ³	6.3	3.5	2.6	6.0	3.6	2.4	6.6	3.5	2.9
États-Unis	8.1	5.7	2.7	7.5	5.8	2.7	9.2	5.5	2.7
OCDE	11.6	6.9	4.6	11.3	6.4	4.3	12.2	7.7	4.9
Colombie	5.8	8.4	9.1	4.3	6.2	7.5	8.2	11.0	10.6
Costa Rica	8.0	6.5	4.8	7.0	4.3	3.4	10.2	9.9	6.2
Lituanie	24.8	9.6	2.7	25.3	9.6	2.9	23.5	9.6	2.6
Brésil ¹	6.5	8.2	4.6	5.4	6.4	3.9	8.5	10.2	5.1
Féd. de Russie ¹	12.0	6.1	3.2	12.4	5.9	3.3	11.3	6.4	3.2
Afrique du Sud	26.3	21.3	7.6	24.3	18.6	7.0	28.9	24.6	7.8

.. Non disponible

Note : Les données se réfèrent à la CITE 2011 à l'exception du Brésil et la Fédération de Russie (CITE-97). Voir la description des niveaux d'éducation dans www.oecd.org/els/emp/definitions-education.pdf.

1. Année de référence : 2015.

2. Les niveaux d'éducation sont regroupés de manière un peu différente. Les données peuvent être consultées dans la base de données.

3. Comprend l'achèvement des programmes intermédiaires du deuxième cycle. Voir les notes du tableau A5.1 de *Regards sur l'éducation 2017*, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

4. Moyenne non pondérée.

Source : OCDE (2017), *Regards sur l'éducation*, Indicateur A5, <http://www.oecd.org/fr/education/Regards-sur-l-education-19991495.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839202>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

Pourcentage

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes				2000	2007	2016	2017
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017				
Australie ¹	..	23.7	25.9	25.7	..	12.3	15.1	15.0	..	37.7	38.3	38.0	..	71.5	68.9	69.0
Autriche	11.7	17.3	20.9	20.9	2.4	5.6	8.6	8.6	23.9	31.4	34.7	34.8	88.6	82.4	78.3	78.2
Belgique	19.3	18.1	17.8	16.4	6.9	6.4	6.9	6.5	35.5	32.2	30.0	27.8	79.5	80.7	79.4	78.9
Canada	18.1	18.3	19.2	19.1	10.3	11.1	12.6	12.7	27.2	26.3	26.4	26.2	69.2	68.0	65.6	65.2
Chili	4.7	8.0	17.4	17.6	3.1	5.2	12.2	12.5	8.7	13.9	25.0	24.9	53.9	56.9	58.6	58.1
Rép. tchèque	3.2	3.5	4.9	5.4	1.6	1.7	2.6	2.7	5.4	5.9	8.0	8.7	72.5	72.3	70.9	71.5
Danemark	15.3	17.3	21.7	20.4	9.1	11.9	17.3	16.0	22.4	23.4	26.7	25.3	68.1	63.3	57.7	58.5
Estonie	7.2	6.8	8.7	8.1	4.6	3.6	5.6	5.0	10.0	10.1	11.9	11.4	67.9	73.2	67.2	68.3
Finlande	10.4	11.7	14.0	14.0	7.1	8.2	10.6	10.9	13.9	15.5	17.7	17.4	63.8	63.7	60.8	59.8
France	14.2	13.3	14.2	14.3	5.3	4.9	7.0	7.0	24.3	22.8	22.0	22.2	80.1	80.5	74.7	74.5
Allemagne	17.6	22.0	22.1	22.2	4.8	7.8	9.1	9.4	33.9	39.1	36.9	36.8	84.5	80.7	78.1	77.4
Grèce	5.3	7.7	11.0	11.0	3.0	4.1	7.2	7.1	9.4	13.3	16.1	16.3	65.0	67.7	61.9	62.5
Hongrie	3.2	3.1	4.0	3.6	1.7	1.8	2.6	2.3	4.7	4.5	5.5	5.1	71.2	68.6	64.8	65.4
Islande ^{1,2}	20.2	15.8	17.1	17.1	9.1	7.9	10.8	10.8	32.8	25.3	24.2	24.4	76.0	72.8	66.4	66.0
Irlande	18.1	19.9	22.8	22.0	7.3	7.4	11.9	11.5	32.0	35.0	34.8	33.8	77.1	79.8	72.4	72.2
Israël	15.6	16.1	15.5	15.3	7.4	8.1	9.1	9.0	25.4	25.3	22.8	22.4	74.5	73.3	68.5	68.7
Italie ²	11.7	15.3	18.6	18.5	5.4	5.5	8.5	8.3	22.5	29.8	32.6	32.4	70.9	78.2	73.6	74.1
Japon ³	15.9	18.9	22.8	22.4	7.1	9.2	11.9	11.5	29.0	32.6	37.1	36.7	73.7	71.5	70.3	70.9
Corée ³	7.0	8.8	10.8	11.4	5.1	6.2	6.8	7.3	9.8	12.4	16.4	16.9	57.6	58.9	63.7	62.7
Lettonie	8.8	5.4	7.3	6.5	6.3	3.4	4.8	4.0	11.4	7.4	9.7	8.8	64.6	67.5	67.7	69.4
Luxembourg	13.0	13.1	13.6	14.2	2.1	1.4	4.9	4.1	28.9	27.6	24.1	25.9	90.4	93.9	80.4	84.5
Mexique	13.5	17.8	17.7	17.2	7.1	11.4	12.0	11.5	25.6	28.5	26.9	26.4	65.1	60.0	58.1	58.5
Pays-Bas	32.1	35.9	37.7	37.4	13.1	16.1	18.7	18.9	57.3	59.9	59.8	58.7	76.7	75.5	73.3	72.9
Nouvelle-Zélande	22.2	21.9	21.2	21.1	10.9	11.0	11.6	11.6	35.7	34.5	32.1	31.7	73.2	73.2	71.3	70.8
Norvège ²	20.2	20.4	19.2	18.8	8.7	10.5	12.0	11.8	33.4	31.6	27.2	26.7	77.0	72.9	67.1	67.0
Pologne	12.8	10.1	6.0	6.1	8.8	6.0	3.4	3.4	17.9	15.0	9.0	9.5	61.7	67.0	68.2	69.6
Portugal	9.3	10.0	9.1	8.5	4.9	6.3	6.8	6.1	14.7	14.4	11.5	11.0	70.9	66.7	62.5	63.9
Rép. slovaque	1.9	2.4	5.8	5.8	1.0	1.1	4.2	4.1	2.9	4.0	7.6	7.9	70.6	74.0	59.0	61.3
Slovénie	4.9	7.8	8.0	8.8	3.9	6.3	5.2	6.1	6.1	9.7	11.1	11.8	56.8	56.2	64.8	62.4
Espagne ²	7.5	10.5	14.1	13.8	2.6	3.6	7.1	6.7	16.1	20.1	22.3	22.1	78.3	80.0	72.8	73.9
Suède ²	14.0	14.4	13.8	13.8	7.3	9.5	10.1	10.4	21.4	19.7	17.8	17.5	72.9	65.0	61.8	60.4
Suisse	23.0	26.8	25.9	26.7	8.4	10.1	10.4	11.2	42.7	47.1	43.7	44.6	79.2	79.4	78.6	77.5
Turquie	9.4	8.1	9.5	9.6	5.7	4.4	5.8	5.9	19.3	18.6	17.8	17.9	55.4	59.6	57.4	57.6
Royaume-Uni ²	23.3	22.9	23.8	23.5	8.5	9.7	11.6	11.5	40.7	38.2	37.5	37.0	80.2	77.2	74.1	74.3
États-Unis ^{2,4}	12.6	12.6	12.9	12.5	7.7	7.6	8.5	8.2	18.0	17.9	17.6	17.1	68.1	68.4	65.8	66.0
OCDE ⁵	13.9	15.4	16.7	16.5	6.7	7.8	9.4	9.2	23.7	25.3	25.8	25.5	72.4	71.5	68.8	68.9
Colombie	..	14.5	15.9	15.9	..	9.2	8.5	8.5	..	22.8	26.1	26.1	..	61.3	69.0	68.7
Costa Rica	..	..	15.6	16.5	..	..	9.7	10.1	..	..	25.8	27.5	..	..	60.6	61.1
Lituanie	10.6	6.1	6.9	7.0	7.7	3.6	4.4	4.6	13.5	8.6	9.3	9.3	64.5	69.9	70.2	69.2
Brésil	..	18.3	..	..	..	10.3	..	..	..	29.1	..	..	..	67.6	..	..
Féd. de Russie	7.4	5.1	4.3	3.5	4.9	3.5	3.1	2.4	10.0	6.6	5.6	4.6	66.0	64.8	62.9	64.2
Afrique de Sud	..	..	9.0	9.0	..	..	5.6	5.9	..	..	13.3	12.8	..	..	64.6	62.9

.. Non disponible

Note : L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

2. 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.

3. Heures effectives au lieu des heures habituelles.

4. Les données portent sur les salariés uniquement.

5. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839221>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau I. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel involontaire

Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

Pourcentage

	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	2016	2017
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017				
Australie	6.3	6.6	8.9	9.1	4.3	4.5	6.6	6.7	8.8	9.3	11.5	11.9	23.8	23.5	28.0	28.7
Autriche	1.8	2.7	3.6	3.4	0.9	1.0	2.0	2.0	3.0	4.6	5.3	5.0	11.1	11.8	12.4	11.8
Belgique	4.6	3.2	2.2	1.9	1.7	1.5	1.3	1.2	8.4	5.5	3.2	2.7	22.1	14.6	8.8	7.7
Canada	4.6	4.0	4.8	4.6	2.8	2.6	3.5	3.3	6.6	5.6	6.2	6.1	25.4	22.0	25.0	24.2
Chili	..	..	9.7	9.9	..	..	7.6	7.9	..	..	12.9	12.7	..	..	48.1	48.1
Rép. tchèque	1.4	0.8	0.9	0.8	0.3	0.3	0.4	0.3	2.9	1.4	1.6	1.4	27.1	16.4	13.9	10.9
Danemark	2.9	3.1	3.6	3.5	1.1	1.3	2.0	2.1	5.1	5.0	5.4	5.0	13.8	13.0	13.1	13.4
Estonie	..	1.2	0.9	0.8	..	0.7	0.6	0.5	..	1.8	1.2	1.0	..	15.3	9.2	9.2
Finlande	3.5	2.9	4.3	4.2	1.5	1.3	2.6	2.4	5.7	4.6	6.1	6.1	28.7	20.7	26.3	25.2
France	4.6	5.2	7.9	7.9	2.3	1.8	3.6	3.8	7.3	9.0	12.5	12.3	27.0	29.9	42.1	42.0
Allemagne	2.3	5.3	3.1	3.0	0.8	2.7	1.7	1.7	4.2	8.4	4.7	4.5	12.0	20.3	11.2	10.6
Grèce	1.9	2.4	6.8	6.6	1.2	1.2	5.1	4.9	3.2	4.3	9.2	9.1	42.9	42.7	70.1	69.5
Hongrie	0.7	1.1	1.4	1.2	0.4	0.7	1.1	0.9	1.2	1.6	1.9	1.5	19.0	26.3	27.3	24.0
Islande ¹	2.2	1.1	3.1	3.0	0.8	..	1.2	1.3	3.8	2.5	5.3	5.0	8.5	5.0	12.8	12.6
Irlande	2.7	1.8	7.0	4.7	2.2	1.3	6.0	4.1	3.4	2.6	8.3	5.4	16.4	10.3	31.6	22.9
Israël	3.6	4.2	2.4	2.3	1.6	1.9	1.3	1.3	6.1	6.8	3.7	3.5	15.9	17.6	10.9	10.7
Italie ¹	3.2	5.2	11.7	11.4	1.8	2.4	6.5	6.4	5.4	9.5	19.1	18.3	37.1	38.3	62.5	60.8
Japon	..	4.5	4.4	4.0	..	2.6	2.5	1.9	..	7.1	7.0	6.7	..	23.6	19.5	17.7
Corée	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Lettonie	..	1.4	3.1	2.7	..	1.0	2.3	1.3	..	1.8	3.8	4.1	..	22.2	36.1	34.4
Luxembourg	0.8	0.8	2.3	2.6	0.2	0.4	0.4	0.4	1.7	1.3	4.7	5.2	6.8	4.4	12.5	13.8
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	1.4	2.1	4.2	3.5	0.9	1.1	3.0	2.7	2.2	3.3	5.6	4.4	3.6	4.6	8.7	7.1
Nouvelle-Zélande	5.9	3.8	5.2	5.4	3.4	2.4	3.2	3.2	8.9	5.3	7.6	8.0	26.1	17.1	24.5	25.5
Norvège ¹	1.6	1.5	1.7	1.4	0.8	0.7	1.2	0.9	2.6	2.3	2.3	1.9	6.4	5.6	6.6	5.5
Pologne	..	2.0	1.6	1.4	..	1.3	0.9	0.8	..	2.8	2.4	2.1	..	21.3	23.5	19.4
Portugal	2.5	3.3	4.5	4.1	1.0	1.5	2.8	2.6	4.3	5.4	6.3	5.7	22.4	26.8	37.6	36.6
Rép. slovaque	0.7	0.9	3.8	3.3	0.2	0.3	3.1	2.5	1.3	1.6	4.8	4.2	33.5	33.8	63.7	53.2
Slovénie	..	0.4	1.3	1.1	..	0.3	0.6	0.6	..	0.6	2.1	1.7	..	4.6	13.7	10.8
Espagne ¹	1.8	3.9	9.4	9.3	0.6	1.4	5.0	5.3	3.8	7.4	14.7	14.0	22.1	33.6	61.9	62.0
Suède ¹	3.4	7.7	5.9	5.5	1.7	4.3	4.4	4.1	5.3	11.5	7.5	7.0	16.0	32.4	26.3	24.7
Suisse	1.3	1.8	2.9	3.0	0.8	0.8	1.5	1.6	1.9	3.1	4.5	4.7	4.4	5.7	8.0	8.2
Turquie	..	0.6	1.1	1.2	..	0.5	1.1	1.2	..	0.7	1.1	1.3	..	7.3	11.5	12.9
Royaume-Uni ¹	2.4	2.3	3.8	3.5	1.8	1.8	3.0	2.7	3.2	3.0	4.7	4.3	9.7	9.3	14.4	13.3
États-Unis ¹	0.7	0.8	1.3	1.1	0.5	0.6	1.1	0.9	0.9	1.0	1.6	1.3	4.1	4.8	7.3	6.3
OCDE ²	2.0	2.7	3.5	3.3	1.1	1.5	2.2	2.1	3.1	4.3	5.1	4.9	11.6	14.8	17.1	16.4
Colombie	..	7.6	6.8	6.5	..	5.4	4.6	4.5	..	11.0	10.0	9.4	..	52.1	43.1	41.2
Lituanie	..	2.4	2.3	2.4	..	2.0	1.8	1.8	..	2.9	2.8	3.0	..	26.6	31.3	30.2
Féd. de Russie	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.2	0.1	0.4	0.2	0.3	0.3	3.0	1.9	3.2	2.9

.. Non disponible

Note : L'emploi à temps partiel involontaire se réfère aux travailleurs travaillant à temps partiel faute de trouver un travail à temps plein. L'emploi à temps partiel est basé sur les définitions nationales.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. 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.

2. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839240>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau J. Fréquence et composition de l'emploi temporaire

En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	..	6.3	5.4	5.3	..	6.0	6.0	5.5	..	6.4	5.5	5.5	..	52.3	52.2	53.1
Autriche	7.9	8.8	9.0	9.2	33.0	34.8	33.9	34.7	3.8	4.3	5.5	5.9	47.1	47.5	49.1	48.3
Belgique	9.1	8.7	9.2	10.4	30.8	31.6	39.0	47.4	6.9	6.6	7.4	8.4	58.3	57.3	52.9	51.7
Canada	12.5	13.0	13.3	13.7	29.1	28.9	30.7	31.9	8.8	9.2	9.9	10.3	51.0	51.8	52.3	51.7
Chili	..	..	28.7	27.7	..	..	45.6	45.3	..	..	27.5	27.0	..	..	37.6	38.5
Rép. tchèque	9.3	8.6	10.2	10.0	19.6	17.4	32.4	31.0	5.2	5.6	8.4	8.4	46.6	54.3	55.1	56.5
Danemark	9.7	9.1	13.6	12.9	27.4	22.5	33.6	37.9	6.6	6.9	10.6	9.0	54.8	55.7	54.1	52.8
Estonie	3.0	2.1	3.6	3.0	6.4	6.6	13.1	10.6	2.6	1.6	3.1	2.5	27.4	37.6	46.4	45.4
Finlande	16.5	16.0	15.9	16.1	45.6	42.4	43.3	43.7	13.0	13.2	13.2	13.3	60.3	61.8	59.3	59.2
France	15.4	15.1	16.2	16.9	55.1	53.6	58.6	58.0	11.6	11.1	12.8	13.5	49.6	52.5	51.3	51.3
Allemagne	12.7	14.6	13.1	12.9	52.4	57.4	53.3	52.6	7.5	9.1	9.7	9.6	46.2	46.7	48.1	47.8
Grèce	13.5	11.0	11.2	11.4	29.5	26.5	31.0	29.1	11.6	10.0	10.5	10.8	46.5	50.9	49.7	52.6
Hongrie	7.1	7.3	9.7	8.8	13.9	18.9	20.2	17.6	5.9	6.5	8.8	8.0	43.8	44.0	49.2	50.0
Islande ¹	12.2	12.4	11.9	10.7	28.9	32.0	29.5	25.3	7.5	8.9	8.9	8.3	53.3	53.8	53.1	54.2
Irlande	6.0	8.5	8.2	9.2	15.9	21.2	29.3	30.8	3.0	5.6	6.2	5.9	55.1	56.6	52.1	51.6
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie ¹	10.1	13.2	14.0	15.4	26.6	42.2	54.7	61.9	8.5	11.4	13.3	14.5	48.1	51.7	47.1	46.8
Japon ²	14.5	13.9	7.2	7.0	24.9	26.4	13.4	12.7	9.5	10.9	4.9	4.7	61.7	65.1	60.5	60.6
Corée	..	24.7	21.9	20.6	..	30.0	25.7	22.8	..	21.3	16.3	15.1	..	44.3	48.6	48.7
Lettonie	6.6	4.1	3.7	3.0	10.9	9.0	8.3	6.5	6.0	3.5	3.4	2.8	33.6	33.8	40.3	42.2
Luxembourg	3.4	6.8	9.0	9.1	14.5	34.1	40.4	41.5	2.3	5.3	7.2	7.0	54.0	49.9	46.3	48.3
Mexique	20.5	..	..	..	25.7	..	..	..	17.8	..	..	..	19.7	..	..	..
Pays-Bas	13.7	18.1	20.8	21.8	35.5	45.1	55.6	56.8	9.1	12.9	15.2	16.3	53.7	51.1	51.0	51.0
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège ¹	9.3	9.5	8.7	8.4	28.5	27.3	27.9	26.4	6.9	7.4	6.8	6.8	58.8	59.8	57.8	55.8
Pologne	..	28.2	27.5	26.2	..	65.7	70.7	68.2	..	24.0	25.0	23.6	..	45.9	47.4	48.2
Portugal	19.9	22.3	22.3	22.0	41.4	53.1	66.3	65.9	16.4	19.7	20.7	20.3	50.0	49.1	50.9	50.5
Rép. slovaque	4.8	5.1	10.1	9.6	10.5	13.7	25.4	23.2	3.4	3.7	8.9	8.2	44.6	48.3	48.7	49.8
Slovénie	13.7	18.5	17.1	17.9	46.3	68.3	74.0	72.5	9.4	12.9	13.7	13.9	51.3	52.4	51.2	51.1
Espagne ¹	32.2	31.6	26.1	26.7	68.3	62.7	72.9	73.3	27.7	29.3	25.7	26.3	40.7	45.4	48.4	49.4
Suède ¹	15.2	17.5	16.7	16.9	49.5	57.3	54.3	53.8	11.9	13.0	11.9	12.1	57.6	56.9	54.7	54.6
Suisse	11.5	12.9	13.2	13.4	47.0	50.3	50.7	50.9	5.1	6.4	7.8	7.9	50.1	47.1	47.6	47.2
Turquie	20.3	11.9	13.6	13.3	23.7	12.4	29.1	25.3	18.6	11.3	10.4	10.4	12.1	21.6	25.8	26.4
Royaume-Uni ¹	7.0	5.8	6.0	5.7	14.2	13.4	15.2	14.6	5.4	4.2	4.3	4.2	54.4	53.9	53.7	53.2
États-Unis ¹	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
OCDE ³	11.7	12.2	11.2	11.2	24.3	25.6	24.6	24.6	8.9	10.0	9.3	9.3	45.9	47.5	46.3	46.4
Colombie ⁴	..	29.7	28.3	28.2	..	42.3	38.5	40.0	..	27.9	27.1	26.8	..	44.3	48.4	47.4
Costa Rica	..	..	9.4	8.0	..	..	14.7	13.1	..	..	8.2	7.0	..	..	27.5	25.8
Lituanie	4.4	3.8	1.9	1.7	9.4	10.5	7.8	6.8	4.1	3.1	1.5	1.3	38.0	33.0	47.7	42.4
Féd. de Russie	5.5	12.3	8.4	8.3	14.5	23.1	17.7	18.2	4.2	11.2	7.8	7.7	36.5	41.9	36.8	37.0

.. Non disponible

Note : 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 spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier (PDF) www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. 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.
2. 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.
3. Moyenne pondérée.
4. Les données ne couvrent que les salariés qui ont déclaré un contrat de travail écrit.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839259>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau K1. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois - Total

En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	..	23.6	20.4	20.7	..	47.7	42.1	43.5	..	20.1	17.9	18.3	..	10.2	9.4	8.2
Autriche	..	15.5	15.4	15.9	..	39.7	40.4	41.6	..	12.3	13.2	14.0	..	5.0	5.1	4.9
Belgique	13.2	13.0	11.6	11.9	50.8	48.8	50.0	52.4	10.1	10.7	10.2	10.4	2.4	2.7	2.4	2.7
Canada	21.4	21.0	18.3	18.6	54.0	53.2	48.9	50.0	16.2	16.1	14.9	15.0	8.0	8.3	7.1	7.6
Chili	..	..	28.4	27.2	..	..	60.1	58.7	..	..	26.8	26.1	..	..	15.9	15.2
Rép. tchèque	..	10.7	10.4	10.8	..	35.0	38.9	39.3	..	8.8	9.3	9.9	..	7.6	5.3	5.4
Danemark	22.5	26.0	23.5	22.8	53.5	56.4	50.3	51.1	18.9	23.3	21.0	20.0	6.5	10.2	9.4	9.8
Estonie	..	15.1	16.2	17.4	..	42.5	52.3	50.4	..	12.7	14.3	15.9	..	7.9	8.3	8.7
Finlande	20.6	20.3	19.1	20.1	65.2	62.6	60.3	61.1	16.1	16.8	16.1	17.2	5.8	6.3	6.8	7.8
France	15.8	15.4	13.6	14.4	56.7	55.0	54.6	55.2	12.6	12.3	11.4	12.3	3.6	4.6	4.1	4.3
Allemagne	14.9	14.9	13.9	14.0	38.8	40.9	40.9	40.6	13.0	12.7	12.8	13.0	4.7	4.9	4.8	4.6
Grèce	9.5	8.4	9.7	10.1	31.0	28.8	41.0	39.8	7.7	7.5	9.2	9.6	2.8	3.1	4.0	4.5
Hongrie	11.7	11.7	14.3	13.6	29.7	39.1	43.9	40.9	9.3	10.3	12.9	12.3	4.5	5.3	8.0	7.6
Islande ¹	25.4	22.5	20.4	20.9	59.1	53.1	49.4	49.3	20.0	18.3	16.8	17.7	6.1	7.2	6.4	6.4
Irlande	19.4	18.0	15.9	17.0	46.8	45.0	52.1	50.4	13.6	14.1	13.9	14.2	5.7	4.6	5.5	5.7
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie ¹	10.6	11.6	10.5	10.9	36.8	41.1	43.5	47.1	8.9	10.3	10.2	10.4	3.3	3.7	3.7	3.8
Japon	..	14.1	..	..	..	41.2	..	..	..	10.3	..	..	..	6.3	..	..
Corée ²	..	40.0	30.3	29.5	..	72.0	68.6	68.3	..	35.6	25.3	24.6	..	46.4	33.9	32.3
Lettonie	..	19.3	14.0	15.5	..	50.1	47.8	46.7	..	15.7	12.2	14.1	..	10.2	8.2	9.6
Luxembourg	11.6	10.6	12.1	13.2	40.4	44.0	45.2	50.0	9.6	9.0	10.5	11.4	0.5	1.9	5.4	4.7
Mexique	..	24.1	21.9	22.0	..	45.7	45.1	45.6	..	19.3	18.1	18.3	..	10.4	9.3	8.9
Pays-Bas	..	9.8	16.8	17.5	..	34.3	46.9	47.4	..	8.2	12.9	13.7	..	2.5	4.8	5.2
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège ¹	..	20.9	14.6	14.9	..	52.5	40.0	42.0	..	18.1	12.8	12.8	..	4.9	3.6	3.8
Pologne	13.7	15.7	11.9	11.7	41.2	47.3	40.3	41.6	11.0	12.8	10.7	10.3	6.0	6.9	5.2	5.2
Portugal	14.1	13.1	14.9	15.2	39.2	40.0	56.3	55.3	11.4	11.7	13.8	14.1	3.2	3.6	5.0	5.8
Rép. slovaque	..	11.8	12.3	12.7	..	35.7	41.7	40.6	..	9.5	10.9	11.2	..	6.3	6.9	8.3
Slovénie	..	13.9	11.4	14.1	..	51.1	47.6	51.1	..	10.5	9.7	12.2	..	2.8	3.8	5.2
Espagne ¹	21.2	21.9	17.2	17.9	54.5	55.5	63.5	64.7	17.8	19.8	16.8	17.3	6.5	6.1	6.0	6.1
Suède ¹	15.8	20.4	20.5	21.2	49.4	65.4	59.1	58.2	14.0	17.0	17.7	18.9	4.6	6.5	8.0	8.1
Suisse	16.5	15.3	16.2	17.6	44.6	41.4	40.6	43.4	13.4	12.7	14.4	15.9	3.9	4.2	5.3	5.6
Turquie	..	19.6	27.1	27.1	..	41.6	57.4	58.0	..	15.7	22.5	22.6	..	6.4	14.3	13.8
Royaume-Uni ¹	19.8	17.9	16.6	16.7	48.5	46.0	43.8	43.8	16.1	14.5	13.9	14.1	8.1	7.2	7.3	7.4
États-Unis ^{1,2}	27.1	..	23.3	..	61.8	..	56.5	..	21.7	..	19.7	..	11.2	..	10.2	..
OCDE ³	19.5	19.9	18.8	19.3	48.7	49.6	50.1	50.7	15.5	16.2	15.8	16.4	7.4	8.3	8.5	8.6
Colombie	..	37.4	37.1	35.9	..	65.0	65.0	63.0	..	32.6	33.2	32.4	..	19.6	19.1	18.0
Costa Rica	..	..	26.6	26.8	..	..	51.9	51.7	..	..	23.7	24.3	..	..	14.2	14.8
Lituanie	14.2	15.0	19.4	18.4	37.1	45.3	56.9	56.6	12.7	13.1	17.3	16.5	5.7	6.7	12.0	10.8
Brésil	..	18.8	..	..	..	37.6	..	..	..	14.7	..	..	..	6.5	..	..

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. 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.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839278>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau K2. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois - Hommes

En pourcentage de l'emploi masculin dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	..	22.2	20.1	20.9	..	45.6	42.0	43.9	..	19.0	17.6	18.7	..	9.9	10.3	8.9
Autriche	..	14.7	14.7	15.6	..	39.8	38.1	39.7	..	11.6	12.8	14.1	..	5.0	4.4	5.1
Belgique	12.8	12.5	11.6	12.0	49.3	46.2	46.6	50.0	9.9	10.4	10.4	10.7	2.5	2.8	2.5	3.1
Canada	20.6	20.8	18.1	18.9	53.8	52.8	48.1	50.5	15.6	16.2	15.0	15.5	8.2	8.7	7.7	8.1
Chili	..	..	28.8	27.8	..	..	59.2	58.5	..	..	27.5	26.9	..	..	16.0	15.4
Rép. tchèque	..	9.5	8.8	9.0	..	34.3	36.3	36.1	..	7.5	7.5	7.8	..	6.0	4.5	4.4
Danemark	20.7	24.1	22.4	22.6	49.5	51.6	49.0	50.9	17.5	21.7	20.2	20.1	6.1	9.8	9.1	9.5
Estonie	..	14.6	15.7	16.6	..	39.2	46.8	49.2	..	11.9	13.5	14.4	..	7.7	10.3	9.4
Finlande	19.5	18.9	18.1	19.1	62.5	60.2	60.2	60.9	15.3	15.2	15.0	16.0	5.8	6.9	7.3	8.2
France	15.7	15.2	13.6	14.2	56.7	53.3	52.3	53.3	12.4	12.1	11.3	11.9	4.1	4.5	4.2	4.3
Allemagne	13.8	14.4	13.5	13.5	37.9	39.7	39.6	39.0	12.0	12.4	12.4	12.6	4.1	4.9	4.8	4.5
Grèce	8.6	7.6	9.2	9.1	29.0	26.5	37.4	36.1	7.1	6.8	8.8	8.7	2.5	3.2	4.2	4.5
Hongrie	11.8	11.9	13.4	13.1	29.1	38.2	41.3	39.2	9.6	10.4	12.1	11.8	4.5	6.2	7.2	7.2
Islande ¹	23.9	21.1	19.9	19.7	58.0	52.1	49.7	47.7	19.4	17.1	15.8	16.5	2.8	6.4	5.4	4.9
Irlande	17.1	16.3	15.9	16.8	44.0	40.8	52.3	50.0	12.2	13.2	14.0	14.2	4.9	4.2	6.1	6.3
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie ¹	9.6	10.4	9.6	10.3	36.2	38.7	41.5	44.8	8.0	9.0	9.1	9.7	3.2	3.5	3.7	3.9
Japon	..	10.7	..	..	..	39.6	..	..	..	7.1	..	..	..	6.3	..	..
Corée ²	..	36.3	27.4	27.5	..	81.9	75.0	73.2	..	32.3	22.8	23.1	..	42.3	31.9	31.5
Lettonie	..	20.8	15.3	16.1	..	47.7	45.3	47.7	..	16.9	13.5	13.9	..	12.3	9.7	12.3
Luxembourg	10.3	10.0	11.8	13.5	41.2	43.8	46.5	51.8	8.3	8.2	10.1	11.7	0.8	1.3	6.8	4.2
Mexique	..	22.5	20.9	20.5	..	43.1	42.7	43.0	..	17.9	16.9	16.5	..	9.9	8.9	8.2
Pays-Bas	..	9.3	15.9	16.6	..	31.5	45.5	45.9	..	8.1	12.5	13.4	..	2.6	5.0	5.5
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège ¹	..	20.2	13.9	14.3	..	51.1	38.9	41.0	..	17.9	12.2	12.2	..	5.1	3.8	4.5
Pologne	14.6	15.8	11.7	11.5	40.3	45.5	37.7	39.3	12.2	13.1	10.3	10.0	6.2	7.6	5.9	5.6
Portugal	14.0	13.0	15.2	15.2	38.6	38.4	51.7	51.2	11.1	11.5	14.3	14.2	3.7	3.5	5.5	6.3
Rép. slovaque	..	11.6	12.1	12.2	..	34.8	40.2	38.9	..	9.5	10.1	10.3	..	5.3	7.8	8.7
Slovénie	..	13.5	10.8	13.9	..	49.4	46.3	48.4	..	9.9	9.1	11.9	..	3.1	2.9	5.5
Espagne ¹	19.4	20.4	17.1	17.3	52.8	53.2	62.9	63.5	16.3	18.6	16.6	16.7	6.2	5.7	6.5	6.6
Suède ¹	16.0	20.3	19.7	20.5	46.2	62.7	55.9	55.3	14.7	17.3	17.2	18.6	4.7	7.3	8.0	7.7
Suisse	15.2	13.8	14.8	16.3	41.8	39.2	38.7	39.5	12.6	11.3	13.2	14.9	4.2	3.6	4.7	5.3
Turquie	..	19.7	27.2	27.1	..	43.3	59.1	59.3	..	15.9	22.6	22.6	..	7.2	14.4	14.1
Royaume-Uni ¹	18.7	17.3	15.9	16.0	47.1	44.4	42.5	42.9	15.1	14.1	13.3	13.5	8.6	7.8	7.2	7.3
États-Unis ^{1,2}	25.9	..	22.6	..	59.4	..	55.1	..	20.6	..	19.1	..	11.3	..	10.6	..
OCDE ³	18.0	18.8	18.1	18.4	46.6	47.9	48.7	49.2	14.2	15.3	15.1	15.4	7.3	8.2	8.7	8.7
Colombie	..	35.5	34.4	33.3	..	62.1	61.8	59.8	..	30.7	30.2	29.6	..	19.4	16.9	16.6
Costa Rica	..	..	27.3	27.1	..	..	53.7	51.1	..	..	23.7	24.3	..	..	15.2	16.2
Lituanie	16.4	16.7	20.8	20.2	36.4	45.7	54.3	53.5	14.9	14.4	18.6	18.2	7.8	8.5	13.2	13.3
Brésil	..	18.0	..	..	..	35.3	..	..	..	14.1	..	..	..	6.4	..	..

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. 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.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839297>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau K3. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, moins de 12 mois - Femmes

En pourcentage de l'emploi féminin dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	..	25.4	20.7	20.4	..	50.1	42.2	43.0	..	21.4	18.3	17.9	..	10.6	8.3	7.4
Autriche	..	16.3	16.3	16.3	..	39.6	43.0	43.7	..	13.1	13.6	13.9	..	5.1	6.0	4.6
Belgique	13.8	13.6	11.7	11.8	52.7	52.0	53.9	55.4	10.4	10.9	9.9	10.2	2.2	2.7	2.0	2.2
Canada	22.3	21.2	18.5	18.3	54.2	53.6	49.7	49.6	16.9	16.1	14.8	14.6	7.6	7.8	6.6	7.0
Chili	..	..	27.7	26.4	..	..	61.6	59.0	..	..	25.9	25.0	..	..	15.6	14.8
Rép. tchèque	..	12.3	12.4	13.2	..	36.1	42.9	43.8	..	10.5	11.6	12.4	..	10.1	6.3	6.7
Danemark	24.6	28.2	24.7	23.1	58.1	61.7	51.6	51.3	20.4	24.9	21.9	19.9	7.2	10.7	9.8	10.1
Estonie	..	15.7	16.8	18.2	..	46.9	58.4	51.7	..	13.5	15.1	17.5	..	8.1	6.4	7.9
Finlande	21.7	21.9	20.2	21.1	67.9	64.9	60.6	61.3	17.0	18.5	17.4	18.5	5.8	5.8	6.5	7.5
France	15.9	15.6	13.5	14.7	56.7	57.2	57.4	57.6	12.8	12.6	11.4	12.8	2.9	4.6	3.9	4.4
Allemagne	16.4	15.5	14.4	14.5	39.8	42.2	42.5	42.5	14.2	13.0	13.3	13.5	5.8	4.9	4.9	4.8
Grèce	11.0	9.6	10.3	11.5	34.0	32.6	45.6	44.5	8.9	8.5	9.7	10.9	3.2	3.1	3.6	4.5
Hongrie	11.5	11.5	15.4	14.2	30.4	40.3	47.3	43.2	9.0	10.2	14.0	13.0	4.5	4.2	9.0	8.2
Islande ¹	27.1	24.2	21.1	22.2	60.1	54.2	49.0	51.1	20.7	19.7	17.8	19.1	10.1	8.2	4.7	5.5
Irlande	22.6	20.3	15.9	17.2	50.2	49.8	51.9	50.8	15.7	15.1	13.8	14.2	7.7	5.4	4.7	5.0
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie ¹	12.4	13.5	11.7	11.6	37.7	44.7	46.3	50.7	10.4	12.2	11.6	11.4	3.3	4.0	3.8	3.8
Japon	..	18.6	..	..	..	42.9	..	..	..	14.5	..	..	..	6.4	..	..
Corée ²	..	45.2	34.0	32.1	..	65.7	64.2	65.0	..	40.7	28.7	26.7	..	53.1	36.4	33.4
Lettonie	..	17.7	12.7	14.9	..	53.4	50.7	45.2	..	14.4	10.9	14.4	..	8.3	7.0	7.5
Luxembourg	13.6	11.4	12.5	12.9	39.4	44.4	44.0	48.0	11.5	10.1	10.9	11.0	..	2.6	0.4	2.2
Mexique	..	26.8	23.5	24.4	..	50.3	49.8	50.6	..	21.6	19.8	20.9	..	11.4	9.9	10.2
Pays-Bas	..	10.5	17.8	18.4	..	37.7	48.3	48.9	..	8.3	13.4	14.1	..	2.3	4.4	4.9
Nouvelle-Zélande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Norvège ¹	..	21.7	15.3	15.5	..	53.9	41.1	43.1	..	18.3	13.4	13.5	..	4.5	3.3	3.1
Pologne	12.7	15.5	12.2	12.0	42.4	49.9	44.0	44.8	9.7	12.5	11.1	10.7	5.8	5.6	4.3	4.6
Portugal	14.2	13.3	14.6	15.2	39.9	42.1	61.7	60.3	11.8	11.8	13.2	14.0	2.5	3.7	4.5	5.2
Rép. slovaque	..	12.1	12.6	13.2	..	37.0	44.4	43.2	..	9.5	11.9	12.2	..	8.6	5.9	7.8
Slovenie	..	14.3	12.1	14.4	..	53.5	49.7	55.5	..	11.1	10.3	12.6	..	2.3	4.4	4.8
Espagne ¹	24.3	23.9	17.4	18.5	57.0	58.5	64.2	66.1	20.4	21.5	17.0	17.9	7.3	6.8	5.3	5.5
Suède ¹	15.7	20.5	21.4	21.9	52.7	68.3	62.3	61.3	13.3	16.6	18.3	19.2	4.4	5.6	8.0	8.5
Suisse	18.2	17.1	17.7	19.2	47.6	43.8	42.6	47.5	14.5	14.3	15.7	17.0	3.5	5.0	6.0	5.9
Turquie	..	19.5	26.9	27.1	..	38.2	54.1	55.2	..	15.1	22.2	22.7	..	4.3	13.8	13.0
Royaume-Uni ¹	21.1	18.6	17.5	17.5	49.9	47.6	45.1	44.8	17.3	15.0	14.6	14.9	7.3	6.3	7.4	7.6
États-Unis ^{1,2}	28.4	..	24.0	..	64.2	..	57.9	..	22.9	..	20.4	..	11.2	..	9.8	..
OCDE ³	21.4	21.2	19.7	20.4	51.2	51.6	51.7	52.5	17.2	17.4	16.7	17.4	7.7	8.6	8.3	8.4
Colombie	..	40.2	40.9	39.4	..	69.7	69.8	67.7	..	35.4	37.2	36.1	..	19.9	22.3	20.1
Costa Rica	..	..	25.5	26.3	..	..	48.1	52.8	..	..	23.8	24.2	..	..	12.2	12.3
Lituanie	12.0	13.1	18.1	16.6	38.0	44.7	60.1	60.2	10.6	11.8	16.1	14.9	3.3	4.9	10.9	8.7
Brésil	..	19.7	..	..	..	41.0	..	..	..	15.5	..	..	..	6.7	..	..

.. Non disponible

Note : Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. 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.

2. Les données portent sur les salariés uniquement.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839316>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau L. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi

Concepts des comptes nationaux sauf indication contraire

Heures par personne et par année

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2016	2017	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2016	2017
Australie	1 832	1 779	1 788	1 799	1 780	1 723	1 672	1 676	..	..	..	..	..	..	..	..
Autriche	..	..	..	1 632	1 654	1 586	1 488	1 487	..	..	..	1 527	1 528	1 489	1 419	1 419
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 585	1 595	1 577	1 546	..	..	..	..	1 447	1 459	1 448	1 424	1 426
Canada	1 841	1 779	1 797	1 775	1 779	1 741	1 706	1 695	1 812	1 761	1 782	1 768	1 773	1 740	1 715	1 706
Chili	..	..	2 422	2 338	2 263	2 128	1 974	1 954	..	..	..	..	2 318	2 168	2 049	..
Rép. tchèque	..	..	..	1 858	1 896	1 784	1 778	1 776	..	..	..	1 987	2 018	1 914	1 833	1 805
Danemark	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 414	1 408	1 470	1 469	1 381	1 366	1 407	1 390	1 416	..
Estonie	..	..	..	..	1 932	1 952	1 812	1 813	..	..	..	..	1 880	1 925	1 789	1 798
Finlande	1 755	1 712	1 661	1 668	1 636	1 588	1 535	1 531	1 636	1 607	1 562	1 561	1 537	1 513	1 486	1 486
France	1 787	1 671	1 629	1 591	1 550	1 530	1 503	1 514	1 643	1 533	1 514	1 482	1 445	1 437	1 423	..
Allemagne	..	..	..	1 528	1 452	1 424	1 363	1 356	..	..	..	1 442	1 360	1 346	1 298	..
Grèce	..	2 037	1 942	1 967	1 964	1 967	1 892	1 906	..	..	..	1 792	1 791	1 857	1 726	1 730
Hongrie ¹	..	..	..	1 820	1 845	1 795	1 759	1 740	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 819	1 799
Islande	..	..	..	..	..	..	1 482	1 461	..	..	..	..	..	..	1 508	1 486
Irlande	..	..	..	..	1 826	1 763	1 739	1 738	..	..	..	..	..	..	..	..
Israël	..	..	..	1 995	2 017	1 931	1 889	1 885	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	..	..	..	1 856	1 851	1 818	1 724	1 723	..	..	..	1 680	1 696	1 652	1 577	1 578
Japon ²	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 714	1 710	..	..	..	1 910	1 853	1 808	1 724	1 721
Corée	..	..	..	..	..	..	2 071	2 024	..	..	..	..	..	..	2 052	2 014
Lettonie	..	..	..	..	1 781	1 693	1 715	1 690	..	..	..	..	1 739	1 652	1 674	1 660
Luxembourg	..	..	..	1 593	1 603	1 566	1 519	1 518	..	..	..	1 593	1 605	1 570	1 515	1 514
Mexique	..	..	..	2 294	2 311	2 260	2 255	2 257	..	..	..	2 360	2 360	2 337	2 348	2 348
Pays-Bas	1 556	1 524	1 451	1 479	1 462	1 430	1 437	1 433	1 512	1 491	1 434	1 424	1 394	1 359	1 359	1 359
Nouvelle-Zélande	..	..	1 809	1 841	1 836	1 774	1 752	1 753	..	..	1 734	1 766	1 777	1 754	1 740	1 751
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 455	1 426	1 424	1 419	..	..	..	..	..	..	..	..
Pologne	..	..	..	1 940	1 860	1 856	1 832	1 812	..	..	..	1 754	1 786	1 773	1 743	1 726
Portugal	1 843	1 801	1 790	1 730	1 751	1 736	1 716	1 718	..	..	..	..	1 697	1 687	1 679	1 677
Rép. slovaque	..	..	..	1 853	1 816	1 791	1 740	1 714	..	..	..	..	1 768	1 774	1 680	..
Slovénie	..	..	..	1 755	1 710	1 655	1 667	1 655	..	..	..	..	1 606	1 593	1 617	1 608
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 704	1 701	1 687	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 662	1 653	1 639
Suède	1 382	1 396	1 423	1 481	1 483	1 455	1 465	1 453	..	..	..	1 428	1 432	1 403	1 422	1 409
Suisse ³	..	..	..	1 720	1 713	1 669	1 590	1 570	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	1 633	1 541	1 590	1 563	1 539	1 511	1 515	1 514	1 549	1 463	1 508	1 502	1 497	1 479	1 491	1 491
États-Unis	1 833	1 821	1 833	1 840	1 832	1 796	1 781	1 780	1 833	1 828	1 835	1 844	1 831	1 797	1 787	1 786
OCDE ⁴	1 903	1 881	1 860	1 845	1 822	1 785	1 749	1 744	..	..	..	..	..	..	..	..
Costa Rica	..	..	2 358	2 345	2 362	2 387	2 205	2 179	..	..	..	..	..	..	2 244	2 246
Lituanie	..	..	..	1 507	1 609	1 659	1 643	1 607	..	..	..	..	1 672	1 664	1 643	1 606
Féd. de Russie	..	..	..	1 891	1 982	1 999	1 974	1 980	..	..	..	1 886	2 000	2 020	1 996	1 994

.. Non disponible

Note : 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.

1. Les données des salariés se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.
2. Les données des salariés se réfèrent aux établissements de cinq salariés réguliers ou plus.
3. Estimations de l'OCDE des heures effectivement travaillées par actif occupé obtenues en divisant le volume d'heures effectivement travaillées par le nombre moyen d'actifs occupés tiré du SPAO. Les deux séries sont définies selon le concept intérieur de la comptabilité nationale provenant du site internet de l'OFS.
4. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839335>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau M1. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Total

En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	25.9	15.4	23.7	23.5	14.9	9.9	18.2	17.1	30.7	17.2	24.4	25.2	45.6	30.5	38.5	35.9
Autriche	25.8	27.2	32.3	33.4	12.7	13.4	18.1	15.2	25.5	30.2	34.0	35.6	49.7	58.1	53.4	55.6
Belgique	54.2	50.4	52.0	50.0	29.1	29.7	31.4	26.8	61.9	54.8	53.4	52.7	79.4	80.3	83.2	72.9
Canada	11.2	7.0	11.6	12.1	4.0	1.5	4.9	5.4	14.0	8.9	12.3	12.6	18.6	12.3	19.6	20.0
Rép. tchèque	48.8	53.4	43.2	36.0	37.8	33.6	24.5	19.8	53.3	58.3	45.2	38.3	45.6	51.7	54.6	43.2
Danemark	21.7	16.1	22.5	22.9	2.1	4.2	8.2	6.5	24.7	16.6	26.9	27.0	41.2	38.3	39.2	44.9
Estonie	45.1	49.8	31.6	33.5	26.3	30.5	20.4	15.1	49.4	52.7	30.0	34.4	52.5	73.5	43.9	47.2
Finlande	29.0	23.0	26.6	24.9	8.8	5.5	8.0	6.1	34.0	25.9	30.5	28.3	56.5	47.6	44.8	44.7
France	42.6	39.9	44.4	44.0	20.6	24.6	27.7	27.5	45.3	43.0	46.3	45.9	69.7	67.7	66.8	65.2
Allemagne	51.5	56.6	41.2	41.9	23.5	32.2	21.9	22.8	51.0	57.5	41.3	42.4	69.1	76.9	57.9	58.7
Grèce	54.7	49.7	72.0	72.8	50.2	41.4	53.3	54.2	56.9	51.5	73.0	73.6	56.2	59.5	83.3	84.7
Hongrie	48.9	47.5	47.3	41.3	37.8	36.6	28.1	22.6	52.6	49.6	48.6	43.2	57.9	54.3	68.0	58.5
Islande ^{1,2}	11.8	8.0	8.8	9.2	..	..	1.2	5.6	17.0	8.6	10.1	9.0	33.0	56.8	23.5	22.7
Irlande	37.3	30.0	55.3	47.0	19.9	21.0	35.0	28.5	44.9	33.5	57.6	50.7	47.6	42.4	75.6	66.3
Israël	12.0	24.9	13.5	11.6	6.1	13.2	5.2	5.4	13.5	27.3	13.3	12.3	21.8	41.6	30.1	19.2
Italie ²	61.8	47.5	58.3	58.8	57.5	41.1	52.4	53.8	63.8	49.4	59.3	59.4	63.7	53.4	63.8	63.7
Japon	25.5	32.0	39.5	36.7	21.5	20.0	34.6	21.7	22.5	33.1	41.7	41.1	36.0	39.6	36.2	33.3
Corée ¹	2.3	0.6	0.9	1.3	0.9	0.4	0.5	0.2	2.8	0.7	1.1	1.7	2.9	..	0.7	1.0
Lettonie	58.6	27.1	42.6	38.5	43.4	11.1	29.4	13.4	61.3	30.6	42.7	40.8	67.5	38.4	52.1	45.7
Luxembourg ¹	22.4	28.7	39.5	42.6	14.3	23.0	11.4	14.7	24.9	29.9	41.5	45.1	26.4	43.7	82.2	89.3
Mexique	1.2	1.9	2.0	2.0	0.9	0.9	1.4	1.2	1.2	2.1	2.1	2.3	4.3	6.8	4.2	2.8
Pays-Bas	..	39.4	42.7	40.7	..	12.6	17.1	13.9	..	44.1	44.6	42.4	..	74.4	69.5	69.9
Nouvelle-Zélande	19.9	6.0	14.1	15.6	9.8	2.4	6.5	6.5	23.1	8.6	17.4	20.3	44.8	15.8	29.0	31.8
Norvège ^{1,2}	5.3	8.8	12.5	15.6	1.3	2.6	3.8	6.7	7.3	11.8	14.9	18.7	14.1	19.5	27.3	27.7
Pologne	37.9	45.9	35.0	31.0	28.0	30.0	24.5	21.4	41.5	50.6	36.8	32.5	44.2	57.0	45.6	42.2
Portugal	42.2	47.2	55.4	50.0	21.2	27.4	29.4	26.5	47.9	49.6	57.6	51.4	68.5	67.8	75.4	71.3
Rép. slovaque	54.6	70.8	56.6	58.8	43.1	53.9	44.7	41.8	59.9	74.5	58.6	61.6	60.1	82.6	61.8	66.8
Slovénie	61.4	45.7	54.5	48.4	42.4	29.2	47.4	33.6	67.9	49.8	52.4	47.9	86.2	57.4	83.4	66.8
Espagne ²	41.7	20.4	48.4	44.5	29.3	10.1	28.9	26.5	45.0	21.2	48.6	44.1	58.0	46.8	69.2	65.9
Suède ²	26.4	12.8	16.8	16.8	8.9	3.5	3.9	4.5	26.6	16.4	20.5	19.6	49.3	27.8	32.0	33.0
Suisse	29.0	40.8	39.4	37.9	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	21.1	30.3	20.6	21.9	19.8	26.6	14.3	14.7	21.8	32.2	22.2	24.2	31.4	41.0	36.0	35.1
Royaume-Uni ²	26.7	23.8	27.2	26.0	12.3	15.7	17.0	15.7	32.9	28.4	30.2	29.4	43.4	35.5	44.6	40.6
États-Unis ²	6.0	10.0	17.0	15.1	3.9	6.5	10.4	8.1	6.6	11.1	18.4	16.2	11.9	14.3	24.2	23.1
OCDE ³	31.0	28.2	32.4	31.0	19.7	16.2	18.5	17.0	34.3	31.7	35.3	34.0	43.1	40.5	43.1	41.5
Colombie	..	12.0	7.3	8.4	..	8.4	4.3	5.0	..	14.2	8.6	9.8	..	16.3	12.5	14.1
Costa Rica	..	..	16.7	14.7	..	..	14.2	12.8	..	..	18.4	15.9	..	..	18.2	17.2
Lituanie	49.8	32.4	38.6	38.1	43.1	21.1	14.4	12.7	51.4	33.0	40.6	39.5	52.0	45.6	49.9	49.6
Féd. de Russie	46.2	40.6	29.6	30.4	32.6	28.6	20.3	18.4	50.2	45.9	32.1	33.2	62.8	44.2	34.8	37.1
Afrique de Sud	..	57.7	58.8	60.4	..	36.2	35.1	36.0	..	61.8	61.4	63.1	..	80.5	70.9	70.7

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir www.oecd.org/els/emp/lfnsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. 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.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839354>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau M2. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Hommes

En pourcentage du chômage des hommes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	28.8	16.4	24.9	25.0	15.6	10.0	19.9	18.4	33.9	18.9	25.2	27.2	49.5	30.7	37.9	36.8
Autriche	28.1	26.9	34.3	33.7	10.0	14.0	20.5	16.5	27.2	29.2	35.6	35.3	56.4	57.1	53.4	55.4
Belgique	54.1	49.3	52.7	52.2	27.2	30.1	30.7	30.7	62.8	53.0	55.0	54.6	75.1	80.2	85.3	77.5
Canada	12.3	8.1	12.5	13.0	4.4	1.5	5.4	5.8	15.6	10.8	13.4	13.9	20.4	11.7	20.1	20.5
Rép. tchèque	47.5	51.7	42.8	36.2	37.2	35.4	24.7	18.7	53.3	56.5	45.0	40.1	45.2	54.9	54.2	42.0
Danemark	21.0	15.6	23.2	24.0	0.9	3.3	8.1	7.2	25.2	17.6	29.7	28.8	38.8	35.4	38.0	43.8
Estonie	47.1	53.3	32.8	36.0	31.3	33.8	17.6	16.6	51.2	55.2	32.2	35.4	51.3	80.4	47.6	56.9
Finlande	32.2	26.5	29.0	27.9	8.8	5.9	10.3	8.4	39.1	30.2	33.7	32.5	58.3	52.4	44.5	43.2
France	41.2	40.2	46.4	45.7	20.0	28.8	30.2	29.3	43.8	42.1	48.0	47.8	68.7	66.8	69.8	67.8
Allemagne	50.1	56.7	43.1	43.8	23.7	33.5	23.8	25.1	49.1	57.9	43.9	44.5	69.0	76.2	58.8	60.3
Grèce	48.0	41.5	71.2	70.8	42.9	32.8	54.3	54.7	49.9	42.5	71.2	70.7	55.8	58.0	84.3	83.4
Hongrie	51.1	47.2	46.5	41.8	40.7	38.0	30.8	28.4	54.4	48.9	47.0	42.5	62.9	54.7	67.4	59.0
Islande ^{1,2}	8.7	9.5	9.5	8.7	..	..	..	2.3	17.1	14.3	12.9	11.3	..	..	..	..
Irlande	46.7	35.4	61.5	51.5	21.5	24.8	39.0	31.4	56.1	39.6	64.2	55.5	58.5	44.8	79.8	73.0
Israël	13.5	28.9	14.6	11.9	8.1	15.7	5.2	4.8	13.7	31.0	13.3	12.1	25.5	44.4	32.6	21.0
Italie ²	61.8	45.6	58.1	59.7	56.7	41.0	52.9	55.2	64.0	46.7	58.6	60.0	67.0	54.2	64.7	65.4
Japon	30.7	40.3	49.6	47.1	26.3	24.0	40.0	25.0	29.4	43.0	54.8	54.7	35.6	44.7	42.4	39.3
Corée ¹	3.1	0.7	1.1	1.3	1.4	0.3	0.1	0.1	3.5	0.9	1.3	1.6	3.4	..	1.1	1.2
Lettonie	58.8	30.1	46.1	41.6	46.7	11.6	33.6	22.4	61.1	37.2	47.2	44.1	64.8	29.3	54.2	45.8
Luxembourg ¹	26.4	35.4	42.7	48.6	20.4	30.5	..	16.1	28.7	36.5	46.6	53.1	..	..	..	..
Mexique	0.6	2.0	2.2	1.9	..	0.8	1.5	1.4	0.5	2.1	2.4	2.0	5.3	7.5	3.9	3.0
Pays-Bas	..	41.8	43.5	40.4	..	12.2	18.1	14.4	..	45.9	45.1	40.7	..	75.3	69.5	68.9
Nouvelle-Zélande	23.7	6.6	14.9	16.9	12.1	2.3	7.1	6.7	27.4	10.0	19.0	23.3	47.6	18.2	29.2	34.8
Norvège ^{1,2}	6.9	10.2	13.5	17.2	1.3	3.1	4.6	8.7	9.3	14.4	16.2	20.1	16.6	18.5	24.7	26.3
Pologne	34.1	45.8	35.8	31.9	25.5	31.0	25.4	23.5	37.3	49.9	37.6	32.9	43.3	57.2	46.6	42.0
Portugal	43.9	47.6	57.4	50.6	20.3	26.2	32.6	27.4	47.5	50.1	59.3	51.4	73.9	66.6	74.9	71.3
Rép. slovaque	54.1	72.3	59.1	62.1	43.9	57.8	48.4	48.7	59.2	75.6	62.0	65.4	59.3	86.5	59.4	63.8
Slovénie	62.8	45.3	55.2	53.8	41.7	27.8	46.1	40.8	68.9	51.1	52.6	51.2	86.8	57.9	81.0	75.9
Espagne ²	35.3	17.4	46.1	42.5	25.5	8.6	29.2	27.1	35.9	17.4	45.5	41.4	58.9	42.3	67.5	64.1
Suède ²	29.3	14.2	17.8	18.8	11.0	3.3	4.5	5.8	30.1	18.9	21.7	21.2	48.6	28.1	32.7	36.4
Suisse	28.2	37.9	38.4	36.4	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	18.1	27.0	17.3	17.5	16.0	23.3	12.3	11.6	19.0	28.3	17.4	18.1	31.4	40.4	35.3	34.8
Royaume-Uni ²	32.6	28.5	30.4	28.8	14.6	18.9	19.1	18.6	40.2	34.7	34.6	33.4	49.0	39.6	48.3	40.4
États-Unis ²	6.7	10.7	18.6	15.5	4.5	7.6	12.2	8.7	6.7	11.4	19.7	16.6	15.6	16.8	26.5	24.4
OCDE ³	29.9	28.3	32.5	30.8	18.8	16.8	19.5	17.6	32.7	31.3	35.0	33.5	43.2	41.3	43.8	41.9
Colombie	..	10.8	6.3	7.1	..	8.3	4.2	4.0	..	12.0	6.5	7.8	..	16.0	11.7	13.9
Costa Rica	..	..	10.1	9.8	..	..	11.0	6.5	..	..	8.8	11.2	..	..	13.0	16.4
Lituanie	51.4	34.9	37.8	37.9	50.2	22.9	17.6	15.7	52.0	34.6	40.2	39.7	49.2	53.3	47.5	49.0
Féd. de Russie	42.7	39.1	28.6	29.9	31.2	28.4	20.1	19.0	45.7	43.7	30.7	32.3	59.2	44.4	35.1	37.0
Afrique de Sud	..	52.6	53.7	56.6	..	34.2	31.2	33.7	..	55.5	55.8	58.9	..	80.7	70.4	69.5

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. 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.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839373>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau M3. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus - Femmes

En pourcentage du chômage des femmes dans chaque groupe d'âge

Pourcentage

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017	2000	2007	2016	2017
Australie	21.9	14.4	22.4	21.8	14.1	9.9	15.9	15.6	26.4	15.6	23.5	23.3	33.9	30.2	39.6	34.5
Autriche	22.8	27.6	29.7	33.1	16.5	12.8	14.9	13.3	23.5	31.1	31.9	36.0	31.7	59.6	53.5	55.9
Belgique	54.3	51.4	51.2	47.5	30.8	29.3	32.5	21.2	61.3	56.6	51.4	50.5	89.1	80.3	81.0	68.0
Canada	9.8	5.7	10.3	10.9	3.5	1.4	4.1	4.7	12.1	6.6	10.9	10.9	15.8	13.1	18.9	19.3
Rép. tchèque	49.8	54.7	43.7	35.8	38.5	31.1	24.3	21.1	53.3	59.4	45.2	37.0	46.3	46.6	55.2	44.3
Danemark	22.4	16.6	21.8	21.7	3.5	5.3	8.4	5.7	24.4	15.8	24.6	25.2	43.9	41.0	40.6	46.2
Estonie	42.6	44.4	30.1	30.3	19.4	22.8	25.2	12.6	47.3	49.9	27.2	33.3	54.9	29.6	39.8	33.9
Finlande	26.2	19.5	23.8	21.4	8.8	5.0	5.4	3.6	29.6	21.8	26.8	23.4	54.5	42.2	45.1	46.5
France	43.7	39.7	42.2	42.2	21.1	19.9	24.7	25.0	46.5	43.9	44.5	44.1	70.7	68.8	62.9	61.9
Allemagne	53.1	56.5	38.5	39.2	23.2	30.4	18.9	19.3	52.9	57.0	37.9	39.3	69.1	77.8	56.8	56.5
Grèce	59.2	54.4	72.7	74.5	55.1	46.7	52.3	53.8	61.2	56.3	74.4	75.9	57.0	61.6	81.7	86.5
Hongrie	45.7	47.9	48.3	40.8	33.1	34.7	24.6	16.2	50.1	50.3	50.4	43.8	37.5	53.6	68.7	58.1
Islande ^{1,2}	14.1	5.7	8.1	9.9	..	..	2.6	10.7	16.9	2.7	7.7	6.5	..	..	..	..
Irlande	23.0	21.7	45.0	41.3	18.1	15.5	29.0	24.4	26.2	23.9	47.1	44.5	19.9	37.2	65.3	57.8
Israël	10.4	20.9	12.4	11.2	4.2	11.2	5.3	6.0	13.2	23.8	13.3	12.6	12.4	36.3	25.8	16.3
Italie ²	61.8	49.2	58.6	57.8	58.3	41.1	51.7	51.9	63.6	51.5	60.0	58.8	56.1	51.6	62.2	60.8
Japon	17.1	19.4	24.1	21.9	14.8	15.0	27.3	18.2	13.8	20.6	24.1	22.9	37.5	20.0	21.4	21.4
Corée ¹	0.8	0.3	0.7	1.3	0.5	0.5	0.7	0.3	0.9	0.2	1.0	1.8	1.1	..	..	0.6
Lettonie	58.3	23.4	38.0	34.6	39.3	10.4	16.6	..	61.5	22.8	37.6	36.7	72.0	47.2	49.3	45.6
Luxembourg ¹	18.8	22.3	36.2	36.2	8.4	14.8	21.1	12.7	21.9	24.0	36.3	37.2	..	..	..	..
Mexique	2.0	1.7	1.6	2.1	2.1	1.1	1.4	0.9	1.9	2.1	1.6	2.7	..	2.9	5.6	1.7
Pays-Bas	..	37.1	42.0	40.9	..	13.0	16.0	13.5	..	42.7	44.2	43.8	..	72.8	69.6	71.2
Nouvelle-Zélande	14.9	5.4	13.4	14.5	7.0	2.4	5.7	6.2	18.1	7.5	16.1	18.1	37.5	12.5	28.8	28.6
Norvège ^{1,2}	3.3	7.1	10.9	13.5	1.4	2.0	2.6	4.0	4.4	9.2	13.0	16.8	9.3	21.4	33.5	30.9
Pologne	41.3	46.0	34.0	30.0	30.7	29.0	23.3	18.6	45.1	51.3	36.1	32.0	45.7	56.7	43.5	42.5
Portugal	41.0	46.9	53.4	49.4	21.8	28.3	25.9	25.6	48.2	49.3	56.1	51.3	58.6	69.6	76.4	71.2
Rép. slovaque	55.1	69.4	54.2	55.1	42.0	48.5	40.1	32.1	60.5	73.5	55.3	57.3	63.3	75.8	64.2	69.6
Slovénie	59.8	46.1	53.8	43.6	43.0	31.1	49.2	25.8	66.9	48.9	52.1	45.4	82.9	56.7	89.1	50.1
Espagne ²	46.3	22.8	50.6	46.4	32.4	11.3	28.6	25.7	50.8	24.0	51.3	46.3	56.3	52.2	71.2	67.9
Suède ²	22.8	11.3	15.6	14.4	6.4	3.7	3.3	2.9	22.1	14.0	19.1	17.8	50.3	27.3	31.1	28.3
Suisse	29.7	43.0	40.6	39.4	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	29.8	38.9	25.5	28.0	28.5	32.9	17.0	18.5	31.3	43.8	29.2	32.5	..	50.0	40.9	37.5
Royaume-Uni ²	18.1	17.6	23.4	22.7	9.4	11.2	13.9	11.8	22.6	21.4	25.8	25.5	28.3	25.7	39.0	40.9
États-Unis ²	5.3	9.0	15.2	14.6	3.1	5.1	7.9	7.3	6.4	10.7	16.9	15.8	7.4	11.2	21.4	21.7
OCDE ³	32.3	28.2	32.2	31.1	20.8	15.3	17.2	16.3	36.0	32.2	35.6	34.5	42.8	39.3	42.0	40.8
Colombie	..	13.1	8.1	9.4	..	8.6	4.3	5.9	..	16.1	10.0	11.2	..	17.4	14.2	14.6
Costa Rica	..	..	23.8	20.0	..	..	17.9	19.8	..	..	27.2	20.0	..	..	36.2	21.1
Lituanie	47.7	29.9	39.7	38.4	31.4	19.3	8.0	6.4	50.7	31.5	41.1	39.1	58.0	36.3	53.0	50.2
Féd. de Russie	50.0	42.4	30.6	31.0	34.2	28.7	20.4	17.6	55.1	48.3	33.5	34.2	67.4	43.9	34.4	37.2
Afrique de Sud	..	62.3	64.6	64.9	..	38.3	39.8	38.6	..	66.9	67.7	67.9	..	79.8	72.2	72.6

.. Non disponible

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf. Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Veuillez vous reporter à l'encadré intitulé « Principales ruptures dans les séries » dans l'introduction de l'annexe statistique.

1. Données basées sur un échantillon de faible taille.

2. 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.

3. Moyenne pondérée.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839392>

ANNEXE STATISTIQUE

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 2017 en USD PPA ³	Salaires moyens ⁴					Coûts unitaires de la main d'œuvre ⁴				
		2000-07	2007-17	2007	2016	2017	2000-07	2007-17	2007	2016	2017
Australie	49 126	1.2	0.5	2.8	0.1	-1.0	1.0	-0.2	2.2	-0.7	-0.5
Autriche	50 349	0.8	0.5	0.5	1.3	0.0	-1.1	0.4	-1.1	1.1	-1.6
Belgique	49 675	0.2	0.2	-0.5	-0.4	-0.7	-0.5	0.0	-1.0	-1.6	-0.5
Canada	47 622	1.6	1.1	2.4	-0.6	0.5	0.9	0.3	2.4	-0.8	-0.3
Chili	25 879	1.1	2.0	0.4	1.8	-1.3	-0.6	1.5	1.7	0.5	1.3
République tchèque	25 372	4.7	1.5	3.0	4.1	4.3	0.8	0.3	-0.1	2.8	1.0
Danemark	51 466	1.7	0.9	1.1	1.4	-0.7	1.1	0.0	3.6	0.6	-0.4
Estonie	24 336	8.1	1.4	16.1	4.8	1.7	1.8	0.8	7.6	2.5	-0.8
Finlande	42 964	1.9	0.4	1.5	0.6	-0.4	-0.1	0.2	-1.5	-1.2	-2.5
France	43 755	1.2	1.0	0.4	1.1	1.2	0.1	0.5	-0.5	0.7	-0.2
Allemagne	47 585	0.2	1.2	-0.2	1.5	1.0	-1.9	1.0	-2.2	1.3	0.1
Grèce	26 064	2.6	-2.2	0.0	0.0	-1.0	1.6	-0.4	0.4	1.2	-0.1
Hongrie	22 576	4.5	0.4	-1.5	4.5	8.4	0.8	-0.3	-0.9	4.8	3.4
Islande ¹	61 787	3.0	1.0	2.6	8.4	10.1	1.1	0.1	-0.5	3.0	7.5
Irlande	47 653	3.0	0.2	3.1	0.8	1.5	1.2	-3.2	1.6	-0.4	-3.5
Israël	35 067	-0.3	0.7	1.9	3.2	2.9	-0.5	0.1	-0.2	1.8	2.3
Italie	36 658	0.5	-0.2	-0.1	0.7	-1.0	0.6	0.3	0.0	1.3	-0.4
Japon	40 863	-0.2	0.1	-0.2	1.7	0.4	-1.0	0.2	-0.6	2.2	0.2
Corée	35 191	2.5	0.9	1.7	3.4	1.8	0.5	0.0	-0.1	1.2	-0.6
Lettonie	23 683	9.2	1.9	23.4	5.3	4.2	2.4	0.2	15.0	2.7	0.5
Luxembourg	63 062	1.1	0.9	2.6	0.2	1.6	0.7	1.6	-1.6	0.7	2.0
Mexique ¹	15 314	1.2	-0.7	0.4	-0.5	-0.6	-1.7	-1.5	-4.6	-3.6	-1.3
Pays-Bas	52 877	0.8	0.5	1.1	0.2	-0.8	-0.7	-0.1	0.0	0.0	-1.0
Nouvelle-Zélande ¹	40 043	2.7	0.8	5.9	3.1	0.9	2.1	0.1	2.7	-0.1	0.6
Norvège	51 212	3.1	1.3	4.3	-1.6	0.8	2.3	1.4	6.5	-2.6	0.0
Pologne	27 046	0.9	2.3	2.5	4.9	4.5	-1.6	0.6	1.7	3.1	1.0
Portugal	25 367	-0.3	-0.2	0.7	0.8	0.0	-0.7	-0.4	-1.7	1.6	0.6
République slovaque	24 328	3.5	1.9	6.1	3.4	2.2	-2.6	0.4	-2.9	2.1	1.8
Slovénie	34 933	2.9	0.8	2.2	3.1	0.6	-0.3	-0.1	-1.2	2.4	-1.5
Espagne	38 507	0.1	0.5	1.3	-0.4	-1.8	0.5	-1.0	1.3	-0.3	-1.5
Suède	42 393	1.9	1.2	3.2	1.7	0.6	0.2	0.8	2.6	0.9	0.2
Suisse	62 283	1.1	0.6	1.5	-0.2	-0.1	0.2	1.0	0.0	0.0	-0.3
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	43 732	2.4	-0.3	2.9	1.3	0.0	1.2	-0.6	1.6	0.8	0.3
États-Unis	60 558	1.2	0.5	2.0	0.0	-0.2	-0.4	-0.2	0.9	0.1	-0.7
OCDE ²	45 056	1.1	0.5	1.3	0.9	0.3	-0.5	0.0	0.3	0.5	-0.5
Lituanie	24 287	9.0	2.6	10.2	5.3	7.6	-0.2	0.3	-0.4	0.8	-0.4

.. Non disponible

Note : Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet est obtenu en divisant la masse salariale totale provenant des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par un salarié à temps complet rapporté au nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par l'ensemble des salariés. Pour plus de détails, voir http://www.oecd.org/employment/emp/average_wages.pdf.

1. Rémunérations réelles par salarié (au lieu du salaire réel).
2. Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs de salariés de 2017 pour les pays figurant dans le tableau.
3. La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) en USD de 2017 pour la consommation privée.
4. Les salaires annuels moyens et les coûts salariaux unitaires sont déflatés par l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée à prix constant de 2017.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839411>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau O. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés

	Dispersion des salaires ³						Fréquence des :			
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		9 ^e au 5 ^e décile des salaires		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		Bas salaires		Salaires élevés	
	Ratio		Ratio		Ratio		‰ ⁴		‰ ⁵	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Australie	3.26	3.32	1.90	1.99	1.71	1.67	15.2	15.7	..	..
Autriche	3.30	3.27	1.92	1.95	1.72	1.68	15.8	15.4	20.2	20.9
Belgique	2.43	2.36	1.74	1.72	1.39	1.37	6.3	4.6	12.8	13.5
Canada	3.74	3.71	1.87	1.88	2.00	1.97	22.5	22.3	11.0	8.5
Chili	4.76	4.32	2.78	2.71	1.71	1.59	13.0	11.9	27.5	26.4
République tchèque ¹	3.45	3.46	1.83	1.82	1.88	1.90	19.7	19.8	..	..
Danemark	2.43	2.57	1.71	1.75	1.43	1.46	7.6	8.2	2.5	2.9
Estonie	4.39	3.78	2.14	1.97	2.05	1.92	22.9	22.1	25.8	22.7
Finlande	2.47	2.50	1.73	1.75	1.43	1.43	7.5	7.1	16.1	16.6
France	2.96	3.06	2.00	2.04	1.48	1.50	7.6	9.1	19.2	19.1
Allemagne	3.35	3.33	1.78	1.82	1.88	1.84	18.3	18.9	18.1	18.0
Grèce	3.33	3.27	1.94	1.95	1.71	1.68	20.0	15.8	19.8	20.2
Hongrie	4.56	3.73	2.34	2.22	1.94	1.68	23.1	19.6	..	..
Islande	3.10	2.99	1.77	1.78	1.75	1.68	17.1	14.9	16.7	17.1
Irlande	3.92	3.79	2.05	2.00	1.91	1.89	21.2	22.5	..	..
Israël	..	7.22	..	2.75	..	2.63	..	26.4	..	30.2
Italie	2.31	2.25	1.59	1.50	1.45	1.50	9.3	7.7	12.1	9.0
Japon	3.11	2.85	1.86	1.82	1.67	1.56	16.1	12.7	..	..
Corée	5.12	4.50	2.42	2.36	2.12	1.91	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	4.00	3.33	2.13	1.94	1.88	1.72	16.3	16.1	23.1	19.5
Pays-Bas	2.88	3.02	1.78	1.86	1.62	1.62	14.0	14.5	18.8	19.2
Nouvelle-Zélande	2.84	2.86	1.78	1.88	1.60	1.53	14.6	11.2	..	..
Norvège	2.15	2.55	1.46	1.52	1.48	1.68	..	..	..	..
Pologne	4.32	3.81	2.11	2.05	2.05	1.86	23.5	21.7	..	..
Portugal	4.29	3.95	2.67	2.57	1.60	1.54	15.6	11.4	26.8	28.4
République slovaque	3.51	3.49	2.01	1.99	1.75	1.76	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	2.31	2.28	1.67	1.67	1.38	1.36	..	..	..	..
Suisse	2.70	2.65	1.80	1.78	1.50	1.49	11.4	10.2	..	..
Turquie	4.10	3.53	3.56	2.85	1.15	1.24	0.5	0.8	33.5	28.9
Royaume-Uni ¹	3.62	3.42	1.99	1.96	1.82	1.74	20.7	19.3	..	..
États-Unis	4.84	5.05	2.30	2.41	2.10	2.10	24.2	24.9	..	..
OCDE ²	3.52	3.42	2.03	2.01	1.72	1.69	16.4	15.7	20.3	19.9
Colombie	7.04	4.51	2.99	2.71	2.35	1.67	26.9	24.2	22.1	12.7
Costa Rica	5.38	5.00	2.80	2.93	1.92	1.71	18.1	14.7	27.6	26.1
Lituanie	4.58	3.78	2.22	2.11	2.06	1.79	27.2	21.3	27.7	25.8

.. Non disponible

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Les variantes spécifiques à chaque pays de cette définition, ainsi que les sources de données nationales et les concepts de revenus, sont disponibles sur le lien suivant : <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=18974>.

1. Pour la République tchèque et le Royaume-Uni, les séries présentent des ruptures. Dans les deux cas, les données ont été rétropolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série pour lisser les ruptures.
2. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.
3. La dispersion des salaires est mesurée par le rapport du 9^e au 1^{er} décile des salaires, du 9^e au 5^e décile et du 5^e au 1^{er} décile. L'année 2006 se réfère à 2007 pour la Colombie et à 2010 pour le Costa Rica. L'année 2016 se réfère à 2013 pour la Suède; jusqu'en 2014 pour l'Espagne, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Turquie ; et jusqu'en 2015 pour la Belgique, le Chili, la France, l'Islande, Israël et la Norvège.
4. La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Voir note 3. pour les pays présentant des périodes différentes, en plus de la France pour laquelle 2016 se réfère à 2014 et la Suisse pour laquelle 2006 se réfère à 2008.
5. 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 note 3. pour les pays présentant des périodes différentes, en plus de la France pour laquelle 2016 se réfère à 2014.

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

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839430>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau P. Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation

Pourcentage

	Sexe ²		Âge ³				Niveau d'éducation/de qualification ⁴			
	Femmes/Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2005	2015	2005	2015
Australie	17	14	40	40	0	-5	12	12	-36	-40
Autriche	22	16	36	33	-17	-22	..	24	..	-52
Belgique	10	5	30	35	-26	-28	10	13	-32	-36
Canada	21	18	42	42	-3	-1	23	16	-34	-32
Chili	6	21	44	42	-10	3	..	30	..	-133
République tchèque	15	16	35	33	-2	2	..	25	..	-80
Danemark	10	6	36	40	-2	-2	..	11	..	-25
Estonie	30	28	17	28	19	19	15	11	-24	-27
Finlande	19	16	32	31	-6	-3	4	1	-43	-34
France	14	13	36	36	-32	-18	..	11	..	-46
Allemagne	18	16	46	41	-9	-10	..	21	..	-54
Grèce	12	4	35	40	-31	-27	..	22	..	-35
Hongrie	0	9	37	36	-17	0	..	25	..	-95
Islande	12	10	37	38	2	-1	..	..	..	..
Irlande	14	11	46	54	-6	-13	17	2	-72	-56
Israël	..	19	..	73	..	-16	..	26	..	-62
Italie	8	6	32	24	-29	-20	..	17	..	-40
Japon	33	25	44	41	-1	0	..	..	..	..
Corée	40	37	44	43	10	9	9	19	-33	-45
Lettonie	11	21	19	21	12	17	..	11	..	-45
Luxembourg	8	3	40	41	-34	-27	..	26	..	-59
Mexique	19	16	23	29	-3	0	..	36	..	-110
Pays-Bas	16	14	49	48	-14	-11	13	14	-47	-47
Nouvelle-Zélande	9	8	36	40	3	2	19	19	-23	-28
Norvège	9	7	32	35	-5	-8	12	14	-26	-20
Pologne	11	9	43	30	-20	1	..	16	..	-62
Portugal	14	14	42	37	-14	-21	35	26	-77	-69
République slovaque	18	14	31	32	4	7	27	26	-42	-69
Slovénie	7	5	36	34	-31	-14	..	20	..	-71
Espagne	14	12	34	34	-22	-17	17	20	-35	-42
Suède	15	13	28	30	-10	-8	..	17	..	-16
Suisse	21	15	38	37	-10	-13	..	23	..	-43
Turquie	3	7	41	36	-60	-27	..	26	..	-66
Royaume-Uni	22	17	49	47	5	3	..	23	..	-48
États-Unis	19	18	47	49	-8	-11	..	28	..	-71
OCDE ¹	15	14	37	38	-11	-7	..	19	..	-53
Colombie	1	7	45	40	-10	-19	..	31	..	-124
Costa Rica	5	2	38	37	-18	-29	..	24	..	-108
Lituanie	16	12	20	27	3	5	..	11	..	-68

ANNEXE STATISTIQUE

.. Non disponible

1. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.
2. Voir 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. L'année 2006 se réfère à 2007 pour la Colombie et à 2011 pour le Costa Rica. L'année 2016 se réfère à 2013 pour la Suède ; à 2014 pour l'Espagne, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Turquie ; et à 2015 pour la Belgique, le Chili, la France, l'Islande, Israël et la Norvège.
3. Les écarts salariaux par âge sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des 25 à 54 ans et celui des 15 à 24 ans (respectivement 55 à 64 ans) en pourcentage du salaire médian des 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux 55 ans et plus pour la Hongrie et la Norvège. L'année 2006 se réfère à 2009 pour la République slovaque ; à 2010 pour le Costa Rica et la Grèce ; et à 2011 pour la Colombie. L'année 2016 se réfère à 2014 pour l'Autriche, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Islande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Turquie ; et à 2015 pour la Belgique, le Chili, l'Israël et la Norvège.
4. Les salaires par niveau de qualification (d'éducation) se réfèrent au salaire annuel moyen des salariés de 25 à 64 ans à temps complet. Les écarts salariaux sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes moyennement qualifiées et de celles faiblement (respectivement hautement) qualifiées, en pourcentage du salaire des personnes moyennement qualifiées. Les niveaux de qualification sont basés sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 2011), sauf en Corée où elle se réfère à la CITE, 1997. *Faible* correspond au niveau inférieur au niveau élémentaire, élémentaire et secondaire inférieur ; *Moyen* correspond au secondaire supérieur et au post-secondaire non supérieur ; et *Élevé* correspond à l'enseignement tertiaire. En Corée, l'enseignement tertiaire se réfère aux niveaux 5 et 6 selon la CITE, 1997. Pour la Corée, les données se réfèrent à 2006 au lieu de 2005. L'année 2015 se réfère à 2013 pour la France et l'Italie ; et à 2014 pour le Canada, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal.

Source : Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-earningsandwages.htm pour les écarts salariaux par sexe et âge ; et OCDE (2017), *Regard sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr> pour les écarts salariaux par niveau d'éducation/de qualification. Les données relatives aux salaires par niveau d'éducation en Corée ont été fournies par les autorités nationales.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839449>

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau Q. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Pourcentage

	Dépenses publiques (% du PIB)								Nombre de participants (% de la population active)			
	Total		Programmes actifs		<i>dont :</i> mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Australie	0.91	0.89	0.23	0.24	0.09	0.09	0.68	0.65	2.22	2.18	6.59	6.51
Autriche	2.23	2.29	0.74	0.77	0.57	0.59	1.49	1.53	3.41	3.51	7.84	7.79
Belgique	2.43	2.31	0.72	0.73	0.52	0.53	1.71	1.58	6.91	8.59	14.13	13.17
Canada	0.86	0.90	0.24	0.25	0.12	0.12	0.62	0.65	0.52	0.57	2.80	2.89
Chile	0.53	0.57	0.17	0.17	0.13	0.14	0.36	0.40	..	..	2.08	2.03
République tchèque	0.62	0.54	0.43	0.36	0.31	0.25	0.19	0.18	1.68	1.45	1.92	1.83
Danemark	3.33	3.22	2.05	2.07	1.66	1.66	1.28	1.15	6.63	7.10	5.16	4.53
Estonie	0.64	0.78	0.22	0.32	0.10	0.18	0.43	0.46	0.61	0.71	2.20	2.28
Finlande	2.94	2.84	1.00	0.99	0.85	0.85	1.93	1.85	4.63	4.71	11.85	11.82
France	2.98	..	1.01	..	0.76	..	1.98	..	6.54	..	13.78	..
Allemagne	1.51	1.45	0.63	0.63	0.27	0.26	0.88	0.82	2.92	1.81	6.37	6.00
Grèce	..	..	..	..	0.24	..	0.49	..	..	..	..	..
Hongrie	1.14	1.18	0.90	0.94	0.83	0.88	0.25	0.24	5.48	5.74	4.05	3.85
Islande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Irlande	1.83	1.57	0.58	0.50	0.49	0.42	1.25	1.07	4.25	3.49	14.40	12.42
Israël	0.68	0.63	0.16	0.16	0.14	0.14	0.52	0.47	4.00	4.11	4.63	4.24
Italie	1.80	..	0.51	..	0.42	..	1.29	..	..	..	5.21	5.43
Japon	0.32	0.30	0.14	0.14	0.08	0.08	0.17	0.16	..	..	..	..
Corée	0.68	0.70	0.36	0.37	0.32	0.33	0.32	0.33	..	..	..	..
Lettonie	0.56	0.64	0.14	0.19	0.10	0.14	0.41	0.45	0.77	1.02	3.70	3.80
Luxembourg	1.34	1.41	0.66	0.80	0.59	0.74	0.68	0.61	8.70	10.02	3.90	3.82
Mexique	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00 ⁿ	0.01	0.00 ⁿ	0.00 ⁿ	..	..	..	..
Pays-Bas	2.60	2.40	0.77	0.72	0.52	0.49	1.82	1.68	3.99	3.84	9.56	9.39
Nouvelle-Zélande	0.67	0.62	0.33	0.30	0.15	0.14	0.35	0.32	2.09	1.87	2.66	2.51
Norvège	0.97	1.06	0.52	0.53	0.39	0.38	0.46	0.53	1.93	1.88	2.42	2.72
Pologne	0.74	0.69	0.46	0.45	0.39	0.37	0.27	0.24	3.68	3.77	2.39	2.20
Portugal	1.91	1.68	0.55	0.48	0.48	0.41	1.36	1.21	5.60	4.18	7.14	6.39
République slovaque	0.53	0.60	0.20	0.26	0.16	0.21	0.34	0.35	2.10	2.57	1.93	2.00
Slovénie	0.76	0.74	0.24	0.24	0.16	0.16	0.53	0.50	1.15	0.80	2.12	2.10
Espagne	2.52	..	0.60	..	0.45	..	1.92	..	8.20	..	9.56	..
Suède	1.82	1.73	1.27	1.17	1.01	0.90	0.55	0.55	5.22	4.73	5.18	5.21
Suisse	1.25	1.33	0.59	0.62	0.48	0.51	0.65	0.71	1.29	1.35	2.62	2.74
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
États-Unis	0.28	0.27	0.10	0.11	0.08	0.09	0.18	0.16	..	..	..	..
OCDE	1.33	1.31	0.53	0.54	0.40	0.40	0.79	0.77	3.78	3.79	5.78	5.59
Lituanie	0.53	0.52	0.31	0.30	0.25	0.24	0.23	0.22	1.60	1.42	2.41	2.34

.. Non disponible

Note : Les données présentées ne sont pas strictement comparables entre les pays ou dans le temps car les données peuvent différer des définitions et des méthodes standards et certains programmes ou catégories de programmes ne sont pas toujours inclus dans les données pour les stocks des participants. Le nombre de pays couverts dans la moyenne OCDE est variable. La moyenne de l'OCDE pour 2016 est calculée en utilisant les dernières données disponibles. Années fiscales pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

n) Zéro ou moins que 0.005

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège, Commission européenne (2018), 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>.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933839468>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent 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, la Lituanie, 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. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018

L'édition 2018 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 fait le point sur l'actualité récente du marché du travail. La croissance des salaires reste morose, sous l'effet des anticipations de faible inflation, d'une croissance atone de la productivité, et de l'accroissement de la part des emplois faiblement rémunérés. Le chapitre 2 examine la contraction de la part du travail dans le revenu national, et montre qu'elle est en partie liée à l'émergence d'entreprises « superstars », qui investissent massivement dans des technologies à forte intensité de capital. Le chapitre 3 étudie l'influence des systèmes de négociation collective sur les performances du marché du travail. Les systèmes de négociation qui assurent la coordination des salaires entre secteurs sont associés à de meilleurs résultats en matière d'emploi, mais il est parfois indispensable d'ajuster les accords de branche au niveau des entreprises pour éviter des effets négatifs sur la productivité. Le chapitre 4 s'attache au rôle que doivent jouer les pouvoirs publics pour faciliter la transition des travailleurs licenciés pour motifs économiques vers de nouveaux emplois, en mettant l'accent sur l'importance d'intervenir le plus tôt possible au cours de la période de chômage. Le chapitre 5 analyse l'accès des demandeurs d'emploi à l'indemnisation chômage et révèle que la plupart des chômeurs ne sont pas indemnisés, la couverture de l'assurance chômage étant en baisse depuis la récession. Enfin, le chapitre 6 étudie les raisons pouvant expliquer pourquoi l'écart entre hommes et femmes en matière de revenus du travail se creuse au cours de la vie active, en mettant en avant l'influence de la mobilité professionnelle plus limitée des femmes au moment de la naissance de leurs enfants.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : <https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-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.

