Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020

CRISE DU COVID-19 ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS



OCDE

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020

CRISE DU COVID-19 ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

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

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

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.

Note de la Turquie
Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'Ile. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'Ile. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne
La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, *https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr*.

ISBN 978-92-64-83471-2 (imprimé)
ISBN 978-92-64-81950-4 (pdf)

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

Crédits photo : Cover : © León del Monte

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

© OCDE 2020

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : *http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation*.

Avant-propos

Cette édition des *Perspectives de l'emploi* paraît alors que le monde entier est aux prises avec une situation d'urgence sanitaire qui entraîne l'une des pires crises économiques et sociales depuis la Grande Dépression. Selon le modèle épidémiologique mis au point par l'OCDE, les restrictions drastiques imposées à la vie sociale et économique dans la plupart des pays de l'OCDE (et de nombreux autres) pour ralentir la propagation du virus ont permis d'empêcher l'effondrement des systèmes de santé et d'éviter plusieurs centaines de milliers, sinon plusieurs millions, de morts. Il ne fait toutefois aucun doute que ces mesures ont eu de très graves répercussions économiques et sociales. Des pans entiers de l'économie ont en effet cessé toute activité pendant plusieurs semaines. Entre le dernier trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, on estime que le PIB de la zone OCDE a chuté de près de 15 %. Au cours des trois premiers mois de la crise du COVID-19, dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, le nombre d'heures travaillées a reculé dix fois plus qu'au cours des trois premiers mois de la crise financière mondiale de 2008-09.

Face à une telle situation, les pouvoirs publics ont adopté une série de mesures afin de venir en aide aux personnes et aux entreprises, et d'atténuer l'impact de la crise, souvent impressionnant par son ampleur et sa rapidité. Certains pays ont facilité l'accès à l'indemnisation du chômage et ont renforcé son niveau. D'autres ont élargi l'accès aux congés de maladie rémunérés, ou ont augmenté leur générosité. De nombreux pays ont simplifié l'accès des entreprises aux dispositifs de chômage partiel, afin de les rendre plus largement accessibles (en particulier pour les petites et moyennes entreprises) et plus généreux, tout en assouplissant les obligations qui y sont attachées. Nombre de pays ont aussi renforcé les minima sociaux sous conditions de ressources, mis en place de manières ponctuelle de nouvelles prestations en espèces, et fourni une aide directe aux personnes ayant perdu leurs moyens de subsistance.

Malgré ces efforts considérables, les chiffres parlent d'eux-mêmes et nos projections sont peu encourageantes. Même en l'absence d'une deuxième vague d'infections, les estimations présentées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* de juin 2020 montrent une baisse de 6 % du PIB mondial en 2020 par rapport à 2019. Le taux de chômage dans la zone OCDE devrait atteindre 9.4 % fin 2020, soit un nouveau record historique, et il ne redescendra qu'à 7.7 % fin 2021. La crise va assombrir durablement les perspectives mondiales, et celles des économies de l'OCDE. En 2021, le revenu réel par habitant dans la majorité des pays de l'OCDE sera revenu aux niveaux observés en 2016, et ce même en l'absence d'une deuxième vague. Dans le scénario de deux chocs successifs avec résurgence de la pandémie à l'échelle de l'OCDE avant la fin de l'année, le revenu réel par habitant dans l'économie médiane de l'OCDE tombera, en 2021, au niveau de 2013.

Alors que de nombreux pays lèvent progressivement les mesures de confinement strictes et que la reprise économique s'amorce, il est essentiel de la soutenir en conjuguant politiques macroéconomiques et mesures sectorielles afin de stimuler la croissance et la création d'emplois tout en venant en aide aux nombreuses personnes qui en ont encore besoin.

L'action publique doit soutenir l'investissement public et privé, particulièrement dans les secteurs verts et les autres infrastructures essentielles ; plus généralement, elle doit encourager la création d'emplois. Par ailleurs, les décideurs devront modifier et ajuster la composition et les caractéristiques de leurs dispositifs

de soutien, en ciblant les aides là où elles sont les plus indispensables et en encourageant un retour au travail lorsque c'est possible. Si nous prenons les bonnes décisions, nous pourrons dresser le bilan de l'année 2020 comme celui d'une année de crise que l'on aura réussi à surmonter. En revanche, si nous commettons des erreurs, les conséquences seront à la fois massives et durables.

Les *Perspectives de l'emploi 2020* présentent, dans les grandes lignes, certaines des décisions essentielles qui devront être prises par les pays. Des décisions sur les modalités, et le calendrier, d'un retour à l'activité économique et sociale, sans mettre en péril la sécurité des travailleurs. Des décisions sur la manière de réduire la voilure des dispositifs de maintien dans l'emploi sans retirer trop tôt les aides lorsqu'elles sont encore nécessaires. Des décisions sur les moyens d'adapter les programmes d'aide d'urgence en faveur des travailleurs indépendants et des entreprises, notamment des plus petites d'entre elles, à mesure que l'activité économique se redressera, étant donné que certaines entreprises viables dans les secteurs les plus durement touchés pourraient rester confrontées à des restrictions et/ou une demande modeste. Des décisions sur les moyens d'assurer une garantie de revenu adaptée en ajustant certains des mécanismes de soutien exceptionnels mis en œuvre pendant la pandémie. Des décisions sur la manière de soutenir efficacement la création d'emplois au moyen de subventions ciblées, et d'aider les chômeurs grâce aux services publics et privés de l'emploi. Enfin, et surtout, des décisions sur la mise en place d'un train de mesures complet en faveur des jeunes dont la scolarité et la première expérience sur le marché du travail ont été bouleversées par la crise du COVID-19. On ne peut permettre que la crise entraîne le sacrifice d'une génération entière de jeunes dont le parcours professionnel sera marqué à jamais par les bouleversements provoqués par le COVID-19 sur le marché du travail.

D'une manière plus générale, il est essentiel que les mesures qui auront été décidées et mises en œuvre ne laissent personne de côté. Les conséquences de la crise du COVID-19 sont particulièrement graves pour les personnes âgées, les personnes aux revenus modestes, les femmes, les immigrés, les enfants et les jeunes, ainsi que les personnes handicapées et celles qui sont atteintes de maladies chroniques. En inscrivant les mesures relatives au marché du travail et à la protection sociale dans un cadre d'action plus large et coordonné, les pays peuvent favoriser une reprise plus inclusive. Ce cadre d'action doit renforcer l'éducation et mettre à profit le potentiel de la formation à distance, encourager des systèmes de santé plus résilients et davantage centrés sur la personne, promouvoir l'aide au logement et des interventions spécifiques visant à améliorer la sécurité des femmes et des enfants, et soutenir les collectivités et les régions à la traîne.

Avec les *Perspectives économiques* de juin 2020 et la plateforme numérique de l'OCDE consacrée à la lutte contre le coronavirus, la présente édition des *Perspectives de l'emploi* fait partie intégrante de la réponse de l'OCDE à la crise, qui vise à fournir aux pays membres et partenaires des données et des conseils sur l'action à mener pour faire face à la pandémie et favoriser une croissance plus résiliente, inclusive et durable.

La pandémie de COVID-19 a mis au jour les points faibles de nos économies et de nos sociétés auxquels il faut s'attaquer sous peine de freiner la reprise. En temps de crise, chacun aspire à un retour à « une situation normale ». Toutefois, cette situation « normale » était préjudiciable pour les nombreuses personnes sans emploi ou occupant des emplois précaires, aux conditions de travail dégradées, sans garantie de revenus ou dans l'impossibilité de donner corps à leurs aspirations. Il faut mettre à profit la dynamique engendrée par les mesures nationales fortes prises dès le début de la crise afin d'élaborer des politiques meilleures pour une vie meilleure dans le monde de l'après-COVID-19.



Angel Gurría

Secrétaire Général de l'OCDE

Remerciements

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 2020 est placée sous le thème de la *protection des travailleurs face à la crise du COVID-19*. Le chapitre 1 porte sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail, ainsi que sur la crise économique qu'elle a provoquée et sur les mesures prises par les pouvoirs publics en matière de politiques sociale et de l'emploi. Le chapitre 2 étudie les inégalités d'accès à l'indemnisation chômage dont pâtissent les travailleurs à temps partiel ou occupant des emplois précaires, qui rendent souvent leur situation encore plus difficile en période de crise. Le chapitre 3 propose une analyse comparative de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) dans les pays de la zone OCDE, fondée sur une nouvelle version des indicateurs de l'OCDE sur la LPE. Le chapitre 4 examine sous un jour nouveau le phénomène de la polarisation de l'emploi, et plus précisément la diminution du nombre des emplois moyennement qualifiés. Enfin, le chapitre 5 analyse l'évolution des résultats obtenus, sur le marché du travail, par les diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels de niveau intermédiaire.

L'édition 2020 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. L'ensemble du rapport a 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 les contributions d'Andrea Garnero et de Sebastian Königs (chapitre 1), Horacio Levy (chapitre 2), Oliver Denk et Alexandre Georgieff (chapitre 3), Andrew Green (chapitre 4), et Glenda Quintini, Marieke Vandeweyer et Annelore Verhagen (chapitre 5). Le chapitre 5 a été produit avec le soutien financier de l'Union européenne. Les avis qui sont exprimés dans le présent document ne sauraient en aucun cas être considérés comme reflétant la position officielle de l'Union européenne. Les *highlights* (publiés séparément) et l'infographie s'appuient sur des contributions d'Emily Farchy et d'Alastair Wood, respectivement. Pascal Marianna s'est chargé de l'annexe statistique. Willem Adema, Sandrine Cazes, Michele Cecchini, Chris Clarke, Jonas Fluchtmann, Paul Grass, Alexander Hijzen, Raphaela Hyee, Herwig Immervoll, Kristine Langenbucher, Anne Lauringson, Duncan MacDonald, Thomas Manfredi, Luca Marcolin, Maria Mecenero, Veerle Miranda, Marissa Plouin, Christopher Prinz, Olga Rastrigina, Andrea Salvatori, Angelica Salvi del Pero, Maëlle Stricot, Shunta Takino, Stefan Thewissen, Chloé Touzet, Theodora Xenogiani et Natasha Yokoyama ont fourni des contributions spéciales. Sébastien Martin, Agnès Puymoyen et Dana Blumin ont apporté une assistance statistique. Natalie Corry, Liv Gudmundson, Lucy Hulett et Niamh Kinane ont prêté leur concours à la mise en forme de la publication.

Table des matières

Avant-propos 3

Remerciements 5

Éditorial : L'après COVID-19, de la reprise à la résilience 13

Résumé 20

1 COVID-19 : d'une crise sanitaire à une crise de l'emploi 23
En Bref 24
Introduction 27
1.1. L'épidémie de coronavirus 28
1.2. La pandémie a immédiatement prélevé un lourd tribut sur l'économie et le marché du travail 31
1.3. Face à la crise, les pays ont adopté des mesures sans précédent 55
1.4. La voie à suivre – Quel est le juste dosage des politiques publiques pour le post-confinement ? 91
1.5. Conclusions 105
Références 109
Annex 1.A. Données supplémentaires 120
Notes 125

2 Indemnités de chômage et emploi salarié atypique : Trouver l'équilibre entre sécurité des revenus et incitations au travail 131
En bref 132
Introduction 135
2.1. Parcours professionnels salariés atypiques 137
2.2. Les règles d'indemnisation du chômage sont-elles adaptées à l'emploi atypique ? 147
2.3. Allocations chômage : protection des revenus et incitations financières au travail 159
2.4. Principaux enjeux : trouver le bon équilibre 174
2.5. Conclusions 178
Références 183
Notes 186

3 Évolution récente de la législation sur la protection de l'emploi 188
En bref 189
Introduction 190
3.1. L'importance de la protection de l'emploi pour le marché du travail et l'économie 191
3.2. La conception des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi 2019 194

3.3. La législation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE en 2019 199
3.4. Réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi 218
3.5. Conclusions 229
Références 231
Annex 3.A. Méthodologie 236
Notes 242

4 Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés 246
En bref 247
Introduction 248
4.1. Quelle évolution les emplois moyennement qualifiés connaissent-ils ? 249
4.2. Comment expliquer la chute de la part des emplois moyennement qualifiés ? 251
4.3. Qui étaient les travailleurs moyennement qualifiés ? 259
4.4. Que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés ? 264
4.5. Conclusions 273
Références 274
Annexe 4.A. Sources de données 277
Annexe 4.B. Décomposition de la contribution des processus d'attrition et de transition 278
Annexe 4.C. Graphiques supplémentaires 281
Notes 289

5 Des transitions fluides, mais sur un marché en évolution : les perspectives des diplômés de l'enseignement et la formation professionnels 292
En bref 293
Introduction 295
5.1. La place de l'EFP de niveau intermédiaire dans le système éducatif 297
5.2. Qualité et quantité des emplois 302
5.3. Les perspectives professionnelles des diplômés de l'EFP 324
5.4. Améliorer la préparation à l'avenir des systèmes d'EFP 332
5.5. Conclusions 338
Références 340
Annexe 5.A. Tableaux et graphiques complémentaires 344
Annexe 5.B. Tour d'horizon des programmes d'enseignement 348
Annexe 5.C. Modèle de simulation – Méthodologie 360
Notes 371

Annexe A. Annexe statistique 377

GRAPHIQUES

Graphique 1.1. Restrictions des déplacements individuels et des activités économiques dans les pays de l'OCDE 29
Graphique 1.2. Les déplacements individuels ont reculé dans tous les pays de l'OCDE, même lorsque les restrictions étaient relativement plus souples 30
Graphique 1.3. Le PIB a fortement chuté au premier semestre 2020 32
Graphique 1.4. Injonctions de rester à domicile et déplacements vers le lieu de travail aux États-Unis 34
Graphique 1.5. Injonctions de rester à domicile et premières demandes d'indemnités de chômage aux États-Unis 35
Graphique 1.6. Le chômage, tel que mesuré dans les enquêtes nationales, n'a fortement progressé que dans certains pays 37

Graphique 1.7. Le nombre de demandes d'indemnités de chômage a sensiblement augmenté dans certains pays de l'OCDE 39
Graphique 1.8. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a été considérable dans certains pays 41
Graphique 1.9. L'impact cumulé de la crise du COVID-19 sur l'emploi et les heures de travail est dix fois plus marqué que celui observé pendant la crise financière mondiale 42
Graphique 1.10. Les annonces d'emploi en ligne ont considérablement diminué 43
Graphique 1.11. Recul des annonces d'emploi en ligne par secteur et par catégorie de compétences 44
Graphique 1.12. Si les plus hauts salaires ont souvent travaillé à domicile, les bas salaires ont fréquemment dû cesser leur activité 47
Graphique 1.13. Aux États-Unis, les habitants des quartiers favorisés se sont confinés plus tôt et plus longtemps que ceux des quartiers défavorisés 48
Graphique 1.14. Les anticipations concernant le marché du travail se sont détériorées tant pour les entreprises que pour les consommateurs 53
Graphique 1.15. Le chômage devrait progresser trois fois plus vite que pendant la crise financière mondiale 54
Graphique 1.16. Les pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles mesures ambitieuses ou considérablement étendu les mesures existantes en réponse au COVID-19 56
Graphique 1.17. À la mi-avril 2020, entre 30 et 60 % des travailleurs travaillaient depuis leur domicile 59
Graphique 1.18. Le congé de maladie rémunéré compense une part importante du salaire d'un employé atteint par le COVID-19 et couvert par le dispositif, suite à des modifications règlementaires significatives apportées dans plusieurs pays de l'OCDE 64
Graphique 1.19. Les travailleurs exerçant un emploi atypique sont souvent moins bien couverts par les dispositifs d'aide au revenu 78
Graphique 1.20. Présentation schématique du modèle SPHeP-COVID de l'OCDE 93
Graphique 1.21. Impact type du COVID-19 dans les pays de l'OCDE suivant différents scénarios : exemple de l'Italie 95
Graphique 1.22. La moitié des travailleurs environ occupe des emplois impliquant un risque de contamination 96
Graphique 2.1. Répartition des parcours professionnels entre salariés et chômeurs 139
Graphique 2.2. Les travailleurs sont plus nombreux à connaître des parcours professionnels salariés atypiques 141
Graphique 2.3. La plupart des travailleurs occupant des emplois instables sont titulaires de contrats temporaires 143
Graphique 2.4. Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes 145
Graphique 2.5. Taux de pauvreté par type d'emploi salarié 147
Graphique 2.6. Critères d'emploi ouvrant droit aux prestations de chômage 149
Graphique 2.7. Principales caractéristiques des allocations chômage, 2020 152
Graphique 2.8. Scénarios de simulation 162
Graphique 2.9. Allocations chômage en Australie 164
Graphique 2.10. Allocations chômage en France 165
Graphique 2.11. Allocations chômage en Lettonie 166
Graphique 2.12. Allocations chômage en Espagne 167
Graphique 2.13. Les travailleurs salariés atypiques touchent moins d'indemnités de chômage 168
Graphique 2.14. La répartition du temps de travail a une incidence sur les droits aux allocations chômage en France 169
Graphique 2.15. Scénarios de calcul des taux de remplacement ajustés 172
Graphique 2.16. Les incitations au travail dépendent des parcours professionnels actuels et antérieurs 173
Graphique 3.1. Contraintes de procédure pour le licenciement individuel de travailleurs réguliers 201
Graphique 3.2. Préavis et indemnités de licenciement – licenciement individuel de travailleurs réguliers 202
Graphique 3.3. Le rôle de l'ancienneté dans le calcul du délai de préavis et des indemnités de licenciement 203
Graphique 3.4. Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs individuels de travailleurs réguliers 204
Graphique 3.5. Mise en application de la réglementation relative aux licenciements individuels abusifs de travailleurs réguliers 206
Graphique 3.6. Évolution de la rigueur évaluée de la réglementation des licenciements individuels 210
Graphique 3.7. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – licenciements collectifs (licenciements de plusieurs travailleurs en un mois) 212
Graphique 3.8. Rigueur de la protection de l'emploi – licenciements de masse (licenciements d'au moins 120 travailleurs en un mois) 213
Graphique 3.9. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – contrats à durée indéterminée 214
Graphique 3.10. Effets de la prise en compte des conventions collectives sur la protection de l'emploi 215

Graphique 3.11. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires 217
Graphique 3.12. Il existe une corrélation positive entre la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers et la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires 218
Graphique 3.13. Quantification des réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi 219
Graphique 3.14. Changements causés par les réformes récentes de la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers 220
Graphique 3.15. Changements causés par les réformes récentes de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires 221
Graphique 3.16. La nouvelle version des indicateurs rend généralement mieux compte des réformes de la réglementation des licenciements 223
Graphique 4.1. La part de l'emploi moyennement qualifié a fortement reculé 250
Graphique 4.2. Les taux de cessation ont connu une forte évolution pendant la crise financière mondiale, mais ont le plus souvent retrouvé leurs niveaux antérieurs à la crise 254
Graphique 4.3. La situation des travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié reste stable 255
Graphique 4.4. La propension à travailler dans des groupes de qualification différents s'explique principalement par des différences au niveau de l'entrée sur le marché du travail des cohortes jeunes 258
Graphique 4.5. Les travailleurs occupant un poste moyennement qualifié n'étaient pas diplômés de l'enseignement supérieur 261
Graphique 4.6. Les hommes et les femmes occupant un poste moyennement qualifié travaillent majoritairement dans le secteur manufacturier 262
Graphique 4.7. La diminution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié joue un rôle (légèrement) plus grand que les changements de composition dans la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié 265
Graphique 4.8. La propension à occuper un emploi moyennement qualifié a diminué pour tous les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur 267
Graphique 4.9. Les femmes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié 268
Graphique 4.10. Les hommes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont eux aussi de plus en plus nombreux à occuper un emploi peu qualifié 270
Graphique 4.11. La probabilité d'occuper un emploi très qualifié n'a que peu augmenté parmi les hommes et les femmes ayant un niveau d'études moyen 271
Graphique 4.12. La propension à appartenir à tel ou tel groupe de qualification dépend principalement des différences de modalités d'entrée sur le marché du travail des cohortes non diplômées de l'enseignement supérieur 272
Graphique 5.1. L'EFP occupe une place importante dans de nombreux systèmes d'enseignement 297
Graphique 5.2. L'enseignement supérieur est en progression 300
Graphique 5.3. La structure des compétences des diplômés des 15 dernières années est restée stable 301
Graphique 5.4. Les jeunes diplômés de l'EFP affichent d'assez solides résultats au regard de l'emploi 303
Graphique 5.5. Les diplômés de l'EFP trouvent plus rapidement un emploi que les diplômés de l'enseignement général à l'issue de leurs études 304
Graphique 5.6. L'avantage des diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général en matière de taux d'emploi s'amenuise dans les tranches d'âge plus élevées 306
Graphique 5.7. L'avantage de taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP par rapport aux diplômés de l'enseignement général est resté stable ces dernières années 307
Graphique 5.8. Un faible pourcentage des diplômés de l'EFP occupe un emploi très qualifié 308
Graphique 5.9. La composition de l'emploi des jeunes diplômés par profession évolue 309
Graphique 5.10. Les métiers de l'artisanat demeurent importants pour les jeunes diplômés de l'EFP malgré la part globalement décroissante de ces emplois pour les jeunes diplômés 311
Graphique 5.11. Les salaires des jeunes diplômés de l'EFP sont légèrement supérieurs à ceux des diplômés de l'enseignement général 314
Graphique 5.12. L'avantage salarial des diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général disparaît dans les tranches d'âge supérieures 315
Graphique 5.13. Les jeunes diplômés de l'EFP occupent moins souvent des emplois temporaires que les diplômés de l'enseignement général 316
Graphique 5.14. L'incidence de l'emploi temporaire augmente pour tous les groupes d'instruction 317
Graphique 5.15. Les jeunes diplômés de l'EFP sont moins susceptibles d'être sous contrat temporaire que les diplômés de l'enseignement général en début de carrière seulement 318
Graphique 5.16. Les jeunes diplômés de l'EFP sont plus susceptibles que les diplômés de l'enseignement général d'exercer des fonctions d'encadrement en début de carrière, mais cet avantage disparaît par la suite 320

Graphique 5.17. Les jeunes diplômés de l'EFP exercent plus souvent une activité physique prolongée que les diplômés de l'enseignement général 321
Graphique 5.18. Les jeunes diplômés de l'EFP font un usage moins intensif de leurs compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes numériques au travail que les diplômés de l'enseignement supérieur dotés de compétences de même niveau 323
Graphique 5.19. Les métiers qui emploient essentiellement des titulaires de diplômes inférieurs au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, des diplômés de l'enseignement général ou de l'EFP sont plus susceptibles d'être confrontés à une offre excédentaire 325
Graphique 5.20. La création d'emplois dans les professions moyennement qualifiées devrait être négative dans l'UE au cours de la période 2016-30 327
Graphique 5.21. Le recours à certaines tâches dans le domaine des TIC a sensiblement progressé au cours de la période 2012-17 aux États-Unis 329
Graphique 5.22. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont les moins susceptibles de voir leur emploi automatisé 330
Graphique 5.23. L'incidence d'une poussée de l'automatisation sur la structure des qualifications de l'emploi des diplômés de l'EFP est relativement limitée 332
Graphique 5.24. Les compétences en littératie des diplômés de l'EFP sont légèrement plus faibles que celles des diplômés de l'enseignement général 335
Graphique 5.25. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles de suivre une formation que ceux des niveaux d'études inférieurs 336

Graphique d'annexe 1.A.1. Les déplacements individuels ont diminué dans tous les pays de l'OCDE, même lorsque les restrictions étaient relativement moins strictes 121
Graphique d'annexe 4.B.1. L'attrition explique la majeure partie de la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié 278
Graphique d'annexe 4.C.1. Répartition de la population d'âge actif par niveau d'études 281
Graphique d'annexe 4.C.2. Autre analyse de la variation des parts relatives 282
Graphique d'annexe 4.C.3. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié 283
Graphique d'annexe 4.C.4. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié 284
Graphique d'annexe 4.C.5. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié 285
Graphique d'annexe 4.C.6. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié 286
Graphique d'annexe 4.C.7. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs en situation de non-emploi 287
Graphique d'annexe 4.C.8. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs en situation de non-emploi 288
Graphique d'annexe 5.A.1. Composition de l'emploi des diplômés par profession (inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement supérieur) 346
Graphique d'annexe 5.A.2. Variation de la demande en compétences après l'automatisation, par profession 347

INFOGRAPHIE

Infographie 1. Éléments et graphiques clés 19

TABLEAUX

Tableau 1.1. Les pays ont adapté leurs DME existants ou en ont adopté de nouveaux 71
Tableau 1.2. Les allocations de chômage ont été étendues dans près de deux pays de l'OCDE sur trois 80
Tableau 1.3. Les pays de l'OCDE ont pris des mesures pour améliorer l'aide aux travailleurs et aux ménages non couverts par les systèmes d'indemnisation du chômage et les DME 85
Tableau 1.4. Face au COVID-19, de nombreux pays ont pris des mesures d'urgence dans le domaine du logement 89
Tableau 2.1. Fréquence de l'emploi instable, par caractéristiques socio-démographiques et par pays 142

Tableau 2.2. Résumé des règles d'indemnisation du chômage qui ont un impact différent sur les salariés atypiques 155
Tableau 2.3. Trouver le bon équilibre en ajustant les outils d'indemnisation du chômage 176
Tableau 2.4. COVID-19 : mesures extraordinaires d'indemnisation du chômage ayant un impact potentiel sur les salariés atypiques 180
Tableau 3.1. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – licenciement de travailleurs réguliers 196
Tableau 3.2. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires 198
Tableau 3.3. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la réglementation – licenciements individuels de travailleurs réguliers 208
Tableau 4.1. L'emploi moyennement qualifié est resté stable jusqu'à la crise financière mondiale 252
Tableau 4.2. Les jeunes jouent un rôle moteur dans l'ajustement de l'emploi moyennement qualifié 256
Tableau 4.3. Les professions moyennement qualifiées exercées varient sensiblement selon le sexe 263
Tableau 5.1. Parmi les jeunes qui changent d'emploi, les diplômés de l'EFP sont moins susceptibles d'opérer un changement favorable que les diplômés de l'enseignement général 313

Tableau d'annexe 1.A.1. Évolutions du marché du travail attendues dans les pays de l'OCDE 124
Tableau d'annexe 3.A.1. Structure de la version 4 des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – licenciement de travailleurs réguliers 236
Tableau d'annexe 3.A.2. Pondération dans les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (version 4) – licenciement de travailleurs réguliers 239
Tableau d'annexe 3.A.3. Structure de la version 3 des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires 240
Tableau d'annexe 3.A.4. Pondération dans les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (version 3) – embauche de travailleurs temporaires 241
Tableau d'annexe 5.A.1. Caractéristiques personnelles des diplômés, 2004 et2018 (pays européens) 344
Tableau d'annexe 5.A.2. Probabilité de participation à une formation 345
Tableau d'annexe 5.B.1. Programmes d'enseignement, par niveau et selon l'orientation 348
Tableau d'annexe 5.C.1. Correspondance entre les catégories d'enseignement de la base de données O*NET et celles de la CITE-11 368
Tableau d'annexe 5.C.2. Catégories d'expérience requise d'O*NET 368
Tableau d'annexe 5.C.3. Facteurs de conversion pour les notes de fréquence de la base de données O*NET 369
Tableau d'annexe 5.C.4. Correspondance entre la CITI Révision 4 et les secteurs du CEDEFOP 369
Tableau d'annexe 5.C.5. Catégories de connaissances et de connaissances de la base de données O*NET 370

Suivez les publications de l'OCDE sur :





http://twitter.com/OECD_Pubs



http://www.facebook.com/OECDPublications



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



http://www.youtube.com/oecdilibrary



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

Ce livre contient des...

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 : ***https://doi.org***, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial : L'après COVID-19, de la reprise à la résilience

En l'espace de quelques mois, les progrès accomplis depuis plus de dix ans ont été réduits à néant. Début 2020, le taux d'emploi dans la zone OCDE atteignait le niveau record de 68.9 %, soit 2.6 points au-dessus du précédent record établi juste avant la crise financière et économique mondiale de 2008. C'est alors que la pandémie a frappé. En quelques mois, le COVID-19 s'est propagé à travers le monde, provoquant l'urgence de santé publique la plus importante depuis un siècle. La pandémie a déclenché la plus grave crise économique jamais enregistrée depuis la Grande Dépression des années 30. Plus de 10 millions de personnes ont été infectées par le virus, plus de 500 000 sont mortes et plusieurs milliards de dollars ont été injectés dans l'économie mondiale pour protéger les vies et les moyens de subsistance. Face à cette situation, une stratégie « en quatre R » (*réponse, reconstruction*, *réciprocité* et *résilience*) s'impose pour reconstruire un marché du travail plus performant, plus solide et plus inclusif.

La réponse immédiate à la pandémie a été d'une ampleur sans précédent. Alors que les pays sortent du confinement, la reconstruction sera déterminante pour protéger de nombreux emplois. La réciprocité, chacun contribuant à la reconstruction fort d'un sens des responsabilités, jouera aussi un rôle essentiel dans la reprise. Enfin, la crise du COVID-19 a mis en évidence des lacunes sur le marché du travail qu'il convient de combler pour favoriser la résilience. Les travailleurs faiblement rémunérés, les jeunes, les femmes, les travailleurs indépendants et les travailleurs temporaires sont parmi les plus durement touchés par la crise : le fardeau de la pandémie est donc supporté de manière disproportionnée par les plus vulnérables.

Dans le monde entier, les pays ont pris des mesures importantes pour réagir rapidement à la crise. Sur le front de la santé publique, l'objectif principal consistait à « aplatir la courbe » de propagation du virus, à limiter les pressions considérables pesant sur l'hôpital et, en dernier ressort, à sauver plusieurs millions de vies. Les pouvoirs publics ont agi rapidement. De nombreux pays ont adopté des mesures de confinement strictes, qui ont abouti pour la première fois – du moins en temps de paix – à l'arrêt total de la plupart des activités non essentielles, des crèches jusqu'aux établissements scolaires, en passant par les usines, la majorité des commerces et les loisirs.

Face à des incertitudes très fortes, à la peur de la contagion, aux directives publiques et aux mesures de confinement imposées, l'activité économique s'est brutalement contractée, provoquant un choc profond et généralisé sur le marché du travail. Un nombre sans précédent de travailleurs (39 % en moyenne) sont passés au télétravail, ce qui a contribué à faire reculer encore les obstacles qui freinent l'adoption de cet autre mode d'organisation du travail. Néanmoins, dans tous les pays, le nombre d'actifs continuant à travailler a chuté de manière beaucoup plus marquée que lors des dernières crises économiques et financières, à mesure que les entreprises implantées dans les secteurs d'activité non essentiels licenciaient du personnel, gelaient les embauches et plaçaient la plupart de leurs salariés en chômage partiel indemnisé. En mai 2020, dans certains pays comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, les entreprises avaient demandé à bénéficier des allocations d'activité partielle pour plus de 30 % de leurs salariés, voire

jusqu'à 50 % en France ou en Nouvelle-Zélande. Parallèlement, le taux de chômage a grimpé de 5.3 % en janvier à 8.4 % en mai dans la zone OCDE.

Le virus ne s'arrête à aucune frontière ni n'épargne aucune catégorie socioéconomique, mais il s'est propagé plus largement parmi les populations les plus vulnérables, soit directement parce qu'elles éprouvent plus de difficultés à se protéger, soit indirectement en raison des retombées du confinement sur leurs emplois. Ce sont les travailleurs à bas salaires qui paient le plus lourd tribut. Comme le montre la présente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pendant le confinement, les travailleurs les mieux rémunérés étaient en moyenne 50 % plus susceptibles de télétravailler que ceux qui se situent dans le dernier quartile des salaires, tandis que ces derniers étaient plus nombreux à travailler dans des secteurs de services essentiels pendant le confinement et donc plus exposés au risque d'infection par le virus dans le cadre de leur activité professionnelle. Parallèlement, les travailleurs faiblement rémunérés étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues aux salaires plus élevés d'être contraints de cesser complètement de travailler.

Les travailleurs atypiques – à savoir les travailleurs indépendants et les travailleurs temporaires ou à temps partiel – ont été particulièrement exposés aux suppressions d'emplois et à la baisse des revenus. Contrairement à ce qui s'était produit pendant la crise financière mondiale, les femmes ont été plus durement touchées que les hommes car elles sont surreprésentées dans les secteurs les plus atteints et elles sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires, alors même que leur charge de travail à la maison a augmenté. En outre, les « diplômés du coronavirus » quittent l'école et l'université en ayant très peu de chances de trouver un emploi ou un stage cet été ou à l'automne.

RÉPONSE : la réponse d'urgence à la pandémie a été d'une ampleur sans précédent. Face au choc sanitaire et économique le plus rapide et le plus violent jamais enregistré, la réponse des pouvoirs publics a été elle aussi sans précédent, puisque plusieurs milliers de milliards de dollars ont été mobilisés rapidement à travers le monde pour venir en aide aux individus, aux ménages et aux entreprises. Au-delà de l'aide financière directe et indirecte fournie aux entreprises, la grande majorité des pays de l'OCDE ont renforcé et/ou étendu les dispositifs d'aide au revenu afin que les personnes dans l'incapacité de travailler ou sans emploi puissent en bénéficier. Nombre d'entre eux ont étendu ou mis en place des dispositifs de maintien dans l'emploi pour les entreprises victimes d'un ralentissement temporaire de leur activité, ce qui a permis d'éviter les licenciements, qui auraient entraîné la destruction de compétences précieuses et d'investissements viables. De nombreux pays ont également introduit ou renforcé le congé de maladie, y compris pour les travailleurs en quarantaine, et ont pris des mesures afin d'aider les parents qui télétravaillaient à s'occuper de leurs enfants.

En dépit des mesures de grande ampleur adoptées dans les pays du monde entier, l'incertitude reste grande quant à l'évolution du marché du travail, d'autant que le risque d'une résurgence de l'épidémie est élevé. L'évolution du marché du travail sera donc en grande partie déterminée par l'évolution de la pandémie. Les résultats d'un modèle épidémiologique mis au point par l'OCDE pendant la crise donnent à penser que les mesures de confinement strict adoptées dans de nombreux pays ont réussi à limiter le nombre de décès. Par ailleurs, il ressort des simulations sur modèle qu'une deuxième vague peut être évitée même en l'absence de vaccin. Pour ce faire, il convient de mettre en place un train complet de mesures de santé publique : forte montée en puissance des capacités de test, de suivi des déplacements et de traçage numérique, amélioration des mesures relatives à l'hygiène, recours généralisé aux masques et application continue des mesures de distanciation physique telles que l'interdiction des rassemblements de grande ampleur ou l'incitation au télétravail.

Au vu de l'incertitude relative à l'évolution de la pandémie, la dernière édition des *Perspectives économiques de l'OCDE* présente deux scénarios possibles, ayant une probabilité équivalente : un premier scénario dans lequel l'épidémie continue de reculer et reste sous contrôle, et un second dans lequel une deuxième vague de propagation rapide du virus survient avant la fin de l'année 2020. Même dans le scénario du choc unique, on estime que la production économique mondiale devrait chuter de 6 %

cette année, avant de regagner 5.2 % en 2021. En revanche, les perspectives sont beaucoup plus sombres dans l'hypothèse de deux chocs successifs. Selon les estimations les plus optimistes, le taux de chômage dans la zone OCDE devrait s'établir à 9.4 % au quatrième trimestre 2020, soit son plus haut niveau depuis la Grande Dépression, tandis que le taux d'emploi moyen devrait reculer de 4.1 % à 5 % par rapport à 2019, selon qu'une deuxième vague interviendra ou non.

Pour les pouvoirs publics des pays de l'OCDE et au-delà, il a fallu déployer d'immenses efforts afin d'être en mesure de relever rapidement les défis gigantesques posés par le confinement décidé brutalement. À mesure que l'activité économique reprend, l'action publique doit montrer la voie à suivre, sur le marché du travail et à l'échelle de la société dans son ensemble, vers la reconstruction. Cependant, les efforts nécessaires pour adapter ces programmes d'aide exceptionnels à la reprise progressive et mesurée de l'activité sont conséquents eux-aussi et feront appel à la réciprocité et à la responsabilité de toutes les parties prenantes.

RECONSTRUCTION : à court terme, il faut continuer de soutenir certains secteurs pour protéger les emplois et le bien-être, mais les mécanismes du marché du travail doivent recommencer à fonctionner. Une approche en deux temps s'impose pour accompagner le marché du travail pendant la levée progressive des mesures de confinement. *Tout d'abord, la politique du marché du travail doit soutenir les efforts déployés pour empêcher une seconde vague de propagation de l'épidémie et s'y préparer au cas où elle surviendrait.* Souvent, le télétravail reste un moyen efficace de continuer de travailler tout en limitant le risque de contracter le virus. Selon les données présentées dans cette édition des *Perspectives de l'emploi,* le télétravail peut être réalisé dans des conditions normales pour un tiers environ des emplois en moyenne. Pour généraliser le recours au télétravail, il convient non seulement de faciliter les accords entre employeur et salariés mais aussi d'investir pour s'assurer que ces derniers disposent des outils nécessaires pour travailler à leur domicile dans de bonnes conditions (ordinateur ou tablette, connexion haut débit, pièce où pouvoir travailler sans être dérangé, etc…). Il est également indispensable de planifier l'organisation du travail, surtout en cas de deuxième vague d'infections, et de former les salariés afin de tirer le meilleur profit du télétravail.

Près de deux tiers des emplois ne peuvent pas, ou à peine, être réalisés à domicile. Certains d'entre eux sont peu exposés aux risques d'infection étant donné qu'ils impliquent peu, voire pas du tout, d'interactions physiques (exemples : plombiers, chauffeurs routiers ou archivistes). Toutefois, près de la moitié de tous les emplois supposent des interactions fréquentes et, en l'absence de précautions, exposent les travailleurs au risque de contracter le virus (comme en témoigne le nombre important de foyers de contamination qui se sont développés dans des abattoirs). Dans ces conditions, la mise au point et l'adaptation de normes d'hygiène et de sécurité strictes au travail restent une priorité de l'action publique. En outre, il sera essentiel de continuer à proposer des congés de maladie rémunérés de longue durée, de sorte que les travailleurs potentiellement infectés ne propagent pas le virus sur leur lieu de travail.

Ensuite, à mesure que l'économie s'ouvre à nouveau et que l'activité reprend, il faut ajuster les politiques sociales et du marché du travail afin de refléter les situations diverses des travailleurs, des ménages et des entreprises. Pendant le confinement, une stratégie d'aide générale et universelle était justifiée, dans la mesure où la plupart des activités étaient purement et simplement stoppées et que les entreprises comme les emplois n'auraient pas survécu sans une aide immédiate. Aujourd'hui, les responsables de l'action publique doivent s'atteler à une tâche difficile, qui consiste à assurer la transition entre des actions d'urgence caractérisées par un soutien massif et généralisé, et des aides différenciées en fonction de la situation des entreprises, des secteurs et des travailleurs.

Les entreprises et les travailleurs des secteurs d'activité encore à l'arrêt – notamment dans certains pans de l'industrie du spectacle – ont encore besoin d'aide, du moins pendant un certain temps, afin d'augmenter leurs chances de reprise. Néanmoins, lorsque l'activité peut redémarrer, les mécanismes de marché doivent fonctionner à nouveau, de sorte que les travailleurs et les ressources puissent se redéployer des activités non viables vers celles qui sont prometteuses.

Les mesures doivent être mieux ciblées pour venir en aide à ceux qui en ont besoin, tout en renforçant les incitations à la reprise du travail pour ceux qui le peuvent. C'est aujourd'hui nécessaire pour éviter la stigmatisation associée aux longues périodes de chômage et d'inactivité d'une part, et pour assurer la durabilité des interventions menées d'autre part. Les dispositifs de maintien dans l'emploi offrent un exemple parlant de la nécessité d'adapter les interventions des pouvoirs publics. Dans les secteurs où l'activité a repris, les entreprises doivent supporter une partie des coûts associés aux dispositifs de maintien dans l'emploi. Pour éviter d'aggraver les difficultés financières auxquelles sont confrontées les entreprises, la participation des employeurs peut prendre la forme d'un prêt à remboursement retardé ou à taux zéro. Par ailleurs, l'application de limites plus strictes concernant la durée des subventions et le recours à des incitations à chercher du travail, à conjuguer un deuxième emploi temporaire et des aides à court terme ou à se former figurent parmi les leviers d'action à étudier par les responsables publics et les partenaires sociaux au cours des prochains mois.

Étant donné que les possibilités de retrouver un emploi rapidement resteront limitées pour de nombreux travailleurs, certains pays devraient allonger la durée de l'indemnisation chômage afin d'empêcher que les demandeurs d'emploi basculent trop rapidement dans des régimes de revenu minimum beaucoup moins généreux. Cela sera d'autant plus nécessaire en cas de deuxième vague d'infections et de nouvelles restrictions à l'activité économique. L'aide d'urgence pour les travailleurs indépendants doit aussi être réexaminée, afin d'être mieux ciblée, de rétablir les incitations et d'assurer l'équité. D'une manière plus générale, il convient de passer en revue tous les programmes de garantie de revenu mis en place au cours des premiers mois de la crise au regard de leur durée, du public ciblé et de leur générosité, afin de s'assurer qu'ils sont viables, qu'ils ne pèsent pas sur les incitations au travail et qu'ils contribuent à diriger l'aide vers ceux qui en ont le plus besoin. Les services publics et privés de l'emploi auront aussi la lourde tâche de venir en aide à un grand nombre de demandeurs d'emploi dans des situations très différentes. Il conviendra d'augmenter leurs capacités afin d'éviter de négliger trop longtemps des fonctions susceptibles d'avoir été considérées comme étant de moindre importance pendant la première phase d'urgence de la crise (comme les services d'orientation ou de conseils professionnels).

La mise en œuvre de ces programmes complexes sera déterminante. Pendant la crise, de nombreuses personnes ont attendu trop longtemps pour recevoir l'aide dont elles avaient besoin et à laquelle elles avaient droit. De nouveaux programmes se sont trouvés pris au piège de lourdeurs administratives et n'ont pas pu bénéficier à temps à ceux qui en avaient besoin. La presse s'est fait l'écho de nombreux exemples d'entreprises mettant la clé sous la porte avant d'avoir reçu les aides promises, de travailleurs ayant perdu leur emploi et s'inscrivant au chômage sans percevoir d'allocation pendant plusieurs semaines, ou même d'enfants n'ayant pas eu de déjeuner en remplacement de ceux servis par les cantines scolaires fermées.

RÉCIPROCITÉ et RESPONSABILITÉ : à court et à long terme, toutes les composantes de la société doivent participer à cette reconstruction en étant conscientes de leurs responsabilités, et notamment ceux qui ont bénéficié, ou bénéficient encore, d'aides publiques.

Tous les acteurs de l'économie doivent jouer leur rôle dans la reconstruction d'un meilleur marché du travail. Une réciprocité s'impose entre d'un côté l'aide publique accordée aux entreprises et aux secteurs en difficulté, et de l'autre le soutien du secteur privé aux efforts déployés pour aider les chômeurs à retrouver du travail, favoriser la montée en compétence des travailleurs, et veiller à ce que personne ne soit laissé de côté une fois la reprise amorcée. Cela vaut particulièrement pour les entreprises qui bénéficient ou ont bénéficié d'aides au maintien dans l'emploi ou d'autres subventions, mais toutes les entreprises doivent engager des efforts pour contribuer à reconstruire un marché du travail dynamique. L'embauche et la réembauche, l'investissement dans les nouvelles technologies et dans la formation des salariés, et/ou la participation aux programmes d'apprentissage doivent être au cœur des décisions des entreprises. Les aides à l'embauche limitées dans le temps se sont révélées efficaces pour soutenir la création d'emplois, notamment en période de crise, tout en limitant les coûts administratifs liés au suivi des conditions d'accès à ces dispositifs (par exemple en autorisant la récupération des subventions lorsque les objectifs de création d'emplois ne sont pas remplis ou en étudiant la possibilité de mettre en

place des crédits à l'embauche remboursables, comme l'avaient fait certains États américains pendant la crise financière mondiale).

Cet argument vaut aussi pour les individus qui perçoivent des aides au revenu. Par exemple, l'une des priorités sera de rétablir l'approche fondée sur les « obligations mutuelles », aux termes de laquelle les pouvoirs publics s'engagent à fournir aux demandeurs d'emploi des prestations et des services efficaces d'aide au retour à l'emploi en contrepartie de quoi les bénéficiaires doivent engager des démarches actives pour rechercher du travail ou améliorer leur employabilité. C'est essentiel pour inciter les chômeurs à trouver un emploi viable.

RÉSILIENCE : la crise du COVID-19 met en évidence, plus que jamais, la nécessité de renforcer la résilience et l'inclusivité sur marché du travail. À moyen terme, les pays doivent s'attaquer aux problèmes structurels mis en lumière par la crise sanitaire. Comme le souligne la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, la résilience de l'économie implique des politiques macroéconomiques contra-cycliques, une garantie de revenu adaptée pour tous les travailleurs, une extension rapide des dispositifs de maintien dans l'emploi pendant la crise et un dialogue social efficace.

La crise du COVID-19 a mis au jour les lacunes des systèmes de protection sociale. Dans de nombreux pays, la fonction d'assurance de la protection sociale est efficace pour les salariés occupant des emplois stables. Pour autant, comme le montre la présente édition des *Perspectives de l'emploi,* même si les règles d'admissibilité sont généralement identiques pour tous les salariés, les conditions applicables à la durée minimale d'emploi ou au salaire avant la période de chômage sont souvent plus difficiles à remplir pour ceux qui perdent un emploi à temps partiel, qui occupent des emplois précaires ou qui ont peu d'expérience professionnelle. Les travailleurs indépendants et les autres travailleurs atypiques sont souvent peu couverts par les systèmes de protection sociale, voire pas du tout. Parallèlement, la fonction d'assistance des systèmes de protection sociale – qui dispense les minima sociaux aux personnes sans autres ressources – a été sérieusement mise à l'épreuve. Face à l'urgence de la situation, des actions énergiques ont été menées pour remédier aux défaillances de la protection sociale. Le défi consiste désormais à s'appuyer sur ces initiatives pour transformer les mesures temporaires en véritables mutations structurelles.

Les travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques doivent pouvoir acquérir des droits afin de prétendre aux différents types de prestations de non-emploi accessibles aux salariés traditionnels. Si l'intégration des travailleurs indépendants dans les dispositifs de protection sociale liés aux revenus d'activité peut soulever le risque de l'aléa moral et d'autres préoccupations d'ordre logistique et administratif, plusieurs pays ont déjà réussi à mettre en œuvre des mesures bien conçues et adaptées à leur situation. Ainsi, plusieurs pays de l'OCDE incluent les travailleurs indépendants dans leurs régimes d'assurance chômage et maladie. Avec un traitement plus équitable des différentes formes d'emploi, il y aura moins besoin, à l'avenir, de mettre en place des programmes de fortune, qui sont obligatoirement moins bien ciblés, offrent un moins bon rapport coût-efficacité et sont plus susceptibles de laisser passer certaines personnes entre les mailles du filet.

Même avec des régimes d'assurance sociale bien pensés, la garantie d'une aide minimum pour les personnes dans le besoin constitue l'une des fonctions essentielles des systèmes de protection sociale. Pourtant, même en temps normal, l'accessibilité, la réactivité et la générosité de ces programmes varient considérablement d'un pays à l'autre. Souvent, des conditions d'accès et des procédures complexes freinent l'utilisation de ces programmes et se traduisent par de longs délais d'attente et des niveaux de prestations parfois inadaptés. Les versements ponctuels ou forfaitaires temporaires, comme ceux qui ont été mis en place par de nombreux pays pendant la crise du COVID-19, ont permis de venir rapidement en aide à ceux qui en avaient besoin. Mais à plus long terme, face aux pressions budgétaires croissantes, des programmes viables et ciblés seront nécessaires. Il demeure urgent, pour les responsables de l'action publique, d'améliorer la réactivité des régimes de garantie de revenu minimum, grâce à une réévaluation régulière des droits en cas de changement brutal de situation.

Pour renforcer la résilience du marché du travail, il faut aussi accroître les moyens octroyés aux institutions afin de transposer à plus grande échelle les mesures clés plus rapidement, sans sacrifier la qualité des services. Ainsi, lorsqu'une crise éclate, l'infrastructure nécessaire à l'adoption des mesures doit déjà être en place de manière à être déployée à plus grande échelle plus rapidement. Les données laissent à penser que les problèmes de mise en œuvre rencontrés lors de la crise du COVID-19 étaient plus fréquents lorsqu'il fallait trouver des solutions d'urgence en partant de zéro.

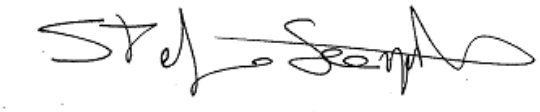
Reconstruire un marché du travail plus performant et plus résilient, c'est investir dans l'avenir et dans les générations futures. On ne peut laisser une « génération coronavirus » être stigmatisée pour toujours. Après la crise financière mondiale, les pouvoirs publics ont agi bien trop tard pour remédier aux difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail, ce qui s'est traduit par des séquelles importantes qui perduraient encore juste avant l'épidémie de COVID-19. Il n'y a pas de temps à perdre pour mettre rapidement en œuvre un train de mesures complet afin de veiller à ce qu'aucun travailleur jeune ne soit laissé de côté. Chacun doit avoir une voie à suivre (comme par exemple le programme Garantie pour la jeunesse de l'UE). Toutes les parties prenantes doivent assumer leurs responsabilités, dans un souci de réciprocité : il faut, par exemple, inciter les entreprises à offrir des possibilités d'acquérir une expérience professionnelle en embauchant de jeunes diplômés ou en proposant des apprentissages, des stages ou une formation en milieu professionnel ; les pouvoirs publics doivent quant à eux accompagner les entreprises en leur proposant des incitations financières spécifiques.

Pour être complets, les plans en faveur de la reprise doivent prévoir la montée en puissance des mesures actives du marché du travail offrant un bon rapport coût-efficacité, comme les services de conseil, d'aide à la recherche d'emploi ou d'aide à la création d'entreprise. Il est aussi crucial de renforcer le soutien à l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Comme le montre cette édition des *Perspectives de l'emploi,* le passage de l'école à la vie active reste bien plus facile pour les diplômés de l'EFP non supérieur que pour leurs camarades diplômés de l'enseignement général. Pour autant, il est capital de veiller à ce que ces programmes restent à l'écoute de l'évolution des besoins du marché du travail.

Le dialogue social et la négociation collective ont un rôle déterminant à jouer pour améliorer la résilience du marché du travail. Lorsque les partenaires sociaux coopèrent, cette flexibilité et cette précision permettent d'adapter et de déployer plus rapidement les mesures nécessaires au moyen d'accords sur mesure et d'une réorganisation du travail adaptée à chaque situation. Dans de nombreux pays, par exemple, la négociation collective et le dialogue social ont contribué récemment aux efforts engagés pour améliorer la sécurité au travail. Les lignes directrices et codes de bonne conduite élaborés par les partenaires sociaux et les accords signés entre les employeurs et les syndicats dans ce domaine dans différents pays (comme le Danemark, l'Espagne, la France ou l'Italie) illustrent parfaitement comment le dialogue social et la négociation collective peuvent être mis à profit pour compléter l'action publique et apporter des solutions flexibles et adaptées aux entreprises et aux travailleurs.

Les pays doivent tirer les enseignements de cette crise et préparer un **examen minutieux de la résilience du marché du travail**, en s'appuyant sur le cadre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Cette tâche complexe devra mobiliser l'ensemble des parties prenantes et permettre de définir des panoplies de mesures propres à chaque pays en vue de renforcer la résilience et l'inclusivité du marché du travail.

Nous ne devons pas, aujourd'hui, reconstruire à l'identique, mais reconstruire mieux.



Stefano Scarpetta

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

OCDE

Infographie 1. Éléments et graphiques clés

Le taux de chômage s'est envolé en l'espace de quelques mois seulement

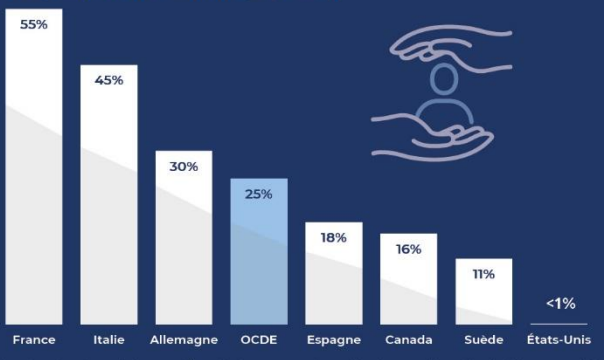
Taux de chômage, janvier et mai 2020



Note: Le chômage partiel est pris en compte dans les chiffres du chômage pour les États-Unis et le Canada, mais pas pour les autres pays. Les données relatives aux États-Unis portent sur le mois de juin.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi ont été décisifs dans certains pays

Proportion de salariés pour lesquels les entreprises ont demandé à bénéficier d'une aide au maintien dans l'emploi (comme le chômage partiel)



Note: Les données relatives aux États-Unis portent sur la participation aux dispositifs de chômage partiel.

Le nombre d'heures travaillées s'est effondré

Comparaison de l'évolution du total d'heures travaillées au cours des 3 premiers mois de la crise du COVID 19 par rapport aux 3 premiers mois de la crise de 2018*



*Moyenne pour les pays sélectionnés – Australie, Canada, Corée, États-Unis, Japon et Suède.

De nombreuses personnes ont travaillé à la maison pendant le confinement



2 travailleurs sur 5 travaillaient à domicile en avril 2020 dans les pays de l'OCDE.

*Moyenne pour les pays sélectionnés en avril 2020 – Allemagne, Australie, Autriche, Canada, États-Unis, France, Italie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Royaume-Uni et Suède.

Inégalités : les travailleurs faiblement rémunérés, les femmes et les jeunes sont les plus durement touchés

Proportion de travailleurs ayant arrêté de travailler en avril 2020 dans le quart inférieur et le quart supérieur de la distribution des revenus*



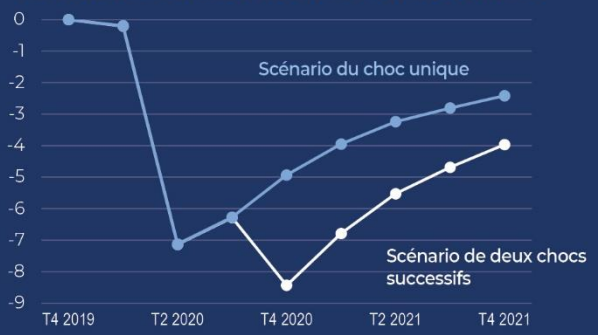
Travailleurs situés dans le quart inférieur de la distribution des revenus ayant cessé toute activité

Travailleurs situés dans le quart supérieur de la distribution des revenus ayant cessé toute activité

*Moyenne pour 11 pays en avril 2020

Le taux d'emploi devrait accuser un recul considérable

Variation en % du taux d'emploi selon deux hypothèses



Note : Choc unique : pas de deuxième vague d'infections ; Deux chocs successifs : deuxième vague au T4 2020.

Résumé

Le monde est confronté à l'une des plus graves crises sanitaires et économiques depuis un siècle

La plus grave pandémie qu'ait connu le monde depuis un siècle a entraîné l'une des pires crises économiques depuis la Grande Dépression. Les pays ont réagi en instaurant des mesures de confinement et de distanciation sociale souvent strictes, qui ont permis de contenir la propagation du virus et d'éviter l'effondrement des systèmes de santé, mais surtout de limiter le nombre de décès. Cependant, face à des incertitudes très fortes, à la peur de la contagion, aux contraintes individuelles liées aux directives publiques et aux mesures de confinement imposées, l'activité économique s'est brutalement contractée. Dans les premiers mois de la crise, le nombre de demandeurs d'emploi est monté en flèche dans de nombreux pays et les projections indiquent que, dans la zone OCDE, le taux de chômage sera bien plus élevé qu'au plus fort de la crise financière mondiale. Au-delà du chômage, l'onde de choc sur le marché du travail est bien plus importante : malgré le recours massif au télétravail, dans tous les pays, le nombre d'actifs continuant à travailler s'est effondré, les entreprises ayant gelé leurs embauches et placé une partie de leurs salariés en chômage partiel indemnisé. Les données disponibles semblent également indiquer que ce sont les groupes les plus vulnérables – travailleurs peu qualifiés, jeunes et immigrés – ainsi que les femmes qui sont les plus durement touchés par la crise.

Des mesures sans précédent pour l'emploi et la protection sociale

Les pays de l'OCDE ont pris des mesures conséquentes pour améliorer l'accessibilité et la générosité des dispositifs de congé maladie et de soutien du revenu en cas de chômage ainsi que des dispositifs de maintien dans l'emploi, dont le taux d'utilisation n'a jamais été aussi élevé dans de nombreux pays. L'objectif était de limiter les préjudices subis et d'aider les travailleurs et les entreprises tout en évitant la disparition d'activités viables et de compétences utiles, et de se donner ainsi les moyens de préparer la reprise. De nombreux pays ont également cherché à faciliter le recours massif au télétravail pour les actifs n'ayant pas besoin d'être physiquement présents sur leur lieu de travail. Assurer la sécurité des travailleurs alors que l'économie repart et garantir des mesures de protection du revenu et de soutien de l'emploi adaptées pendant une crise qui n'est peut-être pas encore terminée doivent demeurer des priorités. Toutefois, à mesure que l'activité économique reprend, l'action publique doit accompagner la reprise en trouvant le juste équilibre entre, d'une part, la nécessité d'apporter le soutien constant nécessaire aux travailleurs, aux ménages et aux entreprises toujours touchés par les restrictions persistantes, et, d'autre part, le besoin de favoriser l'activité économique et de permettre les restructurations nécessaires.

Les règles d'indemnisation du chômage doivent prendre en compte le parcours spécifique des salariés atypiques

Les indemnités de chômage comptent parmi les principaux mécanismes de protection du revenu en cas de perte d'emploi. Toutefois, un certain nombre de travailleurs ne répond pas aux critères requis pour bénéficier d'un soutien adapté. Même si les règles d'admissibilité sont généralement identiques pour tous les salariés, les conditions applicables à la durée minimale d'emploi ou au salaire avant la période de chômage sont souvent plus difficiles à remplir pour ceux qui perdent un emploi à temps partiel ou dont le parcours professionnel alterne entre épisodes d'emploi et de chômage. Les salariés atypiques risquent ainsi davantage de tomber dans la pauvreté. Il peut se révéler difficile d'adapter les droits à prestation de manière à mieux protéger les revenus des salariés atypiques, mais plusieurs moyens d'action peuvent être utilisés pour obtenir le bon dosage entre les incitations à l'emploi et la sécurité des revenus de ces salariés.

La législation sur la protection de l'emploi joue un rôle crucial dans la sécurité des travailleurs

La réglementation sur le licenciement et sur l'embauche constitue l'un des principaux déterminants de la sécurité de l'emploi, du parcours professionnel et du bien-être des travailleurs. Elle influe sur la façon dont les entreprises internalisent le coût social des licenciements et sur la façon dont celles-ci réagissent aux chocs technologiques et aux chocs de la demande. L'OCDE a mis à jour et amélioré ses indicateurs détaillés relatifs à la législation sur la protection de l'emploi. Les comparaisons entre pays mettent en évidence les différences entre les systèmes nationaux de protection de l'emploi. Dans les pays anglo-saxons, par exemple, les licenciements sont soumis à moins de restrictions que dans de nombreux pays de l'Union européenne, ce qui expose les salariés à un risque de licenciement plus élevé, mais leur donne aussi une probabilité plus grande de retrouver un emploi en cas de licenciement. Pour limiter le dualisme et la segmentation du marché du travail, les pays où la protection de l'emploi des travailleurs réguliers est élevée disposent en général de règles d'embauche rigoureuses pour les formes temporaires d'emploi. Plusieurs pays soumis à des règles de licenciement théoriquement strictes atténuent la rigueur de ces dispositions en versant des indemnités de chômage même en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail. De même, les dispositifs de validation anticipée imposent au départ plus d'obstacles au licenciement, mais peuvent se révéler utiles pour éviter les conflits ultérieurs.

La polarisation du marché du travail s'explique davantage par un recul du nombre de jeunes occupant des emplois intermédiaires que par le nombre de travailleurs âgés qui quittent ces emplois

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la contraction du pourcentage des emplois intermédiaires est plus largement due à la baisse du nombre de jeunes qui débutent leur carrière par des postes exigeant un niveau de compétences intermédiaire qu'aux travailleurs en milieu de carrière qui perdent ou quittent ces emplois. Depuis les années 90, les cohortes successives de jeunes travailleurs sont de moins en moins susceptibles d'occuper des emplois intermédiaires en début de carrière – par ex., chauffeur routier ou conducteur de machines pour les hommes, caissière ou secrétaire pour les femmes. Parallèlement, le parcours professionnel des cohortes plus âgées après leur entrée sur le marché du travail reste globalement constant. Ces différences de parcours professionnels qui caractérisent les cohortes plus jeunes peuvent en partie s'expliquer par l'évolution des caractéristiques démographiques et des niveaux de formation. Des individus qui étaient autrefois considérés comme des travailleurs intermédiaires « types » sont aujourd'hui moins susceptibles d'occuper des emplois intermédiaires et plus susceptibles

d'occuper des emplois faiblement qualifiés. Cette tendance est d'autant plus marquée chez les travailleurs ayant un niveau de formation intermédiaire.

Les diplômés de l'enseignement professionnel réussissent bien en début de carrière, mais éprouvent des difficultés par la suite

De nombreuses filières professionnelles, au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement postsecondaire non supérieur, préparent les élèves à des emplois intermédiaires qui connaissent des changements structurels et sont menacés d'automatisation. Malgré ces difficultés, les diplômés de l'enseignement professionnel bénéficient en général d'un taux d'emploi plus élevé et de meilleures conditions de travail que leurs pairs des filières générales pendant les premières années qui suivent l'obtention de leur diplôme. Cependant, face à un monde du travail en pleine mutation, les systèmes d'enseignement professionnel doivent, pour préserver leurs retombées positives sur l'emploi des diplômés, s'adapter à une demande de compétences en rapide évolution. Il est essentiel de travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, de même qu'il est indispensable de mettre l'accent sur les compétences transversales dans les filières professionnelles et de faciliter les passerelles entre ces filières au niveau secondaire et l'enseignement supérieur.

1 COVID-19 : d'une crise sanitaire à une crise de l'emploi

L'apparition du COVID-19 et sa diffusion rapide à l'échelle mondiale ont déclenché la plus grave crise de santé publique de mémoire d'homme. La pandémie a contraint les pays à imposer des mesures d'endiguement et d'atténuation strictes et lourdement pesé sur les activités sociales et économiques, plongeant l'économie mondiale dans une profonde récession. La plupart des pays ont réagi rapidement et mis en place, dès les tout premiers stades de la crise, des mesures sans précédent pour l'emploi et la protection sociale afin d'atténuer le choc économique et de soutenir les travailleurs, leur famille et les entreprises. Le présent chapitre contient une première évaluation de l'impact initial de la crise du COVID-19 sur le marché du travail ainsi qu'une analyse du large éventail de mesures prises par les pays. Il livre également un certain nombre de réflexions sur les changements qu'ils pourraient apporter aux mesures adoptées durant les premiers mois de la crise lors de l'assouplissement des mesures d'atténuation.

En Bref

Principaux résultats

En l'espace de quelques mois, la pandémie de COVID-19, à l'origine d'une crise de santé publique sans équivalent de mémoire d'homme, s'est transformée en une grave crise économique et de l'emploi qui n'a pas encore donné toute sa mesure. Les stratégies d'endiguement et d'atténuation rapidement mises en œuvre pour ralentir le rythme des contaminations et éviter l'effondrement des systèmes de santé ont permis de limiter la propagation du virus et les décès en résultant. Même dans les pays n'ayant pas pris de telles mesures de confinement, les citoyens ont largement adopté des pratiques similaires, en travaillant à domicile lorsque cela était possible, tout en évitant les grands rassemblements, les transports publics et le shopping dans les magasins. En prenant de l'ampleur, la pandémie a entraîné un « choc de l'offre » important, car les chaînes d'approvisionnement internationales se sont interrompues, les travailleurs sont tombés malades, ou ont été placés en quarantaine ou soumis à un confinement, et les entreprises se sont trouvées dans l'incapacité et, parfois, ont eu interdiction d'exercer leur activité. Malgré les mesures sans précédent prises par les pays et les banques centrales, la montée de l'incertitude, la baisse de revenu des ménages et l'imposition, spontanée ou non, de mesures de distanciation sociale ont entraîné une chute de l'investissement et de la consommation. Le « choc de l'offre » initial s'est alors rapidement mué en « choc de la demande », accentuant encore les pressions pesant sur les entreprises. Si la situation évolue rapidement sur le plan économique et sur le marché du travail, les éléments relatifs à l'impact initial du COVID-19 sur le marché du travail des pays de l'OCDE disponibles lors de la rédaction de ce document montrent que :

- Les déplacements individuels vers le lieu de travail ainsi que vers les nœuds de transport public se sont inscrits en net recul en mars et en avril, dans les pays qui appliquaient des mesures obligatoires strictes mais aussi dans ceux qui recouraient davantage à la communication et à l'information du public pour amorcer une évolution des comportements individuels (éloignement physique et renforcement des mesures d'hygiène, par exemple). Par conséquent, l'effondrement de l'activité économique résulte de restrictions obligatoires, mais aussi du respect, par la population, de recommandations non contraignantes et d'une prise de conscience de la gravité de l'épidémie.
- L'impact initial de la crise du COVID-19 sur le marché du travail des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles a été dix fois plus élevé que celui observé au cours des premiers mois de la crise financière mondiale de 2008 : si l'on tient compte du recul de l'emploi et de la baisse du nombre d'heures travaillées pour les personnes ayant poursuivi leur activité, le nombre total d'heures travaillées a décru de 12.2 % au cours des trois premiers mois, contre 1.2 % en 2008. Cela dénote la nature particulière de la crise du COVID-19, de nombreux pays ayant mis « à l'arrêt » des secteurs entiers de leur économie pour contenir la propagation du virus.
- L'évolution initiale du chômage due à la crise du COVID-19 a fortement varié selon les pays. Dans quelques-uns, le chômage a immédiatement atteint des niveaux record, tandis que dans d'autres, il n'a enregistré à ce jour qu'une progression modérée, voire nulle. Cette profonde hétérogénéité tient en grande partie aux différences existant quant aux mesures prises. Quelques pays usent presque exclusivement des indemnités de chômage pour assurer un revenu aux personnes ayant perdu leur emploi. D'autres ont largement recouru aux dispositifs de maintien dans l'emploi, c'est-à-dire les aides publiques octroyées en cas de réduction des

heures de travail ou le chômage technique. Les différences existant entre les pays dans la classification des « travailleurs absents de leur lieu de travail » (pour cause de chômage partiel) et de ceux qui font l'objet d'une mise à pied temporaire contribuent également aux disparités constatées des chiffres du chômage.

- Toutefois, même dans les pays pourvus de vastes dispositifs de maintien dans l'emploi ou ayant proscrit ou restreint les licenciements, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté, les contrats temporaires n'ayant pas été renouvelés et les activités de recrutement des entreprises s'étant effondrées : les offres d'emploi en ligne ont chuté de 35 % entre février et mai aux États-Unis et dans les pays européens de l'OCDE.
- Eu égard au caractère exceptionnellement incertain des perspectives à court terme, l'OCDE envisage deux scénarios épidémiologiques pour les 18 prochains mois : l'un dans lequel la propagation du virus continue de ralentir et reste sous contrôle, l'autre dans lequel une deuxième vague de contagion rapide se produit dans le courant de l'année 2020. Selon les projections de l'OCDE, le chômage devrait grimper à 9.4 % en moyenne dans l'OCDE d'ici la fin 2020 (contre 5.3 % fin 2019). En cas de deuxième vague épidémique fin 2020, le taux de chômage progresserait encore pour atteindre 12.6 %. De plus, les projections ne font état que d'une reprise progressive : le taux de chômage devrait rester égal ou supérieur au pic observé pendant la crise financière mondiale, s'établissant à 7.7 % fin 2021 en l'absence de deuxième vague (et à 8.9 % en cas de deuxième vague), moyennant des différences notables entre les pays.
- Les travailleurs vulnérables sont les plus touchés par la crise. Les actifs faiblement rémunérés ont joué un rôle déterminant pour assurer la continuité des services essentiels pendant le confinement, en courant souvent un risque substantiel d'exposition au virus sur leur lieu de travail. Ils ont aussi subi des pertes d'emplois ou de revenus plus conséquentes. Les travailleurs qui occupent un emploi atypique (c'est-à-dire les emplois à l'exclusion des contrats salariés permanents à temps plein, des employeurs et des travailleurs familiaux non-rémunérés), notamment les travailleurs indépendants, ont été particulièrement exposés au choc. Les jeunes risquent de compter une fois encore parmi les grands perdants de la crise actuelle. Les diplômés de 2020 sont confrontés à des perspectives sombres, et n'ont guère de chances de décrocher un emploi, voire un stage, à court terme ; leurs pairs plus âgés subissent la deuxième crise grave de leur carrière encore brève. Les femmes ont connu jusqu'à présent un recul de l'emploi plus marqué que les hommes, à l'inverse de la crise précédente. Dans le même temps, la fermeture généralisée des structures d'accueil des enfants et des établissements scolaires a probablement accru leur charge de travail non rémunéré dans leur foyer.

Les pays de l'OCDE ont pris des mesures sans précédent pour limiter les préjudices subis et soutenir les travailleurs, leur famille et les entreprises. Au-delà des aides financières octroyées directement ou indirectement aux entreprises, la grande majorité des pays de l'OCDE ont renforcé l'aide au revenu accordée aux travailleurs confrontés à une perte d'emploi ou de revenus. Ils sont nombreux à avoir élargi ou introduit des dispositifs de maintien dans l'emploi afin de préserver les emplois dans les entreprises confrontées à une réduction temporaire de leur activité. D'autres ont également durci la réglementation relative aux licenciements ou facilité les embauches en contrat temporaire ou le renouvellement de ces contrats. Compte tenu du risque d'exposition au COVID-19 encouru par les travailleurs sur leur lieu de travail ou de leur besoin d'une flexibilité accrue afin de pouvoir travailler à domicile dans un contexte de fermeture des écoles et des structures d'accueil des enfants, de nombreux pays de l'OCDE ont également pris des mesures pour faciliter le télétravail des personnes dont la présence physique sur leur lieu de travail n'est pas requise. La plupart d'entre eux ont également renforcé les congés de maladie rémunérés, y compris, dans certains cas, pour les travailleurs mis en

quarantaine et introduit des mesures pour répondre aux besoins imprévus de prise en charge des enfants, pour les parents en activité pénalisés par la fermeture des structures d'accueil ou des écoles.

Lorsque la pandémie a commencé à refluer, les pays ont amorcé un assouplissement des mesures d'endiguement, mais remédier à la crise sanitaire reste le préalable essentiel à la résolution de la crise économique et de l'emploi. Mettre au point, produire et distribuer un vaccin peut prendre du temps. Mais il est aussi possible d'éviter une deuxième vague avec un développement massif de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter » , en renforçant les mesures d'hygiène personnelle et en continuant de faire respecter les mesures de distanciation physique, par exemple en interdisant les grands rassemblements et en encourageant le travail à domicile. Pendant cette phase post-confinement, il faudra adapter une partie des mesures prises au cours des premiers mois de la crise et, dans certains cas, les différencier pour tenir compte de la forte hétérogénéité des situations en fonction des secteurs, des entreprises et des travailleurs. En particulier :

- La moitié environ de l'ensemble des travailleurs exercent une activité qui exige des contacts physiques rapprochés et sont donc confrontés à un risque de contagion. Des normes professionnelles strictes en matière de sécurité et de santé, définies et mises en application par les autorités publiques, et/ou les partenaires sociaux, restent au premier rang des priorités.
- Les congés de maladie rémunérés peuvent continuer de jouer un rôle important pour endiguer et atténuer la propagation du virus et protéger les revenus, les emplois et la santé des travailleurs malades et de leur famille. À l'avenir, les pays devraient envisager de combler les lacunes, connues de longue date, qui existent dans la réglementation sur les congés de maladie, tout en renforçant les incitations à travailler et les aides à l'emploi afin de faciliter le retour au travail.
- Les dispositifs de maintien dans l'emploi devraient concerner uniquement les postes qui risquent d'être supprimés mais qui sont viables à moyen ou à plus long terme. Imposer aux entreprises de prendre en charge une partie du coût, instaurer des limites plus strictes en matière de durée et prévoir des incitations à la recherche d'emploi et à la formation comptent parmi les leviers pouvant être actionnés à cet effet, dans les mois qui viennent, par les responsables politiques et les partenaires sociaux.
- La couverture et l'adéquation de l'aide au revenu devront être analysés à mesure que la crise évolue. Si le marché du travail reste tendu, les pays pourraient être fondés à allonger la durée d'indemnisation du chômage pour empêcher les demandeurs d'emploi de glisser trop rapidement vers un revenu minimum nettement moins généreux. La durée d'indemnisation, le ciblage et la générosité des dispositifs d'aide au revenu d'urgence mis en place durant les premiers mois de la crise devraient être réévalués pour s'assurer qu'ils bénéficient à ceux qui en ont le plus besoin. Les « obligations mutuelles », qui imposent aux bénéficiaires des prestations de chômage de recherche activement un emploi, devraient être progressivement réintroduites lorsqu'elles ont été suspendues à titre temporaire.
- Les demandeurs d'emploi doivent également bénéficier d'une aide pour trouver un nouveau poste. Les services de l'emploi publics et privés doivent renforcer leurs capacités et recourir plus largement aux services numériques sans renoncer aux entretiens classiques avec les personnes dont les compétences numériques sont les plus faibles. Les formations en ligne et traditionnelles peuvent aider les demandeurs d'emploi, ainsi que les travailleurs admis au bénéfice des dispositifs de maintien dans l'emploi, à trouver un poste dans des secteurs et des métiers plus recherchés et à échapper au risque de chômage de longue durée. Les aides à l'embauche, notamment lorsqu'elles ciblent les travailleurs à bas salaires, peuvent favoriser les créations d'emplois.

- Les pays doivent agir rapidement pour aider les jeunes à conserver leurs liens avec le marché du travail. Les aides octroyées aux entreprises qui offrent un emploi ou une expérience professionnelle aux jeunes se sont avérées utiles pour promouvoir les créations d'emplois. Une sensibilisation efficace est déterminante pour renouer le contact avec les jeunes qui ont perdu leur emploi ou quitté l'école sans en avoir trouvé. Les Garanties jeunes, selon lesquelles tous les jeunes ont le droit de recevoir en temps voulu une offre d'emploi ou de formation, peuvent représenter un cadre adéquat pour s'assurer qu'aucun jeune sans emploi ne soit laissé de côté dans la crise actuelle.

Introduction

L'apparition, fin 2019, d'une nouvelle forme de coronavirus responsable du COVID-19, une maladie respiratoire sévère, et sa diffusion rapide sur l'ensemble du globe, ont déclenché une crise de santé publique sans équivalent de mémoire d'homme et plongé l'économie mondiale dans la plus profonde récession observée depuis la Grande Dépression. Pour contenir la propagation du virus et ses funestes effets, de nombreux pays ont introduit des restrictions sans précédent – du moins en temps de paix – des déplacements individuels et des activités économiques au premier semestre de 2020. Ces mesures semblent avoir réussi à limiter la contagion dans les pays de l'OCDE. Cependant, des incertitudes très fortes, associées à la peur d'une contamination, aux contraintes individuelles liées aux directives publiques et aux mesures de confinement imposées ont entraîné sans délai une forte contraction de l'activité économique et éprouvé la résilience des marchés du travail, des systèmes de protection sociale et de la société dans son ensemble.

À l'inverse de la crise financière mondiale de 2008, les pays de l'OCDE ont réagi rapidement pour mettre en place, dès les tout premiers stades de la crise, un train de mesures budgétaires et monétaires sans précédent. Ces mesures s'imposaient pour contenir les effets sur l'emploi et les conséquences sociales de la crise, mais aussi pour proposer à la population et aux entreprises les incitations et le soutien voulus, afin qu'elles se soumettent aux restrictions imposées ou recommandées par le gouvernement.

Malgré ces mesures, l'impact immédiat sur les marchés du travail des pays de l'OCDE a été, à ce jour, plusieurs fois supérieur à celui enregistré au cours des premiers mois de la crise financière mondiale et bien plus marqué que ne le laissent penser jusqu'à présent les statistiques sur l'emploi dans certains pays. Il est peu probable que les effets de la crise s'estompent rapidement, le choc de l'offre s'étant promptement mué en choc de la demande, et l'activité économique restant modeste dans de nombreux secteurs. En outre, maintenant que les pays ont commencé à assouplir les mesures d'endiguement et à revenir à une « nouvelle normalité », les responsables politiques sont confrontés à la lourde tâche qui consiste à transférer l'économie des « soins intensifs », où le soutien est important, aux « soins de longue durée », où ce soutien doit être différencié suivant la situation des secteurs, des entreprises et des travailleurs.

Le présent chapitre contient une première évaluation de l'impact initial de la crise du COVID-19 sur le marché du travail, ainsi que des mesures sans précédent adoptées par les pays de l'OCDE. Il tente également de livrer certaines réflexions préliminaires sur les changements qu'ils pourraient apporter aux mesures prises durant les premiers mois de la crise afin de les adapter à la phase de levée progressive du confinement.

Ce chapitre s'articule comme suit. La Section 1.1 décrit brièvement l'épidémie de coronavirus et les diverses restrictions mises en place par les pays pour limiter les déplacements individuels et l'activité économique. La Section 1.2 contient une première évaluation de l'impact de la crise du COVID-19 sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, ainsi que des perspectives reposant sur les toutes dernières projections de l'OCDE. La Section 1.3 décrit les mesures initiales prises par les pays de l'OCDE, et la

Section 1.4 s'emploie à présenter – dans un contexte très incertain – une analyse de l'évolution possible du dosage des politiques publiques pendant une période de levée progressive du confinement. Ce chapitre s'inspire largement de diverses synthèses sur les questions liées au marché du travail, à la politique sociale et à la santé publiées depuis le début de la pandémie. Ces publications sont disponibles sur la *Plate-forme numérique de l'OCDE consacrée à la lutte contre le Coronavirus (COVID-19)*, à l'adresse http://www.oecd.org/coronavirus/fr/.

1.1. L'épidémie de coronavirus

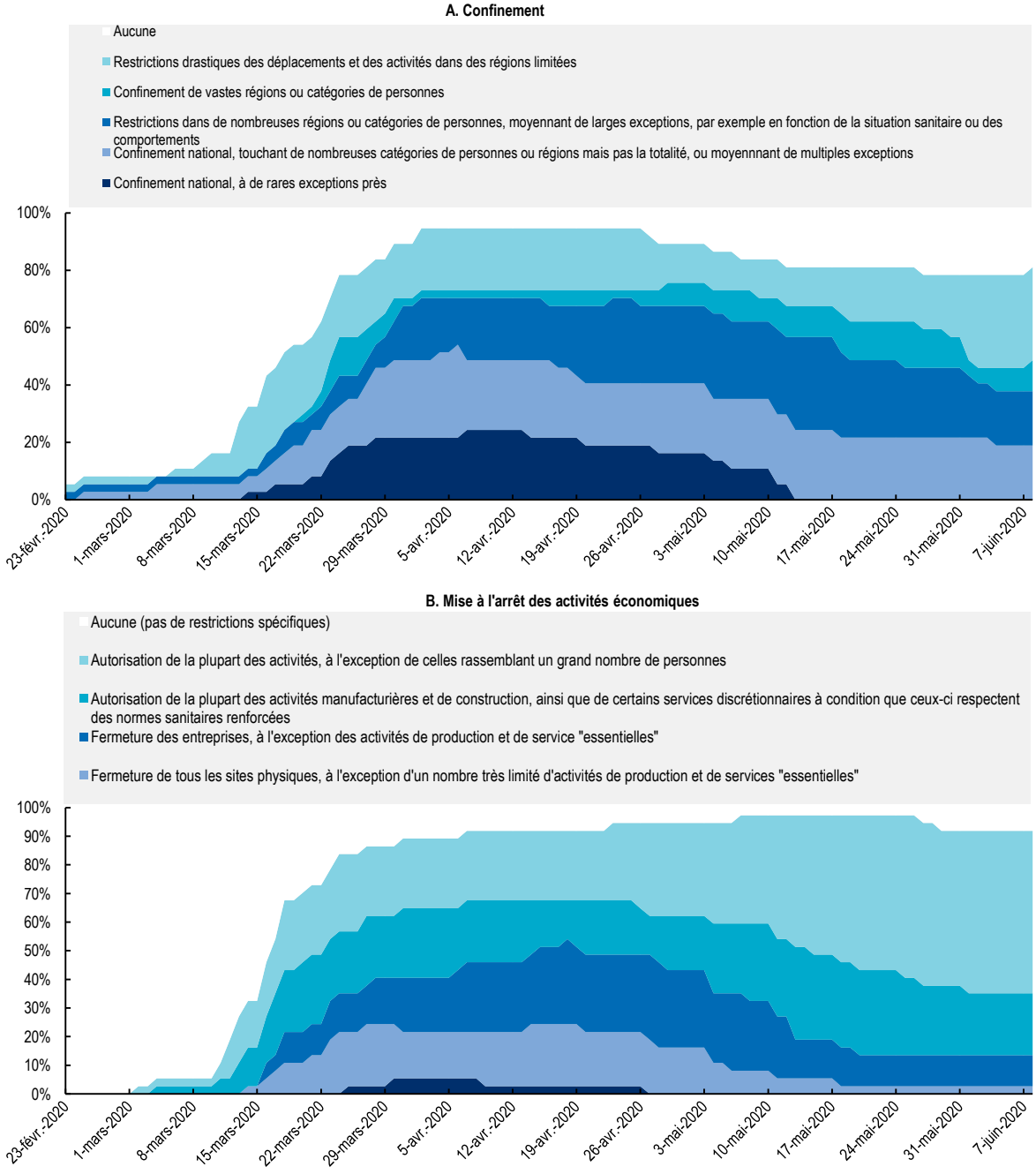
Fin 2019, la ville de Wuhan, située dans la province chinoise du Hubei, a assisté à l'apparition de pneumonies dues à un nouveau coronavirus – le coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère (SARS-COV-2), responsable d'une maladie infectieuse, la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Depuis ces premiers cas, le nombre de cas de COVID-19 confirmés a connu une croissance rapide et le virus s'est propagé à la plupart des pays et territoires de la planète. On compte aujourd'hui dans le monde plus de 10 millions de cas confirmés, et plus de 500 000 décès ont été comptabilisés[1]. Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé a qualifié le COVID-19 de pandémie[2] et les pays ont commencé à adopter un train de mesures sans précédent limitant les déplacements et l'activité économique pour « aplatir la courbe », éviter l'effondrement de leur système de santé et, *in fine*, contenir le nombre de décès (OCDE, 2020[1]). Les stratégies d'endiguement et d'atténuation[3] sont allées d'une intensification des efforts visant à détecter les cas de manière précoce et à suivre leurs contacts avec d'autres personnes à des mesures strictes d'éloignement physique, parmi lesquelles un confinement total à l'échelle nationale et la mise à l'arrêt de l'économie, à l'exception de certaines « activités essentielles ».

À la mi-avril 2020, 90 % des pays de l'OCDE avaient imposé sous une forme ou une autre des mesures non pharmaceutiques (c'est-à-dire des restrictions des déplacements individuels ainsi que des activités économiques) afin de contenir la propagation du virus (Graphique 1.1) : la plupart des pays de l'OCDE ont fermé les établissements scolaires, restreint les voyages entre mais aussi dans les pays et interdit les rassemblements publics. La nature et la portée exactes de ces mesures ont sensiblement varié (Hale et al., 2020[2]). Dans certains pays, comme l'Espagne, l'Italie ou la Nouvelle-Zélande, les restrictions étaient obligatoires et s'appliquaient sur l'ensemble du territoire national. Dans d'autres, tels le Mexique ou la Suède, elles étaient recommandées mais pas imposées, et limitées à des régions/catégories de personnes particulières. Les restrictions de l'activité économique ont également varié : dans quelques pays, toutes les entreprises non essentielles ont été fermées tandis que dans d'autres, les restrictions ont porté uniquement sur les activités ou les secteurs rassemblant un grand nombre de personnes comme les spectacles et l'hébergement.

Les mesures d'endiguement et d'atténuation ont produit un effet immédiat sur les schémas de déplacements dans l'ensemble des pays. Lorsque les gouvernements ont imposé des restrictions obligatoires et/ou invité leurs ressortissants à réduire leurs contacts physiques, les déplacements individuels ont amorcé un repli, les habitants commençant à se retrancher dans leur foyer. Le Graphique 1.2 présente les données tirées de la localisation des téléphones portables[4] dans un certain nombre de pays de l'OCDE (les autres pays de l'OCDE figurent dans le Graphique d'annexe 1.A.1). Il montre que même dans les pays où les restrictions étaient plus limitées, comme la Suède, les déplacements vers le lieu de travail et les nœuds de transport public ont fortement diminué entre le début et la fin mars. La seule exception notable est la Corée, qui a d'emblée adopté efficacement la stratégie « Tester – Isoler – Traiter » pour contenir la propagation du virus sans bloquer l'activité économique (OCDE, 2020[3]). Comme le donne à penser le Graphique 1.2, les mesures obligatoires n'expliquent qu'en partie le recul des déplacements observé dans les divers pays. Selon Maloney et Taskin (2020[4]), ce recul tient pour l'essentiel au nombre de cas de COVID-19 enregistrés au niveau local et national et à une prise de conscience, une peur, ou une responsabilité sociale accrue.

Graphique 1.1. Restrictions des déplacements individuels et des activités économiques dans les pays de l'OCDE

Part (en pourcentage) dans le nombre total de pays de l'OCDE, les pays étant regroupés selon leur stratégie d'atténuation

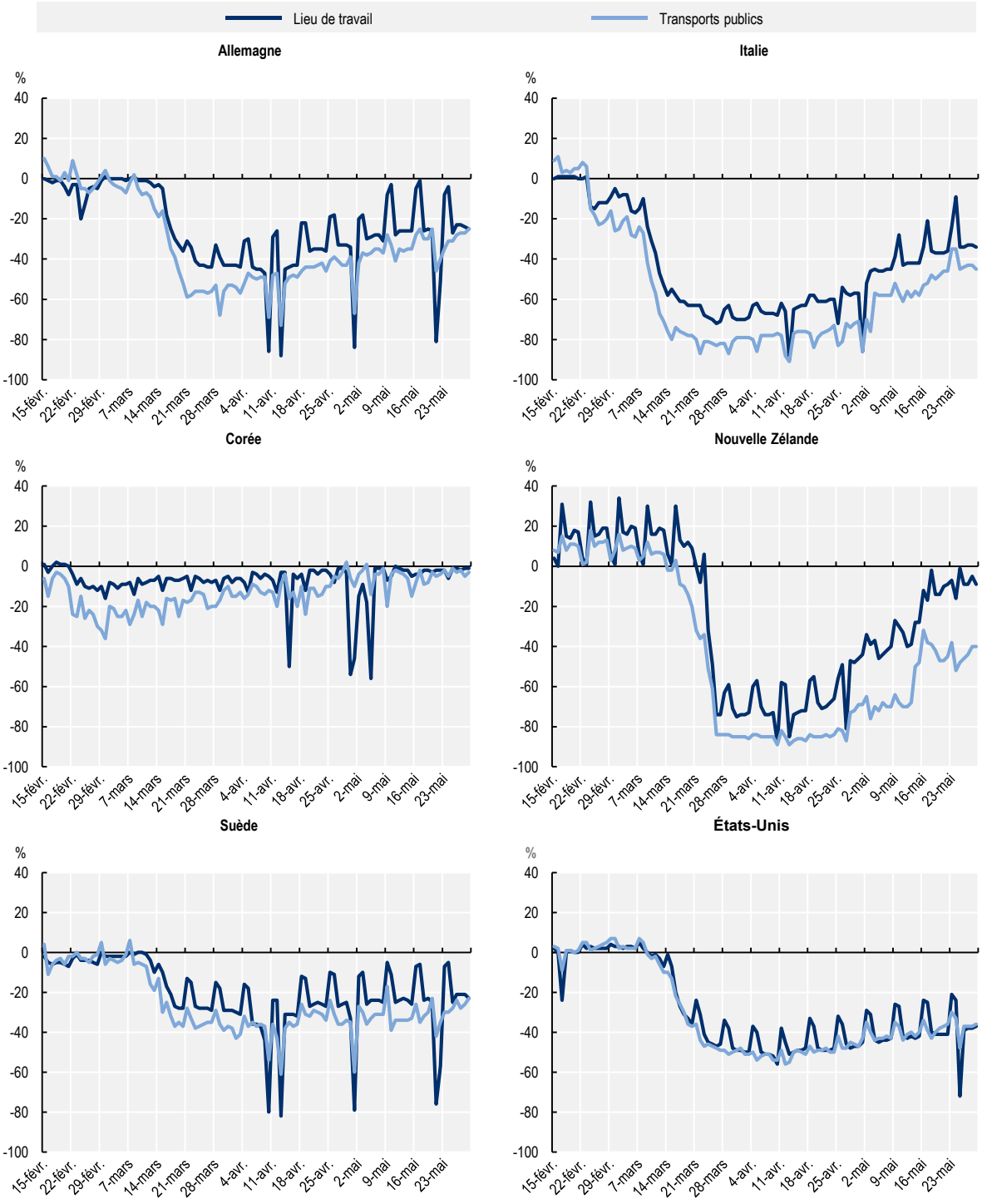


Note : Les catégories figurant dans la légende s'excluent l'une l'autre, chaque pays entrant ainsi dans une seule catégorie.
Source : OCDE, outil de suivi des politiques des différents pays sur le COVID-19, https://www.oecd.org/coronavirus/en/#country-tracker (consulté le 8 juin 2020).

StatLink https://stat.link/7k2w3t

Graphique 1.2. Les déplacements individuels ont reculé dans tous les pays de l'OCDE, même lorsque les restrictions étaient relativement plus souples

Variation (en pourcentage) des déplacements par rapport à la valeur médiane au cours des cinq semaines courant du 3 janv. au 6 fév. 2020



Source : Google LLC, « Google COVID-19 Community Mobility Reports », https://www.google.com/COVID-19/mobility/ (consulté le 8 juin 2020).

StatLink https://stat.link/b8yqmp

1.2. La pandémie a immédiatement prélevé un lourd tribut sur l'économie et le marché du travail

L'éloignement physique, ou distanciation sociale, résultant d'une limitation volontaire des déplacements et/ou de stratégies d'endiguement et d'atténuation obligatoires a permis de réduire la propagation du virus et d'éviter un effondrement des systèmes de santé qui aurait à son tour fait grimper plus encore le nombre de décès (Deb et al., 2020[5]). Quoi qu'il en soit, la mise à l'arrêt conjuguée de secteurs entiers de l'économie ou tout simplement, dans certains cas, la grande incertitude et la peur d'une contamination ont eu des répercussions immédiates et considérables sur l'économie et le marché du travail des pays de l'OCDE.

Dans un premier temps, la pandémie de COVID-19 a provoqué un « choc du côté de l'offre ». La propagation du virus a interrompu les chaînes d'approvisionnement internationales, tout d'abord avec la Chine, puis avec la plupart des pays et des régions, et entraîné une réduction du temps de travail des personnes qui ont été placées en quarantaine, sont tombées malades ou ont été soumises à un confinement. Les entreprises se sont vu contraintes de suspendre ou de revoir à la baisse leurs activités, en raison des fermetures obligatoires, parce que la demande a chuté lorsque les citoyens ont commencé à se retrancher dans leur foyer ou parce qu'elles ne pouvaient pas assurer la sécurité et préserver la santé de leurs salariés. De nombreuses entreprises ont commencé à connaître des contraintes de liquidité, et certaines n'ont plus été en mesure de verser leur salaire à leurs employés. En dépit d'interventions publiques sans précédent, les incertitudes entourant la propagation du virus et, dans de nombreux cas, la diminution du revenu disponible des ménages ont conduit la population et les entreprises à réduire investissement et consommation et à épargner davantage. Le « choc de l'offre » s'est rapidement mué en « choc de la demande ».

Les répercussions sur la croissance économique ont été immédiates et profondes : le PIB a fortement chuté au premier trimestre de 2020, alors même que la plupart des pays de l'OCDE n'ont mis en place leurs mesures d'endiguement que pendant la deuxième quinzaine de mars. Le Graphique 1.3 montre qu'entre le dernier trimestre de 2019 et le premier trimestre de 2020, le PIB a fléchi de 7 % en Islande, de 5.3 % en France et en Italie, de 5.2 % en Espagne, de 3.7 % dans la zone Euro, de 2.2 % en Allemagne, de 2.1 % au Canada, de 1.3 % en Corée et aux États-Unis, et de 0.6 % au Japon. Le Chili est le seul pays de l'OCDE dont le PIB est ressorti en forte hausse au premier trimestre de 2020 par rapport au dernier trimestre de 2019. Ce phénomène correspond probablement à un rebond économique au cours des deux premiers mois de l'année, après l'agitation sociale de la fin 2019. Les projections pour le deuxième trimestre font état d'un nouveau repli spectaculaire dans l'ensemble des pays de l'OCDE pour lesquels des estimations trimestrielles sont disponibles. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, le PIB devrait s'être contracté de 13.2 % au deuxième trimestre de 2020, la baisse atteignant 19 % en Espagne et au Royaume-Uni et 18 % en France et en Irlande.

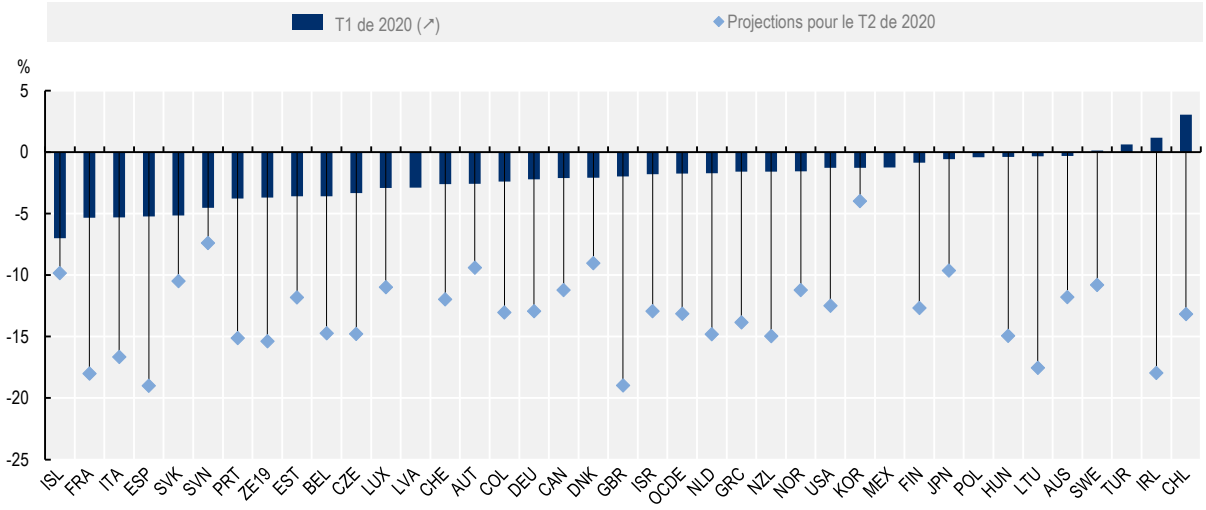
Les premières données disponibles pour un certain nombre de pays de l'OCDE dénotent un choc économique considérable, qui ne se limite pas à ceux ayant introduit des mesures obligatoires strictes. L'activité économique a aussi fortement chuté lorsque les gouvernements se sont davantage appuyés sur la conformité sociale et/ou le capital social. Ce recul résulte vraisemblablement du respect, par la population, de recommandations non contraignantes ainsi que d'une prise de conscience de la gravité de l'épidémie.

Une analyse de l'impact sur le marché du travail, et notamment sur les premières demandes d'indemnités de chômage, des injonctions de rester à domicile édictées par les États américains (Encadré 1.1) montre que la date et l'ampleur du confinement décidé par chaque État n'ont guère contribué, de façon directe, à limiter ou à amplifier l'envergure du choc national sur le marché du travail et ont influé uniquement sur l'organisation du travail au sein des entreprises (évolution vers le télétravail, par exemple). De plus, le Graphique 1.4 et le Graphique 1.5 montrent que les plus fortes variations des déplacements et des demandes d'indemnités de chômage s'étaient produites avant que l'ensemble des États ne se confinent,

exception faite, pour une part, de la Californie. Il en ressort que les effets de contagion entre les États, sous forme de diminution de la demande de produits ou de rupture des chaînes d'approvisionnement, ont été d'une importance secondaire, du moins au début de la crise.

Graphique 1.3. Le PIB a fortement chuté au premier semestre 2020

Variation trimestrielle (en pourcentage) du PIB réel, T1 de 2020 et projections pour le T2 de 2020



Note : Les projections relatives à la croissance trimestrielle du PIB (T2 de 2020) ne sont pas disponibles pour la Lettonie, le Mexique, la Pologne et la Turquie.

Source : OCDE, Comptes nationaux trimestriels, OCDE (2020), « Produit intérieur brut (PIB) » (indicateur), https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/gross-domestic-product-gdp/indicator/french_dddb17ae-fr (consulté le 30 juin 2020) et OCDE (2020[6]), « Perspectives économiques de l'OCDE – toutes éditions », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données) https://dx.doi.org/10.1787/5ec696d3-fr (consulté le 10 juin 2020).

StatLink https://stat.link/o0l73q

Ces conclusions coïncident avec les données provenant d'autres analyses récemment menées pour les États-Unis et d'autres pays de l'OCDE. Chen et al. (2020[7]), par exemple, montrent que le recul de la consommation d'électricité constaté dans 32 pays européens, ainsi que l'augmentation des premières demandes d'indemnités de chômage dans l'ensemble des États américains sont associés aux déplacements observés. Les restrictions obligatoires, comme les fermetures d'écoles et d'entreprises et les injonctions de se confiner sur place, ne semblent pas avoir produit beaucoup d'effets supplémentaires. Maloney et Taskin (2020[4]) montrent également que l'essentiel de la baisse des réservations dans les restaurants aux États-Unis et des dépenses de cinéma en Suède s'est produit avant l'imposition des mesures non pharmaceutiques. Même au mois de mai, lorsque les États américains ont commencé à lever le confinement, les dépenses effectuées par carte de crédit ne se sont pas redressées plus vite dans les États l'ayant levé rapidement que dans ceux ayant maintenu ces mesures (Chetty et al., 2020[8]). Andersen et al. (2020[9]) analysent également les transactions par carte de crédit et montrent que les dépenses globales au Danemark, où des restrictions significatives des activités sociales et économiques ont été instaurées, ont enregistré un recul à peine supérieur à celui observé en Suède, où aucune mesure de ce type n'a été prise. Selon Hensvik et al. (2020[10]), les offres d'emploi ont connu le même repli en Suède qu'aux États-Unis. Enfin, Aum et al. (2020[11]) comparent les effets du COVID-19 sur l'emploi en Corée, laquelle n'a pas mis en place de confinement, mais recouru au dépistage et au traçage des contacts, à ceux enregistrés aux États-Unis et au Royaume-Uni. Ils constatent que dans ces deux pays, la moitié au plus des pertes d'emplois peut être attribuée au confinement.

Encadré 1.1. Effet sur le marché du travail des injonctions de rester à domicile édictées par les États américains

Plusieurs pays de l'OCDE, notamment ceux dotés de structures fédérales, ont pris des mesures non pharmaceutiques au niveau national et au niveau régional ou local pour contenir la pandémie. Ainsi, le gouvernement fédéral australien a édicté le 29 mars une injonction fédérale limitant les rassemblements à deux personnes, mais plusieurs États sont allés beaucoup plus loin, tandis que d'autres ont choisi de ne pas suivre les nouvelles recommandations. L'Italie a commencé par imposer un confinement strict à plusieurs régions et provinces du nord du pays, avant de l'étendre aux autres régions. En Allemagne, les mesures d'endiguement ont varié selon les *Länder*.

Aux États-Unis, le gouvernement fédéral a proclamé l'état d'urgence le 13 mars et publié des directives de distanciation sociale non contraignantes le 16 mars. Les gouverneurs de la plupart des États ont édicté des injonctions de rester à domicile contraignantes au cours des trois semaines suivantes. Toutefois, si quelques États et autorités locales les ont publiées très tôt – en Californie, par exemple, certains comtés ont édicté des injonctions de rester à domicile dès le 16 mars et un confinement à l'échelle de l'État a été imposé le 19 mars – d'autres ont attendu plus longtemps en raison de leurs appréhensions concernant l'économie. Si les confinements instaurés par les États ont permis d'enrayer la diffusion de l'épidémie, leurs répercussions directes sur le marché du travail sont moins visibles – notamment dans le cadre d'une épidémie qui se propage rapidement, de directives fédérales concernant déjà le comportement de la population et d'une économie connectée. L'impact possible de ces confinements s'est inscrit de fait dans un débat politique et scientifique animé – voir, par exemple, Gupta et al. (2020[12]); Painter et Qiu (2020[13]); Kahn, Lange et Wiczer (2020[14]); Chetty et al. (2020[8]); Friedson et al. (2020[15]); et Coibion, Gorodnichenko et Weber (2020[16]).

Cet encadré présente une évaluation des effets des confinements des États sur le marché du travail en s'appuyant sur des techniques d'étude d'événement, en utilisant comme variable dépendante une mesure des déplacements vers le lieu de travail et les premières demandes d'indemnités de chômage. On obtient une estimation du modèle simple suivant.

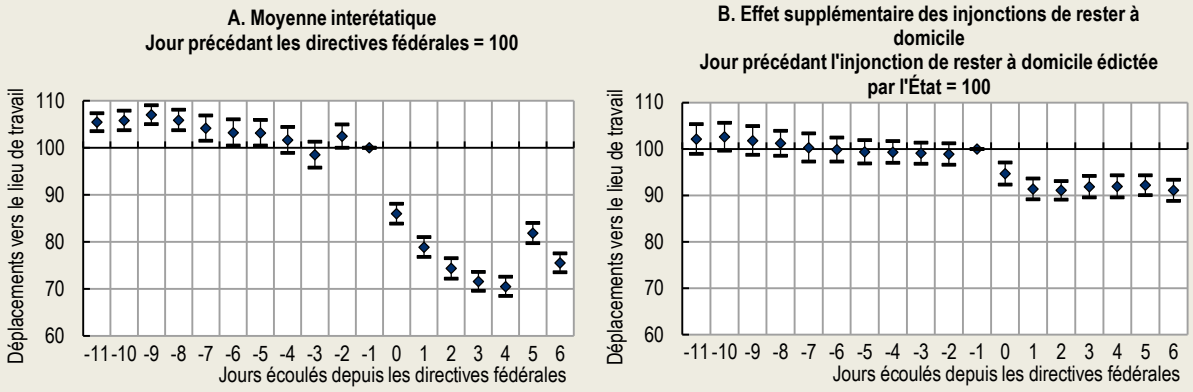
$$\log Y_{st} = \sum_{o=-\tau}^{T} \alpha_o D_{ost} + \mu_s + \mu_t + \varepsilon_{st}$$

dans lequel Y correspond aux déplacements vers le lieu de travail (ou aux premières demandes d'indemnités de chômage), μ les effets fixes pour l'État s et dans le temps t, D_{ost} les variables temporelles par État indexées par o, qui indique le délai écoulé depuis la date de l'injonction de rester à domicile dans l'État s ($o = 0$ correspondant au jour ou à la semaine de l'injonction) et ε le terme d'erreur. α_os sont les paramètres d'intérêt, qui rendent compte des effets des injonctions sur la variable dépendante, le jour (ou la semaine) de sa mise en œuvre et les jours (ou semaines) qui suivent, les autres États servant de groupe témoin. Pour que les États « traités » et les États témoins puissent être comparés, les α_os estimés doivent être significativement proches de 0 pour les valeurs négatives de o (soit entre $-\tau$ et -1). Comme c'est souvent le cas pour les nombres absolus, la variable dépendante est exprimée en logarithme. Les estimations sont alors présentées sous forme d'impact en pourcentage dans les graphiques ci-dessous.

Les estimations du modèle montrent que les déplacements moyens interétatiques quotidiens vers le lieu de travail se sont effondrés le jour même où les directives fédérales ont été annoncées et ont continué de diminuer les jours suivants (Graphique 1.4, partie A). Pourtant, une tendance négative prononcée est également visible les jours précédents. Les effets estimés des confinements des États sont moins marqués, soit de 5 % à 10 % (partie B) mais importants et persistants, et restent relativement constants pendant un mois environ (cela n'apparaît pas sur le graphique). Les États « traités » et les États témoins

semblent comparables. Cela porte à croire que les confinements des États ont eu un impact notable sur l'organisation du travail par rapport à la tendance observée au niveau national.

Graphique 1.4. Injonctions de rester à domicile et déplacements vers le lieu de travail aux États-Unis

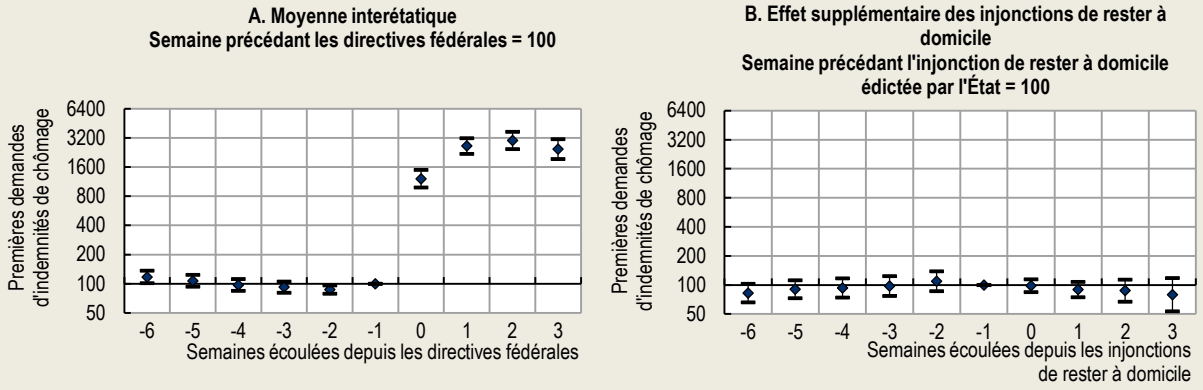


Note : Les graphiques présentent les effets fixes temporels estimés (partie A) et les coefficients des variables indicatrices du délai écoulé depuis les injonctions des États (partie B) à partir d'un modèle de régression log-linéaire, le logarithme des déplacements vers le lieu de travail étant utilisé comme variable dépendante. La période d'échantillonnage correspond aux jours situés entre le 15 février et le 18 avril 2020. Dans la partie A, les effets fixes temporels sont décalés pour coïncider à 0 avec la date de publication des directives fédérales. La partie A prend comme référence le jour précédant l'annonce des directives fédérales, et la partie B le jour précédant la mise en application des injonctions de rester à domicile. Le niveau des déplacements vers le lieu de travail pendant les jours de référence est fixé à 100. Les barres représentent des intervalles de confiance de 95 %, les erreurs étant groupées au niveau de l'État.
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les annonces des États et *Google COVID-19 Community Mobility Reports*, https://www.google.com/COVID-19/mobility/.

StatLink https://stat.link/6jhsqn

Les modifications de l'organisation du travail induites par les injonctions de rester à domicile édictées par les États ont-elles également conduit à une envolée supplémentaire du chômage ? La semaine de l'annonce des directives fédérales, les premières demandes d'indemnités de chômage ont explosé, de quelque 1 000 % en moyenne par rapport à la semaine précédente, pour atteindre environ 3 000 % deux semaines plus tard (Graphique 1.5, partie A)[1]. Une progression modérée (de quelque 15 %) est également visible la semaine précédant l'annonce, au cours de laquelle l'état d'urgence a été proclamé au niveau fédéral. En revanche, aucun effet supplémentaire des confinements instaurés par les États n'est observable sur les premières demandes d'indemnités de chômage[2] (partie B)[3]. Ce résultat, qui concorde avec ceux de Kahn, Lange et Wiczer (2020[14]) et de Chetty et al. (2020[8]), donne à penser que les injonctions de rester à domicile obligatoires édictées par les États n'ont pas eu d'effet supplémentaire discernable sur le chômage par rapport aux tendances globales.

Graphique 1.5. Injonctions de rester à domicile et premières demandes d'indemnités de chômage aux États-Unis



Note : Les graphiques présentent les effets fixes temporels estimés (partie A) et les coefficients des variables indicatrices du délai écoulé depuis les injonctions des États (partie B) à partir d'un modèle de régression log-linéaire, le logarithme des premières demandes d'indemnités de chômage étant utilisé comme variable dépendante. La période d'échantillonnage s'échelonne de la semaine s'achevant le 1er février à celle s'achevant le 18 avril 2020. Dans la partie A, les effets fixes temporels sont décalés pour coïncider à 0 avec la semaine de publication des directives fédérales. La partie A prend comme référence la semaine précédant l'annonce des directives fédérale, et la partie B la semaine précédant la mise en application des injonctions de rester à domicile. Les axes des ordonnées sont gradués en échelle logarithmique, le niveau des premières demandes pendant les semaines de référence étant fixé à 100. Les barres représentent des intervalles de confiance de 95 %, les erreurs étant groupées au niveau de l'État

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les annonces des États et données du Département américain du Travail, https://oui.doleta.gov/unemploy/claims.asp.

StatLink https://stat.link/cmvbe5

Les résultats figurant dans le présent encadré donnent à penser que la date et l'ampleur des confinements imposés par les États américains n'ont pas sensiblement contribué à limiter ou à amplifier le choc observé à l'échelle nationale sur les demandes d'indemnités de chômage et qu'elles ont principalement influé sur l'organisation du travail au sein des entreprises (évolution vers le télétravail, par exemple).

1. Il convient de souligner, toutefois, que cette semaine est aussi celle durant laquelle on observe la plus forte contraction des déplacements à l'échelle mondiale (voir ci-dessus).

2. Une injonction édictée par un État est attribuée à une semaine si elle est entrée en vigueur au plus tard le jour précédant la fin de cette semaine. En fixant ce paramètre à zéro, à deux ou à trois jours, on obtient des estimations similaires d'un point de vue qualitatif.

3. Les États traités et les États témoins semblent comparables. Les résultats restent les mêmes si on : i) exclut l'État qui n'a édicté qu'une recommandation de rester à domicile (Massachusetts) ; ii) exclut les États dans lesquels des injonctions de rester à domicile avaient été édictées par certains cantons avant que l'État ne prenne de telles mesures ; iii) exclut les États qui n'ont jamais publié d'injonctions de rester à domicile ; iv) tient compte des déplacements dans leur ensemble ou des déplacements vers le lieu de travail ; et v) remplace la variable dépendante par le niveau des premières demandes à l'instant *t* divisé par la population active de l'État la semaine précédant les injonctions de rester à domicile. Aucune différence notable n'est observée entre les États ayant instauré un confinement précoce et ceux qui l'ont mis en place tardivement, les injonctions précoces étant définies comme celles émises au plus tard une semaine après la publication des directives fédérales.

1.2.1. L'impact initial sur le marché du travail

Alors que la crise du COVID-19 a dépassé la première phase du confinement et des fermetures d'entreprises, les effets sur le marché du travail, bien qu'étant déjà sans équivalent, devraient fortement s'aggraver à l'avenir. Cette section contient une première évaluation de l'impact initial de la crise, fondée à la fois sur des données administratives et sur des données d'enquêtes disponibles au moment de la

rédaction de cette publication. Cette première évaluation de l'impact initial, bien que déjà considérable et sans comparaison depuis la guerre, doit être considérée comme étant partielle et préliminaire.

Le taux de chômage ne donne qu'une indication partielle de l'ampleur de la crise de l'emploi

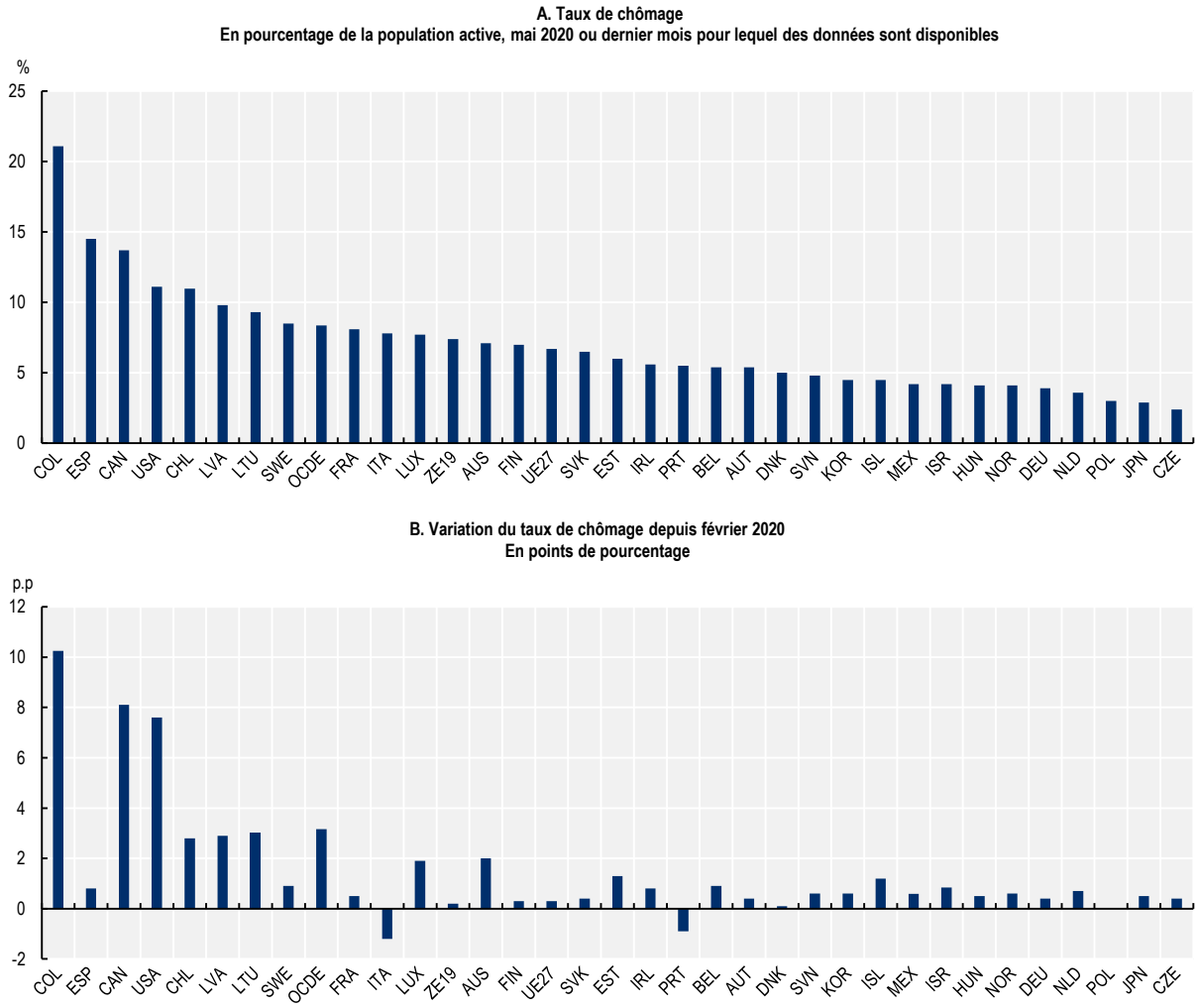
L'évolution du taux de chômage des différents pays depuis le début de la crise du COVID-19 est très contrastée (voir le Graphique 1.6), ce qui témoigne des différences fondamentales existant dans les mesures prises mais aussi de la complexité de la collecte et de la comparaison des statistiques relatives au marché du travail au cours d'une pandémie.

Aux États-Unis, le taux de chômage a bondi de son plus bas niveau depuis 50 ans, soit 3.5 % en février, à 14.7 % en avril 2020, le chiffre le plus élevé enregistré dans les séries (c'est-à-dire depuis janvier 1948). Il est ensuite revenu à 13.3 % en mai et à 11.1 % en juin. Néanmoins, 73 % des chômeurs recensés en mai aux États-Unis faisaient l'objet d'une mise à pied temporaire, et ils étaient encore 59 % en juin[5]. La part importante des mises à pied temporaires porte à croire qu'une partie de l'augmentation initiale du chômage pourrait être absorbée si la pandémie est maîtrisée et si l'activité économique redémarre à un rythme soutenu. Toutefois, le recul marqué de cette part entre mai et juin montre aussi qu'une partie des pertes d'emplois initiales deviennent définitives, certaines entreprises ne rouvrant pas leurs portes après le confinement. Au Canada, le taux de chômage a cru de 7.4 points de pourcentage, passant ainsi de 5.6 % à 13 % entre février et avril, et progressé encore pour s'établir à 13.7 % en mai. Comme aux États-Unis, l'augmentation initiale est attribuable aux mises à pied temporaires, et la grande majorité des nouveaux chômeurs devraient réintégrer leur emploi précédent dans les six mois.

Dans la plupart des autres pays de l'OCDE, pour lesquels des données ne sont disponibles que jusqu'en avril ou mai au moment de la rédaction du présent chapitre, les statistiques sur le marché du travail ne témoignent pas encore d'une crise notable. Si en Colombie, le chômage est grimpé de 10.3 points de pourcentage entre février et mai, les hausses enregistrées dans les autres pays sont nettement moins prononcées : la Lituanie a connu la forte progression (+3 points de pourcentage jusqu'en mai), suivie de la Lettonie (+2.9 points jusqu'en mai) et du Chili (+2.8 points jusqu'en avril). En Italie et au Portugal, *le recul* du taux de chômage observé jusqu'en mai (à hauteur de 1.2 point et de 0.9 point, respectivement) ne dénote pas une amélioration du marché du travail, mais un basculement dans l'inactivité, les personnes sans emploi ayant cessé leurs recherches pendant la pandémie.

L'extraordinaire hétérogénéité de l'évolution du chômage observée dans les pays de l'OCDE découle des différences fondamentales existant dans l'articulation des politiques publiques mises en œuvre pour amortir les répercussions économiques et sociales de la crise (voir la Section 1.3) et de la façon dont elles sont prises en compte dans les statistiques relatives au marché du travail. Les États-Unis recourent largement aux prestations de l'assurance chômage pour assurer un revenu aux travailleurs ayant perdu leur emploi, même en cas de crise temporaire. Dans le même temps, d'autres pays de l'OCDE, et pas uniquement en Europe, mettent amplement à profit les dispositifs de maintien dans l'emploi, qui permettent aux entreprises de réduire le temps de travail, voire de cesser toute activité, tout en préservant les liens avec leurs salariés[6].

Graphique 1.6. Le chômage, tel que mesuré dans les enquêtes nationales, n'a fortement progressé que dans certains pays



Note : Avril 2020 pour le Chili, l'Estonie, la Hongrie et la Norvège ; et juin 2020 pour les États-Unis. La Grèce, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie n'ont pas encore publié de chiffres pour avril et n'apparaissent donc pas sur ce graphique. Les pays sont classés dans l'ordre décroissant du taux de chômage (partie A). Les chiffres concernant la Suède se rapportent à des séries désaisonnalisées, qui diffèrent des données sur la composante tendancielle publiées par Eurostat dans son dernier communiqué de presse. En Allemagne, en raison de l'introduction du nouveau dispositif intégré des enquêtes auprès des ménages, qui comprend les statistiques de la population active, le taux de chômage mensuel pour mai 2020 correspond à une estimation fondée sur les chiffres enregistrés au cours des périodes précédentes, en tenant compte des évolutions en cours. Pour le Mexique, le chiffre de mai 2020 est une estimation de l'OCDE basée sur l'enquête téléphonique ETOE de l'INEGI et il n'est pas directement comparable avec les résultats des mois précédents. La classification des personnes qui ne travaillent pas car bénéficiant d'un dispositif de maintien dans l'emploi ou faisant l'objet d'une mise à pied temporaire diffère selon les pays (voir corps du texte).
Source : OCDE (2020), « Taux de chômage » (indicateur), https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/harmonised-unemployment-rate-hur/indicator/french_de6758ad-fr (consulté le 7 juillet 2020).

StatLink https://stat.link/yz6k28

D'autres raisons, plus techniques mais importantes, expliquent également pourquoi les taux de chômage enregistrés à ce stade ne donnent qu'une indication partielle de l'ampleur de la crise du marché du travail dans les pays de l'OCDE et devraient être analysés avec prudence :

- Les données d'enquêtes ne sont pas nécessairement les plus adaptées pour expliquer des chocs brutaux, comme une pandémie, en termes de granularité et de calendrier. Le moment précis où les données sont collectées peut ne pas permettre de rendre compte de l'intégralité du choc. La crise du COVID-19 a également suscité des difficultés très concrètes au regard de la production des statistiques sur le marché du travail dans le monde. Les centres d'appels n'ont pas fonctionné à leur pleine capacité et il n'a pas été possible de conduire des entretiens en face à face. En Italie, par exemple, l'échantillon de l'enquête sur la population active de mars était inférieur de 20 % à son niveau habituel en raison des restrictions imposées pour lutter contre la pandémie. Aux États-Unis, le taux de réponse à l'enquête auprès des ménages enregistré pour le mois de mai, soit 67 %, avait diminué de quelque 15 points de pourcentage par rapport aux mois précédant la pandémie.
- Les statistiques relatives au chômage attestent du fait que le confinement a influé sur le comportement des individus en matière de recherche d'emploi. Pour être considéré comme étant « au chômage », une personne sans emploi doit en chercher un de manière active. Les restrictions imposées par les États et la peur d'une contamination ayant probablement constitué un obstacle considérable aux recherches d'emploi, certaines personnes sans emploi pourraient de fait être considérées comme étant inactives, ce qui fera baisser les chiffres des demandeurs d'emploi et le taux de chômage. Au Canada, par exemple, 1.1 million de personnes n'étaient pas comptabilisées dans la population active la semaine du 12 avril, alors qu'elles avaient travaillé en mars ou en avril et qu'elles souhaitaient exercer une activité. Mais parce qu'elles ne cherchaient pas activement un emploi, elles n'ont pas été recensées comme étant au chômage. En avril, le taux de chômage a grimpé de 13 % à 17.8 % si l'on inclut les travailleurs qui n'étaient pas répertoriés comme des chômeurs pour des raisons propres à la crise économique liée au COVID-19 (Statistique Canada, 2020[17]). En outre, aux États-Unis, le nombre de personnes non comptabilisées dans la population active qui souhaitaient travailler a pratiquement doublé entre mars et avril 2020, passant ainsi de 5.5 millions à 9.9 millions (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020[18]). On ne dispose pas encore, pour ces derniers mois, de données comparables sur l'emploi total et l'inactivité dans les pays de l'OCDE.
- Les statistiques sur l'emploi peuvent aussi se prêter plus difficilement à des comparaisons parce que les pays classent le chômage partiel ou les mises à pied temporaires différemment dans leurs statistiques – voir la note détaillée dans OCDE (2020[19]). Dans les pays européens, les personnes déclarant avoir été temporairement absentes de leur travail sont néanmoins considérées comme des « actifs occupés » en fonction d'une question spécifique portant sur leur lien formel avec l'emploi : les répondants sont classés parmi les actifs occupés s'ils indiquent que (i) la date de réintégration se situe dans les trois mois suivant la mise à pied (ou au-delà si le retour à l'emploi dans la même unité économique est garanti), ou que (ii) les travailleurs continuent de percevoir une rémunération de leur employeur, y compris un salaire partiel, même s'ils bénéficient également d'une aide provenant d'autres sources, comme des dispositifs publics. Aux États-Unis et au Canada, les personnes faisant l'objet d'une mise à pied temporaire sont réputées avoir des liens moins forts avec l'emploi et elles sont classées parmi les « chômeurs » même si elles s'attendent à être réintégrées dans les six mois[7]. D'ordinaire, ces différences n'ont qu'un impact limité sur la comparabilité générale des statistiques concernant l'emploi et le chômage. En temps de crise, toutefois, la comparabilité internationale des statistiques sur le chômage peut être fortement entamée. Ainsi, depuis le début de la crise, l'Office central des statistiques de l'Irlande publie une deuxième estimation du chômage qui inclut les travailleurs temporairement mis à pied et percevant le nouveau *Pandemic Unemployment Payment* universel : ce faisant, le taux de chômage observé en mai grimpe de 5.6 % à 26.1 %.

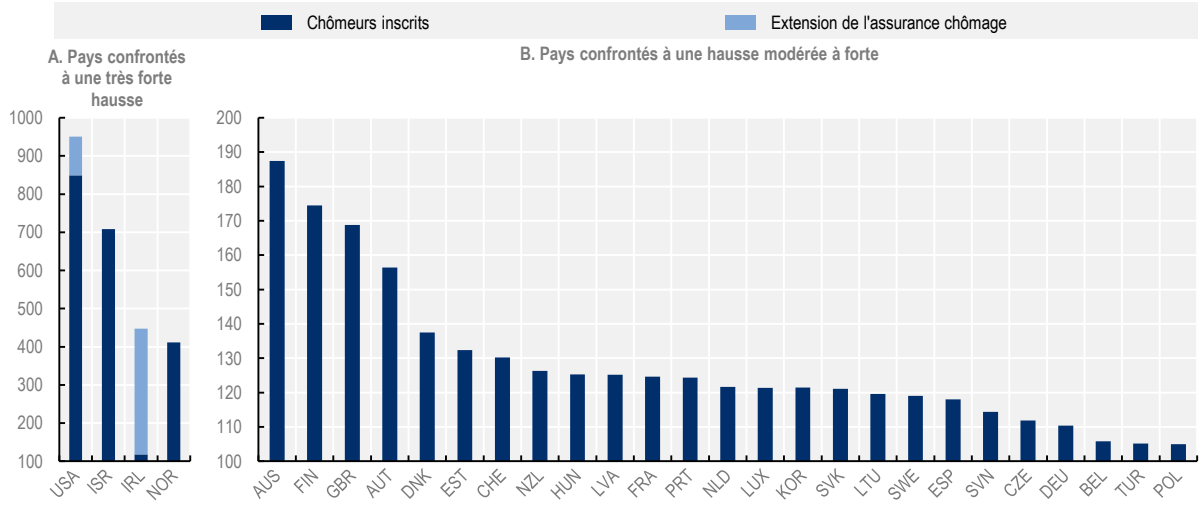
Les premières demandes d'indemnités de chômage ont atteint des points hauts historiques

Les données administratives sur les demandes d'indemnités de chômage/leurs bénéficiaires et les cotisations de sécurité sociale peuvent apporter des éléments plus détaillés et en temps réel, du moins au début d'une crise. Elles peuvent constituer une source d'information complémentaire et plus rapide. Et pourtant, elles ne permettent pas non plus de réaliser une évaluation totalement comparable de la situation du marché du travail des différents pays, parce qu'elles traduisent également des différences institutionnelles entre les pays et le rôle très différent que joue l'assurance chômage pour amortir l'impact immédiat d'un choc économique.

Le nombre de demandes d'indemnités de chômage est monté en flèche dans de nombreux pays lorsque la crise du COVID-19 s'est déclenchée (Graphique 1.7), éclipsant les augmentations observées pendant la crise financière mondiale. Le choc économique a en effet été, dans un premier temps, nettement plus étendu et plus brutal que celui de 2008 et il pourrait bien continuer de connaître une toute autre évolution.

Graphique 1.7. Le nombre de demandes d'indemnités de chômage a sensiblement augmenté dans certains pays de l'OCDE

Chômeurs inscrits (données non désaisonnalisées) en avril 2020, base 100 en février 2020



Note : Les chômeurs inscrits désignent les demandeurs d'emploi qui sont inscrits auprès des agences pour l'emploi et/ou des services publics de l'emploi. Ils comprennent les travailleurs placés en congé non rémunéré en Israël et temporairement mis à pied aux États-Unis et en Norvège, Les chiffres correspondent au nombre des bénéficiaires de l'assurance chômage (*WW-uitkeringen*) aux Pays-Bas et aux demandes renouvelées d'indemnités de chômage aux États-Unis. L'extension de l'assurance chômage désigne le « COVID-19 Pandemic Unemployment Payment » en Irlande et la « Pandemic Unemployment Assistance » aux États-Unis. Les données sont soumises aux législations nationales. Par conséquent, les données des différents pays sur les chômeurs inscrits peuvent ne pas être comparables.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les chiffres des chômeurs inscrits tirés d'OCDE (2020), « Labour: Registered unemployed and job vacancies », Principaux indicateurs économiques (base de données), https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/data/principaux-indicateurs-economiques_mei-data-fr (consulté le 15 juin 2020), Labour Market Information Portal (Australie), KOSIS (Corée), STAR (Danemark), Live Register (Irlande), Agence israélienne pour l'emploi (Israël), NVA (Lettonie), UZT (Lituanie), ADEM (Luxembourg), Ministère du Développement social (Nouvelle-Zélande), CBS (Pays-Bas), ESS (Slovénie), ISKUR (Turkquie) et Département du Travail (États-Unis).

StatLink https://stat.link/r7ylum

Aux États-Unis, plus de 40 millions de travailleurs avaient déposé une demande d'indemnités de chômage à la fin mai, soit deux mois après le début du confinement. Pendant la crise financière mondiale, il avait fallu 1.5 an pour atteindre un tel niveau après la faillite de Lehman Brothers. Si ces chiffres ont défrayé la chronique dans le monde entier, des hausses similaires ont été enregistrées dans d'autres pays de l'OCDE en proportion de la population active. En Israël, la part des actifs ayant déposé une demande d'indemnités de chômage à la fin avril, soit 27.8 %, était sept fois plus élevée que celle observée avant la crise. D'autres pays de l'OCDE ont également enregistré une progression substantielle de ces demandes, mais les dispositifs de maintien dans l'emploi ont souvent contribué à amortir les effets de la crise de l'emploi.

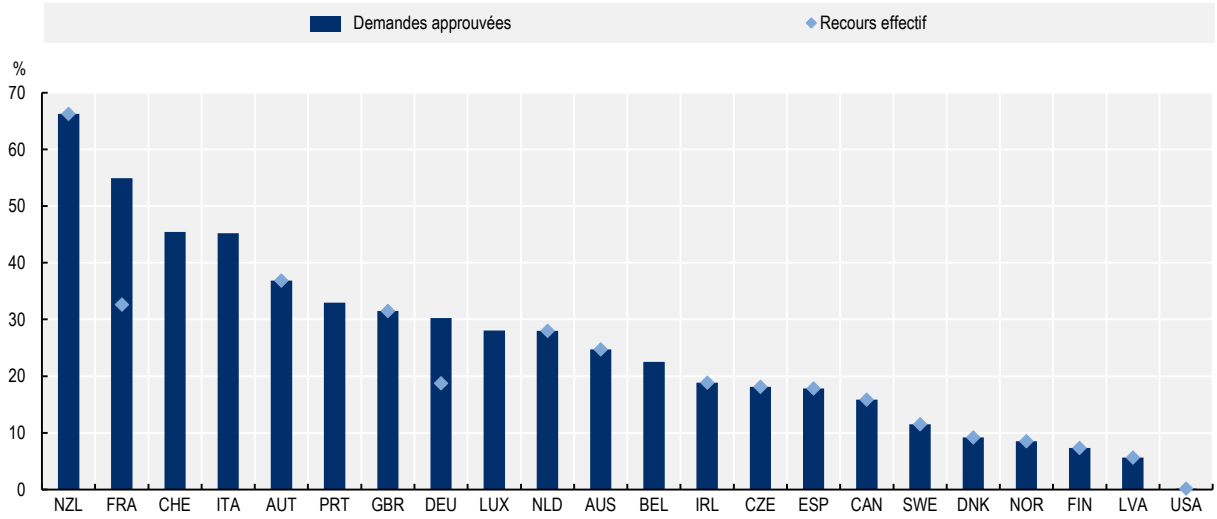
Outre les pertes d'emplois observées, la crise semble aussi avoir conduit à des ajustements marqués de la *marge intensive*. Dans les pays pour lesquels elles sont disponibles pour ces derniers mois, les données relatives aux heures de travail et au travail à temps partiel pour raisons économiques (concernant des personnes qui auraient préféré travailler à temps plein) montrent également que le temps de travail des actifs occupés a subi d'importants ajustements. Aux États-Unis, par exemple, le nombre de personne travaillant à temps partiel pour raisons économiques a pratiquement doublé entre mars et avril pour s'établir à 10.9 millions.

Les dispositifs de maintien dans l'emploi amortissent l'impact sur le chômage déclaré dans plusieurs pays de l'OCDE

Les entreprises ont aussi largement recouru aux dispositifs de maintien dans l'emploi pour bénéficier d'aides publiques lorsqu'elles ont réduit les heures de travail de leurs salariés, ou qu'elles les ont mis au chômage technique. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, quelque 60 millions de travailleurs ont été concernés par les demandes d'indemnisation déposées par les entreprises dans le cadre de ces dispositifs, comme les mécanismes allemand de *Kurzarbeit* ou français d'*activité partielle*. Ces dispositifs permettent de préserver les emplois dans les entreprises confrontées à une chute temporaire de leur activité, tout en apportant une aide au revenu aux travailleurs dont les heures sont revues à la baisse en raison d'un raccourcissement de la semaine de travail ou d'une mise à pied temporaire (voir l'analyse approfondie figurant à la Section 1.3.2). Le recours à ces instruments explique en grande partie pourquoi la majorité des autres pays de l'OCDE n'a pas connu la flambée du chômage déclaré observée au Canada et aux États-Unis. En mai, les demandes d'aides déposées par les entreprises dans le cadre des dispositifs de maintien dans l'emploi concernaient au total 66 % des salariés en Nouvelle-Zélande, plus de 50 % en France, plus de 40 % en Italie et en Suisse, et 30 % environ en Allemagne, en Autriche, au Portugal et au Royaume-Uni (Graphique 1.8). Il se peut que le recours effectif à ces dispositifs soit nettement inférieur aux demandes initiales. En Allemagne et en France, par exemple, le recours effectif estimé au moment de la rédaction de ce document avoisine 60 % des demandes initiales[8].

Graphique 1.8. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a été considérable dans certains pays

Demandes approuvées et bénéficiaires effectifs des dispositifs de maintien dans l'emploi par rapport à l'ensemble des salariés



Note : Les données se rapportent à fin mai, sauf pour le Luxembourg et la Suisse (fin avril). Les données correspondent au nombre de personnes inscrites à des dispositifs de maintien dans l'emploi à la fin du mois de mai pour l'Autriche, la Finlande et la Norvège, au nombre estimé de demandes approuvées en mai pour la Belgique et au nombre de bénéficiaires en mai pour l'Espagne et l'Irlande. Pour le Canada, les données couvrent la période courant du 10 mai au 6 juin. Les données sur le recours effectif en Allemagne et en France correspondent au nombre estimé de personnes bénéficiant des dispositifs de maintien dans l'emploi en mai. Pour les États-Unis, les données portent sur le recours à des dispositifs de chômage partiel. L'Australie, le Canada, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas sont dotés de dispositifs de subventions salariales, qui ne sont pas subordonnés à une réduction des heures de travail (voir la Section 1.3.2). Les taux d'utilisation sont calculés en pourcentage du nombre de salariés au T4 de 2019.

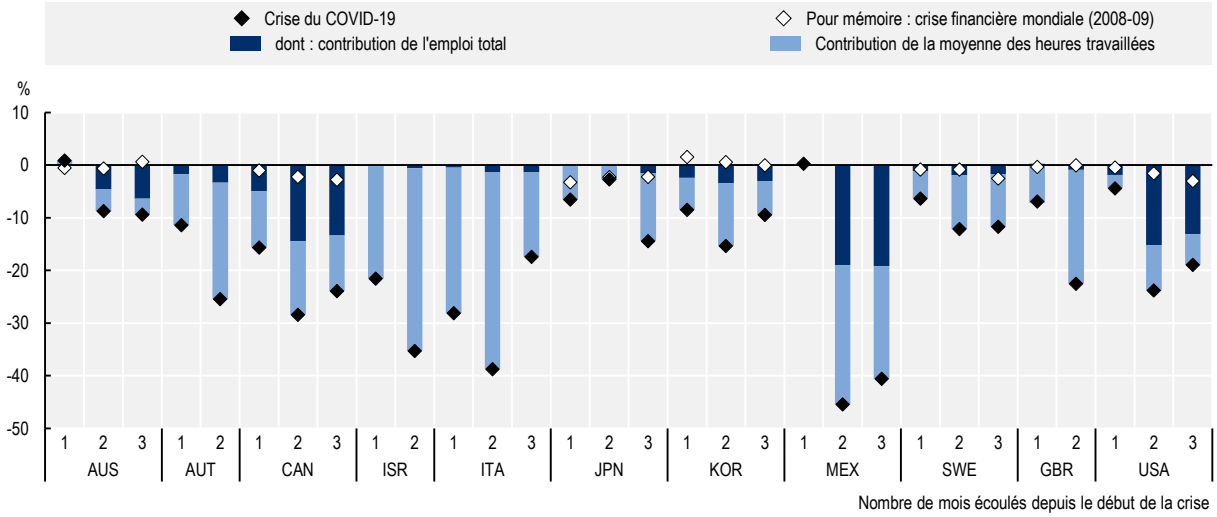
Source : Sources nationales, pour plus de détails voir OCDE (2020[20]), « Job retention schemes during the COVID-19 crisis and beyond ».

StatLink https://stat.link/y9p0vg

Si l'on tient compte à la fois de la marge *extensive* d'ajustement (diminution du nombre de salariés) et de la marge *intensive* (réduction des heures des travailleurs restants du fait du temps partiel ou du chômage partiel), l'impact de la crise du COVID-19 sur les marchés du travail de l'OCDE a été, en moyenne, dix fois plus marqué que celui observé au cours des premiers mois de la crise financière mondiale de 2008 (Graphique 1.9) : en moyenne, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, le nombre total d'heures travaillées a chuté de 12.2 % durant les trois premiers mois de la crise, contre 1.2 % pendant les trois premiers mois de la crise financière mondiale.

Graphique 1.9. L'impact cumulé de la crise du COVID-19 sur l'emploi et les heures de travail est dix fois plus marqué que celui observé pendant la crise financière mondiale

Variation (en pourcentage) du total d'heures travaillées par rapport aux heures travaillées durant le premier mois de la crise



Note : Le point de départ de la crise financière mondiale est le mois d'octobre 2018. Aucune donnée comparable n'est disponible en 2008-09 pour l'Autriche, Israël, l'Italie et le Mexique. Le point de départ de la crise du COVID-19 est janvier 2020 pour le Japon et février 2020 pour tous les autres pays. Le total des heures travaillées correspond au total des heures effectivement travaillées par mois pour l'Australie, le Canada et le Japon, au total des heures effectivement travaillées par semaine pour le Royaume-Uni et la Suède, à la moyenne des heures effectivement travaillées par semaine multipliée par l'emploi total pour l'Autriche, la Corée, Israël, l'Italie et le Mexique, et à la moyenne des heures effectivement travaillées par semaine (sans tenir compte des salariés non présents sur le lieu de travail) multipliée par le nombre de salariés présents pour les États-Unis. Pour le Mexique, les données récentes sont très incertaines, car un nouvel outil d'enquête a été introduit en avril, ce qui peut influer sur la comparabilité des résultats avec les mois précédents.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur les résultats de l'enquête sur la population active (*Labour Force Survey*) pour l'Australie, les estimations mensuelles de l'enquête sur la population active menée dans le cadre du microrecensement pour l'Autriche, l'enquête sur la population active pour le Canada et Israël, les estimations mensuelles de l'enquête sur la population active pour l'Italie, l'enquête sur la population active pour le Japon, l'enquête sur la population active (*Economically Active Population Survey*) pour la Corée, les estimations mensuelles de l'*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) et de l'*Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo* (ETOE) pour le Mexique, l'enquête sur la population active pour la Suède, les estimations mensuelles relatives à la situation au regard de l'emploi et au total des heures de travail par semaine fournies par l'Office des statistiques nationales (*Office for National Statistics*) du Royaume-Uni et l'enquête permanente sur la population active (*Current Population Survey*, CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/k4bcwz

Les offres d'emploi et les embauches ont été gelées

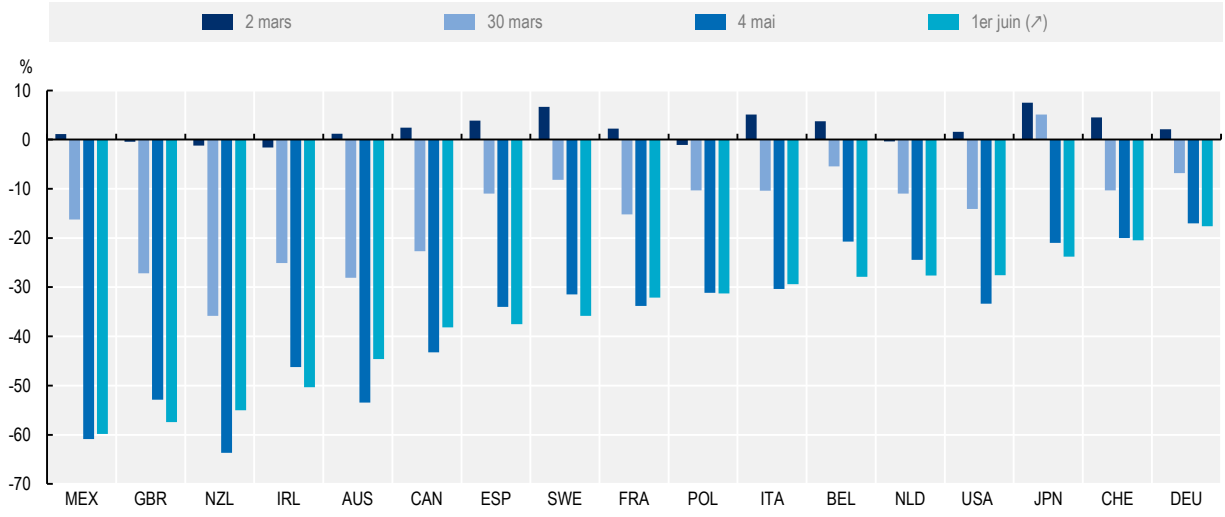
Outre les mises à pied, une réduction de l'activité de recrutement des entreprises a joué un rôle important dans la montée du chômage. Même les pays dotés de vastes dispositifs de maintien dans l'emploi et ceux ayant proscrit ou strictement réglementé les licenciements (comme l'Espagne et l'Italie, voir la Section 1.3.2) ont vu le nombre de leurs demandeurs d'emploi progresser, bien qu'à un rythme nettement moins soutenu qu'au Canada ou aux États-Unis. Les contrats temporaires n'ont pas été renouvelés et il n'y a pas eu d'ouverture de postes. Les récessions se caractérisent habituellement par une forte hausse du taux d'entrée au chômage (c'est-à-dire du nombre de mises à pied) et une forte baisse du taux de sortie du chômage (diminution des embauches et al.longement des épisodes de chômage) (OCDE, 2009[21]), et cette crise ne fait pas exception.

On ne dispose pas encore de données comparables sur les embauches ou les emplois vacants pour tous les pays de l'OCDE. Néanmoins, des données générales sur les annonces d'emploi en ligne peuvent fournir des informations en temps réel sur la demande de main-d'œuvre, souvent avec une forte granularité en ce qui concerne les divers secteurs, professions et régions. En se fondant uniquement sur les informations mises en ligne, ces données dressent à l'évidence un tableau partiel de l'économie dans son ensemble, leur représentativité variant suivant les pays. Au sein d'un même pays, elles ont tendance à surreprésenter les emplois hautement qualifiés et les secteurs à forte qualification.

Nonobstant ces lacunes, les données sur les annonces en ligne[9] témoignent de l'effondrement récent du marché du travail d'une façon similaire aux autres graphiques proposés ci-dessus. Le nombre d'annonces mises en ligne un jour j a reculé en moyenne de 35 % entre le 1er février et le 1er mai dans les 18 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles (Graphique 1.10). Certains pays ont subi des replis plus marqués, comme le Canada (43 %), l'Irlande (45 %) et le Royaume-Uni (52 %), d'autres connaissant des diminutions plus modérées, comme l'Allemagne (16 %), la Belgique, le Japon et la Suisse (20 % dans chacun de ces pays). Le gel des annonces d'emploi ne s'est pas concrétisé avant le mois de mars dans la plupart des pays et en moyenne, il y avait été multiplié par un coefficient de 3.5 à la fin avril[10]. Ce phénomène de gel s'est poursuivi jusqu'au 1er juin en dépit du redémarrage partiel des activités économiques dans plusieurs pays de l'OCDE.

Graphique 1.10. Les annonces d'emploi en ligne ont considérablement diminué

Variation moyenne des données quotidiennes



Note : Variation du nombre de nouvelles annonces mises en ligne entre le 1er février 2020 et le jour moyen de la semaine commençant à la date indiquée.
Source : Données recueillies et présentées par *Indeed*, juin 2020.

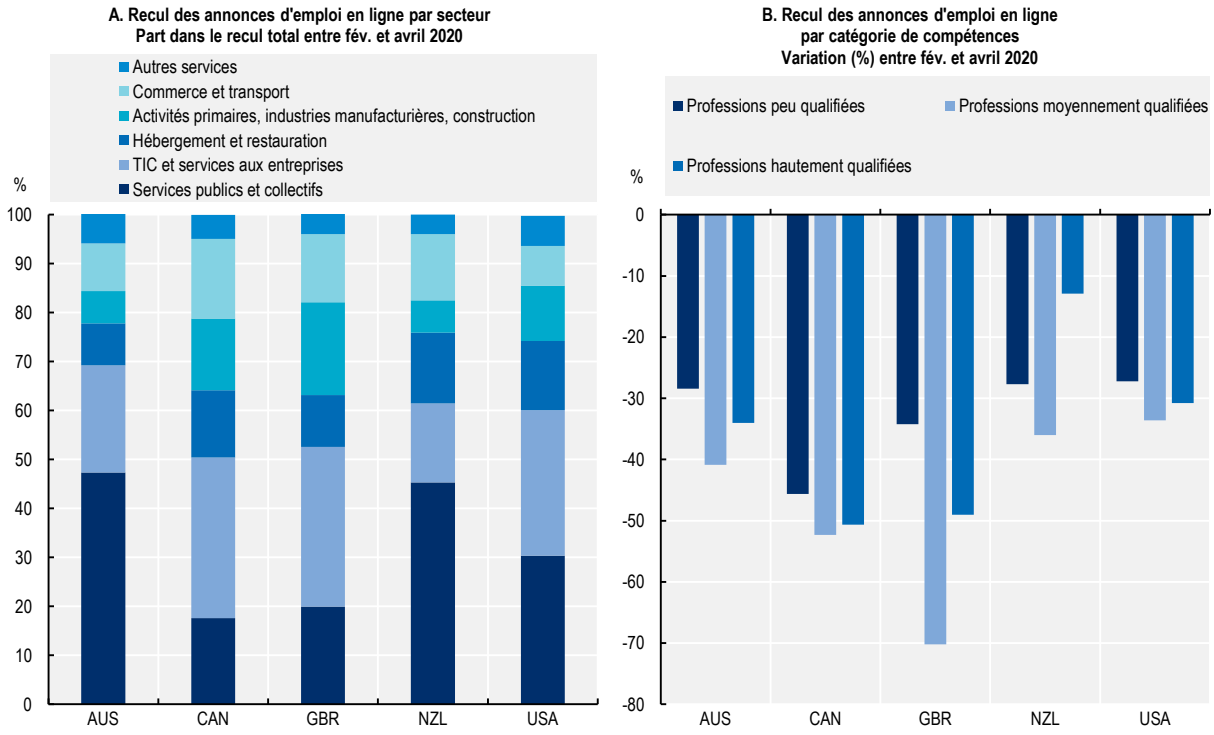
StatLink https://stat.link/23i9jh

Les chiffres globaux dissimulent une forte hétérogénéité des répercussions de la crise du COVID-19 sur les offres d'emplois en ligne selon les secteurs et les professions. Certains services jugés « essentiels » ont fonctionné même au plus fort de la crise sanitaire, tandis que les entreprises non essentielles ont dû suspendre leur activité. En outre, certains secteurs sont naturellement plus exposés au risque de contagion, soit parce que la production ne peut pas se dérouler hors des locaux de l'entreprise, soit parce qu'ils recourent davantage aux contacts individuels entre les travailleurs, ou entre les travailleurs et les clients (Barbieri, Basso and Scicchitano, 2020[22]). Enfin, certains secteurs ont été et continueront d'être

davantage touchés par la réduction de la demande due aux suppressions de postes et à la baisse des revenus, et à l'interruption des chaînes d'approvisionnement (Barrot, Grassi and Sauvagnat, 2020[23]).

En moyenne, dans les cinq pays de l'OCDE pour lesquels des données détaillées sont disponibles, les principales contributions à la diminution globale des annonces d'emploi sont attribuables à ce que l'on définit ici comme les « services publics »[11], et les services aux entreprises, suivis du commerce et du transport, ainsi que de l'hébergement et des industries alimentaires (Graphique 1.11, partie A). Ces secteurs ne doivent pas nécessairement correspondre à ceux de la majorité des annonces en pourcentage, à condition que ces derniers représentent une proportion relativement faible des annonces mises en ligne dans le pays avant la crise. Des chiffres non publiés concernant ces cinq pays montrent que les arts et spectacles, l'hébergement et la restauration, le transport et l'entreposage, et les industries administratives du secteur privé ont connu en moyenne les plus fortes baisses, en pourcentage, des annonces d'emploi non satisfaites entre février et avril 2020 (soit de -60 % à -80 %), alors que la santé et le travail social, les industries manufacturières, et les services d'information ont enregistré un recul modéré.

Graphique 1.11. Recul des annonces d'emploi en ligne par secteur et par catégorie de compétences



Note : La partie A présente la contribution de chaque secteur à la variation des annonces nationales contenant des informations sur le secteur d'activité. À ce niveau de détail, tous les secteurs sont en recul. Les annonces dépourvues d'informations sur le secteur d'activité ont été écartées. Les activités primaires désignent l'agriculture et le secteur minier. La partie B présente le taux de croissance du nombre de nouvelles annonces d'emploi mises en ligne au cours du mois, dans le pays concerné, exprimé en moyenne pour toutes les professions appartenant à la catégorie de compétences. Les moyennes pondérées sont fondées sur la part des nouvelles annonces parues pour la profession dans le total des nouvelles annonces nationales, pour le mois de février, sur la période 2018-20. On trouvera les définitions des occupations peu, moyennement et hautement qualifiées dans le Chapitre 4.
Source : Calculs de l'OCDE fondés sur des données de *Burning Glass Technologies*, mai 2020.

StatLink https://stat.link/lnq2bk

Enfin, la crise produit des effets hétérogènes sur l'activité de recrutement dans de nombreuses professions. La demande de travailleurs dits essentiels, comme le personnel hospitalier, les salariés des détaillants alimentaires et le personnel des entrepôts, a résisté ou même augmenté pendant le confinement. Si bon nombre de ces professions sont généralement considérées comme étant peu qualifiées, les travailleurs exerçant des professions très qualifiées ont aussi été relativement moins touchés par le choc sur le marché du travail, car ils ont pu continuer de travailler en toute sécurité depuis leur domicile grâce au télétravail[12].

Entre février et avril 2020, les annonces d'emploi en ligne pour les professions moyennement qualifiées ont connu en moyenne, dans les cinq pays pour lesquels des données sont disponibles, une baisse nettement plus prononcée que celles concernant les professions hautement ou peu qualifiées (Graphique 1.11, partie B). Au Royaume-Uni, où ce phénomène est particulièrement marqué, le repli des nouvelles annonces en ligne relatives aux professions moyennement qualifiées a été deux fois plus fort que celui des annonces liées aux professions peu qualifiées, et supérieur de 40 % à celui des annonces concernant des professions hautement qualifiées. Même s'il conviendra d'analyser plus avant la persistance de ces schémas, ces résultats dénotent la possibilité que le choc du COVID-19 renforce la tendance actuelle à la polarisation de l'emploi dans les pays de l'OCDE (voir le Chapitre 4).

Au sein des pays, certaines régions ont été plus touchées que d'autres

En dépit de l'origine asymétrique du choc et de sa dimension mondiale, l'impact du COVID-19 au sein des pays diffère selon les régions. Dans de nombreux pays de l'OCDE, l'épidémie a été plus grave dans les villes que dans les zones rurales et a plus touché certaines régions que d'autres. En Italie, par exemple, le Nord du pays a particulièrement souffert, et la Lombardie, qui a été frappée la première par le COVID-19, a enregistré le plus grand nombre de cas. En France, les régions de l'Île-de-France et du Grand Est ont été les plus touchées. Aux États-Unis, début juin, l'État de New York comptait à lui seul 20 % des cas de COVID-19 confirmés dans le pays. Les régions ou les États où l'épidémie s'est le plus propagée subissent des pertes économiques nettement plus conséquentes (Chen et al., 2020[7]). L'impact économique varie aussi suivant les régions en fonction de leur spécialisation sectorielle : certains secteurs sont en effet davantage exposés aux mesures de confinement ou aux interruptions de la chaîne d'approvisionnement ou sont structurellement plus instables car recourant dans une plus grande proportion au travail temporaire et saisonnier.

Les estimations officielles des pertes d'emplois par secteurs, régions et catégories de travailleurs ne sont pas encore disponibles de façon cohérente. Toutefois, une analyse des secteurs les plus directement touchés par les mesures d'endiguement, comme celles concernant les voyages et les contacts directs entre les consommateurs et les prestataires de services (OCDE, 2020[24]), peut fournir une première estimation des effets hétérogènes observés dans les diverses régions et catégories de travailleurs. Les différences existant dans la part de l'emploi régional vulnérable sont considérables, allant de moins de 15 % à plus de 35 % dans 314 régions[13] appartenant à 34 pays de l'OCDE (OCDE, 2020[25]). En Grèce, par exemple, elles varient de 55 % des emplois à risque dans les Îles Égéennes méridionales à 22 % au Centre de la Grèce. Les différences régionales sont aussi particulièrement marquées en République slovaque et en France. Les lieux touristiques enregistrent souvent la plus forte proportion d'emplois risquant de subir des bouleversements. En Europe, plusieurs grandes destinations touristiques, comme la Crète, les Îles Égéennes méridionales et les Îles Ioniennes (Grèce), les Îles Baléares et les Canaries (Espagne), ainsi que la région portugaise de l'Algarve risquent de perdre 40 % ou plus de leurs emplois. En Corée, c'est à Jeju-do, où le tourisme constitue un pilier important de l'économie, que le risque de perte d'emploi est le plus élevé. En Amérique du Nord, le Nevada (dont le pôle touristique de Las Vegas est la principale ville) se distingue comme étant l'État le plus touché, suivi de Hawaï. Les régions des pays du Nord et de l'Est de l'Europe semblent avoir moins souffert, en moyenne, que celles du Sud de l'Europe et d'Amérique du Nord.

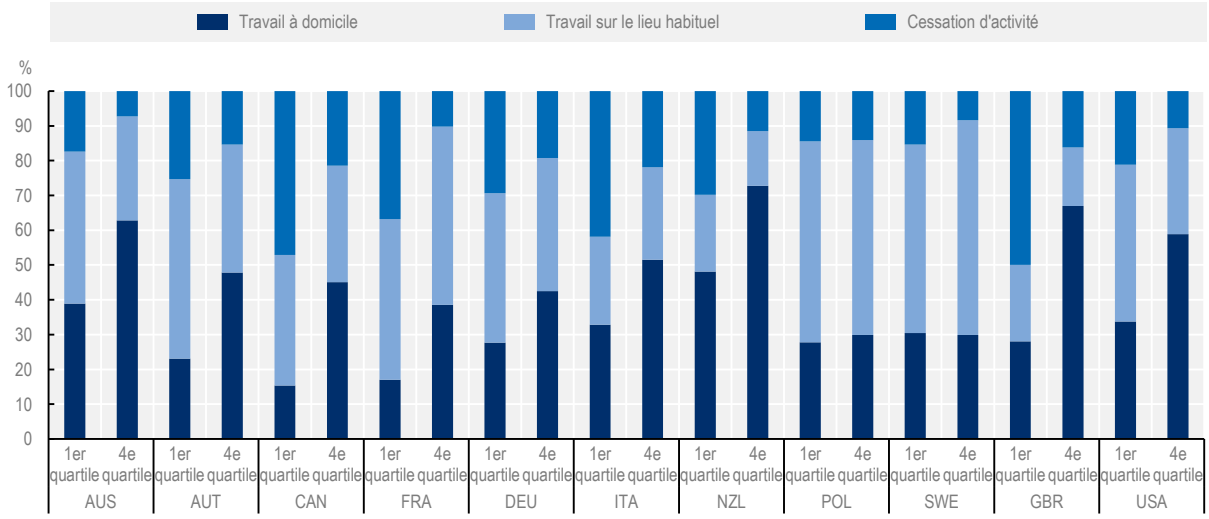
Les travailleurs les plus vulnérables sont les premières victimes de la crise

Les catégories de travailleurs déjà désavantagées sont souvent celles qui souffrent le plus des crises économiques, car elles sont les premières à quitter le marché du travail lorsque le choc se produit et les dernières à y revenir lorsque l'activité redémarre. Bien qu'il soit encore très tôt pour évaluer l'impact du COVID-19 sur les différentes catégories professionnelles, les premiers éléments donnent en effet à penser que la crise a – du moins dans un premier temps – exacerbé les inégalités qui préexistaient sur le marché du travail, et que les travailleurs vulnérables ont été jusqu'à présent les premières victimes de la crise[14].

Les travailleurs à bas salaire, qui ont souvent un faible niveau d'instruction, ont été particulièrement touchés pendant la phase initiale de la crise. D'une part, nombre d'entre eux ont assuré la continuité des services essentiels pendant le confinement, en courant souvent un risque substantiel d'exposition au virus sur leur lieu de travail. Des données détaillées reposant sur la localisation des téléphones portables montrent qu'aux États-Unis, les personnes vivant dans les quartiers favorisés ont pu s'abriter chez elles plus tôt et plus longtemps que celles des quartiers défavorisés (voir l'Encadré 1.2). Les travailleurs dits « de première ligne », qui occupent, dans le secteur des services essentiels, des emplois ne pouvant être exercés à distance, ont en moyenne un niveau d'instruction inférieur à celui de la population active en général et sont davantage susceptibles de percevoir un salaire bas (Blau, Koebe and Meyerhofer, 2020[26]; Fana et al., 2020[27]). Il s'agit notamment du personnel de santé, mais aussi des caissières, des travailleurs des secteurs de la production et de l'agroalimentaire, des gardiens et des travailleurs de la maintenance et de l'agriculture et des chauffeurs de poids lourds. Les bas salaires ont aussi des probabilités bien plus élevées de travailler dans des secteurs touchés par les fermetures et d'avoir souffert d'une perte d'emploi ou de revenus. Au Royaume-Uni, les salariés du décile inférieur des revenus d'activité hebdomadaires risquent environ sept fois plus de travailler dans des secteurs soumis à des fermetures que ceux du décile supérieur (Joyce and Xu, 2020[28]). Les bas revenus sont moins à même de travailler à domicile, plus susceptibles de déclarer avoir perdu leur emploi en raison du COVID-19, et plus pessimistes quant à leurs perspectives d'emploi sur les tout prochains mois. Les données d'enquêtes en temps réel disponibles pour plusieurs pays de l'OCDE (Graphique 1.12, fondé sur Foucault et Galasso (à paraître[29])) montrent que les personnes appartenant au quartile de revenus supérieur étaient en moyenne davantage susceptibles, à hauteur de 50 %, de travailler à domicile en avril que celles du quartile inférieur. Dans le même temps, les bas revenus semblent avoir cessé de travailler deux fois plus souvent. Au Canada, les données de l'enquête sur la population active montrent qu'entre février et avril 2020, les pertes d'emplois des salariés à bas salaire ont été plus de deux fois plus supérieures à celles de l'ensemble des salariés (Statistique Canada, 2020[17]).[15]

Graphique 1.12. Si les plus hauts salaires ont souvent travaillé à domicile, les bas salaires ont fréquemment dû cesser leur activité

Part dans le total des travailleurs habituellement salariés avant le début de la crise par quartile de revenus, dans certains pays de l'OCDE, à la mi-avril 2020



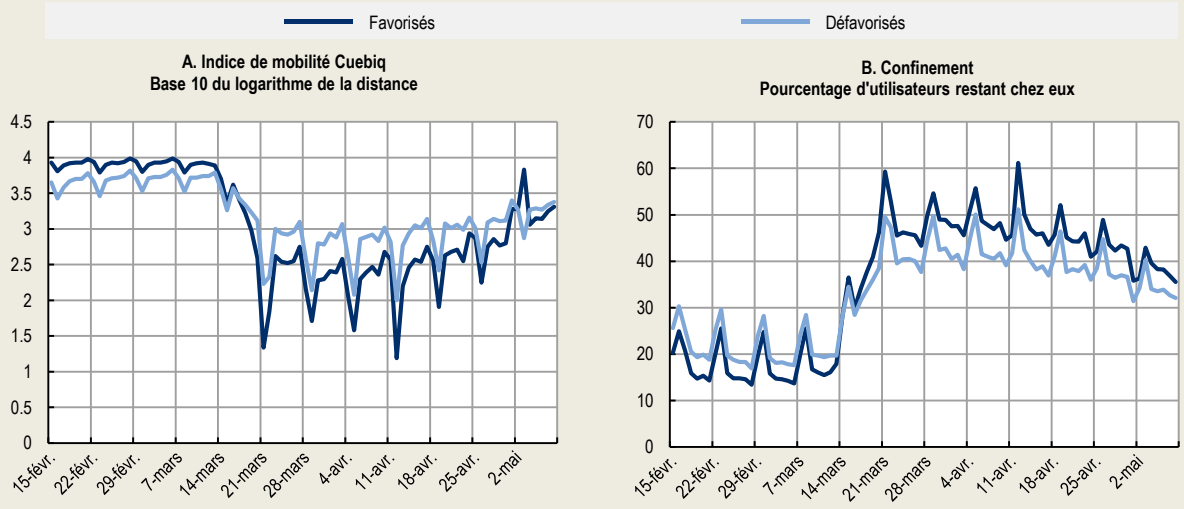
Source : Foucault et Galasso (à paraître[29]) sur la base de l'enquête REPEAT (REpresentations, PErceptions and ATtitudes on the COVID-19).

StatLink https://stat.link/pv9joz

Encadré 1.2. Les plus pauvres ont davantage de difficultés à rester chez eux pendant la pandémie

Si les mesures d'endiguement et d'atténuation ont été officiellement appliquées à l'ensemble des citoyens, les différentes catégories de la population ne se sont pas toutes adaptées (ou n'ont pas toutes pu s'adapter) avec la même vitesse et la même ampleur. Les données extrêmement détaillées recueillies grâce à la société de localisation de téléphones portables Cuebiq montrent qu'avant l'épidémie de COVID-19, aux États-Unis, les personnes vivant dans des quartiers favorisés avaient l'habitude de se déplacer davantage (Graphique 1.13, partie A) et de moins rester chez eux (Graphique 1.13, partie B). Lorsque la Maison blanche a publié ses directives demandant à la population de se confiner, les déplacements ont décru et la part des personnes restant à domicile a augmenté. De plus, les schémas de déplacements dans les quartiers favorisés et défavorisés se sont inversés : les habitants des quartiers défavorisés ont commencé à se confiner plus tard et dans une moindre proportion (en particulier pendant la semaine de travail) que ceux des quartiers favorisés. Ces phénomènes peuvent s'expliquer par des différences dans la sensibilisation et dans l'accès à l'information. Toutefois, ils témoignent également des divisions structurelles existant dans l'accès à l'emploi (les habitants des quartiers favorisés sont davantage susceptibles d'occuper des emplois pouvant être exercés à domicile), dans la capacité à surmonter un choc brutal (ils sont aussi davantage susceptibles de disposer d'une épargne suffisante pour traverser une période de chômage) et dans les conditions de logement (le mal-logement peut rendre l'auto-isolement plus difficile et le télétravail effectif impossible).

Graphique 1.13. Aux États-Unis, les habitants des quartiers favorisés se sont confinés plus tôt et plus longtemps que ceux des quartiers défavorisés



Note : L'indice Cuebiq de mobilité figurant dans la partie A quantifie la distance parcourue chaque jour par les utilisateurs. Il correspond à la base 10 du logarithme de la distance séparant les coins opposés d'un carré tracé autour des localisations observées chaque jour pour les utilisateurs. Dans la partie B, le confinement correspond au pourcentage d'utilisateurs restant chez eux. Il est calculé quotidiennement en mesurant le nombre d'utilisateurs s'étant éloignés de leur domicile de moins de 100 mètres.

Le graphique fait apparaître l'écart existant, en termes de mobilité et de proportion de personnes s'étant confinées, entre les catégories favorisées et défavorisées par zone statistique basée sur un centre urbain (*Core-Based Statistical Area*, CBSA). Un CBSA est un groupe d'un ou de plusieurs comtés comptant un centre urbain et un territoire adjacent présentant une forte intégration sociale et économique dans ce centre mesurée par les liens existant en termes de déplacements domicile-travail. L'indice Cuebiq de mobilité calculé pour chaque CBSA correspond à la médiane de ces indices par habitant. Pour chaque zone métropolitaine et micropolitaine (zone centrée sur un pôle urbain dont la population est supérieure à 10 000 habitants, mais inférieure 50 000), les revenus les plus hauts et les plus bas reposent sur les données relatives au revenu médian des ménages provenant des estimations à cinq ans établies par le Bureau du recensement des États-Unis (*US Census Bureau*) dans le cadre de l'enquête sur les communautés américaines (*American Community Survey*) 2013-17 pour les secteurs de dépouillement regroupés par CBSA.

Source : Cuebiq, plate-forme de mesure et d'intelligence de localisation. Par le biais de son programme *Data for Good*, Cuebiq donne accès à des données globales sur la mobilité pour des travaux universitaires et des initiatives humanitaires. Ces données propriétaires sont collectées auprès d'utilisateurs anonymes ayant décidé de donner accès à leurs données de localisation de manière anonyme, via un cadre conforme au RGPD. Elles sont ensuite agrégées pour donner une idée de l'évolution de la mobilité des hommes dans le temps (consulté le 10 mai 2020).

StatLink https://stat.link/9olwf1

Tous les travailleurs exerçant un emploi atypique – c'est-à-dire les travailleurs indépendants et les salariés temporaires ou à temps partiel – ont été fortement exposés aux pertes d'emplois et de revenus. Ils peuvent représenter jusqu'à 40 % de l'emploi total dans les secteurs les plus touchés par les mesures d'endiguement prises par les pays européens de l'OCDE (OCDE, 2020[30]). Certains travailleurs indépendants sont surreprésentés dans quelques-uns des secteurs ayant été soumis à des restrictions ou à des fermetures pour cause de quarantaine, comme ceux de l'accueil et de la culture, mais aussi les services aux particuliers, comme les salons de coiffure. Des enquêtes précoces réalisées après le début du confinement corroborent ces effets : aux Pays-Bas, 48 % des indépendants ont connu une réduction de leurs heures de travail, contre 27 % des salariés seulement (Von Gaudecker et al., 2020[31]) ; au Royaume-Uni, 75 % des indépendants disent avoir subi une baisse de leur revenu d'activité la semaine précédente, contre moins de 25 % pour les salariés (Adams-Prassl et al., 2020[32]). Dans le même temps,

les travailleurs en contrat temporaire ont été parmi les premiers à perdre leur emploi pendant la crise, les contrats n'étant pas renouvelés à l'échéance. Le Canada a connu une brusque réduction de l'emploi parmi les travailleurs occupant un emploi temporaire et les titulaires d'un contrat d'un an au plus – soit -30 % pour chaque catégorie (Statistique Canada, 2020[17]). Les données administratives de la France et de l'Italie confirment ces schémas. En France, la progression des nouvelles demandes d'indemnités de chômage en mars et en avril 2020 est intégralement attribuable aux intérimaires et aux travailleurs temporaires, dont le contrat n'a pas été renouvelé (DARES, 2020[33]). Les données administratives sur les flux d'emplois en Italie montrent que le recul du nombre d'emplois enregistré entre la fin février et la fin avril par rapport à la même période de 2019 tient en grande partie à une diminution des embauches en contrat temporaire (Bovini et al., 2020[34]; Baronio and Linfante, 2020[35]; Veneto Lavoro, 2020[36]). Les personnes qui comptaient décrocher un nouvel emploi n'en ont pas trouvé. Les lourdes pertes d'emplois ou de revenus subies par les travailleurs occupant une forme d'emploi atypique sont particulièrement préoccupantes, car ces travailleurs ont rarement accès aux dispositifs de maintien dans l'emploi et aux indemnités de chômage – voir les Sections 1.3.2 et 1.3.3 et OCDE (2020[30]; 2020[37]).

Ce constat s'applique aussi à de nombreux travailleurs informels, et notamment aux immigrés clandestins. Nombre d'entre eux sont probablement employés dans des secteurs durement touchés par les mesures de confinement, tels l'hébergement et la restauration, mais aussi comme domestiques, et bien souvent, ils n'ont accès à aucune aide au revenu. Les travailleurs exerçant une activité partiellement informelle, dont l'emploi est déclaré mais qui perçoivent une partie de leur rémunération en liquide, peuvent bénéficier d'une compensation uniquement pour une partie des revenus qu'ils ont perdus, grâce à un dispositif de maintien dans l'emploi ou aux indemnités de chômage – voir la Section 1.3.3 et OCDE (2020[37]).

La crise du COVID-19 a aussi mis au jour les points faibles de nombreux emplois de plate-forme. Si certains de ces emplois ont offert des opportunités aux travailleurs et aux entreprises afin de se réinventer pendant le confinement et de répondre aux besoins qui se faisaient jour (par exemple en livrant de la nourriture, des produits pharmaceutiques et d'autres biens), ils ont aussi compté parmi les plus exposés au choc. Selon une enquête réalisée par AppJobs (AppJobs Institute, 2020[38]) – une plate-forme en ligne permettant de chercher des emplois fondés sur une application dans le monde entier – plus de la moitié des travailleurs à la demande ont déclaré avoir perdu leur emploi, et plus d'un quart ont subi une réduction de leur nombre d'heures travaillées. Dans le même temps, toutefois, ces travailleurs bénéficient rarement de la législation sur la protection de l'emploi, ou encore des dispositifs de chômage partiel, des indemnités de chômage ou des congés de maladie rémunérés, et dans certains pays, ils n'ont peut-être même pas d'assurance maladie (OCDE, 2019[39]).

Les jeunes, qui ont grandement souffert de la crise financière mondiale, risquent une fois de plus de compter parmi les grands perdants de la crise actuelle (Carcillo et al., 2015[40]; OCDE, 2017[41]). Les diplômés de 2020, parfois qualifiés de « promotion Covid », quittent écoles et universités et n'ont guère de chances de décrocher un emploi ou d'acquérir une expérience professionnelle à court terme. Dans le même temps, leurs pairs plus âgés sont déjà confrontés à la deuxième crise économique d'envergure de leur carrière encore brève. La première expérience professionnelle influe sensiblement sur la carrière future, et une crise peut avoir des répercussions durables sur l'emploi et les perspectives de rémunération (Bell and Blanchflower, 2011[42]; Schmillen and Umkehrer, 2017[43]). Les premières données concernant la situation du marché du travail pendant la crise actuelle donnent à penser que les jeunes travailleurs ont été durement touchés, puisqu'ils occupent généralement des emplois moins sûrs et qu'ils sont surreprésentés dans les secteurs frappés de plein fouet, comme l'hébergement et la restauration. Au Royaume-Uni, les moins de 25 ans risquaient environ 2.5 fois plus que les autres salariés de travailler dans des secteurs mis à l'arrêt, un chiffre qui exclut toutefois les étudiants occupant des emplois à temps partiel (Joyce and Xu, 2020[28]). Les chiffres de l'emploi des jeunes se sont rapidement orientés à la baisse ; au Canada, le nombre de jeunes salariés a chuté de 33 % entre février et mai 2020. Aux États-Unis, le taux de chômage des jeunes a été multiplié par plus de 3, grimpant ainsi de 7.7 % à 25.2 % entre février et mai. Pendant la crise financière mondiale, près d'un emploi sur dix occupé par un jeune de moins de

30 ans avait été détruit dans les pays de l'OCDE et la reprise y a été très lente, notamment pour les plus désavantagés. Il a fallu attendre dix ans, soit 2017, pour que le taux de chômage des jeunes revienne à son niveau d'avant 2008. Et quand bien même, les jeunes ont connu une dégradation générale de leur situation au regard de l'emploi, et ont été de plus en plus sans emploi, faiblement rémunérés et sous-employés (OCDE, 2019[39]).

Les données sur l'impact différentiel de la crise actuelle sur l'emploi des femmes et des hommes sont encore plus limitées. Néanmoins, cette crise, à l'inverse de la précédente, semble avoir davantage pesé à ce jour sur les perspectives professionnelles des femmes que sur celles des hommes. Au Canada, les femmes représentaient une part disproportionnée des pertes d'emplois en mars, même si les hommes ont subi des pertes d'emplois plus importantes en avril. Il n'en demeure pas un moins un léger écart entre les femmes et les hommes (-16.9 % pour les femmes, contre 14.6 % pour les hommes entre février et avril). En outre, aux États-Unis, le taux de chômage des femmes a connu une hausse plus soutenue que celui des hommes. Dans l'Union européenne, le taux de chômage a progressé, en mars 2020, de 4.5 % pour les femmes, contre 1.6 % pour les hommes. Les liens des femmes avec le marché du travail sont généralement plus ténus que ceux des hommes, de sorte qu'elles sont plus vulnérables et plus facilement licenciées. De plus, bon nombre des secteurs les plus directement touchés par le COVID-19 emploient un grand nombre de femmes, alors que la crise financière mondiale s'était caractérisée par des pertes d'emplois plus élevées dans le secteurs dominés par les hommes (principalement la construction et les industries manufacturières) et une hausse des heures travaillées pour les femmes, notamment les premières années (Sahin, Song and Hobijn, 2010[44]; OCDE, 2012[45]). La fermeture généralisée des établissements scolaires et des structures d'accueil des enfants pendant la crise actuelle a aussi, selon toutes probabilités, accru la charge de travail non rémunéré des femmes dans leur foyer (voir l'Encadré 1.3).

Encadré 1.3. Les femmes sur tous les fronts pendant la crise du COVID-19

Les femmes ont été présentes sur tous les fronts de la lutte contre le COVID-19, et elles s'en sont durement ressenties. Aux avant-postes de la réponse sociale et sanitaire en général, elles ont dû supporter des fardeaux qui s'alourdissaient mutuellement :

Les femmes jouent un rôle clé dans la lutte sanitaire contre la pandémie. Elles représentent les deux tiers des professionnels de santé dans le monde, et notamment 85 % du personnel infirmier et des sages-femmes (Boniol et al., 2019[46]), et 90 % du personnel assurant les soins de longue durée dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2020[47]). Les professionnels de la santé et les travailleurs sociaux ont été confrontés à des contraintes exceptionnelles, et à des risques considérables, tout au long de la crise. La tension a souvent été particulièrement forte pour les mères de famille, qui ont aussi dû faire face aux conséquences de la fermeture des écoles et des structures d'accueil des enfants pendant le confinement.

La crise a probablement accru la charge de travail non rémunéré des femmes, car ce sont elles qui ont assumé l'essentiel du travail non rémunéré supplémentaire occasionné par la fermeture généralisée des écoles et des structures d'accueil des enfants. Les femmes assuraient la plus grande partie du travail non rémunéré dans leur foyer avant la crise, y consacrant chaque jour environ deux heures de plus que les hommes en moyenne dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2020[48]). La crise a accru le temps consacré par les parents à la prise en charge et à la surveillance des enfants et à l'enseignement scolaire à domicile, cette charge supplémentaire ayant vraisemblablement été en grande partie portée par les femmes. Selon une enquête en ligne réalisée en Allemagne en mars-avril 2020, dans environ la moitié des foyers avec enfants, la femme s'occupait seule des enfants (Möhring et al., 2020[49]). Des données d'enquêtes en ligne recueillies au Royaume-Uni en avril-mai 2020 dénotent un creusement de l'écart existant entre les mères et les pères de famille au regard des modalités du travail rémunéré (Andrew et al., 2020[50]).

Les femmes sont davantage exposées à l'insécurité économique. Malgré les formidables progrès réalisés depuis une cinquantaine d'années, les liens des femmes avec le marché du travail demeurent plus ténus que ceux des hommes, notamment lorsqu'elles deviennent mères. En raison de l'écart femmes-hommes existant en termes d'heures travaillées, d'ancienneté et de rémunération, les femmes sont plus vulnérables que les hommes et plus aisément licenciées. Les répercussions économiques du COVID-19 à court terme ont tout particulièrement touché les secteurs qui reposent sur des contacts physiques avec la clientèle, lesquels emploient principalement des femmes. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, les femmes représentent approximativement 53 % de l'emploi dans les services de restauration et de consommation de boissons (cafés, restaurants et restauration), 60 % dans l'hébergement (hôtellerie, par exemple) et 62 % dans la vente au détail (BIT, 2020[51]). Pour certaines femmes, le secteur public peut apporter une certaine protection, du moins à court terme, car elles représentent une part disproportionnée des salariés du secteur public dans l'ensemble de l'OCDE (OCDE, 2019[52]).

Les femmes sont souvent plus vulnérables que les hommes à une brusque perte de revenus. Dans les pays de l'OCDE, les revenus des femmes sont, en moyenne, inférieurs à ceux des hommes, et leur taux de pauvreté plus élevé (OCDE, 2020[53]). Les femmes possèdent aussi moins souvent que les hommes un patrimoine qui leur permettrait d'amortir une perte de revenus temporaire (Sierminska, Frick and Grabka, 2010[54]; Schneebaum et al., 2018[55]). Et parce que les femmes assument généralement des responsabilités plus importantes que les hommes en termes de prise en charge des enfants et du foyer, il leur est souvent plus difficile de trouver d'autres emplois et sources de revenus (comme un emploi occasionnel) après un licenciement. Les parents isolés, qui sont principalement des femmes, sont particulièrement vulnérables. Ils ont été touchés bien plus durement par la fermeture des structures d'accueil des enfants et des établissements scolaires pendant le confinement. Leur dépendance vis-à-vis d'un revenu unique implique aussi que la perte de leur emploi peut être dramatique pour les parents isolés, notamment lorsque les aides publiques au revenu sont peu élevées ou versées tardivement.

Les premiers éléments provenant de Chine et de certains pays de l'OCDE font état de *risques croissants de violences conjugales envers les femmes* pendant la pandémie, ce qui confirme un schéma observé au cours des précédentes situation de fermetures et de confinement (PNUD, 2015[56]).

Source : OCDE (2020[57]), « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis », https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis-553a8269/.

L'ampleur de l'impact de la crise sur les différentes catégories de travailleurs et sur leur famille dépend, en dernière analyse, non seulement de leur exposition au risque de perte d'emploi ou de revenus, mais aussi de leur aptitude à absorber temporairement de tels chocs. Malheureusement, l'exposition aux chocs sur le marché du travail et la capacité d'y faire face sont souvent étroitement liées : selon des analyses concernant le Royaume-Uni (Benzeval et al., 2020[58]) et la Norvège (Alstadsæter et al., 2020[59]), les pertes d'emplois et de revenus les plus substantielles ont touché des travailleurs ou des parents de jeunes enfants déjà vulnérables sur le plan financier. En particulier, l'analyse britannique montre qu'entre les travailleurs confrontés à un choc mesuré ou nul et ceux qui subissent un choc mais qui sont relativement bien couverts par les filets de protection sociale, il existait un « entre-deux vulnérable » de travailleurs qui sont durement touchés et qui ne sont guère en mesure d'atténuer ces chocs : les parents isolés, les personnes ayant un faible niveau d'instruction et les minorités ethniques[16].

1.2.2. Perspectives

Les perspectives sont extraordinairement incertaines. À la faveur du reflux de l'urgence sanitaire, les mesures de confinement ont été réduites progressivement et les déplacements augmentent. Le

redémarrage des activités fait automatiquement croître la production, même si certaines mesures d'endiguement, comme la fermeture de nombreuses frontières internationales, persisteront quelque temps. La reprise sera probablement hésitante et pourrait être interrompue par des poussées épidémiques si des mesures d'endiguement ciblées, notamment un développement massif de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter » , ne sont pas mises en place ou se révèlent inefficaces.

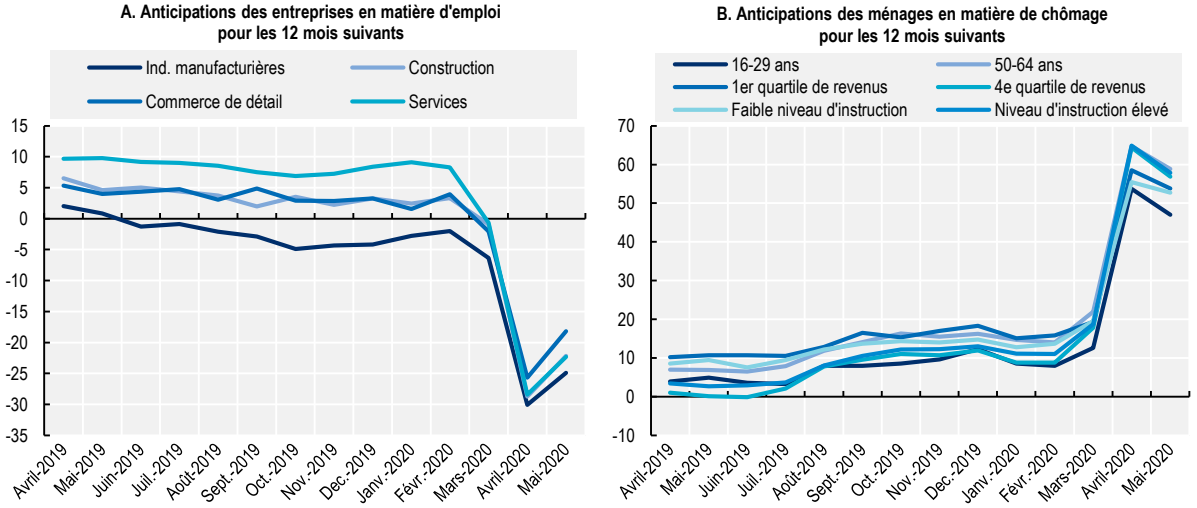
Les enquêtes sur la confiance des entreprises et des consommateurs témoignent d'un pessimisme significatif quant aux perspectives du marché du travail[17]. Dans les pays de l'OCDE, les anticipations des entreprises en matière d'*emploi* pour les mois à venir se sont effondrées en avril 2020, tandis que les anticipations des consommateurs en matière de *chômage* pour les 12 mois suivants ont bondi (Graphique 1.14). Il s'agit des plus fortes variations mensuelles enregistrées depuis 1985. En mai, les indicateurs se sont partiellement améliorés, mais sont restés nettement inférieurs (pour les anticipations d'emploi) ou supérieurs (pour les anticipations de chômage) à leurs moyennes de long terme et très proches des niveaux enregistrés pendant la crise financière mondiale, en mars 2009. Les anticipations d'emploi ont fléchi pour tous les secteurs, mais le repli est nettement plus prononcé pour les services, alors que les perspectives étaient déjà orientées à la baisse pour les industries manufacturières avant la crise du COVID-19. Les anticipations des consommateurs en matière de chômage ont progressé dans une proportion similaire pour toutes les catégories, y compris pour les répondants appartenant à des ménages à haut revenu et pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les incertitudes étant inhabituellement élevées, les *Perspectives économiques de l'OCDE* (2020[60]), publiées le 10 juin, ont présenté deux scénarios, également probables, pour les mois à venir :

- Un *scénario du choc unique,* dans lequel les pays parviennent à surmonter la poussée épidémique actuelle grâce aux mesures d'endiguement mis en place au premier semestre de 2020, le taux de reproduction effectif étant censé diminuer et rester constamment inférieur à 1. L'augmentation des capacités hospitalières et la mise en œuvre généralisée d'une stratégie « Tester – Isoler – Traiter » efficace sont supposées être suffisantes pour empêcher une résurgence des contaminations et des cas nécessitant des soins intensifs vers la fin de l'année, et jusqu'à ce qu'un vaccin soit disponible.
- Un *scénario de deux chocs successifs*, dans lequel l'assouplissement actuel des mesures d'endiguement est censé être suivi d'une seconde vague de l'épidémie, toutefois moins intense, en octobre/novembre. Cette résurgence pourrait être due à des facteurs saisonniers dans certains pays, en particulier dans l'hémisphère nord, ou à une efficacité moindre qu'anticipée des mesures d'endiguement ou des stratégies « Tester – Isoler – Traiter ». Toute résurgence de l'épidémie est supposée être évitée en 2021 grâce à des percées dans le secteur pharmaceutique, mais l'éventualité de nouvelles vagues reste un risque baissier important.

Graphique 1.14. Les anticipations concernant le marché du travail se sont détériorées tant pour les entreprises que pour les consommateurs

Différence, en points de pourcentage, entre la proportion de réponses positives et négatives, données désaisonnalisées



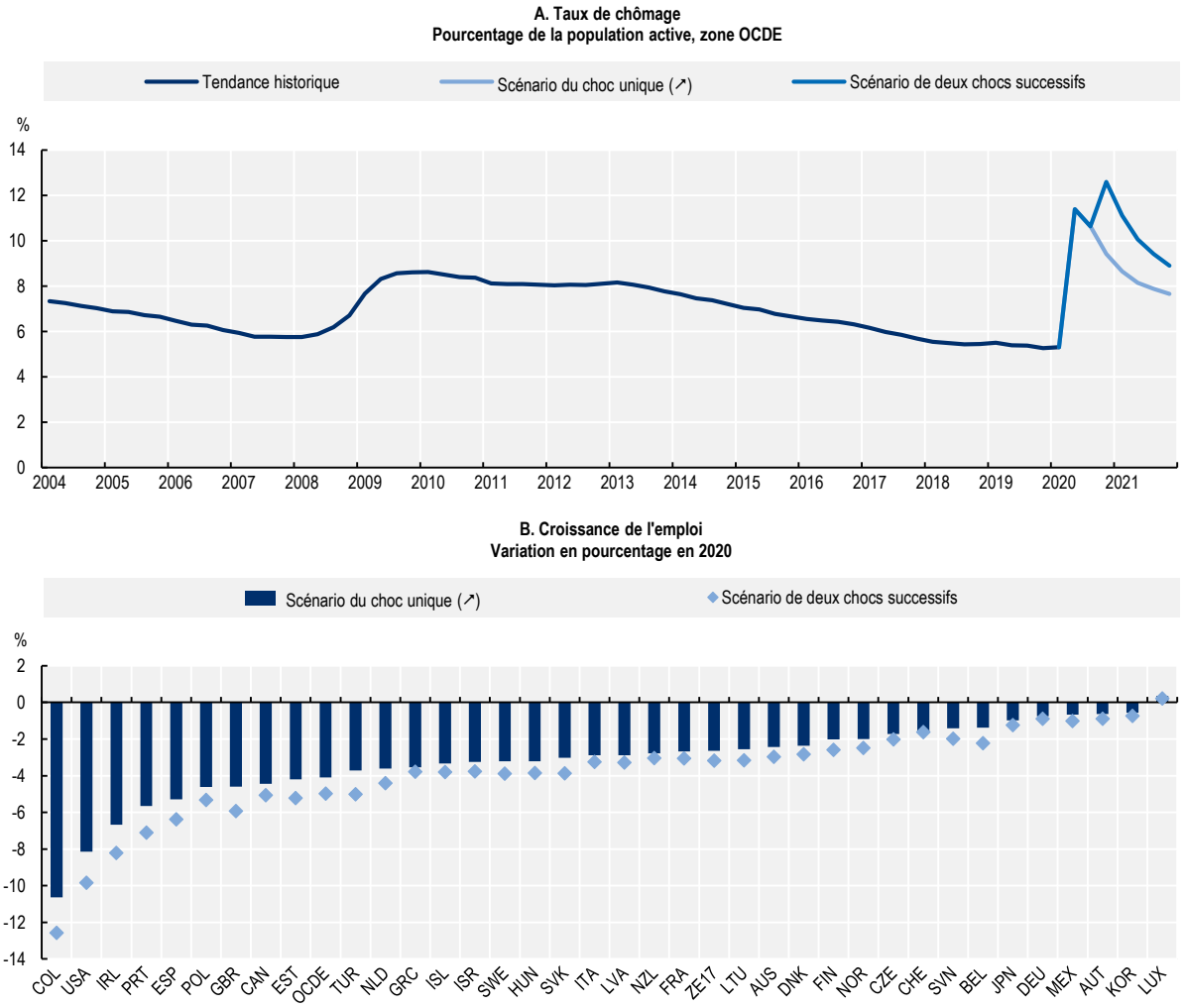
Note : Un solde positif, pour la tendance future du chômage (partie B), indique que le chômage devrait augmenter. Les personnes n'ayant pas répondu à toutes les questions sont exclues de l'échantillon utilisé pour calculer le solde.
Source : OCDE, Base de données sur l'opinion des industriels et des ménages, https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=14d9c976-714a-4a73-96bf-921734afd0a4&themetreeid=155.

StatLink https://stat.link/70lfnb

Dans le scénario « de deux chocs successifs », le PIB des pays de l'OCDE devrait fléchir de 9.3 % cette année ; dans celui « du choc unique, il devrait reculer cette année de 7.5 %. Dans ces deux scénarios, la reprise sera probablement lente et progressive, et en dépit d'un rebond, la production totale à la fin de l'année 2021 devrait néanmoins demeurer nettement en deçà de son niveau d'avant la crise. Dans de nombreuses économies avancées, la crise pourrait détruire l'équivalent de cinq années de croissance du revenu réel par habitant ou plus d'ici la fin de 2021.

Dans ces deux scénarios, le taux de chômage devrait progresser sensiblement dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Selon les projections de l'OCDE, le chômage enregistré dans ces pays, qui avait atteint fin 2019 son plus bas niveau depuis 50 ans, soit 5.3 %, devrait avoir plus que doublé fin juin 2020 ; il s'établirait ainsi à près de 11.4 %, dépassant très largement le niveau observé pendant la crise financière mondiale (Graphique 1.15, partie A). À mesure que les économies rouvrent, le chômage devrait s'atténuer progressivement mais rester supérieur ou proche du pic atteint durant la crise financière mondiale, pendant une bonne partie de l'année 2021, même dans le scénario du choc unique. Cela reflète l'ampleur des destructions d'emplois immédiates dans certains pays, ainsi que le recul de l'emploi qui se produira probablement dans d'autres, lorsque les dispositifs temporaires de soutien des salaires et de l'emploi prendront fin au second semestre 2020.

Graphique 1.15. Le chômage devrait progresser trois fois plus vite que pendant la crise financière mondiale



Note : La croissance de l'emploi n'est pas disponible pour le Chili (partie B).
Source : OCDE (2020[6]), « Perspectives économiques de l'OCDE – toutes éditions », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données) https://dx.doi.org/10.1787/5ec696d3-fr (consulté le 10 juin 2020).

StatLink https://stat.link/7sflwu

Dans le scénario de deux chocs successifs, le chômage reste élevé durant une période encore plus longue dans les économies de l'OCDE, ce qui augmente le risque d'hystérèse à mesure que le chômage de longue durée s'enracine et que le taux d'activité fléchit sous l'effet du découragement des travailleurs. Dans ce scénario, le taux de chômage de l'ensemble des pays de l'OCDE devrait atteindre 8.9 % fin 2021, un chiffre proche du pic observé durant la crise financière mondiale et dépassant de 3.6 points de pourcentage le taux de la fin 2019. Dans le scénario du choc unique, le taux de chômage atteindrait 7.7 % fin 2021. Des projections par pays sont présentées au Tableau d'annexe 1.A.1.

L'emploi devrait connaître un net recul dans la plupart des pays de l'OCDE (Graphique 1.15, partie B), les baisses les plus fortes étant attendues en Colombie, aux États-Unis et en Irlande. Les diminutions les plus faibles sont prévues au Luxembourg (où l'emploi devrait légèrement progresser), en Corée, en Autriche, au Mexique, en Allemagne et au Japon. Cette hétérogénéité entre les pays s'explique par les différences existant au regard du choc sur le PIB, mais aussi par des facteurs institutionnels (comme une législation sur la protection de l'emploi plus stricte – voir le Chapitre 3 – et le recours à des dispositifs de maintien dans l'emploi dans les pays d'Europe continentale).

1.3. Face à la crise, les pays ont adopté des mesures sans précédent

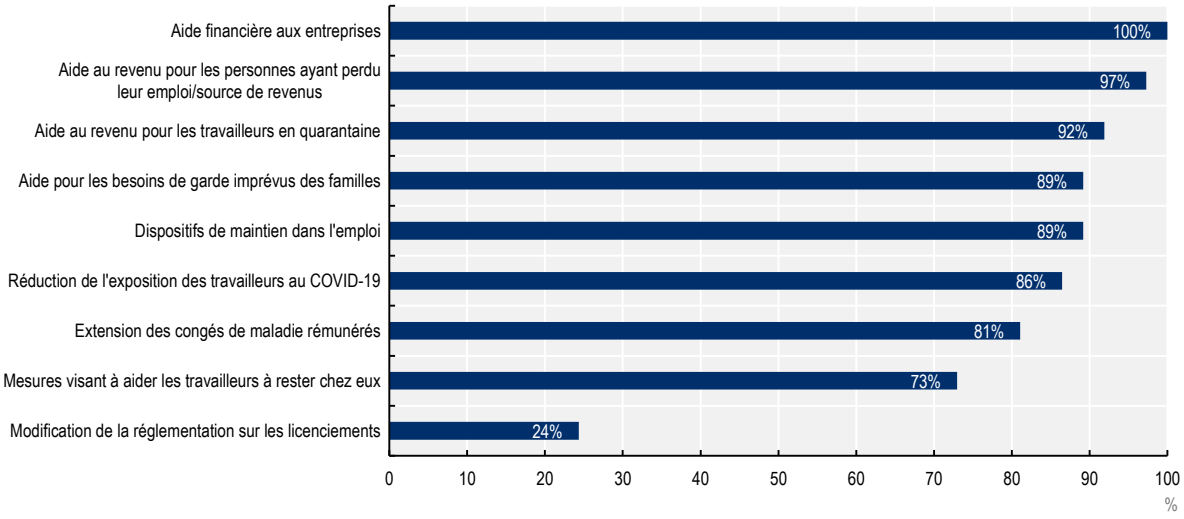
Les pays de l'OCDE ont pris des mesures sans précédent en termes de rapidité, de périmètre d'application et d'ampleur pour contenir les retombées de la crise et soutenir les travailleurs, leurs familles et les entreprises. S'il n'est pas possible pour l'instant de produire une estimation précise et comparable de la portée budgétaire de ces interventions[18], le Graphique 1.16 illustre le large éventail de mesures mises en œuvre dans les 37 pays de l'OCDE.

Lorsque la crise s'est déclarée, les pays de l'OCDE ont adopté un certain nombre de mesures pour réduire l'exposition au COVID-19, encourageant le télétravail ou durcissant les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail. Les pays ont renforcé les congés de maladie rémunérés ou prolongé leur durée, y compris pour les travailleurs en quarantaine, et pris des mesures pour aider les parents exerçant un emploi à mieux faire face à leurs besoins de garde imprévus (Section 1.3.1) et permettre aux travailleurs et leur famille de rester dans leur logement (voir Encadré 1.8 ci-après). Une grande majorité de pays de l'OCDE ont mis en place des dispositifs de maintien dans l'emploi (DME) ou étendu les DME existants pour préserver les emplois dans les entreprises en butte à une réduction temporaire de leur activité. Un petit nombre a modifié la législation en matière de protection de l'emploi, afin de mieux protéger les salariés titulaires d'un contrat permanent ou de faciliter l'embauche de travailleurs sous contrat temporaire ou le renouvellement de leur contrat. Diverses mesures ont par ailleurs été adoptées pour assurer le maintien des services essentiels pendant la pandémie (Section 1.3.2). En outre, presque tous les pays de l'OCDE ont renforcé ou rendu plus largement accessibles les dispositifs d'aide au revenu pour les personnes qui perdent leur emploi ou leur source de revenus (Section 1.3.3). Enfin, tous les pays ont adopté des aides financières pour soutenir les liquidités des entreprises, que ce soit par le biais de subventions, de prêts ou de reports d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, mais ces mesures ne sont pas examinées en détail dans le présent chapitre. Outre ces mesures de portée nationale, l'Union européenne a lancé des initiatives ambitieuses de soutien financier aux entreprises et aux États membres, notamment pour encourager l'utilisation des dispositifs de chômage partiel (DCP) (Encadré 1.4).

Cette section dresse un tour d'horizon des principales mesures mises en œuvre, souligne et commente leurs différences de conception et offre un premier aperçu des avantages et des inconvénients des différentes approches, y compris des difficultés que peut poser leur mise en œuvre.

Graphique 1.16. Les pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles mesures ambitieuses ou considérablement étendu les mesures existantes en réponse au COVID-19

Pourcentage du nombre total de pays de l'OCDE



Source : OCDE, COVID-19 Employment and social policy responses by country (réponses des politiques sociales et de l'emploi face au COVID-19, par pays) http://oe.cd/COVID-19tablesocial (consulté le 30 juin 2020).

StatLink https://stat.link/sq3u47

Encadré 1.4. Mesures adoptées par l'Union européenne en matière de politique sociale et de l'emploi en réponse au COVID-19

Parallèlement aux réponses politiques nationales, l'Union européenne (UE) a réagi à l'urgence économique, sociale et relative à la situation de l'emploi en engageant une initiative à plusieurs volets pour aider les travailleurs et les entreprises des États membres :

- L'UE fournit un **appui financier pour renforcer la capacité de réaction des autorités des États membres face à la crise sociale et de l'emploi**. À travers « *l'Initiative d'investissement en réaction au Coronavirus* » (CRII) et « *l'Initiative d'investissement+ en réaction au Coronavirus* » (CRII+), la Commission européenne (CE) a accéléré le déploiement de 37 milliards EUR provenant des fonds de cohésion. Ces fonds peuvent être réaffectés de manière flexible vers différents types de dépenses – soins de santé, soutien aux DCP et soutien aux petites et moyennes entreprises, en particulier dans les régions européennes les plus durement touchées. Les États membres de l'UE ont également décidé de créer l'instrument temporaire de prêt *SURE* (*Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency, « Soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence »*), destiné à faciliter le financement des DCP et d'autres mesures analogues d'aide aux travailleurs indépendants dans les pays de l'UE. L'instrument est cautionné par des garanties des États membres imputées au budget de l'UE, d'un montant de 25 milliards EUR. Ces garanties permettent à la CE d'emprunter sur les marchés financiers jusqu'à 100 milliards EUR, qui peuvent ensuite être rétrocédés aux États membres sous forme de prêts assortis de conditions favorables. Les États membres de l'UE déjà dotés de DCP et/ou de dispositifs d'aide aux travailleurs indépendants pourront demander à bénéficier d'un prêt SURE pour couvrir les dépenses liées à ces

dispositifs. La CE vérifiera dans un premier temps le bien-fondé de la demande, puis le Conseil donnera son approbation.

- La Banque centrale européenne (BCE) et la Banque européenne d'investissement (BEI) sont montées au créneau pour **éviter un durcissement procyclique des conditions de financement dans les secteurs public et privé** et éviter l'assèchement des liquidités et la contraction du crédit. La BCE a étendu ses programmes d'achat de titres du secteur privé et du secteur public de 1 470 milliards EUR (dont 1 350 milliards EUR relevant du programme d'achats d'urgence face à la pandémie). Elle a également assoupli les conditions de ses opérations de refinancement à long terme ciblées et non ciblées et lancé une nouvelle série d'opérations de refinancement à long terme en réponse à l'urgence créée par la pandémie. Après avoir pris la décision de mobiliser jusqu'à 40 milliards EUR en faveur des entreprises européennes au début de la pandémie, le groupe BEI a créé un fonds de garantie de 25 milliards EUR qui vise à déployer jusqu'à 200 milliards EUR de financements supplémentaires pour les entreprises, notamment les PME.
- La CE **a modifié certains règlements pour donner davantage de flexibilité aux secteurs particulièrement touchés** (tels que les compagnies aériennes) **ou aux États membres**. En vertu de ces modifications, les entreprises sont autorisées à exploiter toute la souplesse prévue par les règles en matière d'aide d'État, et la clause dérogatoire générale du Pacte de stabilité et de croissance a été activée pour permettre aux pays de se soustraire aux dispositions budgétaires convenues.
- À la fin du mois de mai, la CE a présenté une proposition portant sur un **vaste plan de relance, Next Generation EU.** S'il est approuvé par les États membres de l'UE, l'instrument Next Generation EU mobilisera des fonds en relevant temporairement le plafond des ressources propres à 2 % du revenu national brut de l'UE, ce qui permettra à la Commission d'emprunter 750 milliards EUR sur les marchés financiers, emprunts qui seront remboursés sur une longue période dans le cadre des futurs budgets de l'UE. Les 750 milliards EUR seront acheminés par l'intermédiaire des programmes de l'UE pour soutenir les investissements et les réformes des États membres, encourager l'investissement privé et renforcer les programmes de santé et de protection civile de l'Union.

Au-delà de ces mesures qui visent à atténuer les répercussions de la crise sur les plans économique, social et de l'emploi, l'UE soutient également les capacités de réponse sanitaire des États membres. Les pays de la zone euro peuvent emprunter un volume équivalent à 2 % de leur PIB de 2019 grâce aux lignes de crédit mises en place au titre du Soutien d'urgence face à la pandémie (dans le cadre du Mécanisme européen de stabilité), de manière à financer des dépenses directes et indirectes liées aux soins de santé, aux traitements et aux coûts de prévention des accidents (y compris les coûts liés à la sécurité au travail et à la santé et la sécurité professionnelles). En collaboration avec les partenaires sociaux européens, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a élaboré des **lignes directrices détaillées** sur les mesures à prendre pour préserver la sécurité au travail durant la pandémie.

1.3.1. Protéger les travailleurs contre le COVID-19 et les aider à faire face aux obligations familiales imprévues

Faire en sorte que les travailleurs soient exposés le moins possible au COVID-19

Les bureaux et les transports en commun sont des lieux où beaucoup de monde circule et où, par conséquent, les travailleurs courent le risque de contracter et diffuser le virus du COVID-19. Lorsque la crise s'est déclarée, l'une des toutes premières préoccupations des pouvoirs publics, des entreprises et

des travailleurs a donc été de limiter les interactions physiques dans les locaux professionnels et pendant les trajets quotidiens entre domicile et travail. Des données recueillies lors d'épidémies antérieures – voir OCDE (2020[1]) pour un tour d'horizon détaillé – montrent que la distanciation physique sur le lieu de travail est la mesure la plus efficace à la fois pour réduire la part de la population atteinte par la maladie (le « taux d'attaque ») et pour retarder le pic épidémique[19]. Aussi les pays de l'OCDE ont-ils massivement encouragé le télétravail et continué à promouvoir son utilisation même après le début du déconfinement en mai 2020.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le télétravail était déjà soumis à des dispositions réglementaires inscrites dans la loi ou dans les conventions collectives, certaines étant relativement restrictives ou nécessitant un accord *ex ante* avec les partenaires sociaux. Cependant, le recours au télétravail est resté relativement limité et, contrairement à une opinion répandue, n'a pas beaucoup augmenté au fil des années. Dans l'Union européenne, 3 % seulement des travailleurs travaillaient régulièrement depuis chez eux en 2015 ; 5 % supplémentaires étaient très mobiles et travaillaient régulièrement depuis plusieurs endroits différents (y compris chez eux) ; et 10 % pratiquaient le télétravail occasionnellement depuis plusieurs endroits, mais beaucoup moins fréquemment que les travailleurs très mobiles (Eurofound, 2018[61]). Ce faible recours au télétravail reflète en partie la nature des activités professionnelles (tous les emplois ne peuvent pas s'exercer à domicile), mais s'explique aussi par la résistance des employeurs et des salariés.[20] Avec la survenue de la crise du COVID-19, il est soudain devenu dans l'intérêt direct des employeurs et des salariés de réduire l'exposition au virus pour limiter la propagation de la maladie et maintenir l'activité.

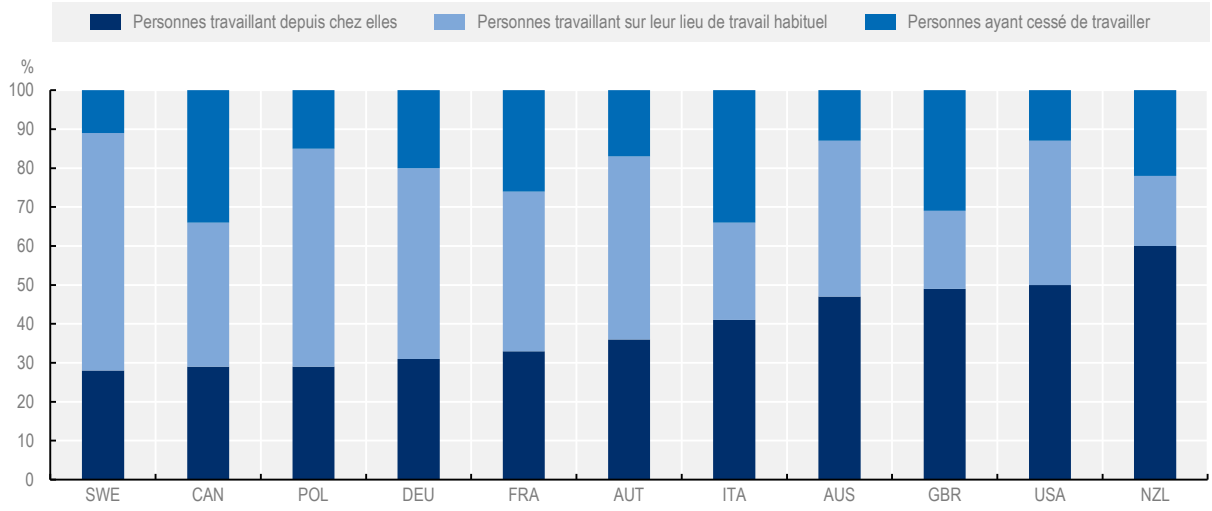
Pour encourager une prompte adoption du télétravail dans toutes les activités qui s'y prêtent, les pays ont adopté une série de mesures visant à simplifier son utilisation et reposant notamment sur des aides financières et non financières aux entreprises. Par exemple, l'Italie a simplifié la procédure d'utilisation du télétravail en permettant aux entreprises et aux salariés de mettre en place le télétravail sans l'accord préalable des syndicats, sans accord écrit et en laissant aux salariés le choix de leur lieu de travail. En Hongrie, les employeurs ont été autorisés à adopter le télétravail sans l'accord de leurs salariés. Au Japon, les autorités ont subventionné les coûts de mise en place du télétravail à hauteur de 50 % (et dans une limite de 1 million JPY). La Corée a simplifié les procédures de demande de subvention à la mise en place de modalités de travail flexibles. La Belgique a donné aux employeurs la possibilité d'octroyer à leurs employés en télétravail une indemnité exonérée d'impôts et de cotisations sociales de 170 EUR par mois au titre des coûts liés au télétravail (coûts de bureau et de fournitures par exemple). L'Espagne a accéléré le déploiement des programmes existants d'appui à la transformation numérique des PME. Certaines grandes entreprises technologiques ont également offert à d'autres entreprises et travailleurs une assistance et un accès temporaire gratuit à certains de leurs outils de communication et de partage.

Les enquêtes menées à la mi-avril font apparaître une forte augmentation de la proportion de personnes travaillant depuis leur domicile par rapport aux niveaux d'avant la crise (Graphique 1.17). En avril, la proportion de personnes travaillant depuis leur domicile s'échelonnait entre un peu moins de 30 % en Suède, au Canada et en Pologne, environ 50 % en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis et 60 % en Nouvelle-Zélande.

Pour réduire autant que possible le risque de contagion parmi les personnes qui n'ont pas la possibilité de travailler chez elles (soit la majorité des travailleurs), dans plusieurs pays de l'OCDE, seuls les services « essentiels » ont été autorisés à poursuivre leurs activités (voir exposé dans la Section 1.1). Ces pays ont imposé des normes sanitaires plus strictes allant de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle (tels que masques, gants et autres vêtements de protection) à la limitation du nombre maximum de personnes pouvant être physiquement présentes dans les locaux d'une entreprise. En Israël, par exemple, la proportion de travailleurs pouvant se rendre physiquement au travail a été limitée à 15 % au début de la crise, avant d'être relevée à 30 % en avril.

Graphique 1.17. À la mi-avril 2020, entre 30 et 60 % des travailleurs travaillaient depuis leur domicile

Part de l'ensemble des personnes qui occupaient habituellement un emploi avant la crise, dans certains pays de l'OCDE



Source : Foucault et Galasso (à paraître[29]), d'après l'enquête REPEAT (REprésentations, PErceptions et ATtitudes vis-à-vis du COVID-19).

StatLink https://stat.link/1zkea7

Dans plusieurs pays, des normes complètes de sécurité et de santé au travail (SST) ont été élaborées en coopération avec les partenaires sociaux, ou de façon autonome par les employeurs et les syndicats (voir Encadré 1.5, qui dresse un bref aperçu du dialogue social au temps du COVID-19). En Italie, par exemple, durant les premières phases de la crise, le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats ont co-signé un protocole de mesures SST, qu'ils ont ensuite reconduit et actualisé. Ce protocole a par la suite été converti en décret gouvernemental et imposé à toutes les entreprises. Les organisations patronales et les syndicats italiens ont également contribué à définir la liste des « secteurs essentiels » autorisés à poursuivre leurs activités. Un grand nombre d'accords d'entreprise ont été signés (par exemple chez Fiat Chrysler Automobiles, Ferrari, etc.) avant la réouverture des usines en mai. En Espagne, plusieurs accords sectoriels ont été signés pour assurer une meilleure protection au personnel dans les secteurs des supermarchés, des soins de santé, de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. En mai, la fédération syndicale internationale UNI Global Union et l'entreprise espagnole de télécommunications Telefónica ont signé un accord mondial qui garantit aux employés de l'entreprise partout dans le monde de pouvoir retourner sur leur lieu de travail dans des conditions sûres.

Encadré 1.5. Le dialogue social au temps du COVID-19

Dans plusieurs pays de l'OCDE, syndicats et organisations patronales ont été prompts à réagir aux défis soulevés par le COVID-19 (Business at OECD, 2020[62]; TUAC, 2020[63]). Durant les premiers mois de la crise pandémique, leurs initiatives se sont articulées autour de quatre axes principaux :

- *Faire entendre leurs préoccupations et enjoindre le gouvernement d'agir rapidement* pour atténuer l'impact économique et social du COVID-19. Certains partenaires sociaux – en Allemagne et dans l'industrie métallurgique française par exemple – ont publié des déclarations conjointes dans lesquelles ils exprimaient leur engagement à collaborer. À l'échelon européen, la Confédération internationale des agences d'emploi privées -Europe et UNI-Europe ont édité des recommandations conjointes sur les aspects sociaux et liés à l'emploi du COVID-19 et de la reprise. Dans de nombreux pays, les syndicats, mais aussi les organisations patronales, ont appelé les autorités à adopter de plus amples mesures pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui exercent des emplois atypiques, les élèves et les parents qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Par exemple, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) en Belgique a demandé que les travailleurs en situation de chômage temporaire soient mieux protégés et que leurs prestations soient revalorisées, indépendamment de leur statut au regard de l'emploi. Le Congrès du travail du Canada (CTC) a réclamé une augmentation de l'allocation de soutien d'urgence et de l'allocation de soins d'urgence. La fédération syndicale AFL-CIO aux États-Unis a demandé que les travailleurs de première ligne soient mieux protégés et que tous les travailleurs bénéficient de 14 jours de congés de maladie rémunérés et soient dispensés de frais médicaux. L'*Australian Council of Trade Unions* (ACTU) a lancé une pétition appelant à l'octroi de congés rémunérés supplémentaires pour tous les travailleurs touchés par le COVID-19. En Suède et en Allemagne, les agences de travail privées ont collaboré avec les autorités gouvernementales pour s'assurer que les travailleurs intérimaires aient accès aux DCP – comme tous les autres travailleurs.
- *Informer et conseiller leurs membres* : la plupart des organisations patronales et des syndicats des pays de l'OCDE ont rapidement mis en place des sites Web et des lignes d'assistance pour informer leurs affiliés sur les questions touchant à la sécurité au travail et leur fournir des conseils en lien avec les nouvelles mesures gouvernementales. Nombre d'entre eux ont publié des lignes directrices, des codes de bonne conduite et des protocoles de bonnes pratiques en matière de télétravail et de sécurité et santé au travail. La Confédération grecque des employeurs (SEV) a publié une série de guides pour aider les entreprises à adopter le télétravail, à poursuivre leurs activités et à développer le commerce en ligne. La Confédération danoise de l'industrie (DI), par exemple, a créé un site Web spécialement consacré au COVID-19 qui donne des informations et des conseils sur les mesures proposées par le gouvernement et sur la prévention des infections en milieu professionnel. L'organisation patronale française Mouvement des entreprises de France (MEDEF) a publié un guide de bonnes pratiques à l'intention des entreprises.
- *Négocier de nouvelles conventions collectives* : dans plusieurs pays européens, les partenaires sociaux ont signé des accords étendus sur les DCP – voir Section 1.3.2 et Müller et Schulten (2020[64]). En Autriche, au Danemark, en Norvège et en Suède, les DCP utilisés pendant la crise du COVID-19 se sont inspirés dans les grandes lignes des dispositions des conventions collectives nationales. Dans les pays nordiques, ce sont aussi les accords d'entreprise qui servent de cadre à la mise en œuvre de ces dispositifs. En Allemagne, les accords sectoriels ont largement contribué à l'augmentation des taux de remplacement des revenus d'activité. Dans d'autres pays, les partenaires sociaux ont joué un rôle important dans la simplification des exigences en matière de procédures. D'autres conventions collectives ont fait porter l'accent

sur les mesures garantissant la sécurité et la santé des employés au travail (voir Section 1.3.1) ou, aux États-Unis, sur les congés de maladie rémunérés. En Italie, une convention collective adoptée dans le secteur du travail intérimaire prévoit de mobiliser 75 millions EUR, prélevés sur un fonds de solidarité bipartite, pour préserver la continuité de l'emploi et assurer le paiement des travailleurs intérimaires pour le mois de mars. Aux Pays-Bas, le fonds bipartite pour la formation du secteur du travail intérimaire a mis en place un chèque-formation de 500 EUR à l'intention des travailleurs qui ont perdu leur emploi à cause du COVID-19.

- *Exercer un contrôle et vérifier la conformité* : la confédération syndicale danoise (FH), par exemple, a formulé des recommandations pour le renforcement des activités des services d'inspection du travail visant à identifier et sanctionner les violations des dispositions officielles, le non-respect des règles de sécurité au travail ou l'utilisation abusive de la clause de *force majeure* en ce qui concerne les temps de repos et les jours de congé. En Espagne, la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO) vérifie la mise en application des normes d'hygiène et de sécurité et signale les abus éventuels, y compris les cas d'entreprises qui se déclarent en activité partielle alors qu'elles continuent à faire travailler leurs salariés en horaires normaux.

Ces initiatives – et de nombreuses autres recensées dans une publication récente de *Global Deal* (Global Deal, 2020[65]) – montrent comment le dialogue social et la négociation collective peuvent être mis à profit pour compléter l'action publique, déterminer des solutions souples et équilibrées convenant à la fois aux entreprises et aux salariés, et rendre le marché du travail plus résilient (OCDE, 2019[66]).

Octroyer des congés rémunérés aux personnes malades ou en quarantaine

Les congés de maladie rémunérés jouent un triple rôle puisqu'ils protègent à la fois les revenus, l'emploi et la santé des travailleurs lorsqu'ils sont malades (OCDE, 2020[67]). Dans presque tous les pays de l'OCDE, les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire ou permanent perçoivent une compensation financière lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour cause de maladie. En règle générale, l'employeur prend en charge la période d'absence initiale, en continuant à verser à l'employé son salaire pendant 5 à 15 jours dans la plupart des pays, mais pendant plusieurs semaines ou mois en Autriche, en Allemagne, en Italie et en Suisse, et même deux ans aux Pays-Bas. En outre, dans la plupart des pays de l'OCDE, les salariés qui sont momentanément dans l'incapacité de travailler ont droit à des prestations de maladie financées sur fonds publics qui, dans certains cas dépassent largement la participation de l'employeur – la durée de versement de ces prestations allant jusqu'à un an dans de nombreux pays de l'OCDE, et même plus dans quelques pays (OCDE, 2018[68]). Dans de nombreux pays, les travailleurs indépendants ont également droit à des indemnités de maladie mais bien souvent, les conditions de versement diffèrent sensiblement de celles qui s'appliquent aux salariés (OCDE, 2019[39]). Cela étant, certains groupes de salariés, tels que les travailleurs occasionnels ou ceux titulaires d'un contrat « zéro heure », sont souvent exclus du bénéfice des congés de maladie rémunérés ou ne sont couverts que pendant les périodes où ils travaillent. Avant la crise, les dépenses totales consacrées aux congés de maladie rémunérés, qui englobent les paiements des employeurs et les indemnités publiques, s'élevaient à 3 % de la rémunération totale des salariés, voire davantage dans les pays dotés des régimes d'indemnisation les plus généreux (OCDE, 2020[69]).

Durant une pandémie, les congés de maladie rémunérés peuvent jouer un certain nombre de rôles supplémentaires importants :

- *Permettre aux travailleurs exposés au virus de s'isoler.* L'octroi d'une compensation financière est un moyen important d'inciter les travailleurs à s'isoler. Dans une enquête effectuée en Israël peu avant le début de la crise du COVID-19, 97 % des adultes interrogés se déclaraient disposés à respecter une quarantaine imposée par le gouvernement s'ils recevaient une compensation pour

la perte de leur salaire, mais le pourcentage tombait à 57 % en l'absence de compensation (Bodas and Peleg, 2020[70]).

- *Contribuer à juguler et atténuer la propagation du virus.* Les congés de maladie rémunérés permettent aux travailleurs (potentiellement) contaminés de rester chez eux, ce qui leur évite de contaminer d'autres personnes au travail ou sur le trajet du travail (OCDE, 2020[71]). Aux États-Unis, l'accès des salariés aux congés de maladie rémunérés a entraîné une diminution des taux de maladies de type grippal de 10 % et des absences professionnelles d'ordre général de 18 % (Pichler and Ziebarth, 2017[72]; Pichler, Wen and Ziebarth, 2020[73]; Stearns and White, 2018[74]).
- *Absorber le choc économique.* Les congés de maladie rémunérés préservent les emplois d'un nombre potentiellement important de travailleurs malades ou en quarantaine qui ne sont pas en mesure de travailler mais qui ont pourtant de la valeur pour leurs employeurs et la société au sens large à long terme. Ce faisant, ils allègent les pressions qui pèsent sur les régimes d'indemnisation du chômage et les DCP et contribuent à stabiliser l'économie. Le nombre de pertes d'emploi enregistré aux États-Unis entre le 8 mars et le 25 avril 2020, calculé à partir du nombre de demandes initiales d'assurance chômage, a été plus élevé dans les États où il n'existe pas de congés de maladie rémunérés légaux (Chen et al., 2020[7]).

Au cours des dernières semaines et des derniers mois, nombre de pays de l'OCDE ont eu recours aux congés de maladie rémunérés, les ont considérablement étendus ou ont mis en place des congés de maladie rémunérés pour la première fois. Face à la crise, les réponses des autorités publiques dans ce domaine ont consisté : premièrement, à étendre l'accès à des groupes de travailleurs malades qui n'étaient pas couverts jusqu'alors ; deuxièmement, à améliorer le niveau de soutien par les congés de maladie rémunérés (abandon des délais de carence, augmentation des indemnités ou allongement de la durée de versement des indemnités) ; et troisièmement, à étendre le bénéfice des congés de maladie rémunérés aux travailleurs en quarantaine – une mesure inédite dans la plupart des pays. Malgré tout, la plupart de ces mesures n'ont été appliquées qu'aux personnes atteintes du COVID-19 ou placées en quarantaine obligatoire. Les personnes qui ne perçoivent pas d'indemnités en cas d'arrêt maladie à cause de la nature de leur contrat – par exemple, celles dont le contrat ne précise pas un nombre d'heures ou une quantité de travail fixe – restent globalement inéligibles au bénéfice de ces mesures.

Mieux protéger les salariés malades…

Dans de nombreux pays, les indemnités versées pendant les congés de maladie remplacent une fraction importante des revenus d'activité pour les salariés qui y ont droit, même s'il existe des variations importantes entre les pays[21]. Considérons le cas d'un salarié du secteur privé rémunéré au salaire moyen et travaillant pour le même employeur depuis un an qui, ayant contracté le COVID-19, est placé en congé de maladie rémunéré pendant quatre semaines : dans la plupart des pays, il percevra des indemnités couvrant entre 60 et 80 % environ de son dernier salaire (Graphique 1.18). Dans de nombreux pays du nord et du centre de l'Europe, le taux de remplacement atteint même 100 %. Dans une minorité de pays, les indemnités versées pendant cette période de quatre semaines représentent moins de la moitié du dernier salaire. En général, le taux de remplacement décline au fil du temps. Pour un congé de maladie d'une durée de trois mois, il tombe en moyenne à environ 60 %, et les variations entre pays s'accentuent.

En réaction à la crise, 16 des 38 pays de l'OCDE ont renforcé les droits des personnes atteintes du COVID-19 aux congés de maladie, comme l'illustre l'espace vertical entre le sommet de la barre et le tiret sur le Graphique 1.18. Plusieurs d'entre eux – notamment la Finlande, la France, l'Australie, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, les États-Unis, l'Irlande et la Corée – ont augmenté ces droits dans des proportions importantes, le plus souvent en mettant en place de nouvelles indemnités ou des compléments liés à la pandémie. Ainsi, en Corée, où les congés de maladie rémunérés ne sont pas obligatoires, des congés de maladie rémunérés exceptionnels ont été accordés aux travailleurs hospitalisés ou en quarantaine à cause du COVID-19, en vertu de la loi de 2015 sur les épidémies. Les États-Unis ont imposé deux semaines d'indemnisation pour les salariés des entreprises employant jusqu'à 500 personnes qui présentent des

symptômes liés au COVID-19, prestations payées par l'employeur mais entièrement remboursées par l'État fédéral. Même si elle ne concerne pas tous les salariés, cette mesure devrait entraîner une augmentation temporaire notable de la couverture[22]. Sept pays (Estonie, France, Irlande, Lettonie, Portugal, Royaume-Uni et Suède) ont supprimé temporairement les délais de carence, d'où une légère hausse des taux de remplacement. Même si les délais de carence ne sont généralement que de quelques jours, leur suppression peut être un moyen important de contenir la propagation du virus du COVID-19 dans la mesure où la charge virale semble atteindre son pic rapidement après l'apparition des symptômes (He et al., 2020[75]). De nombreux pays de l'OCDE ont pris des mesures supplémentaires pour faciliter l'accès de l'ensemble ou d'une partie des travailleurs aux prestations. Plus de dix pays ont simplifié les formalités déclaratives, en différant ou supprimant l'obligation de présenter un certificat médical ou en donnant aux personnes la possibilité de faire leurs demandes d'indemnisation en ligne. Ces mesures ont également allégé la charge de travail des professionnels de santé et réduit les risques auxquels ils sont exposés. Huit pays ont amélioré la protection des professionnels de santé en faisant reconnaître, pour ce groupe exclusivement, le COVID-19 comme maladie professionnelle, ce qui se traduit par le versement de prestations plus généreuses par l'assurance contre les accidents du travail. L'Espagne est le seul pays où le COVID-19 est reconnu comme maladie professionnelle pour l'ensemble des employés.

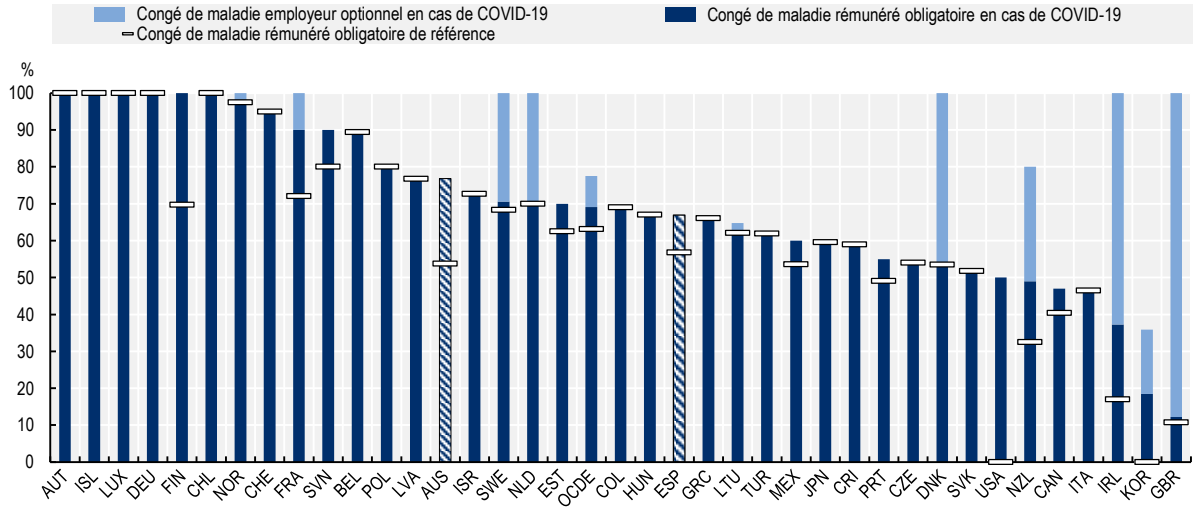
… et les employés en quarantaine

Depuis le début de la pandémie, de nombreux travailleurs dans les pays de l'OCDE ont été contraints de rester temporairement chez eux pour diverses raisons. Certains présentaient des symptômes légers non diagnostiqués ; d'autres avaient été en contact étroit avec des personnes qui présentaient des symptômes ou pour qui la maladie avait été diagnostiquée ; et d'autres encore risquaient de développer une forme grave de la maladie s'ils l'attrapaient compte tenu de problèmes de santé préexistants.

La situation juridique des employés couverts par le dispositif qui doivent observer une quarantaine obligatoire est variable selon les pays, mais presque partout, ils ont droit à des congés de maladie rémunérés s'ils présentent des symptômes légers et ne peuvent pas continuer à travailler depuis chez eux. Certains pays comme l'Allemagne et l'Autriche disposent de mécanismes automatiques en vertu de leur législation sur les épidémies qui était en vigueur avant l'apparition de la pandémie de COVID-19. Dans ces pays, les travailleurs en quarantaine qui ne peuvent pas travailler chez eux sont considérés comme étant en congé de maladie. Il en va de même en Finlande et en Suède, où les travailleurs en quarantaine ont droit aux indemnités du congé de maladie rémunéré, conformément aux réglementations nationales sur les maladies infectieuses. D'autres pays ont volontairement adopté des mesures pour élargir la couverture de l'assurance maladie aux travailleurs en quarantaine (les pays baltes, la plupart des pays d'Europe centrale, le Danemark, la Norvège, l'Irlande et le Royaume-Uni) ou ont créé de nouvelles prestations liées à la crise qui couvrent aussi bien les travailleurs malades que ceux en quarantaine (Canada, États-Unis et Nouvelle-Zélande). En Belgique et en France, les employés en quarantaine qui ne peuvent pas travailler depuis chez eux peuvent toucher des indemnités de chômage partiel.

Graphique 1.18. Le congé de maladie rémunéré compense une part importante du salaire d'un employé atteint par le COVID-19 et couvert par le dispositif, suite à des modifications règlementaires significatives apportées dans plusieurs pays de l'OCDE

Cumul des indemnités brutes de congés de maladie versées au cours des quatre premières semaines d'un congé de maladie lié au COVID-19, en pourcentage des revenus d'activité précédents, selon les règlementations en vigueur à la mi-mai 2020



Note : Les résultats se rapportent à un employé du secteur privé à temps plein, couvert par le dispositif, marié, sans enfant, âgé de 40 ans, percevant un salaire moyen et travaillant pour le même employeur depuis un an. Le « congé de maladie rémunéré obligatoire en cas de COVID-19 » désigne les indemnités obligatoirement versées aux employés couverts par le dispositif qui ont contracté le COVID-19, soit directement par l'État soit par les employeurs (généralement avec une subvention partielle de l'État). Le « congé de maladie employeur optionnel » comprend l'indemnité de maladie de l'employeur communément établie par les conventions collectives ou d'autres accords ; ces indemnités sont incluses pour les pays où la majorité des employés perçoivent ce type d'indemnité. Les droits du congé de maladie de référence correspondent aux règlementations en vigueur en 2019, mis à part pour l'Australie, la Corée, Israël, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Turquie (celles de 2018). Les pays dont le repère est hachuré (Australie et Espagne) sont ceux où les employés ont droit à une indemnité autre que celle propre au congé de maladie.
Source : OCDE (2020[67]), « Le congé de maladie rémunéré pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19 », http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/le-conge-de-maladie-paye-pour-proteger-les-revenus-la-sante-et-les-emplois-pendant-la-crise-du-COVID-19-156ab874/.

StatLink https://stat.link/s3o0qa

Mieux protéger les travailleurs indépendants malades

Le congé de maladie rémunéré ne peut avoir un rôle utile pendant les périodes de limitation et d'atténuation de la propagation du virus et après le confinement que s'il est largement accessible à une part importante de la main d'œuvre. Or, dans tous les pays, c'était loin d'être le cas avant la crise.

Les travailleurs indépendants forment un groupe de travailleurs atypiques pour qui l'accès aux prestations d'assurance maladie était souvent limité, voire absent avant la crise sanitaire actuelle (OCDE, 2019[39])[23]. Néanmoins, les règles applicables à cette catégorie de travailleurs sont très disparates dans la zone OCDE. Les travailleurs indépendants ne bénéficient des mêmes conditions d'accès aux prestations de maladie que les salariés que dans une minorité de pays (Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Islande, Lettonie, Lituanie, Norvège, République slovaque et Suède). Dans quelques pays (Allemagne, Autriche, Irlande, Portugal et Royaume-Uni, OCDE (2020[69])), les travailleurs indépendants disposent d'un accès partiel aux congés de maladie rémunérés, qui se traduit par des conditions d'admissibilité moins avantageuses, des niveaux d'indemnisation inférieurs ou des durées de versement moins longues[24]. Par ailleurs, un grand nombre de pays imposent des délais de carence beaucoup plus longs aux travailleurs indépendants qu'aux salariés afin de réduire les coûts et/ou l'aléa

moral. Pendant la pandémie, de nombreux pays de l'OCDE ont élargi provisoirement la couverture de leurs prestations de maladie aux travailleurs indépendants atteints du COVID-19 ou en quarantaine (OCDE, 2020[67]). Un certain nombre de pays ont amélioré l'accès des travailleurs indépendants à un congé de maladie rémunéré (immédiat) en réduisant ou éliminant les délais de carence (souvent beaucoup plus longs pour eux) et en leur ouvrant des droits en cas de quarantaine obligatoire (Danemark, Lettonie, Norvège, Portugal et Suède). Plusieurs pays ont engagé des réformes temporaires de leurs prestations d'assurance maladie et ouvert de nouveaux droits pour les travailleurs salariés et indépendants. Par exemple, l'Estonie, la France, l'Irlande et le Royaume-Uni ont temporairement abandonné le délai de carence qui était d'une durée équivalente pour les travailleurs salariés et indépendants, et l'Irlande et le Royaume-Uni ont revalorisé le montant des indemnités de maladie. Certains pays ont introduit de nouvelles prestations ou des prestations spéciales autres que celles propres au congé de maladie, auxquelles les travailleurs indépendants peuvent prétendre au même titre que les travailleurs salariés (Australie, Canada, Corée, Espagne, États-Unis, Finlande, Nouvelle-Zélande et Suisse). Dans presque tous les cas, cependant, ces mesures sont limitées dans le temps et ne concernent que le COVID-19.

Les droits aux congés de maladie rémunérés ne donnent pas une image complète de l'aide au revenu dont peuvent bénéficier dans chaque pays les travailleurs indépendants en cas de maladie ou de quarantaine. Pour aider les travailleurs indépendants contraints de réduire ou de cesser leur activité pour cause de maladie, de quarantaine ou d'autres raisons liées au confinement, et donc dans l'incapacité de subvenir à leurs besoins pendant cette crise, certains pays ont préféré utiliser d'autres outils ou types de prestation. Ainsi, plusieurs pays ont octroyé des allocations de solidarité ou d'autres formes de paiement aux travailleurs indépendants (voir Section 1.3.3).

… et al.léger les coûts pour les employeurs

Dans de nombreux pays, les autorités encouragent fortement les employeurs à prévenir la maladie et à aider les employés malades à reprendre le travail, en les rendant financièrement responsables du versement des indemnités de maladie pendant une période initiale de quelques jours, semaines ou mois (Palme and Persson, 2020[76]). Cependant, les arguments en faveur du financement des indemnités de maladie par l'employeur ne sont pas forcément valables – voire pourraient être contreproductifs – pendant la phase d'éclosion d'une pandémie. En cas de maladie très contagieuse, il faut, par mesure de prévention, cantonner les travailleurs chez eux et non les encourager à retourner sur leur lieu de travail. La réintégration n'est pas un objectif directement pertinent pendant un confinement. De même, demander aux employeurs de financer les extensions de la législation existante est discutable, en particulier s'ils éprouvent déjà des difficultés financières importantes. En pareille situation, il paraît justifié de suspendre ou de réduire temporairement les coûts supportés par les employeurs (au moyen de paiements directs ou de crédits d'impôt).

Les pays ont été très prompts à répondre à ce nouveau défi, et beaucoup d'entre eux ont pris des mesures pour alléger la charge que font peser les indemnités de maladie sur les employeurs. Plus de la moitié des pays de l'OCDE pour lesquels des informations sont disponibles et dans lesquels les employeurs sont tenus de payer des indemnités de maladie ont modifié leur réglementation en conséquence ou, comme l'Allemagne et l'Autriche, déclenché les mécanismes d'ajustement automatique prévus par leurs lois sur les épidémies pour réduire les coûts à la charge des employeurs. Dans certains pays, les employeurs peuvent demander le remboursement de leurs dépenses de prestations de maladie, et dans d'autres, les travailleurs atteints du COVID-19 ont droit à une prestation de maladie publique dès le premier jour. Le financement public des dépenses liées aux indemnités de maladie des travailleurs en quarantaine est encore plus courant, à juste titre, et ces indemnités sont plus fréquemment versées dès le premier jour. Suite aux réformes des mécanismes de financement menées entre mars et mai 2020, dans les pays de l'OCDE en moyenne, la contribution de l'employeur lors d'un congé de maladie de quatre semaines est tombée d'environ 50 % à environ 20 % du salaire brut pour un employé rémunéré au salaire moyen. Pour un travailleur placé en quarantaine obligatoire pendant deux semaines couvert par le dispositif de congé de maladie rémunéré, la contribution de l'employeur est inférieure à 10 % en moyenne.

Quel a été le rôle des congés de maladie rémunérés lors de la crise récente ?

La collecte de données en temps réel sur l'utilisation des congés de maladie est moins régulière que celle des données sur le chômage ou d'autres prestations sociales, notamment parce que, dans de nombreux pays, les obligations déclaratives sont limitées pendant la période couverte par l'employeur. Néanmoins, d'après les données préliminaires dont on dispose pour une dizaine de pays de l'OCDE, l'utilisation des congés de maladie a fortement augmenté entre mars et début avril, dans des proportions souvent comprises entre 30 % et 100 %, les personnes bénéficiant de congés de maladie rémunérés représentant de 4 à 6 % de la population active en général[25]. Les données relatives aux changements dans la composition des bénéficiaires de congés de maladie rémunérés sont encore plus rares ; elles laissent toutefois penser qu'une part notable de l'augmentation pourrait être imputable aux travailleurs en quarantaine et non aux travailleurs malades. Par ailleurs, les dernières données disponibles, qui se rapportent à la fin du mois d'avril et au mois de mai, indiquent un brusque déclin du nombre de personnes en congé de maladie dans quelques pays comme l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la Suède – tendance qui s'explique en grande partie par le fait que les télétravailleurs sont moins susceptibles de prendre des congés de maladie.

De manière générale, l'augmentation de l'utilisation des congés de maladie à 6 % tout au plus de la population active peut paraître minime en comparaison des afflux massifs de demandes de chômage partiel et/ou de chômage qu'ont connus un grand nombre de pays de l'OCDE. En partie, l'utilisation des congés de maladie reste faible précisément parce que le recours au chômage partiel s'est massivement développé durant cette phase initiale de la crise. En outre, le doublement du taux de personnes en congé de maladie représente un changement très significatif si l'on considère qu'à tout moment dans le temps, les taux d'infection à SARS-CoV-2/COVID-19 ne concernent qu'une petite proportion de la population totale dans la plupart des pays, et qu'une part relativement faible des personnes présentant des symptômes du COVID-19 nécessitent un congé de maladie de très longue durée.

Aider les travailleurs à faire face à des obligations familiales supplémentaires

À cause de la crise du COVID-19, de nombreux travailleurs ont été confrontés à des obligations familiales supplémentaires. Certains ont été obligés de s'occuper de proches atteints du COVID-19, placés en quarantaine ou auto-confinés. De nombreux autres ont subi la réduction d'activité ou la fermeture des structures d'accueil des jeunes enfants, des établissements scolaires et d'autres services de soins sociaux, y compris ceux destinés aux personnes âgées et handicapées.

La fermeture généralisée des établissements scolaires et d'accueil des jeunes enfants a été ressentie particulièrement durement. Plus de 190 pays dans le monde ont fermé leurs écoles à un moment ou un autre depuis le début de la crise, et au plus fort de la pandémie, ces fermetures concernaient plus d'1 milliard et demi d'élèves et étudiants (UNESCO, 2020[77]). Parmi les pays de l'OCDE, seuls l'Australie, les États-Unis, l'Islande et la Suède se sont prononcés contre une fermeture généralisée sur l'ensemble du territoire national (UNESCO, 2020[77]). Ces fermetures ont engendré des difficultés considérables pour les parents qui travaillent : beaucoup d'entre eux ont dû faire la classe à la maison ou surveiller les devoirs, et la plupart ont dû trouver des solutions pour (faire) garder leurs enfants pendant leur journée de travail.

Effectuer un temps de travail complet en de telles circonstances est souvent très difficile, sinon impossible, notamment pour les parents isolés et les couples où un seul membre peut pratiquer le télétravail. Les parents qui ont de très jeunes enfants nécessitant une présence plus attentive déclarent éprouver des difficultés particulières pour combiner travail et obligations familiales (Eurofound, 2020[78]). Pour les couples dans lesquels les deux parents doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail, le défi est encore plus grand. Les travailleurs exerçant des professions essentielles sont nombreux dans ce cas.

Droits préexistants aux congés spéciaux

La possibilité pour les travailleurs de s'absenter de leur travail pour s'occuper d'un enfant malade ou blessé est un droit bien établi dans la plupart des pays de l'OCDE (OCDE, 2020[79]). Dans plusieurs pays, ce droit (ou d'autres droits distincts à des congés pour obligations familiales) s'étend aux autres personnes à charge et adultes de la famille malades (par exemple : Australie, Autriche, Canada[26], Estonie, Israël, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque et Slovénie). Le congé pour obligations familiales est généralement payé à un taux équivalent ou presque équivalent à l'intégralité du salaire, soit par l'État ou le régime d'assurance sociale public, soit via le versement ininterrompu du salaire. Cependant, sauf en cas de maladie grave, la durée de ce congé est souvent limitée : dans de nombreux pays, elle se limite à quelques jours par épisode (par exemple : Finlande, France et Suisse) ou à une semaine ou deux par an (par exemple : Allemagne, Australie, Autriche, Israël, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et République slovaque), ce qui n'est pas toujours suffisant en cas de quarantaine ou d'infection prolongée. Lorsque des congés plus longs sont accordés, c'est généralement au titre de maladies graves ou en phase terminale. Dans quelques pays (par exemple : Israël et Nouvelle-Zélande), les journées utilisées par un travailleur pour s'occuper d'un membre de sa famille sont déduites des congés de maladie auxquels il a droit pour lui-même.

Le droit des parents à prendre un congé spécial lorsque les écoles ou crèches sont fermées est moins bien établi. Avant la crise, seuls quelques pays de l'OCDE donnaient aux parents le droit de prendre un congé en cas de fermeture d'établissement scolaire ou de crèche (par exemple : Lituanie, Pologne, République slovaque et République tchèque), d'autres « urgences imprévues » (par exemple : Australie et Royaume-Uni), ou en cas de force majeure (par exemple : Irlande). En outre, dans certains pays (tels que le Royaume-Uni), ce droit s'entend pour des congés *non rémunérés*, le maintien éventuel du salaire étant généralement laissé à l'appréciation de l'employeur ou régi par la convention collective applicable. Nombre de parents qui travaillent ne peuvent pas se permettre de prendre un congé non rémunéré sur une longue période. Dans plusieurs autres de ces pays, le droit aux congés rémunérés n'est que d'environ deux semaines (par exemple : Australie, Lituanie, République slovaque, République tchèque) ou même moins (par exemple : Irlande). Lorsque les fermetures sont amenées à durer plusieurs mois, comme cela a été le cas lors de la crise récente, ces droits sont vite épuisés.

Face aux limites des droits existants, de nombreux pays ont renforcé l'aide octroyée aux parents qui travaillent et aux personnes confrontées à des obligations familiales supplémentaires, généralement au moyen de mesures temporaires d'urgence.

Des solutions de garde d'enfant ciblées pour les parents exerçant des professions « essentielles »

Parmi les pays qui ont fermé leurs écoles et crèches, un certain nombre (par exemple : Allemagne, Autriche, Danemark, France, Lettonie, Norvège, Pays-Bas et Royaume-Uni) ont maintenu quelques établissements ouverts pour faire garder – par un personnel réduit au strict minimum – les enfants des personnes travaillant dans les services essentiels, notamment la santé, les soins sociaux et l'enseignement. En France, par exemple, les crèches destinées à ces familles ont été autorisées à accueillir jusqu'à dix enfants, et les assistantes maternelles à garder chez elles six enfants exceptionnellement au lieu de trois. En Nouvelle-Zélande, le personnel des services essentiels ayant des enfants âgés entre 5 et 14 ans a pu bénéficier de services de garde d'enfant à domicile financés par l'État pendant la période où les écoles étaient fermées. La Corée a mis en place un système de garde d'enfants à domicile analogue qui couvre toutes les familles à deux apporteurs de revenu ayant des enfants de moins de 12 ans. En Australie, l'État fédéral subventionne les crèches qui restent ouvertes pendant la crise.

Congés spéciaux rémunérés pour les travailleurs touchés par la fermeture des écoles ou des crèches

Un certain nombre de pays ont mis en place un congé spécial rémunéré (ou une aide au revenu spéciale pour les personnes ayant pris un congé non rémunéré) à l'intention des parents qui travaillent et doivent s'occuper de leurs enfants à la maison en cas de fermeture des écoles ou crèches, ou, lorsqu'un dispositif de ce type était déjà en place, ils l'ont étendu. Il s'agit des pays suivants : Allemagne Autriche, Belgique, Canada, Corée, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Italie, Japon[27], Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse. Dans la plupart d'entre eux, le droit à un congé rémunéré spécial ou à une aide au revenu est octroyé pour un nombre de jours ou de semaines fixe, allant de dix jours (par parent) en Corée à un maximum de 12 semaines aux États-Unis et quatre mois au Canada. Dans certains pays, cependant (par exemple : Belgique, Finlande, France, Luxembourg, Suisse et République tchèque), il reste valide tant que les écoles et les crèches n'ont pas rouvert. Dans presque tous les pays, le droit à un congé rémunéré est subordonné à la condition qu'il n'existe aucune autre solution de garde.

Dans plusieurs pays, les travailleurs qui prennent un congé spécial reçoivent une somme forfaitaire (par exemple : Belgique, Canada, Corée et Finlande) ou une proportion fixe de leur salaire (par exemple : Allemagne, États-Unis, France, Italie, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni et Suisse) ; dans quelques-uns (Autriche et Norvège par exemple), le salaire continue de leur être versé intégralement. Dans une minorité de pays (par exemple : Autriche, Grèce, Norvège et Portugal), le financement de ces congés est partagé entre les employeurs, la fiscalité générale et/ou l'assurance sociale publique. Néanmoins, conscientes qu'il est sans doute difficile pour de nombreux employeurs de continuer à payer les salaires, les autorités de la plupart des pays ont choisi de réduire les cotisations des employeurs ou de faire supporter le financement des congés spéciaux intégralement par la fiscalité générale ou l'assurance sociale.

La situation peut être particulièrement délicate pour les travailleurs indépendants ayant des responsabilités familiales. En effet, ils sont exclus du bénéfice des dispositifs de congés pour obligations familiales existants dans la plupart des pays, et s'ils ne peuvent pas faire garder leurs enfants ou les envoyer à l'école, ils s'exposent à des pertes de revenus considérables. C'est pourquoi certains pays[28] ont étendu le droit à un congé spécial rémunéré (ou une aide au revenu) pour responsabilités familiales aux travailleurs indépendants. Néanmoins, en comparaison des autres travailleurs, la compensation financière à laquelle ils ont droit peut être plus réduite.

1.3.2. Préserver les emplois, sauver les entreprises et maintenir les services essentiels

Soutien aux liquidités pour les entreprises

Les restrictions obligatoires sur les activités économiques, les quarantaines et la limitation de la mobilité individuelle ont mis les entreprises à rude épreuve. Conséquence de la dégringolade de leurs ventes, même les entreprises productives et correctement gérées ont été confrontées à de graves problèmes de liquidités qui leur ont rendu difficile le respect de leurs engagements financiers vis-à-vis de leurs fournisseurs, de leur personnel, de leurs bailleurs de fonds, des investisseurs et de l'État. Le fait qu'un grand nombre d'entreprises aient été touchées simultanément a réduit les possibilités d'accès aux crédits commerciaux, qui constituent habituellement une source importante de financements à court terme.

Selon des estimations de l'OCDE (2020[60]), si elles n'avaient pas reçu d'aides publiques, 20 % des entreprises auraient été confrontées à une crise de liquidités après le premier mois de confinement, et 40 % après trois mois. L'absence de réponse immédiate à ces problèmes de liquidités pouvait déboucher sur une crise de solvabilité des entreprises, dans la mesure où une entreprise qui enregistre des recettes nulles ou limitées pendant une longue période est condamnée à faire faillite. Des faillites d'entreprise en cascade perturberaient gravement non seulement les chaînes de valeur mais aussi le

système bancaire et financier. Ayant bien conscience de ces risques, tous les pays de l'OCDE ont adopté un vaste arsenal de mesures d'urgence pour soutenir les liquidités des entreprises (voir Graphique 1.16), en complément des mesures monétaires mises en place par les banques centrales : reports d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, injections de liquidités sous la forme de prises de participations, subventions directes calculées sur la base du chiffre d'affaires passé, subvention au maintien des emplois, ou encore aides non remboursables. De nombreux pays ont pris des mesures particulières à l'intention des PME, souvent confrontées à des problèmes de liquidités plus aigus (OCDE, 2020[80]).

Dispositifs de maintien dans l'emploi

Par ailleurs, l'effondrement de la demande et la dislocation des chaînes d'approvisionnement ont eu pour conséquence de mettre les entreprises en situation de surcapacité, mettant en danger de nombreux emplois. Dans beaucoup de pays de l'OCDE, les dispositifs de maintien dans l'emploi (DME) ont été l'un des principaux instruments utilisé pour contenir les retombées de la crise du COVID-19 sur la situation sociale et de l'emploi et éviter des licenciements massifs (voir Section 1.2). Leur fonction consiste à préserver les emplois dans les entreprises qui connaissent une réduction temporaire d'activité en allégeant leurs coûts de main-d'œuvre tout en soutenant les revenus des travailleurs dont les heures sont réduites. Il peut s'agir de dispositifs de chômage partiel (DCP) ou de mise à pied temporaire qui subventionnent directement les heures non travaillées – comme le *Kurzarbeit* en Allemagne ou l'*Activité partielle* en France. Ils peuvent aussi prendre la forme de subventions salariales qui s'appliquent aux heures travaillées mais peuvent aussi être utilisées pour compléter les revenus des travailleurs dont les heures sont réduites, comme par exemple la mesure d'urgence néerlandaise (*Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid, NOW*) ou le *Job Keeper Payment* en Australie. Ils diffèrent par la générosité du soutien qu'ils offrent aux entreprises et aux travailleurs, ainsi que par leurs critères d'admissibilité (par exemple : besoin économique, accord des partenaires sociaux) et les conditions imposées aux entreprises et travailleurs participants (par exemple : restrictions sur les licenciements économiques, recherche d'emploi pour les travailleurs) (Hijzen and Venn, 2011[81]).

Mais quel que soit le type de DME utilisé, un aspect crucial est que les employés conservent leur contrat avec l'entreprise pendant la suspension de travail. De la sorte, les entreprises peuvent continuer de compter sur les compétences et l'expérience de leurs employés, et promptement relancer leurs opérations lorsque l'activité économique reprend des couleurs. Ces dispositifs offrent aux entreprises les liquidités dont elles ont besoin pour continuer à payer au moins une partie des salaires et éviter de supprimer des postes qui sont devenus momentanément non viables mais devraient rester viables à moyen terme. Par conséquent, ils permettent d'éviter des licenciements qui sont inefficients pour l'entreprise et coûteux pour les travailleurs et la société dans son ensemble. De fait, l'une des leçons tirées de la crise financière mondiale a été que les DCP peuvent contribuer dans une mesure importante à atténuer les coûts économiques et sociaux des chocs de demande de grande ampleur (OCDE, 2010[82]; 2019[83]; Hijzen and Martin, 2013[84]; Cahuc and Carcillo, 2011[85]; Hijzen and Venn, 2011[81]). Dans le contexte du choc d'offre « auto-imposé » actuel, qui a vu les gouvernements imposer la fermeture de nombreuses activités et appliquer des restrictions sévères, le recours étendu aux DME fait encore plus sens. Dans certains pays, les entreprises qui participent à un DME ont l'interdiction explicite de licencier des employés pendant la durée de leur participation (aux Pays-Bas pendant les trois premiers mois de participation, en Nouvelle-Zélande et en Pologne), voire pendant une courte période après la fin de leur participation (Autriche, Espagne, France, Hongrie).

Durant les premières phases de la crise du COVID-19, la préoccupation première des gouvernements a été d'aider les entreprises et les travailleurs à faire face à la baisse soudaine et imprévisible des activités économiques, provoquée par la crise sanitaire et les restrictions gouvernementales imposées. C'est pourquoi de nombreux gouvernements ont modifié les DME existants ou en ont établi de nouveaux, de manière à maximiser leur utilisation (voir Encadré 1.6, qui présente quatre études par pays). À ce stade, les préoccupations que suscitent en temps normal les effets négatifs potentiels des DME ont été reléguées

au second plan. Plus particulièrement, le risque que les ressources publiques ne soient utilisées pour soutenir des emplois que les entreprises auraient maintenus de toute façon paraissait limité. Les restrictions imposées pendant le confinement sur les activités économiques ont lourdement grevé les ventes et donc les ressources financières de nombreuses entreprises, dans presque tous les secteurs. En temps ordinaire, les DME peuvent également freiner la réaffectation des travailleurs vers des entreprises plus productives. Mais ce risque aussi paraissait limité pendant les premières phases de la crise actuelle, dans la mesure où les embauches étaient pratiquement gelées et où les restrictions imposées par les gouvernements et les mesures de distanciation physique ont touché de nombreuses entreprises indépendamment de leur performance avant la crise.

Néanmoins, à mesure que les pays sortent de la phase de confinement strict, les décideurs vont devoir trouver le juste équilibre entre soutien adéquat aux emplois qui sont momentanément non viables et nécessité d'éviter autant que possible que les subventions ne profitent à des emplois qui auraient été maintenus de toute façon, ou à des emplois qui ne sont pas viables à long terme – voir Section 1.4 et OCDE (2020[86]). Les différences institutionnelles des DME adoptés par les pays reflètent généralement des différences dans l'approche retenue pour relever ce défi – voir OCDE (2020[20]), Hijzen et Venn (2011[81]) et Müller et Schulten (2020[64]) pour des exposés approfondis sur les principales caractéristiques des DME existants et nouveaux.

Pendant les premières semaines de la crise, de nombreux pays ont rapidement étendu leurs régimes de chômage partiel ou en ont créé de nouveaux…

Vingt-deux pays de l'OCDE étaient dotés d'un DCP avant la survenue de la crise (Tableau 1.1), et dix autres en ont établi de nouveaux en réponse à la crise. Tous les pays qui disposaient déjà de dispositifs de ce type les ont rapidement adaptés pour contrer les effets de la crise du COVID-19[29]. Les mesures adoptées par les pays pour étendre les DCP existants relèvent de trois grandes catégories :

- *Simplifier l'accès et élargir la couverture :* 19 pays ont pris des mesures pour faciliter et accélérer l'accès au chômage partiel et inciter les entreprises touchées par la crise à l'utiliser. Plusieurs pays dans lesquels les entreprises doivent fournir une justification économique pour recourir au chômage partiel ont modifié les paramètres du dispositif existant afin que les entreprises puissent en bénéficier si leur volume d'activité est en déclin depuis le début de la crise (par exemple : Corée, Japon et Pologne). Dans d'autres pays, une simple déclaration suffit aux entreprises pour faire entrer la crise sanitaire dans la qualification de cas de force majeure (par exemple : Belgique, Espagne, France, Italie et République tchèque). L'Allemagne et la Norvège ont abaissé le niveau minimal de réduction du temps de travail à partir duquel les entreprises peuvent accéder au chômage partiel. Le DCP italien, qui était auparavant réservé aux grandes entreprises et à certains secteurs, a été rendu accessible aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. La France et l'Italie ont supprimé la condition selon laquelle les employeurs doivent consulter les représentants des salariés avant de demander à bénéficier du chômage partiel. Les pays ont également simplifié et rationalisé les procédures en généralisant les demandes en ligne. Au Royaume-Uni, l'adoption rapide du nouveau DME lié au Coronavirus (*Coronavirus Job Retention Scheme*) a été facilitée par la mise en place d'une procédure simple de demande en ligne qui permet de présenter des demandes rétroactivement.
- *Étendre la couverture aux travailleurs non permanents :* neuf pays ont étendu la couverture du DCP, afin qu'il soit accessible non plus seulement aux personnes exerçant un emploi traditionnel mais aussi aux travailleurs temporaires, aux intérimaires et même à certaines catégories de travailleurs indépendants. Cela devrait en principe réduire le risque que les DCP n'exacerbent le dualisme du marché du travail (Hijzen and Venn, 2011[81]). Cependant, les entreprises n'ont peut-être pas beaucoup d'incitations à conserver des employés qui exercent une forme atypique d'emploi pendant les périodes où elles utilisent le chômage partiel, en particulier s'il impose un coût direct à l'employeur.

- *Accroître la générosité :* plusieurs pays ont accru la générosité des DCP en relevant les taux de remplacement pour les travailleurs et en réduisant les coûts pour les entreprises. Seize pays ont augmenté le taux de remplacement effectif pour les heures non travaillées. Dans plusieurs pays où les employeurs devaient payer une partie des salaires ou des cotisations de sécurité sociale correspondant aux heures non travaillées, ces coûts ont été réduits à zéro (par exemple : Allemagne, France et Italie). Dans la moitié environ de l'ensemble des pays, ces coûts étaient déjà nuls avant la crise. L'augmentation des taux de remplacement et la réduction des coûts à la charge des employeurs décidées par les pays durant les premières phases de la crise indiquent qu'à cette période, la nécessité de soutenir les travailleurs et les entreprises a primé sur les préoccupations liées aux éventuels effets désincitatifs des mesures adoptées.

Bien que la plupart de ces changements soient temporaires, les gouvernements ont clairement laissé entendre que les DCP resteraient en place aussi longtemps que nécessaire pour réduire l'incertitude.

Tableau 1.1. Les pays ont adapté leurs DME existants ou en ont adopté de nouveaux

	DCP préexistant	Élargissement de l'accès et de la couverture	Augmentation de la générosité des prestations	Accès facilité pour les travailleurs exerçant un emploi atypique	Nouveau DCP	Nouveau programme de subventions salariales
Australie						●
Autriche	●	●	●			
Belgique	●	●	●			
Canada	●					●
République tchèque	●	●	●			
Danemark	●	●			●	
Estonie						●
Finlande	●	●	●	●		
France	●	●	●	●		
Allemagne	●	●	●	●		
Grèce					●	
Hongrie					●	
Islande					●	
Irlande*	●					●
Italie	●	●		●		
Japon	●	●	●	●		
Corée	●	●	●			
Lettonie					●	
Lituanie					●	
Luxembourg	●	●	●			
Pays-Bas*	●					●
Nouvelle-Zélande						●
Norvège	●	●	●			
Pologne						●
Portugal	●	●		●		
République slovaque	●	●	●			
Slovénie					●	
Espagne	●	●	●	●		
Suède	●	●	●			
Suisse	●	●		●		
Turquie	●	●		●		
Royaume-Uni					●	
États-Unis	●	●	●			

Note : L'Irlande et les Pays-Bas ont remplacé leurs DCP existants par des programmes de subventions salariales temporaires.

Encadré 1.6. Les DME en Allemagne, en Italie, au Japon et aux États-Unis

Allemagne

L'Allemagne a simplifié l'accès au *Kurzarbeit*. Depuis mars 2020, les entreprises peuvent demander une aide si au moins 10 % de leur personnel est touché par la réduction des heures travaillées, contre 30 % auparavant. Les employeurs continuent initialement à payer à leurs employés les heures effectivement travaillées, plus 60 % de la perte de revenus d'activité nets due à la diminution du nombre d'heures travaillées (67 % pour les employés qui ont des enfants). Le service public de l'emploi leur rembourse ces paiements ainsi que 100 % des cotisations d'assurance sociale correspondant aux heures de travail perdues (contre 50 % de ces contributions durant la crise financière mondiale). La subvention est aussi valable en temps normal pour les travailleurs temporaires et les apprentis, et a été étendue aux travailleurs intérimaires au début de la crise. En avril, le gouvernement a porté les taux légaux de remplacement des revenus d'activité perdus à 70 % à partir du quatrième mois et 80 % à partir du septième mois (77 % et 87 % respectivement pour les employés avec enfants). Qui plus est, les restrictions concernant la possibilité de combiner emploi à temps partiel et prestation de chômage partiel ont été levées. Le revenu d'activité complémentaire ne vient pas en déduction de la prestation de chômage partiel dès lors que le revenu total ne dépasse pas le revenu d'activité antérieur. Dans certains secteurs, syndicats et employeurs se sont entendus sur des taux de remplacement plus élevés, allant jusqu'à 90 %.

Italie

L'Italie a considérablement étendu la couverture de son DCP, en le rendant accessible aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Pour en bénéficier, les entreprises n'ont pas à fournir d'éléments détaillés : il leur suffit de déclarer que la crise du COVID-19 a eu un impact négatif sur leur activité. Elles peuvent déposer une demande dans les quatre mois qui suivent le début de la contraction de leur activité, et les prestations peuvent leur être versées rétroactivement à partir de la fin février 2020. Néanmoins, certaines entreprises nouvellement admises au bénéfice du dispositif ont éprouvé des difficultés pour y accéder et se faire indemniser rapidement. La participation des employeurs aux coûts du dispositif a été suspendue, tandis que les niveaux d'indemnisation pour les salariés sont restés inchangés. Les prestations couvrent 80 % du salaire brut et sont plafonnées à 998 EUR pour les salaires allant jusqu'à 2 159 EUR et à 1 199 EUR pour les salaires supérieurs. Pour un employé rémunéré au salaire moyen, cela représente un taux de remplacement effectif d'environ 45 % si le nombre d'heures travaillées est réduit à zéro (OCDE, 2020[20]).

Japon

Le Japon a étendu la couverture de la Subvention à l'ajustement de l'emploi et assoupli les conditions à remplir pour en bénéficier. Avant la crise, l'accès à cette subvention était réservé aux entreprises ayant vu leur production baisser d'au moins 10 % sur plus de trois mois. Les critères ont été ramenés à une baisse de 5 % pendant un mois. Les autorités ont porté le taux de subvention des heures non travaillées à un maximum de 100 % pour les PME et de 75 % pour les grandes entreprises. En mai 2020, le gouvernement a annoncé une augmentation de 80 % de la prestation maximale, qui est ainsi passée de 8 330 JPY à 15 000 JPY par jour et par employé. Le programme a été étendu pour couvrir les travailleurs atypiques qui n'ont pas droit à l'assurance emploi. Le gouvernement a également annoncé la création d'un nouveau dispositif à l'intention des salariés travaillant dans une petite ou moyenne entreprise dont l'employeur n'a pas demandé à bénéficier de la subvention malgré la réduction du nombre d'heures travaillées et qui, de ce fait, ne perçoivent aucune aide. Ces travailleurs pourront adresser une demande d'indemnisation au nouveau dispositif directement et seront indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire habituel.

États-Unis

Aux États-Unis, il existe des programmes de compensation d'activité partielle (*Short-Time Compensation*, STC) dans 26 États (représentant environ 70 % de la population). En vertu de la loi CARES (*Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act*), l'État fédéral finance désormais 100 % des prestations de chômage partiel dans les États qui disposaient déjà d'un programme STC, et 50 % dans ceux qui en ont récemment créé un. Les bénéficiaires de prestations STC ont également droit aux 600 USD hebdomadaires versés en plus des indemnités existantes à l'ensemble des bénéficiaires d'allocations de chômage pendant une période de quatre mois (voir Section 1.3.3). Néanmoins, l'utilisation des programmes STC demeure très limitée pour un certain nombre de raisons : blocages administratifs, méconnaissance du dispositif par les entreprises, faibles incitations financières adressées aux employeurs (qui restent redevables de leur part des cotisations sociales pour les heures non travaillées) et limitation de la réduction maximale du nombre d'heures travaillées. Pour contourner ces problèmes, l'État fédéral a établi le *Paycheck Protection Program* (PPP), qui alloue aux petites entreprises[1] des prêts destinés au paiement des salaires du personnel pendant la crise du COVID-19 qu'elles n'ont pas à rembourser si elles maintiennent les niveaux d'emploi et de rémunération. S'il fournit un soutien direct et immédiat, le PPP n'est pas un dispositif de chômage partiel car les entreprises n'ont pas à être en difficulté financière (réduction du chiffre d'affaires et/ou du temps de travail) pour en bénéficier.

1. Les sociétés cotées en bourse peuvent demander à bénéficier du PPP mais doivent déclarer, en toute bonne foi, que « du fait de l'incertitude économique actuelle, elles ont besoin d'un prêt pour poursuivre leurs activités ».

… et plusieurs autres ont adopté des programmes de subventions salariales temporaires

Un certain nombre de pays – principalement anglophones – ont adopté de nouveaux DME qui combinent certains éléments des subventions salariales classiques (c'est-à-dire les subventions versées pour les heures effectivement travaillées) avec des éléments des DCP. Ces dispositifs peuvent également fournir une aide aux travailleurs momentanément privés de travail ou, plus généralement, compléter les revenus d'activité des travailleurs dont les heures de travail sont réduites. L'Australie, le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande ont mis en place des subventions salariales temporaires qui couvrent une partie du salaire normal. Au Canada, la subvention couvre 75 % du salaire brut normal (à hauteur d'un certain plafond), tandis qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande, les entreprises reçoivent une somme forfaitaire. En Irlande, le niveau de la subvention varie suivant le revenu du salarié, couvrant au maximum 85 % du salaire net normal pour les revenus les plus faibles. Les Pays-Bas ont remplacé leur DCP existant par une subvention salariale temporaire, proportionnelle à la réduction du chiffre d'affaires et non à la réduction du nombre d'heures travaillées comme c'est le cas avec les DCP classiques. La subvention varie entre 22.5 % du salaire pour une réduction du chiffre d'affaires de 25 % et 90 % du salaire si le chiffre d'affaires tombe à zéro. Les employés continuent de percevoir 100 % de leur salaire habituel.

Les programmes de subventions salariales sont globalement plus souples que les DCP classiques, mais aussi moins bien ciblés

Les programmes de subventions salariales sont généralement plus faciles à mettre en œuvre que les DCP et confèrent davantage de souplesse aux entreprises, mais ils sont moins étroitement ciblés sur les entreprises en difficulté financière. Ils consistent à subventionner le salaire des travailleurs présents dans l'entreprise au démarrage du programme si celle-ci connaît une forte baisse d'activité, généralement de l'ordre de 20 à 30 %. Les entreprises sont libres de choisir quelle part de la subvention elles veulent allouer au financement des heures travaillées (l'instrument étant alors utilisé comme une subvention salariale pure) et au financement des heures non travaillées (subvention utilisée comme une prestation de chômage

partiel). La subvention n'étant pas subordonnée à la réduction du nombre d'heures travaillées, les entreprises ne sont pas obligées de notifier comment la réduction du temps de travail est répartie entre leurs employés ni comment elle évolue dans le temps[30]. En outre, si tous les programmes de subventions salariales considérés ici visent des entreprises confrontées à une lourde baisse d'activité, le montant de la subvention par employé est indépendant du niveau de déclin de l'activité en Australie, au Canada, en Irlande et en Nouvelle-Zélande. Le programme est plus étroitement ciblé aux Pays-Bas, où la subvention octroyée par employé est proportionnelle au déclin du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Les raisons pour lesquelles ces pays ont préféré les subventions salariales temporaires au chômage partiel sont diverses (OCDE, 2020[20]). Premièrement, à l'exception des Pays-Bas, ces pays n'étaient pas ou étaient peu familiers avec le concept de DCP : l'Australie n'a jamais eu de DCP, et les DCP établis par le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande pendant la crise financière mondiale n'ont pas été utilisés à grande échelle. Deuxièmement, dans ces pays, les coûts de licenciement sont en général relativement peu élevés pour les entreprises ; par conséquent, elles seraient sans doute peu incitées à participer à un DCP, qui implique souvent des coûts de procédure considérables. Enfin, en réduisant le coût des heures travaillées, les subventions salariales peuvent inciter les entreprises à maintenir un volume d'heures de travail plus élevé et leur permettre de monter en puissance plus rapidement au retour de conditions plus favorables.

Limiter les licenciements économiques et protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs

Un certain nombre de pays de l'OCDE ont instauré des restrictions aux licenciements collectifs et individuels au cours de la crise actuelle (voir Chapitre 3 pour un exposé approfondi sur la législation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE) de manière à limiter la hausse brutale des mises à pied et encourager l'utilisation massive des DCP. Ces mesures sont les suivantes :

- *Interdiction explicite des licenciements économiques* : l'Italie a invalidé les licenciements collectifs et individuels fondés sur des motifs économiques qui ont été prononcés après le début des mesures de confinement. Sont concernés les licenciements motivés par des raisons liées à la réduction ou la transformation des activités, à la réorganisation du travail ou à la fermeture de l'entreprise suite à la cessation complète de ses activités. Au moment de la rédaction de chapitre, l'interdiction est supposée rester en vigueur jusqu'au 17 août 2020. La Grèce a également imposé certaines limites aux licenciements économiques, mais elles ne concernent que les entreprises qui ont bénéficié des mesures de soutien liées au COVID-19.
- *Examen plus approfondi et coûts accrus* : en Espagne, tout licenciement lié au COVID-19 sera considéré par le juge soit comme nul, auquel cas le salarié sera réintégré, soit comme abusif, auquel cas le salarié recevra une compensation équivalente à 33 jours de salaire par année d'ancienneté. La France a annoncé que les licenciements collectifs opérés par les entreprises de plus de 50 salariés feraient l'objet d'un examen plus approfondi de la part de l'autorité à laquelle l'entreprise doit notifier son intention de licencier un employé.

La limitation des licenciements de salariés titulaires d'un contrat permanent peut contribuer à maintenir les revenus et la demande de travailleurs en cette période déjà très anxiogène, à limiter les comportements opportunistes d'un petit nombre d'employeurs qui pourraient se servir du prétexte de la crise pour licencier des travailleurs « difficiles », et à protéger les travailleurs contre le stigmate social que représente le licenciement.

Toutefois, s'agissant des licenciements économiques en particulier, leur interdiction stricte risque de provoquer davantage de faillites d'entreprise si l'accès aux DME et autres programmes de soutien aux liquidités se révèle incomplet, peu pratique, trop tardif ou trop coûteux. En outre, l'interdiction des licenciements pourrait faire basculer les coûts d'ajustement sur les contrats temporaires, auxquels l'employeur peut mettre fin simplement en ne les renouvelant pas. De même, les limites imposées au

nombre de reconductions de contrat et à la durée maximale des contrats à durée déterminée (voir Chapitre 3) pourraient restreindre davantage les possibilités de reconduction pendant la pandémie. Pour limiter ce risque, l'Espagne autorisé la prolongation des contrats temporaires qui avaient atteint la durée maximale légale pendant la crise. Face à l'explosion du taux de non-reconduction de contrats temporaires, l'Italie a assoupli en mai les conditions de validité du renouvellement des contrats à durée déterminée au-delà de la première année.

Une fois le confinement levé, et si elle est associée à un DME généreux, la limitation stricte des licenciements économiques pourrait inhiber les processus de restructuration et ralentir la reprise (voir Section 1.4). Certains travailleurs pourraient se trouver bloqués dans des entreprises non viables au lieu d'être pris en charge par le service public de l'emploi et de bénéficier, par son intermédiaire, d'une formation de reconversion ou d'autres formes d'aide. Ces limitations peuvent également freiner les changements structurels que requiert le marché du travail, entravant la mobilité de la main-d'œuvre des secteurs dont l'activité pourrait rester atone pendant un moment (aéronautique, tourisme et spectacles par exemple) vers ceux susceptibles de renouer rapidement avec la croissance (tels que les soins de santé et les services en ligne et de livraison).

Par ailleurs, lorsqu'une crise économique résulte d'une pandémie, se pose la question importante de savoir quels critères exactement peuvent justifier un licenciement pour motifs personnels. Comme on l'a vu dans la Section 1.3.1, la crise actuelle a entraîné une forte augmentation de l'absentéisme au travail, à cause des employés qui étaient malades, qui devaient s'occuper de leur famille ou qui ne pouvaient ni se rendre au bureau ni travailler correctement chez eux. Les travailleurs malades sont protégés contre le licenciement par les dispositions relatives aux congés de maladie (lorsqu'elles existent). Néanmoins, les employeurs ont la possibilité de licencier des employés pour des motifs économiques ou personnels pendant un congé médical, sous réserve que la maladie ne soit pas la cause du licenciement. Les absences non autorisées peuvent également constituer un motif de licenciement justifié dans les cas où l'employé a utilisé la totalité de ces jours de congé mais ne peut pas reprendre le travail. Il s'agit d'un vrai problème lorsque les établissements scolaires sont fermés ou que des membres de la famille de l'employé sont malades. Enfin, les licenciements pour motif personnel peuvent toucher des salariés qui n'ont pas la possibilité d'effectuer correctement leur travail chez eux, ou qui refusent de se rendre au travail parce qu'ils jugent insuffisantes les conditions d'hygiène dans l'entreprise ou dans les transports[31].

Pour éviter ces risques, l'Italie et la République slovaque ont adopté quelques dispositions visant à limiter les licenciements pour motif personnel. En Italie, les parents vivant avec un enfant handicapé ne peuvent pas être licenciés s'ils s'absentent de leur travail pour s'occuper de leur enfant, dès lors qu'ils peuvent justifier leur absence et qu'ils en informent l'employeur à l'avance. Les parents ayant des enfants âgés entre 12 et 16 ans ont le droit de s'abstenir de travailler pendant la période de fermeture des établissements scolaires, et leur absence ne peut pas être invoquée comme motif de licenciement. En République slovaque, les employés qui doivent s'occuper d'un proche malade ou garder leurs jeunes enfants à cause de la fermeture des écoles sont considérés comme étant momentanément inaptes au travail et, par conséquent, sont protégés contre le licenciement.

Soutenir la production et les services essentiels

Au plus fort de la pandémie, alors que de vastes pans de l'économie étaient fermés dans de nombreux pays de l'OCDE, certains secteurs tels que les soins de santé et de longue durée, l'agriculture, la transformation et le commerce alimentaires et la logistique ont poursuivi leurs activités normalement. Les absences des employés qui étaient malades, en quarantaine ou tenus de rester chez eux pour s'occuper de leurs enfants, ainsi que l'impossibilité pour les travailleurs saisonniers de rejoindre leur lieu de travail depuis l'étranger ont causé des tensions dans quelques-uns de ces secteurs. Pour éviter les risques de perturbations, les pays de l'OCDE ont pris un certain nombre de mesures en faveur de la mobilité de la main-d'œuvre, notamment :

- *Incitations pour encourager les travailleurs au chômage ou au chômage partiel à prendre un emploi*. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les travailleurs qui perçoivent des indemnités de chômage ou de chômage partiel ne peuvent pas les compléter par d'autres types de revenu – ou y sont peu incités financièrement. Ce peut être problématique lorsqu'une part importante de la population ne travaille pas et que certains secteurs sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre. Pour remédier à ce problème, l'Espagne, la Grèce et l'Italie, par exemple, ont temporairement autorisé les chômeurs à compléter leurs indemnités de chômage (ainsi que les prestations de revenu minimum en Italie) par des revenus d'activité provenant d'un emploi dans l'agriculture. L'Allemagne a levé les restrictions qui empêchaient les travailleurs au chômage partiel de prendre un emploi à temps partiel. Le revenu d'activité complémentaire ne vient pas en déduction de la prestation de chômage partiel dès lors que le revenu total ne dépasse pas le revenu d'activité antérieur. En Belgique et en Italie, les travailleurs au chômage partiel sont exceptionnellement autorisés à prendre un emploi dans l'agriculture sans perdre le bénéfice de leurs indemnités. La possibilité de compléter les prestations de chômage partiel par un emploi existait déjà en France, mais le dispositif a été simplifié, laissant aux travailleurs un délai de prévenance de sept jours pour quitter leur nouvel emploi et reprendre l'ancien en cas de rappel. Le nouveau DME mis en place au Royaume-Uni autorise aussi explicitement les travailleurs à prendre un autre emploi et à cumuler les sources de revenu.
- *Favoriser les « prêts » de personnel entre entreprises*. La France a activement encouragé les « prêts » de personnel entre entreprises (la *mise à disposition*). Sous réserve de son accord et de celui des deux entreprises, un employé peut être transféré provisoirement dans l'autre entreprise en conservant son contrat de travail et son salaire initiaux. Les prêts de personnel entre entreprises existent dans d'autres pays également (par exemple : Belgique et Italie), mais en général, ils ne semblent pas être utilisés à grande échelle.
- *Adapter la réglementation du temps de travail*. Plusieurs pays ont quelque peu assoupli la réglementation relative au temps de travail. Par exemple, la France a accordé des dérogations aux réglementations sur la durée maximale du travail et sur le travail le week-end dans les services essentiels. Entre avril et mai 2020, les employés des services essentiels pouvaient travailler jusqu'à 12 heures par jour (au lieu de 10) et jusqu'à 60 heures par semaine (au lieu de 48). La République slovaque a également assoupli sa réglementation sur le temps de travail, autorisant les employeurs à annoncer les plannings moins longtemps à l'avance (deux jours au lieu d'une semaine en temps normal).
- *Assouplir l'utilisation des contrats temporaires dans les services essentiels*. La Belgique, par exemple, a augmenté le nombre maximal de renouvellements consécutifs possibles d'un contrat temporaire pour les travailleurs des services essentiels.

1.3.3. Assurer une certaine sécurité des revenus et prévoir un soutien à l'emploi pour les travailleurs touchés

Fournir une aide au revenu pour les salariés qui ont perdu leur emploi et les travailleurs indépendants qui ont perdu leur source de revenus

Bien que les gouvernements n'aient pas ménagé leurs efforts pour protéger l'emploi – créant des DME ou étendant les DME existants et octroyant aux entreprises un soutien d'urgence aux liquidités (voir Section 1.3.2) –, des millions de travailleurs ont perdu leur emploi dans les pays de l'OCDE. Ne serait-ce qu'aux États-Unis, plus de 40 millions de travailleurs ont déposé de nouvelles demandes d'indemnités d'assurance chômage entre mars et mai 2020. À ce chiffre s'ajoutent les nombreux travailleurs qui ont perdu leur emploi mais qui ne se sont pas inscrits au chômage, et ceux dont le temps de travail a été considérablement réduit (voir Section 1.2). Parallèlement, un grand nombre de travailleurs indépendants ont été contraints de suspendre ou réduire drastiquement leurs activités pendant le confinement, et leurs

revenus se sont effondrés. Les indemnités de chômage et autres prestations hors emploi atténuent les pertes de revenus que subissent les ménages en cas de perte d'emploi ou de forte diminution de leurs revenus d'activité indépendante. Ils sont cruciaux pour réduire la précarité économique et contribuent à stabiliser l'économie en soutenant la demande globale, comme on en a fait le constat durant la crise financière mondiale (OCDE, 2014[87]).

Les personnes qui occupent un emploi traditionnel peuvent généralement compter sur l'obtention d'une aide rapide au revenu en cas de perte de leur emploi

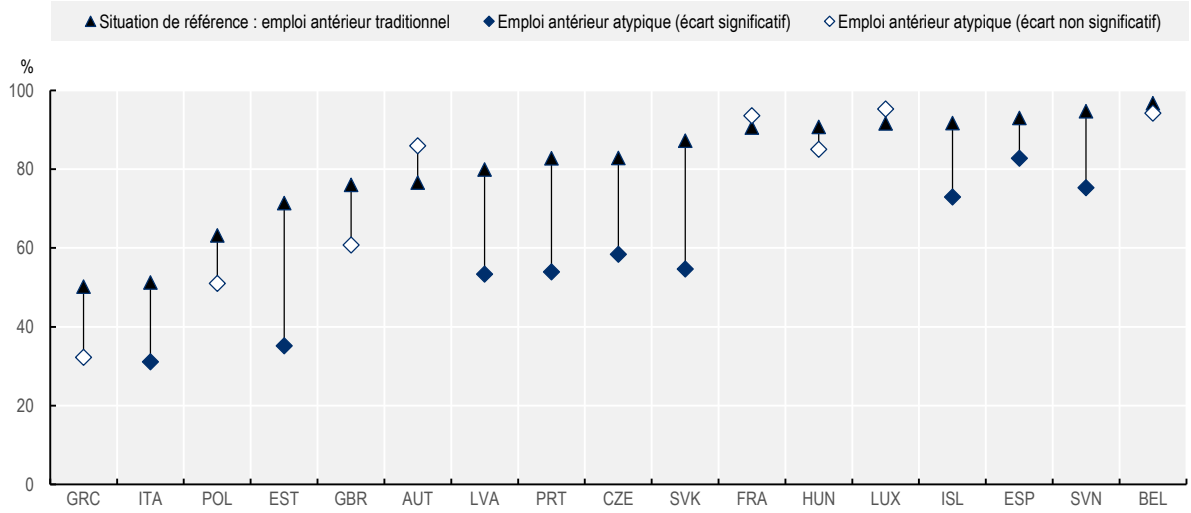
Dans de nombreux pays de l'OCDE, les personnes qui occupent un emploi salarié « traditionnel » (c'est-à-dire à plein temps et à durée indéterminée) sont relativement bien couverts en cas de perte de leur emploi et de leurs revenus. Les allocations d'assurance chômage constituent généralement le premier échelon de soutien lors de la phase initiale de chômage, remplaçant une certaine fraction du salaire antérieur pendant une durée limitée. Certains pays disposent également de régimes d'assistance chômage, qui versent des prestations moins généreuses aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas travaillé ou cotisé suffisamment longtemps ou qui ont épuisé tous leurs droits aux allocations. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi vivant dans un ménage à faible revenu peuvent, le cas échéant, être admissibles à l'attribution d'une prestation de revenu minimum non contributive et soumise à conditions de ressources, telle que l'aide sociale. L'édition 2019 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2019[88]) a montré que dans la plupart des 17 pays européens de l'OCDE étudiés, la grande majorité des personnes privées de leur emploi ayant continuellement travaillé à plein temps avaient accès à une forme quelconque d'aide au revenu en 2014/5 (Graphique 1.19). Néanmoins, la publication a également mis en évidence d'importantes lacunes sur le plan de la couverture : seuls 50 % environ des travailleurs occupant un emploi traditionnel en Grèce et en Italie et environ 60 % en Pologne bénéficiaient d'une aide au revenu en cas de perte de leur emploi[32]. En outre, même pour les travailleurs couverts, la baisse de revenu peut être très importante. Par exemple, dans environ un pays de l'OCDE sur deux, les prestations hors emploi versées aux travailleurs modestement rémunérés représentent moins de deux tiers des revenus d'activité nets antérieurs durant la phase de chômage initiale[33].

… mais la couverture reste très incomplète pour les travailleurs atypiques et informels

Les travailleurs exerçant une forme atypique d'emploi sont en moyenne beaucoup moins bien couverts par les régimes de protection sociale existants. L'édition 2019 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2019[88]) a montré que les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel sont généralement moins susceptibles de bénéficier d'une aide au revenu lorsqu'ils sont sans emploi que les personnes exerçant un emploi traditionnel (Graphique 1.19). Dans certains pays tels que l'Estonie, la Lettonie, le Portugal, la République slovaque et la République tchèque, l'écart de couverture vis-à-vis des travailleurs occupant un emploi traditionnel atteint 40-50 %. Si les écarts sont généralement plus marqués pour les travailleurs indépendants, les travailleurs à temps partiel et ceux qui effectuent des transitions fréquentes entre emploi et chômage peuvent également éprouver des difficultés pour accéder à des prestations hors emploi dans certains pays (voir Chapitre 2). Par conséquent, avant même la crise du COVID-19, de nombreux pays avaient commencé à chercher des solutions pour élargir l'accès aux prestations hors emploi dans un monde du travail en pleine mutation[34].

Graphique 1.19. Les travailleurs exerçant un emploi atypique sont souvent moins bien couverts par les dispositifs d'aide au revenu

Probabilité de bénéficier d'une aide au revenu en cas de non-emploi selon la nature de l'emploi antérieur, 2014-15



Note : Comparaison des montants prévus des prestations perçues sur l'année entière entre : i) un adulte d'âge actif valide qui est sans emploi, a cessé d'exercer un emploi salarié à plein temps rémunéré au salaire médian au cours des deux dernières années, et vit dans un ménage de deux adultes sans enfant à faible revenu (« situation de référence : emploi antérieur traditionnel », symboles en triangle) ; et ii) une personne qui partage les mêmes caractéristiques, si ce n'est qu'elle a exercé une forme d'emploi atypique : principalement un emploi à temps partiel, principalement une activité indépendante, ou une activité professionnelle jalonnée d'interruptions au cours des deux années qui ont précédé l'année de référence (« emploi antérieur atypique », symboles clairs et foncés en losange). Pour certains pays, des résultats supplémentaires sont disponibles pour diverses catégories d'emplois atypiques.
La signification statistique porte sur l'écart entre la situation de référence et les situations comparées (intervalle de confiance de 90 %). Les étudiants à plein temps et les retraités sont exclus de l'échantillon. La source des données – les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) – couvre des pays supplémentaires, mais qui n'ont pas été retenus pour les raisons suivantes : la taille effective de l'échantillon était faible (par exemple : Irlande et Lituanie), les microdonnées requises n'étaient pas disponibles (Allemagne), certaines variables importantes relatives au statut d'emploi ne sont consignées que pour une personne par ménage (Danemark, Finlande, Pays-Bas et Suède), ou les informations relatives au revenu et aux prestations reçues étaient incomplètes ou en partie contradictoires (Norvège). Pour plus de précisions, voir Fernández, Immervoll et Pacifico (à paraître[89]).
Source : OCDE (2019[39]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : l'avenir du travail*, https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-en.

StatLink https://stat.link/cvfaun

Les travailleurs informels, et parmi eux les migrants sans papiers, restent hors d'atteinte des dispositifs contributifs d'aide au revenu (OCDE, 2020[37]). Ils comprennent les salariés qui ne sont pas affiliés à un régime de sécurité sociale obligatoire, qui sont payés moins que le salaire minimum légal ou qui travaillent sans contrat écrit (lorsqu'il s'agit d'une obligation légale), ainsi que les travailleurs indépendants qui ne déclarent par leurs revenus ou n'en déclarent qu'une partie pour des raisons fiscales (par exemple, personnes payées en liquide). Les personnes exerçant un travail « partiellement informel », dont l'emploi est déclaré mais qui reçoivent une partie de leur rémunération en espèces (« de la main à la main ») peuvent disposer de certains droits, mais s'ils perdent leur source de revenus, ils ne sont pas indemnisés en totalité. Par conséquent, l'impact de la double crise sanitaire et économique sur les ménages est beaucoup plus douloureux dans les pays émergents et en développement, où les taux d'informalité sont beaucoup plus élevés et où la grande majorité des habitants n'ont pas accès aux régimes de protection sociale formels et ne peuvent pas se permettre de rester confinés chez eux.

De nombreux pays de l'OCDE ont étendu les allocations de chômage pendant la crise du COVID-19

Près de deux pays de l'OCDE sur trois ont pris des mesures au cours des premières semaines de la crise pour améliorer l'accessibilité et/ou la générosité des prestations d'assurance chômage (premier pilier du système d'indemnisation du chômage) ou d'assistance chômage (deuxième pilier) (voir Tableau 1.2). Bien que ces mesures aient principalement profité aux travailleurs qui exerçaient jusque-là un emploi traditionnel, certains pays ont temporairement ouvert les droits aux allocations à des catégories qui en étaient exclues, telles que les travailleurs exerçant un emploi atypique. Les premières mesures adoptées par les pays peuvent être classées en trois grandes catégories :

- *Améliorer l'accessibilité et la couverture des allocations de chômage.* Seize pays de l'OCDE ont élargi l'accès aux prestations d'assurance chômage en réduisant ou en supprimant complètement les critères de cotisations minimales (Espagne, Finlande, Israël, Norvège et Suède), en allongeant la période de référence utilisée pour calculer les antécédents d'emploi (France, Suisse) ou en étendant l'accès aux allocations à des groupes qui n'étaient pas couverts auparavant. Ces groupes comprennent les travailleurs indépendants (aux États-Unis et en Finlande), les travailleurs dont le contrat a été résilié pendant la période d'essai (Espagne), les travailleurs en congé non rémunéré (Israël) et les travailleurs qui avaient quitté leur emploi pour en prendre un nouveau qui a été supprimé au moment où la crise s'est déclarée (Belgique, Espagne, France). Le Canada, la Lettonie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et la Slovénie ont instauré de nouvelles prestations d'assistance chômage, et la Colombie a octroyé des allocations exceptionnelles aux demandeurs d'emploi qui n'ont perçu aucune allocation de chômage au cours des trois dernières années. L'Australie a provisoirement assoupli les conditions de ressources auxquelles était subordonné le versement de l'allocation de chômage. En outre, un certain nombre de pays ont suspendu ou assoupli les conditions de « recherche active d'emploi » et autres exigences en matière d'activité conditionnant l'octroi des prestations.
- *Allonger la durée de versement des allocations de chômage.* Douze pays de l'OCDE ont allongé la durée maximale de versement des allocations de chômage. Certains ont prolongé automatiquement l'indemnisation de l'ensemble des demandeurs arrivant en fin de droits jusqu'à une certaine échéance (jusqu'à la fin de la crise sanitaire / de l'état d'urgence en Espagne, au Luxembourg et au Portugal, et jusqu'à la fin juin en Norvège), d'autres pendant une certaine période (de deux mois en Grèce, en Italie et en République slovaque, de trois mois en Allemagne et en Suisse et pour toute la durée de la crise sanitaire au Danemark et en France). Aux États-Unis, les autorités fédérales ont prolongé la durée d'indemnisation maximale à neuf mois[35]. De plus, certains pays ont supprimé les délais de carence et rendu les allocations disponibles dès le premier jour de chômage.
- *Augmenter la générosité des allocations de chômage.* Dix pays de l'OCDE ont relevé temporairement le niveau des allocations : l'Australie a instauré un complément lié au Coronavirus de 550 AUD par quinzaine, versé pour une durée de six mois aux bénéficiaires des principales prestations hors emploi. Aux États-Unis, les prestations ont été majorées de 600 USD par semaine pour l'ensemble des bénéficiaires pendant une durée maximale de quatre mois. Conséquence de cette rallonge forfaitaire, on estime que deux tiers des chômeurs admissibles à l'assurance chômage recevront des prestations supérieures à leur perte de revenus (Ganong, Noel and Vavra, 2020[90]). En Norvège, le taux de remplacement a été relevé à 80 % ou 62.5 % selon le niveau du revenu antérieur. En Suède, l'allocation de chômage minimale a été augmentée d'environ 30 % et l'allocation maximale d'environ 40 % pour une durée de 100 jours. L'Autriche, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont augmenté les montants des prestations servies par leurs programmes d'assistance chômage, et la Colombie a octroyé des paiements exceptionnels. En Belgique, le déclin automatique du taux de remplacement des revenus au fil de la période de chômage a été suspendu pendant trois mois. La Finlande a augmenté le niveau des revenus d'activité non pris en

compte pour l'octroi des allocations de chômage. La France a repoussé une partie d'une réforme portant sur la modification du calcul des allocations de chômage.

Durant les premières semaines de la crise, en mars et avril 2020, la difficulté pour les services publics de l'emploi de certains pays de faire face, par manque de moyens, à la forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi (Edwards, 2020[91]), voire d'assurer le versement en temps et en heure des allocations de chômage, a été passablement préoccupante. Par exemple, il est ressorti d'une enquête en ligne réalisée aux États-Unis à la mi-avril que pour dix personnes qui avaient déposé une demande d'allocations de chômage au cours des quatre semaines précédentes, entre trois et quatre personnes supplémentaires avaient engagé une démarche de demande d'allocations qui n'avait pas abouti, et deux autres encore avaient renoncé à déposer une demande parce que la procédure leur paraissait trop complexe (Zipperer and Gould, 2020[92]). Selon des informations relayées par les médias américains (Rugaber, 2020[93]), les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie à la demande n'ont reçu que très tardivement leurs allocations de chômage car dans la plupart des États, il a d'abord fallu créer un système idoine pour traiter ces nouvelles demandes.

Tableau 1.2. Les allocations de chômage ont été étendues dans près de deux pays de l'OCDE sur trois

	Élargissement de l'accès et de la couverture	Allongement de la durée de versement des allocations	Augmentation de la générosité des allocations	Détails
Australie	●		●	Supplément lié au Coronavirus de 550 AUD par quinzaine, versé durant les six prochains mois. Assouplissement des conditions relatives aux ressources du conjoint pour l'obtention du *JobSeeker Payment* et suppression des conditions relatives au patrimoine pour les nouvelles demandes.
Autriche			●	Augmentation des prestations d'assistance chômage (deuxième pilier), pour les mettre au niveau des prestations d'assurance chômage (premier pilier).
Belgique	●		●	Accès exceptionnel aux allocations de chômage pour les travailleurs qui ont volontairement quitté leur travail et devaient prendre un nouveau poste qui n'a finalement pas été maintenu. Le déclin automatique du taux de remplacement des revenus au fil de la période de chômage a été suspendu pendant trois mois.
Canada	●			Création d'une nouvelle Prestation canadienne d'urgence (PCU) de 500 CAD par semaine, versée pendant une durée maximale de 24 semaines et destinée aux travailleurs qui ont subi une perte de revenus à cause du COVID-19.
Colombie	●		●	Versement exceptionnel d'une somme équivalente à deux salaires minimums (étalé sur trois mois) pour les personnes privées d'emploi qui ont cotisé au régime d'indemnisation du chômage pendant une année au moins sur les cinq dernières écoulées. Versement de 160 000 COL par mois pendant trois mois pour les personnes privées d'emploi qui n'ont perçu aucune allocation de chômage au cours des trois dernières années.
Danemark		●		Gel de la période d'admissibilité pendant trois mois.
Finlande	●		●	Extension temporaire des allocations de chômage aux entrepreneurs et aux travailleurs indépendants. Raccourcissement de la durée de cotisation minimale de 26 à 13 semaines pour les salariés. Les mises à pied temporaires ne sont pas comptabilisées pour le calcul de la période d'admissibilité maximale. Augmentation du niveau des revenus d'activité non pris en compte pour l'octroi des allocations de chômage.

	Élargissement de l'accès et de la couverture	Allongement de la durée de versement des allocations	Augmentation de la générosité des allocations	Détails
France	●	●		Accès exceptionnel aux allocations de chômage pour les travailleurs qui ont volontairement quitté leur travail et devaient prendre un nouveau poste qui n'a finalement pas été maintenu. La période de confinement ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits aux allocations de chômage des nouveaux demandeurs. Gel de la période d'admissibilité pendant la durée du confinement.
Allemagne		●		Allongement de la durée d'indemnisation de trois mois pour l'ensemble des bénéficiaires arrivant en fin de droits entre mai et décembre.
Grèce		●		Allongement de la durée d'indemnisation de deux mois pour l'ensemble des bénéficiaires arrivant en fin de droits au cours du premier trimestre de 2020.
Irlande	●			Nouvelle allocation de chômage liée à la pandémie de COVID-19 (*COVID-19 Pandemic Unemployment Payment*) d'un montant de 350 EUR par semaine, versée pendant un maximum de 12 semaines aux personnes qui ont perdu leur emploi pendant la crise.
Israël	●			Réduction des antécédents d'emploi requis de 12 à 6 mois. Extension des allocations de chômage aux salariés en congé non rémunéré involontaire.
Italie		●		Allongement de la durée d'indemnisation de deux mois pour l'ensemble des bénéficiaires arrivés en fin de droits en mars ou avril. Les bénéficiaires d'allocations de chômage peuvent travailler dans le secteur agricole sans perdre leurs prestations (à concurrence de 2000 EUR).
Lettonie	●			Mise en place d'une nouvelle prestation d'assistance chômage temporaire pour les bénéficiaires d'allocations d'assurance chômage arrivant en fin de droits. Cette prestation est servie pendant un maximum de quatre mois et son montant équivaut à celui de l'allocation d'assurance chômage aux 8e et 9e mois (180 EUR au maximum par mois).
Luxembourg		●		Prolongement de la durée d'indemnisation pour les bénéficiaires arrivant en fin de droits pendant la période d'état d'urgence.
Nouvelle-Zélande	●		●	Nouvelle aide au revenu liée au COVID-19 (*COVID-19 Income Relief Payment*) d'un montant maximum de 490 NZD par semaine et servie pendant un maximum de 12 semaines, destinée aux travailleurs ayant perdu leur emploi ou cessé leur activité indépendante à cause du COVID-19 entre mars et octobre. Augmentation permanente de l'ensemble des prestations de base, y compris le *Jobseeker Support*, de 25 NZD par semaine.
Norvège	●	●	●	Abaissement du seuil de revenu minimum conditionnant l'admissibilité aux allocations de chômage. Prolongement de la durée d'indemnisation jusqu'à la fin juin pour les bénéficiaires auxquels il ne restait que 18 semaines de droits au maximum le 29 février. Augmentation du taux de remplacement à 80 % ou 62.5 % selon le niveau du revenu antérieur.
Portugal		●		Prolongement de la durée d'indemnisation jusqu'à la levée des mesures de confinement.
République slovaque		●		Prolongement de la durée d'indemnisation d'au moins deux mois pour les bénéficiaires arrivés en fin de droits pendant la crise.
Slovénie	●			Nouvelle allocation de chômage temporaire de 514 EUR par mois pour les personnes qui ont perdu leur emploi à cause du COVID-19 ou dont le contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé.

	Élargissement de l'accès et de la couverture	Allongement de la durée de versement des allocations	Augmentation de la générosité des allocations	Détails
Espagne	●	●		Suspension de la durée de cotisation minimale, y compris pour les travailleurs temporaires. Accès aux allocations de chômage pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi pendant la période d'essai et ceux qui ont volontairement quitté leur emploi pour prendre un nouveau poste qui n'a finalement pas été maintenu. Prolongement de la durée d'indemnisation jusqu'à la fin de la crise sanitaire.
Suède	●		●	Raccourcissement de la durée requise d'affiliation au fonds d'assurance chômage de 12 à 3 mois. Suppression du délai de carence de six jours ; augmentation de l'allocation minimale de 365 à 510 SEK par jour et de l'allocation maximale de 910 à 1 200 SEK par jour pendant les 100 premiers jours.
Suisse	●	●		Doublement à 48 mois de la période de référence utilisée pour évaluer les antécédents d'emploi. Prolongement de la durée d'indemnisation de 120 jours.
Royaume-Uni			●	Augmentation de l'*Universal Credit* (deuxième pilier) de 20 GBP par semaine
États-Unis*	●	●	●	Extension des allocations de chômage aux travailleurs indépendants. Prolongement de la durée maximale d'indemnisation à neuf mois. Augmentation du montant des allocations de 600 USD par semaine pendant un maximum de quatre mois.

Note : * Les informations données pour les États-Unis concernent l'échelon fédéral.
Source : OCDE, COVID-19 employment and social policy responses by country (réponses des politiques sociales et de l'emploi face au COVID-19, par pays), http://oe.cd/COVID-19tablesocial ; OECD COVID-19 country policy tracker, https://www.oecd.org/coronavirus/en/#country-tracker (suivi des politiques par pays).

La crise a rendu plus aiguës les carences de protection sociale dont pâtissent les travailleurs atypiques

La crise a également mis en évidence la nécessité urgente de renforcer le soutien aux travailleurs et aux ménages qui ne sont pas couverts par les programmes de remplacement des revenus d'activité, tels que les systèmes d'indemnisation du chômage ou les DME (OCDE, 2020[37]; 2020[60]). Elle a mis en lumière – ou accentué – les carences de protection sociale des travailleurs atypiques et informels, catégories qui ont été jusqu'à présent parmi les plus durement touchées par la contraction des revenus d'activité (voir Section 1.2). En l'absence de soutien adéquat, nombre de ces travailleurs risquent de connaître une grave pénurie de revenus, qui peut être durable de surcroît, et ceux qui n'ont pas d'épargne risquent de tomber dans la précarité économique. Un nombre d'heures de travail limité ou irrégulier peut les exclure des DME ou des systèmes d'indemnisation du chômage. Par ailleurs, en perdant leurs revenus d'activité, les travailleurs faiblement rémunérés, qui comptent de nombreux salariés à temps partiel, peuvent également perdre leurs droits à certains compléments de revenu tels que les prestations liées à l'exercice d'un emploi, comme c'est le cas aux États-Unis, en Finlande, en France et au Royaume-Uni.

Pour relever ces défis, les pays de l'OCDE ont pris des mesures visant à améliorer l'accès des travailleurs vulnérables et des ménages à faible revenu aux dispositifs d'aide au revenu non contributifs et/ou à augmenter les niveaux de soutien (Tableau 1.3).

Plusieurs pays de l'OCDE ont renforcé leurs dispositifs de revenu minimum

Quatorze pays ont facilité l'accès aux dispositifs de revenu minimum existants, tels que les régimes d'aide sociale, afin que les ménages à faible revenu puissent rapidement percevoir une aide complémentaire[36]. Certains (par exemple : Allemagne, Australie, Italie et Pays-Bas) ont suspendu ou assoupli les conditions

relatives au revenu et/ou au patrimoine, à la fois pour accélérer l'accès à l'aide et pour élargir le cercle des bénéficiaires potentiels. Par exemple, l'Allemagne a momentanément suspendu toutes les conditions relatives au patrimoine pour l'accès à l'*Arbeitslosengeld II*, assoupli les conditions relatives au revenu et autorisé les remboursements de *l'ensemble* des dépenses de logement (par opposition aux seules dépenses de logement « raisonnables » avant la crise). Ces mesures profiteront particulièrement aux travailleurs indépendants. Aux Pays-Bas, les bénéficiaires de l'aide sociale aux travailleurs indépendants n'ont plus à rembourser cette allocation comme c'était le cas avant la crise. Comme pour les allocations de chômage, un certain nombre de pays ont suspendu les obligations de recherche d'emploi et autres exigences d'activation pour tenir compte des impératifs de distanciation physique et éviter les retards de paiements.

L'Espagne a approuvé une nouvelle prestation de revenu minimum vital soumise à conditions de ressources (*ingreso minimo vital*), qui a pour but d'atténuer le risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Cette prestation est en place depuis le 15 juin sur l'ensemble du territoire national et complète les programmes régionaux existants. Elle devrait profiter à 850 000 ménages, qui recevront une allocation mensuelle maximale comprise entre 462 EUR et 1 015 EUR selon la composition de la famille.

Les données sur l'évolution du nombre de prestations servies par ces programmes de garantie de revenu minimum sont encore très rares, notamment parce que peu d'entre sont administrés de façon centralisée. Au Royaume-Uni, le nombre quotidien de nouvelles demandes d'*Universal Credit* a été multiplié par dix au cours des premières semaines de la crise mais a rapidement reflué après avoir atteint un pic à la fin du mois de mars 2020. Au moment de la rédaction de ce chapitre, les dernières données disponibles indiquent que le nombre de nouvelles demandes restait environ deux fois plus élevé à la mi-mai qu'au début du mois de mars (Office for National Statistics, 2020[94]). En Italie, le nombre total de ménages qui ont demandé à bénéficier du *Reddito di Cittadinanza* (revenu minimum de citoyenneté) a augmenté de 12 % entre janvier et avril 2020[37].

La plupart des pays ont également mis en place des transferts en espèces ciblés pour les travailleurs indépendants et autres groupes vulnérables

La plupart des pays de l'OCDE ont mis en place de nouveaux programmes d'aides en espèces, souvent temporaires, à l'intention des personnes confrontées à des besoins soudains et urgents. Ces programmes peuvent se révéler utiles dans les situations d'urgence, pour aider les groupes qui n'ont pas accès aux prestations de revenu minimum existantes ou dans les cas où les formalités de demande de ces prestations sont fastidieuses et peu susceptibles d'aboutir à une aide immédiate.

Plusieurs pays ont instauré de nouveaux transferts en espèces pour les travailleurs indépendants. En général, leur montant est lié aux revenus d'activité antérieurs ou aux pertes de revenus subies pendant la crise. En Autriche, par exemple, la prestation servie aux travailleurs indépendants se monte à 80 % du revenu net perdu par rapport au même mois des années précédentes, dans une limite de 2000 EUR par mois[38]. Au Royaume-Uni, les travailleurs indépendants reçoivent une aide imposable pouvant atteindre 80 % des revenus d'activité des trois dernières années. La prestation est plafonnée à 2 500 GBP par mois et peut être demandée par les travailleurs indépendants dont les bénéfices annuels moyens sont inférieurs à 50 000 GBP. Des dispositifs analogues existent au Danemark, en Lettonie et en Suisse. Déterminer les revenus d'activité antérieurs des travailleurs indépendants est complexe si l'on ne dispose pas d'un système ad hoc pour effectuer cette tâche ; par conséquent, certains pays ont préféré mettre en place des aides à taux forfaitaire (par exemple : Belgique, Canada, Corée, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Slovénie) ou des transferts d'un montant forfaitaire (Colombie, France, Grèce, Israël et République tchèque). Pour accélérer les paiements, l'Italie a mis en place une allocation forfaitaire non imposable de 600 EUR pour les travailleurs indépendants. L'Allemagne a instauré un « complément Corona » pour les travailleurs indépendants employant jusqu'à dix salariés, qui peut atteindre 15 000 EUR[39].

Certains nouveaux programmes sont spécifiquement ciblés sur les travailleurs informels et les migrants sans papiers, qui font partie des catégories les plus difficiles à atteindre dans la situation actuelle (Alfers, Moussié and Harvey, 2020[95]). Ainsi, en Colombie, 3 millions de ménages qui ne bénéficient pas des programmes existants se sont vu allouer trois versements de 160 000 COL chacun. Les sommes sont versées par virement bancaire pour les bénéficiaires qui disposent d'un compte, ou par virement électronique sur smartphone. Aux États-Unis, l'État de Californie – où les migrants sans papiers représentent 10 % de la main-d'œuvre – a annoncé son intention d'allouer une aide comprise entre 500 USD et 1 000 USD à ces travailleurs[40].

… et quelques pays ont institué des transferts universels

Trois pays de l'OCDE ont annoncé leur intention de verser des paiements en espèces à (presque) tous les habitants afin de les aider à joindre les deux bouts. Le principal atout de ces paiements est leur simplicité : étant donné qu'ils ne dépendent pas des revenus, du patrimoine ou des antécédents de cotisation, les transferts universels ne nécessitent pas d'évaluation longue et coûteuse des ressources et peuvent être déployés rapidement. Aux États-Unis, un transfert de 1 200 USD est alloué à l'ensemble des citoyens qui gagnent jusqu'à 75 000 USD par an (150 000 USD pour les couples). Les familles reçoivent un supplément de 500 USD par enfant âgé de moins de 17 ans, la somme étant réduite pour les ménages au-delà d'un certain seuil de revenus[41]. Les autorités japonaises ont commencé à verser une somme forfaitaire de 100 000 JPY à l'ensemble des résidents du pays. La Corée va effectuer un paiement d'urgence à l'ensemble des quelque 22 millions de ménages du pays. Le montant alloué dépend de la taille du ménage : 400 000 KRW pour une personne célibataire et 200 000 KRW supplémentaires par personne pour les autres membres du ménage (pour un maximum de quatre personnes par ménage).

Si, dans le contexte actuel, ces transferts universels temporaires offrent un moyen intéressant de s'assurer que personne ne passe entre les mailles du filet de protection sociale, force est de reconnaître qu'ils sont – par nature – peu ciblés (voir Encadré 1.7). Un grand nombre de ménages qui bénéficient de ces transferts ne font pas partie de ceux qui se trouvent le plus dans le besoin. Parallèlement, il faut que le montant de ces paiements inconditionnels soit suffisant pour que les ménages vulnérables qui ont perdu la majeure partie ou la totalité de leurs revenus au cours de la crise actuelle aient de quoi joindre les deux bouts. Ajoutés aux autres prestations plus ciblées éventuellement en place, ces transferts risquent d'engendrer des coûts budgétaires très lourds alors que des pressions considérables pèsent déjà sur les dépenses publiques.

Tableau 1.3. Les pays de l'OCDE ont pris des mesures pour améliorer l'aide aux travailleurs et aux ménages non couverts par les systèmes d'indemnisation du chômage et les DME

	Extension des programmes sous conditions de ressources	Nouveaux transferts en espèces ciblés sur des groupes spécifiques	Nouveaux transferts universels	Soutien direct supplémentaire aux dépenses des ménages
Australie	●			●
Autriche		●		
Belgique	●	●		●
Canada		●		●
Chili		●		●
Colombie	●	●		●
République tchèque		●		
Danemark		●		
Estonie				●
Finlande	●	●		
France	●	●		●
Allemagne	●	●		●
Grèce		●		●
Hongrie		●		●
Islande		●		
Irlande	●	●		●
Israël		●		
Italie	●	●		●
Japon		●	●	●
Corée		●	●	●
Lettonie	●	●		●
Lituanie		●		
Luxembourg	●	●		●
Mexique				●
Pays-Bas	●	●		●
Nouvelle-Zélande	●	●		●
Norvège		●		●
Pologne		●		
Portugal		●		●
République slovaque				●
Slovénie	●	●		●
Espagne		●		●
Suède				●
Suisse		●		
Turquie		●		
Royaume-Uni	●	●		●
États-Unis*		●	●	●

Note : * Les informations données pour les États-Unis concernent l'échelon fédéral.
Source : OCDE (2020[37]), « Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: closing the gaps in safety nets », http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-livelihoods-during-the-COVID-19-crisis-closing-the-gaps-in-safety-nets-17cbb92d/.

La plupart des pays ont également fourni un soutien direct aux dépenses des ménages

La plupart des pays de l'OCDE ont également cherché à aider les ménages vulnérables à joindre les deux bouts en leur accordant un délai supplémentaire pour payer leurs factures ou à leur allouant une aide en nature. Un certain nombre de pays ont instauré un moratoire sur les gros postes de dépenses régulières

tels que les impôts et les loyers, notamment en repoussant les échéances de déclarations fiscales (par exemple : Canada, États-Unis, Finlande, Japon et Royaume-Uni) ou de paiement des cotisations de sécurité sociale (Espagne, Japon). Plusieurs pays ont décrété un report temporaire des remboursements de crédits immobiliers ou suspendu provisoirement les saisies ou expulsions (voir Encadré 1.8). La Colombie a décidé de rembourser la taxe sur la valeur ajoutée aux ménages les plus vulnérables. D'autres pays ont directement contribué au financement des dépenses liées à la pandémie, notamment les dépenses de soins de santé. Aux États-Unis, par exemple, où l'assurance maladie est fréquemment fournie par l'employeur, de nombreux travailleurs qui ont brutalement perdu leur emploi pendant la pandémie se sont trouvés sans couverture maladie. En conséquence, le gouvernement fédéral a annoncé que les frais hospitaliers et de dépistage des patients non assurés atteints par le COVID-19 seraient pris en charge par l'État. Plusieurs pays de l'OCDE ont également mis en place un soutien en nature, en partie pour compenser la fermeture des banques alimentaires et des restaurants scolaires pendant le confinement. Par exemple, le Royaume-Uni a lancé un programme national de bons alimentaires afin que les 1.3 million d'enfants en âge d'aller à l'école admissibles à des repas scolaires gratuits puissent continuer à en bénéficier pendant la fermeture des établissements scolaires. L'Espagne a réservé 25 millions EUR pour des aides au revenu qui seront versées sous forme de transferts et de bons aux enfants touchés par les fermetures d'établissement scolaires. La France a mobilisé 25 millions EUR pour les associations chargées de l'aide alimentaire, auxquels s'ajoutent 14 millions EUR qui seront distribués sous forme de chèques alimentaires.

Au moment où les pays se démenaient pour réduire au minimum l'impact des mesures de confinement sur les moyens de subsistance des citoyens, la question traditionnelle de l'équilibre à trouver entre soutien et incitations, entre générosité et viabilité budgétaire, a été temporairement reléguée à l'arrière-plan dans de nombreux cas. De fait, les craintes quant à un éventuel effet désincitatif sur le travail sont devenues secondaires, dans la mesure où les travailleurs avaient reçu l'ordre de rester chez eux, et les inquiétudes liées à la viabilité budgétaire ont été mises entre parenthèses, les pouvoirs publics devant agir rapidement pour protéger les moyens de subsistance et éviter que la crise économique et sociale ne s'aggrave encore. Ces arbitrages se modifieront au cours des prochains mois à mesure que l'activité économique reprendra des couleurs, et il faudra alors inévitablement apporter des corrections aux mesures récentes (Section 0).

Services de l'emploi et formations pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs

La hausse sans précédent du nombre de demandeurs d'emploi enregistrée dans certains pays, conjuguée, dans d'autres, à l'utilisation massive des DME par les entreprises, représentent un énorme défi pour les organismes qui gèrent les prestations et les services de l'emploi (OCDE, 2020[96]). L'afflux massif de demandes de prestations observé durant les premières semaines et les premiers mois de la crise et le travail de gestion des DME ont poussé les services publics et privés de l'emploi aux limites de leurs capacités. Certains pays ont dû se hâter d'établir les infrastructures et procédures requises pour pouvoir gérer les nouvelles demandes. Durant cette période, les entreprises en manque de liquidités avaient besoin que leurs demandes soient traitées rapidement pour pouvoir couvrir leurs dépenses d'exploitation, tandis que de nombreux travailleurs étaient pressés de recevoir leurs indemnités pour pouvoir payer leur loyer et autres dépenses courantes. De nombreux pays de l'OCDE ont agi sans tarder pour rationaliser les opérations des services de l'emploi ou revoir l'ordre de leurs priorités, tout en les adaptant aux exigences de distanciation physique.

Encadré 1.7. Le soutien universel en période de crise : transferts forfaitaires ad hoc ou véritable revenu universel ?

Dans certains pays de l'OCDE, les actions menées par les pouvoirs publics en réponse à la crise du COVID-19 – et en particulier le recours aux transferts en espèces universels – ont réactivé le débat sur l'intérêt d'un revenu universel, c'est-à-dire un transfert forfaitaire qui serait versé régulièrement à l'ensemble de la population sans conditions d'emploi, de revenu ou de moyens. Dans le contexte du COVID-19, les appels à la création d'un revenu universel visent principalement deux objectifs : (i) la nécessité d'apporter une aide immédiate aux personnes dont les moyens de subsistance ont été mis à mal par la crise, et (ii) la nécessité de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Deux des principaux arguments avancés à l'encontre de la mise en place d'un revenu universel en tant que pilier du système de protection sociale – à savoir, qu'un revenu universel réduirait les incitations au travail et que le coût budgétaire d'un transfert en espèces significatif à l'ensemble de la population ne serait pas réaliste (et/ou obligerait à supprimer la plupart sinon la totalité des autres transferts en espèces ciblés) – ont perdu une partie de leur caractère d'urgence durant la phase initiale de la crise actuelle. La sauvegarde des incitations au travail et la subordination des allocations à la recherche active d'emploi et à la participation des mesures de soutien à l'emploi ont été reléguées parmi les priorités de second rang pendant la période immédiate de confinement mais devraient regagner davantage d'importance à mesure que les recrutements reprendront dans certains secteurs. De même, le coût budgétaire des programmes de dépenses sociales n'occupe pas une place prioritaire dans le débat actuel sur les politiques, les pays s'étant engagés à faire tout ce qui serait en leur pouvoir pour protéger les individus et l'économie contre cette crise de nature inédite (Furman, 2020[97]).

Néanmoins, à mesure que les pays sortiront de la période immédiate de confinement pour peut-être entrer dans une crise économique plus durable, la question du coût budgétaire deviendra nécessairement un enjeu majeur. Dès lors, il faut se demander si le revenu universel est un moyen efficace par rapport à son coût d'apporter un soutien opportun et adéquat aux individus. Des analyses de l'OCDE (OCDE, 2017[98]; Browne and Immervoll, 2017[99]) montrent que la mise en place d'un revenu universel neutre sur le plan budgétaire (c'est-à-dire le remplacement de la plupart des prestations accordées aux personnes d'âge actif par le versement d'une somme forfaitaire à l'ensemble de la population pour un coût inchangé) nécessiterait d'augmenter très fortement les impôts et de supprimer la plupart, voire la totalité des transferts ciblés, qui réduisent de façon efficace le risque de tomber dans la pauvreté. Un revenu universel hypothétique de ce type aurait des effets complexes en termes de distribution : les groupes à faible revenu, qui reçoivent normalement d'autres prestations ciblées, et les groupes à revenu élevé, qui assument la majeure partie de la charge fiscale, seraient de manière générale perdants. Les personnes qui ne perçoivent actuellement aucune prestation – parmi lesquelles les personnes à revenu élevé et celles qui ne sont pas couvertes par le système de protection sociale existant – seraient gagnantes. Au final, cependant, un revenu universel réaliste sur le plan budgétaire serait trop bas pour réduire à lui seul et de façon certaine la pauvreté.

Dans les pays qui disposent d'un système de protection sociale bien développé, remplacer les mesures de soutien existantes par un revenu de base inconditionnel accessible à tous serait une stratégie excessivement risquée, qui apporterait une sécurité de revenu limitée tout en étant très coûteuse. Néanmoins, des transferts universels de portée moins exhaustive – c'est-à-dire limités à certains groupes de population ou assortis de conditions modestes – peuvent compléter utilement les mesures de soutien plus ciblées. Citons par exemple les allocations universelles pour enfant ou les pensions de vieillesse de base qui existent dans un certain nombre de pays de l'OCDE, ou encore les mesures d'urgence temporaires ciblées sur les groupes dont on sait qu'ils sont mal pris en charge par les principaux programmes de protection des revenus.

Source : OCDE (2020[37]), « Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: closing the gaps in safety nets », http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-livelihoods-during-the-COVID-19-crisis-closing-the-gaps-in-safety-nets-17cbb92d/ ; OCDE (2017[98]), Basic income as a policy option: Can it add up?, *Policy Brief on the Future of Work*, https://www.oecd.org/social/Basic-Income-Policy-Option-2017.pdf.

Encadré 1.8. Logement et COVID-19 : aider les travailleurs à rester chez eux

La pandémie de COVID-19 a révélé que les travailleurs des pays de l'OCDE étaient confrontés à un certain nombre de défis et de facteurs de vulnérabilité liés au logement.

Premièrement, l'augmentation de la vulnérabilité économique induite par la crise est une menace pour la stabilité des conditions de logement des travailleurs. En l'absence d'aide, les travailleurs qui ont été mis à pied, dont les heures de travail ont été réduites ou qui sont dans l'incapacité temporaire de travailler risquent d'être à la peine pour régler chaque mois leur loyer, leurs échéances de prêt immobilier ou leurs factures de services collectifs. Ce risque touche particulièrement les ménages pour qui le coût du logement représente une charge disproportionnée. Dans les pays de l'OCDE, les locataires et les ménages à faible revenu sont en moyenne plus susceptibles de consacrer plus de 40 % de leur revenu disponible à leur logement. Le coût du logement représente une charge disproportionnée pour plus d'un locataire sur dix dans l'OCDE, mais pour moins de 5 % des souscripteurs de prêts immobiliers ; au Chili, en Israël, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, c'est le cas pour la moitié des locataires situés dans le quintile inférieur des revenus (OCDE, 2019[100]). En outre, avant le début de la pandémie déjà, de nombreux ménages avaient des difficultés pour s'acquitter de leurs frais de logement mensuels : selon des données d'Eurostat, environ un ménage à faible revenu sur cinq (gagnant moins de 60 % du revenu équivalent médian) dans l'Union européenne s'est trouvé en situation de retard de paiement sur ses loyers, échéances de prêt immobilier ou factures de services collectifs en 2018.

Deuxièmement, le cadre d'habitation a pu faciliter – ou gêner – la continuité de l'emploi pendant la pandémie. Le passage généralisé au télétravail n'est pas envisageable pour les ménages qui n'ont pas d'ordinateur ou d'accès à Internet chez eux, et difficile pour les ménages qui manquent d'espace et ceux où le matériel informatique est partagé entre plusieurs personnes. Dans les pays de l'OCDE en moyenne, de l'ordre de 87 % des ménages ont accès à Internet chez eux, mais la proportion est inférieure à la moitié en Colombie et au Mexique ; par ailleurs, près de 81 % des ménages de l'OCDE disposent d'un ordinateur chez eux, mais ils sont moins de 50 % en Colombie, au Mexique et en Turquie[1].

Troisièmement, la pandémie et les ordres de confinement décrétés en réponse à la crise exposent les travailleurs qui vivent dans un logement de qualité médiocre ou qui ont des conditions de vie précaires à des risques accrus sur les plans de la santé et de la sécurité. Le surpeuplement, qui peut accroître le risque de maladies infectieuses (Organisation mondiale de la santé, 2018[101]), est une réalité pour plus d'un quart des ménages en Lettonie, au Mexique, en Pologne et en République slovaque (OCDE, 2019[100]). Les travailleurs qui vivent dans un logement surpeuplé encourent un risque plus grand de contracter et de transmettre la maladie[2] car il est plus difficile de s'isoler dans ces logements. Des données préliminaires provenant d'Angleterre et du Pays-de-Galles font apparaître une corrélation entre le nombre de décès dus au COVID-19- et les niveaux de surpeuplement des logements à l'échelon des collectivités locales (Barker, 2020[102]).

En réponse au COVID-19, de nombreux pays de l'OCDE ont adopté des mesures d'urgence dans le domaine du logement pour permettre aux travailleurs de rester chez eux (Tableau 1.4)[3]. Ces mesures ont principalement visé à remédier aux problèmes d'instabilité résidentielle plutôt qu'aux problèmes de qualité des logements, difficiles à résoudre à court terme. Les mesures d'aide aux locataires les plus courantes sont les interdictions d'expulsion (dans 16 pays), suivies par le report du paiement des loyers (5 pays), la réforme des dispositifs de soutien financier aux locataires (5 pays), le gel des loyers (3 pays) et la réduction ou suspension temporaire du paiement des loyers (3 pays). Pour les propriétaires, 20 pays ont accordé des facilités plus généralisées sur le remboursement des prêts immobiliers en réponse au COVID-19, et deux pays ont interdit les saisies pour défauts de paiement,

au moins pour certains ménages. Dans huit pays, certains ménages au moins disposent d'un délai supplémentaire pour régler leurs factures de services collectifs et/ou bénéficient d'une continuité du service en cas de non-paiement de leurs factures.

S'il est encore trop tôt pour évaluer la totalité des effets de la pandémie de COVID-19 sur la situation du logement, les recherches initiales font apparaître des disparités potentielles entre propriétaires et locataires – dues en partie aux caractéristiques des locataires sur le plan de l'emploi dans certains pays. Des chercheurs au Royaume-Uni et aux États-Unis font valoir que les locataires sont plus vulnérables économiquement que les propriétaires, notamment parce qu'ils sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs les plus touchés par la pandémie (Judge and Pacitti, 2020[103]; Kneebone and Murray, 2020[104]). En outre, certains pays, parmi lesquels la France, s'attendent à ce qu'il faille adopter de nouvelles mesures de soutien en cas de seconde vague de COVID-19, en particulier pendant les mois froids d'hiver, lorsque les problèmes liés à la qualité des logements, à l'accessibilité économique des services collectifs et à la situation des personnes sans abri se poseront avec davantage d'acuité.

Tableau 1.4. Face au COVID-19, de nombreux pays ont pris des mesures d'urgence dans le domaine du logement

Types de mesures d'urgence temporaires mises en place par les pays de l'OCDE dans le domaine du logement en réponse au COVID-19

Type de mesure ou d'aide	Pays
Pour les locataires :	
Interdiction des expulsions en cas de non-paiement des loyers	Allemagne, Australie*, Autriche*, Belgique*, Canada*, Espagne, États-Unis*, France, Hongrie, Irlande, Israël*, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni
Report du paiement des loyers	Allemagne, Autriche, Espagne*, Mexique, Portugal*
Réduction ou suspension temporaire du paiement des loyers pour certains ménages	Espagne*, Grèce, Portugal*
Gel des loyers	Espagne*, Irlande, Nouvelle-Zélande
Réforme des dispositifs de soutien financier aux locataires	Espagne, Japon*, Irlande, Luxembourg, Portugal*
Pour les propriétaires :	
Facilités sur le remboursement des prêts immobiliers	Allemagne, Australie*, Autriche, Belgique, Canada*, Colombie, Espagne, États-Unis*, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Lituanie, Mexique*, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni
Interdiction des saisies en cas de non-paiement des échéances	États-Unis*, Pays-Bas
Pour tous les ménages :	
Report du paiement des factures de services collectifs et/ou garantie de continuité du service même en cas de non-paiement des factures	Allemagne, Autriche, Belgique*, Colombie, Corée, Espagne, États-Unis*, Japon
Réforme des dispositifs de subvention au logement	Espagne, France (la réforme prévue a été reportée)
Pour les sans-abri :	
Aide d'urgence pour l'hébergement et/ou l'accès aux services des personnes sans abri	Australie, Autriche, Canada, Espagne, États-Unis*, France, Irlande*, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni

Note : Mesures qui étaient en place au 15 juin 2020. * indique que la mesure en question ne s'applique qu'à certaines juridictions et/ou catégories de ménages.
Source : OCDE, COVID-19 employment and social policy responses by country (réponses des politiques sociales et de l'emploi face au COVID-19, par pays) http://oe.cd/COVID-19tablesocial.

La pandémie de COVID-19 a mis au jour les inégalités d'accès des travailleurs des pays de l'OCDE à un logement abordable de qualité. Il sera important d'observer en continu l'impact du COVID-19 sur les conditions de logement de différents types de ménages (propriétaires et locataires) et des personnes travaillant dans différents secteurs, afin de déterminer si les mesures d'urgence ont été correctement ciblées. Par exemple, le Canada a l'intention de combiner les réponses recueillies par une enquête auprès des ménages sur les questions de qualité et d'accessibilité financière des logements dans le contexte du COVID-19 avec des informations sur les quartiers, telles que la densité de la population, les types de logement et le revenu des ménages, pour évaluer les relations entre le logement et le COVID-19 (Statistique Canada, 2020[105]).

1. Pour les ménages ayant des enfants en âge d'aller à l'école, la fracture numérique risque d'accentuer les disparités dans le domaine éducatif lorsque les établissements scolaires restent fermés sur une longue période, nombre d'écoles optant alors pour l'enseignement à distance (OCDE, 2020[106]).
2. Selon la définition d'Eurostat, le surpeuplement mesure le nombre de pièces par personne du ménage, en tenant compte de différentes caractéristiques de la composition du ménage. On trouvera une explication complète dans la base de données de l'OCDE sur le logement abordable : http://www.oecd.org/els/family/HC2-1-Living-space.pdf. Dans de nombreux pays, les ordres de confinement se sont accompagnés d'une augmentation des signalements de violence domestique ou de demandes de renseignements sur les hébergements d'urgence pour les victimes de violence (OCDE, 2020[57]).
3. Le Tableau 1.4 dresse la liste des mesures adoptées en matière de demande ; pour un exposé des mesures en faveur de l'offre – mesures de soutien aux banques, aux entreprises de construction ou aux fournisseurs de logement –, voir (OCDE, à paraître[107]).

Soucieux que les prestations d'aide au revenu soient versées en temps et en heure et que les demandes de participation aux DME déposées par les entreprises soient traitées rapidement, plusieurs pays ont simplifié les formalités de demande ou leur ont accordé une attention prioritaire. En Suisse, par exemple, la durée de prolongation de l'autorisation de réduction d'horaire de travail a été doublée, passant de trois à six mois, ce qui a entraîné une diminution du nombre de demandes et une accélération de la procédure d'approbation. La Belgique et le Royaume-Uni ont facilité les demandes en ligne. En Allemagne, où une entreprise sur trois avait demandé à participer au DCP à la fin du mois d'avril 2020, le service public de l'emploi a multiplié par 14 le nombre d'employés affectés au traitement de ces demandes par rapport à une période normale. Par ailleurs, dans plusieurs pays, les services publics de l'emploi ont assoupli les procédures de demande de prestations hors emploi ou libéré des ressources en suspendant ou allégeant temporairement d'autres services moins essentiels. Certains pays ont instauré le renouvellement automatique des prestations pendant la période de confinement (par exemple : prestations d'incapacité en Estonie et en Nouvelle-Zélande, allocations aux demandeurs d'emploi en Espagne et en Grèce, et al.locations de logement et pour enfant en République tchèque) ; d'autres ont supprimé les dates limites d'inscription au chômage (par exemple : Slovénie). La plupart des services publics de l'emploi ont momentanément suspendu les formations en présentiel, les salons pour l'emploi et les activités de réseau des travailleurs sociaux.

La hausse du nombre de dossiers à traiter, les exigences de distanciation physique et la difficulté de chercher du travail pendant la pandémie ont contraint les services publics de l'emploi à trouver de nouvelles façons d'aider les demandeurs d'emploi et à adapter leurs capacités de vérification des efforts de recherche d'emploi. Dans la plupart des pays de l'OCDE, il existe des procédures explicites d'établissement de rapports de recherche d'emploi (Immervoll and Knotz, 2018[108]), qui visent à inciter les demandeurs d'emploi à chercher du travail plus tôt et de manière plus intense. Si les services publics de l'emploi d'un certain nombre de pays ont maintenu les obligations de recherche d'emploi et d'établissement de rapports pendant la crise, certains ont assoupli et adapté ces exigences pour les demandeurs d'emploi dont les enfants sont à la maison à cause de la fermeture des crèches et des écoles, ou pour ceux qui sont en quarantaine (par exemple : Autriche, Bruxelles (Belgique), Pays-Bas et Royaume-Uni). De nombreux services publics de l'emploi ont temporairement suspendu leurs exigences en matière de recherche d'emploi et levé les sanctions (par exemple : Allemagne, France, Portugal, Slovénie et Suède).

D'autres ont renoncé à appliquer des sanctions mais ont encouragé les demandeurs d'emploi à continuer à chercher activement du travail (par exemple : Australie, Danemark, Estonie et Lettonie).

La crise actuelle offre également l'occasion de mettre l'accent sur l'amélioration des compétences et la requalification – des demandeurs d'emploi, mais aussi des personnes actuellement inoccupées parce que leur entreprise est fermée et qu'elles ne peuvent pas travailler chez elles. Si la plupart des services publics de l'emploi de l'OCDE ont suspendu leurs formations en présentiel pour respecter les exigences d'éloignement physique, beaucoup d'entre eux proposent des formations dispensées par voie numérique. Les solutions de formation en ligne préexistantes ont permis à de nombreux pays de maintenir leur offre de formations moyennant un investissement minime, tout au moins pour les compétences qui peuvent être facilement enseignées en ligne (par exemple : Autriche, Belgique, Danemark, Estonie, Pays-Bas et certaines régions d'Italie). Par ailleurs, certains pays ont rapidement étoffé leur catalogue de formations en ligne. Par exemple, le Danemark a modifié sa législation pour permettre aux communes de proposer de nouvelles formations qualifiantes numériques. En France, plus de 150 nouvelles formations ont été mises à disposition en ligne sur l'*Emploi Store*. La Suède utilisera une partie du financement supplémentaire du service public de l'emploi et d'autres acteurs majeurs pour renforcer l'apprentissage en ligne et l'enseignement par Internet.

Dans plusieurs pays, d'autres acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux ont rapidement mis au point des formations pour répondre aux pressions immédiates de la demande (OCDE, 2020[109]). Des ressources ont ainsi été mobilisées pour améliorer les compétences des professionnels de santé en matière de réponse à la pandémie. Par exemple, *Health Education England* a offert au personnel de santé du Royaume-Uni des programmes d'apprentissage en ligne gratuits sur la prévention et le contrôle des infections et l'utilisation des équipements de protection individuelle et des respirateurs. D'autres programmes ont proposé des formations de requalification aux travailleurs dont l'emploi avait été supprimé, pour leur permettre de pourvoir temporairement aux besoins de main-d'œuvre des secteurs essentiels – les soins de santé et les soins sociaux le plus souvent, mais aussi l'industrie manufacturière, la logistique et la distribution, et le commerce de détail. Dans le Massachusetts (États-Unis), Partners in Health, organisme à but non lucratif spécialisé dans les soins de santé, forme un millier de travailleurs au traçage de contacts, une profession actuellement en pénurie. L'université suédoise Sophiahemmet a conçu une formation médicale pour les travailleurs mis à pied du secteur du transport aérien et une formation sur les soins aux personnes âgées pour le personnel du secteur hôtelier. Plusieurs pays ont créé de nouveaux outils en ligne et renforcé ou mieux fait connaître leurs outils existants (plates-formes d'appariement ou outils d'évaluation des compétences) pour mettre en relation les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à la fermeture récente de leur entreprise et les entreprises opérant dans des secteurs actuellement porteurs.

1.4. La voie à suivre – Quel est le juste dosage des politiques publiques pour le post-confinement ?

Lorsque la première vague de la pandémie a commencé à refluer dans de nombreux pays de l'OCDE en mai 2020, les restrictions des déplacements de la population ont été assouplies, les activités économiques ont redémarré dans beaucoup de secteurs et les pays ont commencé à retrouver une « nouvelle normalité ». En l'absence de vaccin et de traitements efficaces, les pays tentent désormais de parvenir à l'équilibre délicat entre la reprise de l'activité économique et celle de la vie sociale tout en évitant une nouvelle flambée des contaminations. Certaines mesures d'atténuation resteront en place, et pour la population comme pour les entreprises, la difficulté consistera à assurer l'application de normes d'hygiènes strictes et à maintenir la distanciation sociale pour éviter de devoir imposer de nouvelles restrictions obligatoires. Remédier à la crise sanitaire est un préalable essentiel à la résolution de la crise économique et de l'emploi.

La connaissance des caractéristiques épidémiologiques du COVID-19 demeurant limitée, on ne sait toujours pas comment la pandémie va évoluer dans différentes parties du monde. La saisonnalité du virus reste à confirmer, mais ne peut pas être exclue. L'immunité collective[42] n'est toujours pas à portée de main, d'autant plus que des mesures d'endiguement efficaces ont ramené le taux de reproduction autour ou en dessous de 1 dans de nombreux pays. De plus, la date de découverte d'un vaccin demeure très incertaine. Selon les estimations les plus optimistes, il faudra au moins 12 à 18 mois pour qu'un vaccin efficace du SARS-CoV-2 soit largement disponible. Toutefois, on suppose pour ce faire qu'un des candidats vaccins faisant déjà l'objet d'essais cliniques s'avèrera probant ; dans le cas contraire, l'attente sera plus longue (OCDE, 2020[110]).

En l'absence de vaccin, les pays peuvent éviter une deuxième vague en identifiant et en mettant en place un arsenal complet de mesures de santé publique. Celles-ci vont d'un développement massif de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter », à un renforcement des mesures d'hygiène personnelle et à la poursuite de l'application des mesures de distanciation sociale, notamment en interdisant les grands rassemblements et en encourageant la population à travailler à domicile (OCDE, 2020[3]). Pour aider les pays dans leur planification, l'OCDE a élaboré un modèle de microsimulation épidémiologique permettant d'évaluer rigoureusement l'efficacité probable des différentes mesures d'endiguement. Ce modèle montre qu'un développement de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter », un renforcement des mesures d'hygiène et une large utilisation des masques permettrait de rouvrir plus largement l'économie sans rebond épidémique (voir, à l'Encadré 1.9, une brève présentation des caractéristiques du modèle et des résultats obtenus pour l'Italie).

Compte tenu des incertitudes exceptionnelles caractérisant les perspectives à court terme, l'OCDE envisage deux scénarios épidémiologiques pour les 18 mois à venir – voir OCDE (2020[60]) et la synthèse figurant à la Section 1.2 du présent chapitre – même si un large éventail de possibilités reste également possible. Dans le premier scénario, les mesures d'endiguement prises au printemps 2020 permettront de limiter la diffusion du virus sans rebond épidémique et sans qu'il soit nécessaire de réintroduire des mesures de confinement plus drastiques. Dans le second, ces mesures d'endiguement échouent à contenir la propagation du virus, conduisant à une deuxième vague de contaminations en octobre/novembre 2020. Dans les deux scénarios, de nombreuses entreprises du secteur des services devront probablement continuer de fonctionner bien en deçà de leur pleine capacité, notamment dans la restauration, l'hébergement, les transports et la culture. Cela pourrait provoquer une vague de faillites d'entreprises et une nouvelle série de pertes d'emplois et de revenus. Même dans le scénario plus optimiste du « choc unique », la reprise économique devrait être lente et progressive, et l'OCDE prévoit que le chômage restera à un niveau proche de celui observé au plus fort de la crise financière mondiale pendant une bonne partie de l'année 2021 (voir la Section 1.2). Dans le scénario plus pessimiste « de deux chocs successifs », les pays devront peut-être de nouveau restreindre les déplacements de la population et l'activité économique. La plupart des entreprises devront de nouveau suspendre ou revoir à la baisse leurs activités et – lorsque cela est possible – demander à leurs salariés de travailler à domicile. Cette deuxième vague de restrictions pourrait même pénaliser les entreprises et les ménages plus durement que le premier choc, bon nombre d'entre eux ayant puisé dans leur épargne pour absorber les pertes de revenus subies pendant la première vague. Le chômage poursuivra sa progression.

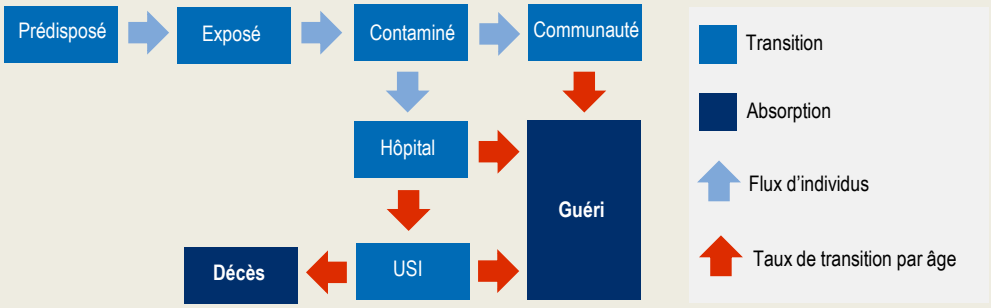
Quel que soit le scénario qui se révélera être le plus proche de la réalité, les pays de l'OCDE devront adapter leur politique du marché du travail et leur politique sociale dans les mois qui viennent afin de faire face à l'évolution de la pandémie et de la situation économique. Pendant les premières semaines et les premiers mois de la crise, les pays se sont à juste titre attachés en priorité à apporter rapidement une aide d'urgence aux ménages et aux entreprises afin qu'ils puissent rester à flot et à empêcher un effondrement de l'économie. Au cours des prochains mois, ils devront vraisemblablement modifier et ajuster la composition et les caractéristiques de leurs programmes d'aides. Alors que les pays rouvrent progressivement leur économie, leurs mesures devront davantage tenir compte de la grande hétérogénéité existant entre les travailleurs et les entreprises. En raison du coût des mesures déjà mises en place, les pays seront aussi confrontés à des décisions difficiles pour déterminer comment cibler les dépenses sans risquer de mettre prématurément fin au soutien octroyé aux entreprises ou aux ménages qui en ont encore besoin.

Encadré 1.9. Éviter une deuxième vague épidémique tout en rouvrant les activités : principales réflexions tirées du modèle épidémiologique de l'OCDE sur le COVID-19

Pour aider les pays dans leur planification, l'OCDE a élaboré un modèle de microsimulation (Graphique 1.20) qui permet d'établir des projections pour un groupe de pays en fonction des paramètres clés de la pandémie de COVID-19. Les principales caractéristiques de ce modèle sont notamment les suivantes :

- ce modèle est élaboré dans le respect du cadre SPHeP (Strategic Public Health Planning – Planification stratégique de santé publique) de l'OCDE (OCDE, 2019[111]) pour veiller à la cohérence avec les autres modèles épidémiologiques de l'OCDE ;
- ce modèle constitue une évolution par rapport à l'approche SIR (susceptible-infected-recovered – prédisposé-contaminé-guéri), qui est la norme de base pour modéliser les maladies contagieuses comme les infections virales. Plus particulièrement, il inclut également un volet « exposé » pour tenir également compte de la période d'incubation, ainsi que des volets « hospitalisations » et « accès aux unités de soins intensifs » ;
- le modèle utilise des données épidémiologiques par pays (nombre de décès, par exemple) et le recours aux services sanitaires, ainsi que des éléments sur l'efficacité des différentes mesures d'endiguement, afin de générer des estimations sur le nombre de personnes contaminées et prévoir celui des personnes hospitalisées et décédées ;
- toutes les estimations peuvent être produites suivant différents scénarios, de sorte que le modèle peut être utilisé pour appréhender l'arsenal de mesures le plus efficace pour retarder, voire éviter un confinement futur.

Graphique 1.20. Présentation schématique du modèle SPHeP-COVID de l'OCDE



Dans une première phase, le modèle est alimenté par des séries plausibles d'entrées épidémiologiques, extraites des publications, portant sur des indicateurs comme la période d'incubation et la durée de la maladie. Les sorties du modèle sont calibrées pour correspondre largement aux statistiques historiques nationales sur les hospitalisations et les décès dus au COVID-19. Les différences existant entre les pays au regard des paramètres qui en résultent reflètent la façon dont les divers systèmes de santé ont géré l'épidémie – par exemple selon que seuls les patients gravement atteints, ou la majorité des patients, ont été hospitalisés. Ce modèle est également soumis à une validation croisée en comparant les prévisions de sorties à d'autres grandes initiatives de modélisation. L'ensemble de paramètres en découlant est ensuite utilisé pour effectuer l'analyse des scénarios, selon les grandes hypothèses suivantes :

- la lutte menée par le système de santé de chaque pays contre le COVID-19 et son efficacité sont maintenues à un niveau constant pendant le reste de la simulation, par exemple en supposant implicitement qu'il n'y aura pas de percée thérapeutique ;

- les personnes guéries acquièrent une immunité et ne peuvent pas être réinfectées pendant le reste de la simulation (en réalité, une certaine incertitude entoure la véracité de cette hypothèse) ;
- en raison du manque de cohérence des éléments relatifs aux répercussions que peuvent avoir la température et l'humidité sur la propagation du virus, le modèle part de l'hypothèse qu'il n'y a pas d'effet saisonnier sur l'épidémiologie du SARS-CoV-2 ;
- les scénarios de « l'absence de confinement » et de la « levée de toutes les mesures d'endiguement » représentent les scénarios les plus défavorables, dans lesquels le comportement et les déplacements de la population restent inchangés par rapport à la période antérieure au COVID-19, conduisant à une propagation incontrôlée du virus jusqu'à l'acquisition de l'immunité collective.

Les conclusions tirées du modèle étayent les décisions prises par les pays au cours des premières phases de la pandémie et peuvent éclairer les prochaines étapes du processus décisionnel.

Plus spécifiquement, le modèle donne de nouvelles indications sur deux aspects fondamentaux de l'action publique (voir le Graphique 1.21) :

Premièrement, en imposant des restrictions à la vie sociale et économique, les pays ont empêché leur système de santé de s'effondrer et évité des centaines de milliers de décès. Les simulations du modèle donnent à penser qu'en l'absence de mesures de confinement, le nombre des victimes du COVID-19 pourrait avoir été de l'ordre de 500 000 en Italie, et de plusieurs millions dans les pays de l'OCDE. De plus, suivant ce même scénario, le nombre de patients nécessitant des soins spécialisés aurait été dix fois plus élevé, provoquant vraisemblablement un effondrement total des services de santé et, par conséquent, un nombre de morts nettement supérieur aux estimations du modèle.

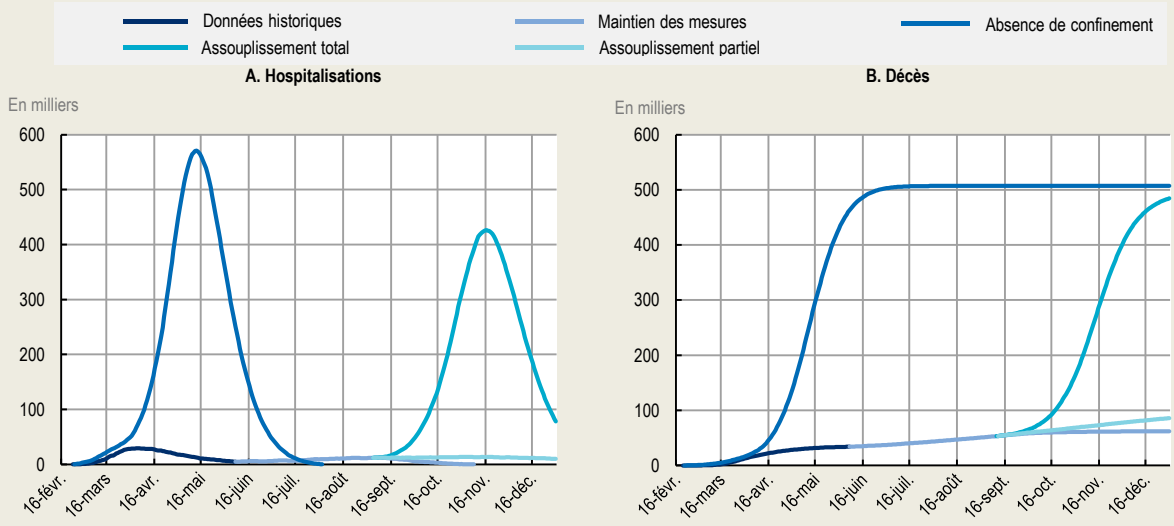
Deuxièmement, les pays peuvent empêcher une deuxième vague épidémique, et le confinement qui en découlerait, en mettant en place un arsenal complet de mesures de santé publique pour contenir la propagation du virus jusqu'à ce qu'un vaccin ou un traitement efficace soit disponible. Plus précisément, ils peuvent atteindre cet objectif en mettant en œuvre une stratégie fondée sur les trois piliers suivants :

1. développement massif de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter » afin d'identifier rapidement et de placer en quarantaine les nouveaux cas, ainsi que leurs contacts qui risquent fortement de développer la maladie. Le risque de nouvelles poussées épidémiques est élevé, mais une stratégie « Tester – Isoler – Traiter » efficace peut les maintenir à une échelle limitée et locale et empêcher une nouvelle propagation de la maladie. De plus, « Tester – Isoler – Traiter » contribue à conserver un système de surveillance solide et à contrôler les paramètres et les seuils clés durant le post-confinement ;
2. renforcement des mesures d'hygiène – lavage fréquent des mains et nettoyage approfondi, notamment – afin de réduire le risque d'être contaminé par des objets infectés, et utilisation du masque (pour empêcher les personnes pouvant être pré-ou asymptomatiques de propager la maladie à leur insu) ;
3. poursuite de l'application de certaines mesures de distanciation sociale, notamment en interdisant les grands rassemblements, en encourageant la population à travailler à domicile et en fermant certains lieux de rassemblements, ou en en réglementant l'accès.

Gagner en efficacité en développant une stratégie « Tester – Isoler – Traiter » , en renforçant les mesures d'hygiène et en veillant à une large utilisation du masque permettrait d'assouplir plus avant un plus grand nombre de mesures de distanciation sociale et de rouvrir plus largement l'économie. Ainsi, d'autres études fondées sur la modélisation portent à croire que dans un scénario dans lequel la moitié de la population porte un masque et un programme de DST réussit à suivre environ 40 % des personnes contaminées dans un délai de 4 jours, les pays pourraient réduire les mesures de distanciation sociale de près de deux tiers par rapport à un confinement total.

Graphique 1.21. Impact type du COVID-19 dans les pays de l'OCDE suivant différents scénarios : exemple de l'Italie

Nombre d'hospitalisations et total des décès dans le temps



Note : L'Italie a instauré le confinement approximativement trois semaines après le premier décès déclaré dû COVID-19 et a assoupli les mesures prises environ huit semaines plus tard. Des calendriers similaires ont été observés dans plusieurs pays de l'OCDE. Le scénario « historique » fait apparaître les chiffres observés jusqu'au 7 juin 2020. Le scénario de l'« absence de confinement » constitue une simulation contrefactuelle en partant de l'hypothèse selon laquelle les pays n'ont pas mis en place de mesures d'endiguement. Le scénario de l'« assouplissement total » fournit des projections modélisées en partant de l'hypothèse selon laquelle toutes les mesures d'endiguement ont été levées le 1er septembre 2020. Enfin, les scénarios du « maintien des mesures » et de l'« assouplissement partiel » permettent d'établir des projections modélisées des chiffres futurs suivant deux scénarios prévoyant respectivement le maintien des mesures d'endiguement en place au 7 juin, ou un assouplissement limité de ces mesures le 1er septembre 2020 selon les modalités décrites dans le texte.
Source : OCDE, Analyse du modèle SPHeP-COVID de l'OCDE, OCDE (2020[1]), « Flattening the COVID-19 peak: Containment and mitigation policies », http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/flattening-the-COVID-19-peak-containment-and-mitigation-policies-e96a4226/ et Tian et al. (2020[112]), « Calibrated Intervention and Containment of the COVID-19 Pandemic », http://arxiv.org/abs/2003.07353.

StatLink https://stat.link/dex2pi

La présente section décrit certains des défis qui se posent au regard de l'action publique et analyse les solutions potentielles. Ces solutions devront être personnalisées au niveau national et, parfois, local et/ou sectoriel pour tenir compte de la situation particulière ainsi que du cadre institutionnel et des traditions des pays, notamment en ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique du marché du travail.

1.4.1. Assurer la sécurité des travailleurs

Assurer la sécurité des travailleurs est le premier objectif à court terme pour limiter la propagation du virus, éviter une augmentation des absences pour maladie et faire en sorte que les travailleurs se sentent suffisamment en sécurité pour travailler efficacement.

Pour ceux qui n'ont pas besoin d'être physiquement présents sur place, travailler à domicile demeure le moyen le plus simple d'assurer la continué de l'activité sans courir le risque d'être contaminé pendant les trajets et sur le lieu de travail (Section 1.3.1). Plusieurs études[43] ont tenté de quantifier la proportion d'emplois pouvant être potentiellement exercés à domicile, et être donc protégés contre toute

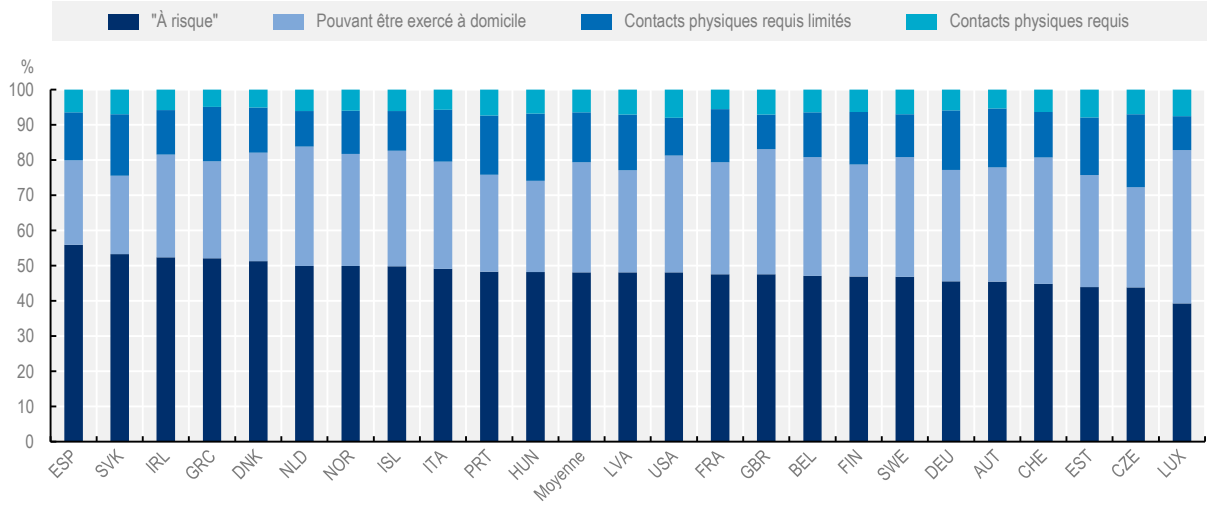
contamination. Toutefois, outre ceux qui peuvent se prêter au télétravail, plusieurs autres emplois ne présentent qu'un risque limité de contamination, parce qu'ils n'impliquent pas ou peu, voire rarement, de contacts physiques prolongés avec des clients ou des collègues (c'est le cas par exemple des mécaniciens, des plombiers, des archivistes ou des chauffeurs de poids lourds).

Les estimations de Basso et al. (2020[113]) portent à croire qu'en moyenne, dans 24 pays de l'OCDE, 52 % de la population active occupent des emplois qui, indépendamment d'une éventuelle réorganisation du travail pendant la crise actuelle, sont relativement sûrs. Quelque 31 % de ces actifs pourraient travailler à domicile, les 21 % restants devant tout au plus avoir quelques contacts physiques avec d'autres personnes pour exercer leur emploi.

Toutefois, ces estimations impliquent aussi que près de la moitié de la population active occupe des emplois qui présentent un risque de contamination dans la situation actuelle, car nécessitant une forte proximité physique avec leurs collègues ou des contacts physiques plus fréquents avec le public. La part des personnes exerçant des emplois « à risque » varie de 39 % au Luxembourg à 56 % en Espagne, en raison des différences existant entre les pays du point de vue de la composition de l'emploi par profession. Les femmes (hormis en Grèce) et les jeunes sont relativement plus à même d'exercer un emploi « à risque » dans l'ensemble des pays de l'OCDE (Graphique 1.22). Cela vaut aussi pour les travailleurs à bas revenu, qui occupent plus fréquemment des emplois qui, dans une situation normale, les expose à des contacts physiques et à un plus grand risque de contamination. Les estimations concernant la part des emplois « à risque » ne varient guère en fonction de la densité démographique observée sur le lieu de résidence des travailleurs : si les zones urbaines comptent une part plus importante d'emplois pouvant être exercés à domicile, les autres enregistrent une plus grande proportion d'emplois qui ne peuvent être exercés à domicile mais qui impliquent une faible proximité physique – comme l'agriculture (Basso et al., 2020[113]).

Graphique 1.22. La moitié des travailleurs environ occupe des emplois impliquant un risque de contamination

Part dans l'emploi total par pays



Note : Les estimations sont fondées sur les données de 2018. Les emplois nécessitant des « contacts limités » ne peuvent pas être exercés à domicile, mais impliquent une proximité et des contacts limités avec les collègues, les clients ou le public. Les emplois nécessitant des « contacts physiques » ne peuvent être exercés à domicile, impliquent une proximité physique limitée et mais aussi certains contacts avec les clients ou le public. La « moyenne » correspond à une moyenne non pondérée pour l'ensemble des pays. Voir Basso et al. (2020[113]) pour plus de détails sur la méthodologie.
Source : Basso et al. (2020[113]) sur la base des projections relatives à l'emploi du BLS des États-Unis et des données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de l'UE.

StatLink https://stat.link/fpz1ga

Par conséquent, au-delà du fait d'encourager le télétravail, ce qui implique un certain coût[44], la sécurité au travail et les pratiques sanitaires qui limitent la propagation de la contagion comptent parmi les grandes priorités du post-confinement. Il s'agit non seulement de définir les pratiques adéquates – voir, par exemple, le guide élaboré par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, 2020[114]) – mais aussi d'aider les entreprises, en particulier les PME, à les mettre en œuvre (grâce à des crédits d'impôt, par exemple). L'adoption de pratiques limitant la contagion nécessite de mettre en application la législation et la réglementation. Ainsi, aux États-Unis, le Service public d'hygiène et de sécurité du travail (*Occupational Safety and Health Administration*, OSHA) invite les travailleurs qui jugent que leurs conditions de travail ne sont pas sûres ou salutaires à introduire une plainte confidentielle et à demander un contrôle. Les lanceurs d'alerte sont protégés contre les risques de licenciement, de rétrogradation, de mutation ou autres formes de représailles[45]. Au-delà de ce qui peut être défini dans les orientations des pouvoirs publics, la législation et la réglementation, le dialogue social et les négociations collectives peuvent être mobilisées pour compléter l'action publique dans ce domaine. Les protocoles et accords signés récemment par les employeurs et les syndicats dans différents pays (voir la Section 1.3.1) sont un excellent exemple des moyens permettant de trouver des solutions flexibles et personnalisées pour les entreprises et les travailleurs.

1.4.2. Conserver des congés maladie rémunérés adéquats

Il est possible de limiter la propagation du virus via l'exposition professionnelle, et de rendre le post-confinement plus sûr pour tous, afin de permettre aux personnes malades de rester éloignées de leur lieu de travail. Le congé maladie rémunéré va continuer de jouer un rôle important pour endiguer et atténuer la diffusion du virus et protéger les revenus, les emplois et la santé des travailleurs et de leur famille pendant le post-confinement (OCDE, 2020[67]). Il peut aussi démontrer son intérêt dans le cadre d'une stratégie « Tester – Isoler – Traiter » efficace (OCDE, 2020[3]), en permettant aux travailleurs (potentiellement) contaminés de s'auto-isoler rapidement. Le coût induit, pour la société, de l'octroi d'un congé maladie rémunéré à ces travailleurs afin qu'ils ne soient pas pénalisés sur le plan financier en cas d'auto-isolement est faible en comparaison de celui qu'il faudrait supporter s'ils ne s'isolaient pas et propageaient plus encore le virus.

Pour contribuer efficacement au bon déroulement du post-confinement, les pays devraient envisager de maintenir les droits exceptionnels à un congé maladie rémunéré qu'ils ont mis en place et à les étendre aux catégories de travailleurs qui n'en bénéficient pas encore, y compris les titulaires de contrats « zéro heure ». Le cas échéant, les mesures temporaires visant à aider les employeurs à prendre en charge le coût des congés maladie se justifient également dans la mesure où de larges pans de l'économie sont encore confinés ou soumis à d'autres contraintes.

À l'avenir, les considérations structurelles et les ajustements du congé maladie rémunéré vont probablement gagner en importance dans le cadre du programme d'action des pouvoirs publics visant à accroître la résilience du marché du travail et de la société. La crise a accentué les écarts connus de longue date entre les réglementations existant dans plusieurs pays de l'OCDE en matière de congé maladie rémunéré. Ces pays, qui ont pour certains introduit une nouvelle réglementation obligatoire pour la première fois de leur histoire, devraient envisager de combler ces écarts de façon plus permanente et pour toutes les catégories de travailleurs. Pour les travailleurs en quarantaine, en particulier, l'extension automatique des règles sur le congé maladie au moyen de la législation relative à l'épidémie s'est avérée efficace dans les pays où une telle législation existe ; d'autres pays jugeront peut-être bon d'introduire ce type de législation ou de mécanisme.

Dans le même temps, dans les pays où les personnes ayant bénéficié d'un congé maladie rémunéré peuvent reprendre le travail en toute sécurité, les autorités devront renforcer les incitations à travailler et les aides à l'emploi pour les travailleurs ainsi que les incitations financières pour les employeurs afin de faciliter la reprise de l'activité. En particulier, les pays devraient éviter que les systèmes de congé maladie

rémunéré ne servent de passerelle vers les prestations invalidité pour les chômeurs de longue durée, comme cela s'est produit par le passé, après une récession, dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2010[115]). Cet aspect est particulièrement important aujourd'hui, car certaines personnes actuellement en congé maladie ou en quarantaine peuvent ne pas être en mesure de reprendre le travail, les entreprises risquant de ne pas poursuivre leur activité lorsque les dispositifs de maintien dans l'emploi seront progressivement supprimés. Il faudra mettre rapidement ces travailleurs en contact avec des services de réinsertion professionnelle ou de l'emploi, selon le cas, afin d'empêcher ceux d'entre eux qui sont dans l'incapacité de trouver un nouveau poste de quitter durablement le marché du travail.

1.4.3. Maintenir les aides aux travailleurs ayant des besoins en matière de prise en charge

Dans la plupart des pays, les établissements scolaires et les structures d'accueil des enfants rouvrent progressivement et conformément à la capacité locale des municipalités et des écoles de mettre en œuvre les instructions de santé publique et de garantir la sécurité des élèves et du personnel. Néanmoins, la difficulté qu'il y a à jongler entre le travail rémunéré et les responsabilités supplémentaires liées à la prise en charge familiale peut persister pour de nombreux parents et d'autres aidants familiaux sous une certaine forme, possiblement pendant plusieurs mois.

Sachant cela, les pays souhaiteront peut-être éviter de retirer brutalement les aides temporaires accordées pour la prise en charge familiale et envisager plutôt de réduire progressivement ces mesures, en fonction de l'évolution de la situation. Dans les pays où les enfants reprennent les cours à temps partiel, les parents qui travaillent pourraient avoir besoin d'un congé à temps partiel. Les pays devraient aussi envisager de renforcer les droits des travailleurs à bénéficier de modalités de travail flexibles, couvrant notamment le télétravail, mais aussi des heures de début et de fin flexibles, les comptes épargne-temps et la possibilité d'effectuer des semaines plus denses. À un horizon plus lointain, il faudra peut-être ré(introduire) un congé d'urgence pour la prise en charge familiale pendant une éventuelle deuxième vague de contaminations[46]. En disposant de davantage de temps pour planifier leur action, les pays devraient élaborer des plans d'urgence pour offrir d'autres services de prise en charge, dans l'hypothèse où les structures d'accueil devraient de nouveau fermer leurs portes. Il est ainsi possible d'établir des plans pour assurer des services temporaires de surveillance et de prise en charge des enfants en petits groupes ou à domicile, comme l'a fait la Nouvelle-Zélande pour les travailleurs du secteur des services essentiels, ou la Corée, plus généralement, pour les familles de deux apporteurs de revenus (voir la Section 1.3.1). La priorité pourrait aller aux travailleurs des services essentiels et à ceux qui n'ont pas accès au travail flexible. Pour aider les personnes exerçant ces activités, les pays pourraient réfléchir aux options envisageables pour réaffecter temporairement, s'il y a lieu, le personnel qualifié des écoles et des structures d'accueil.

1.4.4. Adapter les dispositifs de maintien dans l'emploi

Les dispositifs de maintien dans l'emploi (DME), c'est-à-dire les dispositifs de chômage partiel et de subventions salariales financés par l'État, ont apparemment permis d'éviter une première flambée du chômage dans plusieurs pays (Section 1.3.2). Principalement conçus pour apporter une aide immédiate, ils doivent toutefois être adaptés pour inciter fortement les entreprises à y renoncer ou les travailleurs à évoluer vers des emplois plus viables. Cela vaut tout particulièrement pour les dispositifs qui octroient des aides généreuses aux entreprises et aux travailleurs pendant des périodes relativement prolongées. Cela permettrait de réduire les pressions exercées sur les budgets publics, ainsi que le risque que les DME ne constituent un obstacle à la reprise en favorisant la réallocation des emplois vers des entreprises plus viables et plus productives. Les préoccupations relatives aux abus potentiels, déjà exprimées au cours de la première phase de la crise, pourraient aussi gagner en importance, car certaines entreprises continuent de solliciter des aides pour compenser la réduction des heures travaillées alors même que les travailleurs ont déjà repris leur horaire normal.

Toutefois, il est difficile d'adapter les DME compte tenu de la forte variation du rôle que continuent de jouer les mesures d'endiguement dans les différents secteurs et du niveau d'incertitude concernant la vigueur de la reprise et le risque d'une deuxième vague épidémique. À ce stade, il importe essentiellement de savoir s'il y a lieu de différencier les DME selon les secteurs. Si dans certains, l'activité économique pourrait redémarrer rapidement à un rythme soutenu, d'autres resteront soumis à des restrictions légales ou devront faire face à une évolution durable des habitudes de consommation. Les secteurs dont l'activité reste limitée par la loi peuvent avoir besoin de continuer de bénéficier des aides au maintien dans l'emploi pendant le post-confinement[47]. Dans ceux qui peuvent reprendre leur activité, les DME pourraient être adaptés pour éviter de soutenir les emplois qui ne présentent plus aucune viabilité. En outre, les DME devraient être adaptés avec prudence et non supprimés trop vite pour éviter une brusque hausse des mises à pied. Les pays devront aussi tenir compte du risque de voir se produire, ces prochains mois, une deuxième vague de contaminations qui pourrait conduire à de nouvelles restrictions et nécessiter un nouveau renforcement des aides au maintien dans l'emploi.

La principe difficulté, à l'avenir, consiste à cibler les DME sur les emplois qui risquent d'être supprimés, mais qui pourraient rester viables à plus long terme. Néanmoins, toute modification de ces dispositifs doit aussi prendre en considération l'évolution de la crise économique et sanitaire et ses conséquences variées suivant les secteurs. Les gouvernements disposent à cet effet d'un certain nombre de leviers :

- *Possibilité d'exiger des entreprises qu'elles prennent en charge une partie des coûts inhérents aux dispositifs de chômage partiel, en fonction de l'impact que continuent d'avoir les mesures d'endiguement*. Imposer aux entreprises de participer aux coûts des heures non travaillées accroît les incitations à limiter les demandes aux seuls emplois qu'elles pensent pouvoir conserver après la crise. Pour éviter d'accentuer les difficultés financières des entreprises, leur participation peut prendre la forme de prêts à remboursement différé ou à taux zéro. Un tel dispositif équivaudrait à soumettre les cotisations de sécurité sociale patronales à un système de bonus-malus, c'est-à-dire à faire dépendre les cotisations de l'utilisation qu'ont fait dernièrement les entreprises des subventions accordées dans le cadre du chômage partiel, mais il serait plus simple à mettre en œuvre. Dans le cadre de la suppression graduelle du DME temporaire, le Royaume-Uni relève progressivement le coût du maintien des travailleurs en chômage technique pour les employeurs. La France est actuellement le seul pays qui applique, au regard du coût du chômage partiel pour les entreprises, des règles différentes pour les secteurs qui sont ouverts et pour ceux qui restent soumis à des restrictions sanitaires imposées par l'État. Dans les secteurs ouverts, les entreprises doivent prendre en charge 10 % du coût des heures non travaillées à compter du 1er juin. Il est moins évident d'exiger des entreprises qu'elles participent aux coûts de la réduction des heures de travail dans le cadre des dispositifs de subventions salariales[48].
- *Les aides devraient être soumises à un calendrier, mais les limites de la durée maximale ne devraient pas être gravées dans le marbre.* Imposer des limites à la durée maximale des DME contribue à réduire le risque de soutenir des emplois qui ne sont plus viables même à plus long terme. Les limites maximales indiquent que les aides sont temporaires et ne peuvent donc pas constituer une solution à des problèmes permanents et réduisent le risque de soutenir des emplois qui ne seront pas viables à terme[49]. Toutefois, les limites de la durée maximale ne devraient pas être gravées dans le marbre : la durée pendant laquelle les aides au maintien dans l'emploi sont versées peut devoir être adaptée à la situation sanitaire et économique. Plusieurs pays dans lesquels des dispositifs temporaires ont été introduits en réponse à la crise ont annoncé dernièrement qu'ils allaient prolonger la durée maximale de versement de ces aides, ou qu'ils envisageaient de le faire, pour éviter qu'elle n'expire trop vite (Danemark, Royaume-Uni, par exemple). Dans d'autres pays, où la durée maximale de versement de ces aides est relativement longue, il pourrait être indiqué de raccourcir la durée maximale pour les nouvelles demandes. En général, les pays ont indiqué clairement que ces aides resteront disponibles tant que les restrictions sanitaires imposées par l'État resteront en vigueur. Ils pourraient néanmoins envisager

de communiquer davantage sur leurs intentions de prolonger ou de supprimer progressivement les mesures de maintien dans l'emploi ou sur le critère utilisé pour prendre de telles décisions.

- *Promouvoir la mobilité des travailleurs des emplois subventionnés vers les emplois non subventionnés.* Cet objectif peut être atteint en imposant ou en autorisant les travailleurs au chômage partiel à s'inscrire auprès du service public de l'emploi (SPE) et de bénéficier de son assistance (aide à la recherche d'emploi, orientation professionnelle et formation, par exemple (OCDE, à paraître[116]). Les analyses de l'OCDE montrent que les interventions précoces – et notamment celles intervenues avant les suppressions d'emplois – peuvent être très utiles pour favoriser un changement de situation au regard de l'emploi en douceur (OCDE, 2019[117]). Seuls quelques pays, toutefois, imposent aux travailleurs de s'inscrire auprès du SPE et de rechercher activement un emploi pendant la période de chômage partiel. Les pays peuvent ne pas estimer qu'il s'agit d'une priorité car un grand nombre des travailleurs dont les heures de travail ont été réduites resteront chez leur employeur actuel après la crise. Cela peut aussi ne pas être réalisable, car dans la plupart des pays, les subventions accordées au titre du chômage partiel sont versées à l'entreprise et non au travailleur. Les prestations reçues ne constituent donc pas un point de contact naturel entre les travailleurs dont les heures ont été réduites et les prestataires de services de l'emploi, comme dans le cas des indemnités de chômage. En réalité, dans les pays où les subventions au titre du chômage partiel sont versées directement aux travailleurs, on a plus souvent imposé des obligations en matière de recherche d'emploi (Hijzen and Venn, 2011[81]). Que les versements soient effectués au profit du travailleur ou de l'entreprise, les pays devraient encourager les travailleurs à s'inscrire d'eux-mêmes auprès du SPE afin de pouvoir bénéficier de ses services et donner un coup de pouce à leur progression professionnelle, au sein de leur société actuelle ou ailleurs.
- *Promouvoir la participation des travailleurs en activité partielle à des formations*. Participer à des formations alors qu'ils sont en activité partielle peut aider les travailleurs à améliorer la viabilité de leur emploi actuel ou leurs perspectives d'en trouver un autre. Plusieurs pays encouragent la formation pendant l'activité partielle en offrant des incitations financières aux entreprises ou aux travailleurs (Allemagne et France, par exemple), alors que dans quelques autres, la participation à des formations est une condition à la perception de subventions dans le cadre des DME. Aux Pays-Bas, par exemple, les employeurs déposant une demande d'aides au maintien dans l'emploi doivent déclarer depuis juin 2020 qu'ils encouragent activement la formation, et le gouvernement a pris des mesures supplémentaires pour mettre gratuitement en ligne des formations et des modules de développement. L'une des grandes difficultés est d'organiser la formation de telle façon qu'elle soit compatible avec le travail à temps partiel ou des horaires de travail irréguliers, tout en maintenant la distanciation physique. Cela est plus facile lorsque les formations s'adressent à des individus et non à des groupes, qu'elles sont dispensées avec flexibilité grâce à des outils d'enseignement en ligne et que leur durée est relativement brève (OCDE, 2020[109]). Dans le contexte actuel, les formations favorisant le retour au travail en conformité avec les nouvelles normes de sécurité et de santé au travail pourraient être particulièrement précieuses. C'est aussi le cas pour celles qui encouragent la mobilité des travailleurs vers des emplois situés dans des entreprises et des secteurs en plein essor (comme les services en ligne).

1.4.5. Offrir une protection des revenus adéquate

Puisque dans les pays de l'OCDE, le chômage devrait largement dépasser le niveau atteint pendant la crise financière mondiale, et ne reculer que progressivement en 2021, les systèmes d'aide au revenu de ces pays seront mis à rude épreuve. L'aide au revenu octroyée aux demandeurs d'emploi et à leur famille revêt diverses appellations, dont l'assurance ou l'assistance chômage, le revenu minimum ou d'autres transferts dépendant ou non des revenus de la famille. Parmi eux, les indemnités de chômage sont, en principe, les mieux placées pour combiner efficacement aide au revenu, incitations à la recherche d'emploi

et accès aux services d'aide au retour à l'emploi. Certains pays ont déjà enregistré de nombreuses entrées immédiates dans leurs systèmes d'indemnités de chômage lorsque la crise s'est déclenchée (voir la Section 1.2). Dans bien d'autres, le nombre de bénéficiaires augmentera avec un décalage, car certaines entreprises licencieront leurs salariés lorsque le DME prendra fin, ou si une reprise lente – voire une deuxième vague de contaminations – provoque une nouvelle série de faillites. Si la situation reste morose sur le marché du travail, il pourrait être judicieux d'élargir l'accès aux indemnités de chômage. Ainsi, en cas de diminution des taux d'accès à l'emploi et d'allongement des périodes de chômage, il peut être utile de prolonger la durée de versement des prestations pour que les systèmes d'indemnités de chômage continuent de faciliter un appariement raisonnable entre demandeurs d'emplois et offres d'emploi et d'apporter une aide au revenu effective pendant la période de chômage (Immervoll, 2012[118]).

L'une des grandes questions est de savoir si des prestations plus généreuses risquent d'aggraver la situation du marché du travail et de retarder la reprise en réduisant les incitations à la recherche d'emploi. Les modifications des politiques introduites à la suite de la crise financière mondiale représentent à cet égard des indicateurs utiles pour analyser les avantages et les inconvénients de différentes structures de prestations. Ainsi, selon de précédentes études sur le prolongement de la durée d'indemnisation, les éventuels effets néfastes de la générosité des indemnités sur l'intensité de la recherche d'emploi des individus étaient en réalité à peu près les mêmes pendant les périodes de récession et d'expansion (Schmieder, von Wachter and Bender, 2012[119]). Mais les résultats indiquent aussi que l'intensité de la recherche d'emploi influe moins sur la situation sur le marché de l'emploi lorsque les demandeurs d'emploi sont légion et que le nombre de postes vacants se contracte fortement. De ce fait, le chômage global est moins sensible à l'évolution de la générosité des prestations lorsque le marché du travail est tendu. Dans les pays où c'est le cas, le coût d'efficience de l'octroi d'une aide ne serait donc pas plus élevé (et peut-être moindre) pendant les périodes de récession (Rothstein, 2011[120]; Lalive, Landais and Zweimüller, 2015[121]; Landais, Michaillat and Saez, 2018[122]). Dans le même temps, les prestations sont davantage nécessaires, si bien que le ratio coût/prestations des aides octroyées aux chômeurs serait plus intéressant lorsque le chômage est élevé.

Lorsque de nombreux chômeurs épuisent leurs prestations sans trouver d'emploi, les pays devraient revoir le régime d'indemnisation, pour des raisons à la fois sociales et économiques. De même, là où la durée des droits à prestations est déjà généreuse, l'idée que le régime d'indemnisation devrait être davantage modulé en fonction du cycle économique peut impliquer de raccourcir les durées fixées dès lors que le marché du travail se redresse. Indexer les variations automatiques de la durée d'indemnisation sur le taux de chômage global peut être viable dans certaines situations. Dans tous les cas, le prolongement du versement des prestations doit sans doute s'accompagner de modifications dans les domaines de l'action publique correspondants. Il peut s'agir par exemple de « sanctions douces » (comme le fait d'imposer aux chômeurs indemnisés d'introduire une nouvelle demande d'indemnisation avant qu'un prolongement de leurs prestations ne leur soit accordé, d'introduire des périodes de carence entre plusieurs épisodes d'indemnisation consécutifs, ou de réduire le montant des prestations dans le temps). D'une manière générale, il est important de conserver un lien étroit entre les prestations perçues et la recherche active d'un emploi. Il est toutefois bien plus facile et plus rapide de modifier le régime d'indemnisation que les effectifs du SPE ou les procédures d'admission, par exemple (voir ci-dessous).

En outre, les pays souhaiteront peut-être déterminer comment adapter ou supprimer progressivement les programmes d'aide d'urgence à l'intention des travailleurs indépendants (comme les nouveaux dispositifs de remplacement des revenus d'activité mis en place en Autriche et au Royaume-Uni) et des petites entreprises (aides en numéraire destinées à couvrir les coûts en Allemagne, par exemple) qui ont été introduits pendant la phase initiale de la crise. Si de tels programmes se justifieront moins lorsque l'activité économique redémarra, certaines entreprises viables pourraient rester soumises à des restrictions et/ou à une faible demande en raison de la crise. Les arbitrages qui s'imposent pour déterminer s'il y a lieu de soutenir ces entreprises, et pendant combien de temps, sont similaires pour les petites et les grandes entreprises, et proches de ceux qui s'appliquent à la suppression progressive des DME (voir ci-dessus).

Dans tous les cas, les pays devront peut-être réévaluer les programmes conçus pour apporter un soutien rapidement, et sans trop se préoccuper du ciblage. Dans les pays où des dispositifs de remplacement du revenu d'activité ont été mis en place sans imposer de conditions de revenus, de telles conditions pourraient aujourd'hui être introduites. De même, dans ceux où le taux de remplacement des revenus est très élevé[50], celui-ci pourrait être révisé. Contrairement aux indemnités de chômage, ces prestations ne sont pas compensées par des cotisations antérieures. Il importe donc de mettre en place un ciblage efficace non seulement par souci d'efficience, mais aussi pour des raisons d'équité. Plus généralement, cette crise a montré qu'il fallait permettre aux travailleurs indépendants d'acquérir des droits aux types de prestations hors emploi dont bénéficient les salariés. Si inclure les travailleurs indépendants dans les dispositifs de protection sociale liés au revenu d'activité peut être synonyme d'aléa moral et d'autres difficultés administratives, plusieurs pays ont réussi à élaborer des mesures bien conçues adaptées à leur situation – voir OCDE (2018[123]; 2019[88]).

La crise se prolongeant, le nombre de demandes de revenu minimum garanti « en dernier ressort » pourrait croître, lorsque les travailleurs ayant perdu leur emploi et leurs revenus durant la phase initiale de la crise auront épuisé leurs droits à prestations de chômage ou leur épargne. Même en temps normal, l'accessibilité, la réactivité et la générosité de ces programmes diffèrent grandement d'un pays à l'autre (Hyee, Fernández and Immervoll, à paraître[124]). De nombreux pays ont assoupli les critères d'ouverture des droits et les procédures de demande simplifiée afin de garantir un accès large et rapide à ces dispositifs pendant les restrictions imposées par l'État. Lorsqu'ils envisageront de revenir sur ces concessions, les pays pourraient revoir et simplifier les critères d'ouverture des droits et les procédures de demande pour faire en sorte que les dispositifs de revenu minimum garanti soient plus réactifs et plus accessibles et favoriser ainsi leur utilisation. Il importe de mettre en place un ciblage efficace dans un contexte de montée des pressions budgétaires, mais les pays doivent s'assurer que ceux qui sont le plus dans le besoin continuent de percevoir des aides. Ils pourraient ainsi supprimer progressivement les conditions de revenus pour permettre aux ménages d'adapter leurs dépenses, tout en maintenant l'assouplissement des conditions de ressources (en exonérant le domicile familial ou les actifs professionnels) tant que les opportunités professionnelles resteront limitées. De plus, les pays souhaiteront peut-être élargir ces programmes aux jeunes adultes, lorsque ceux-ci n'en bénéficient pas encore.

Pour alléger encore les pressions que subissent certains travailleurs en raison d'une perte de revenus liée à la pandémie, les pays pourraient envisager de prolonger une partie des mesures d'aide au logement d'urgence introduites pendant la crise (voir l'Encadré 1.8). Si une deuxième vague de contaminations se produit, notamment en hiver, le fait d'interdire les expulsions et les saisies et d'octroyer une aide financière ciblée pour couvrir le coût des services collectifs pourrait aider les travailleurs à conserver leur domicile. Même en l'absence de deuxième vague, de nombreux travailleurs traverseront probablement une période de fragilité économique plus longue, si bien qu'ils auront davantage de difficultés à rembourser leurs prêts hypothécaires et à payer leur loyer dans les mois à venir. Prolonger les mesures de renégociation des prêts hypothécaires et d'interdiction des expulsions qui, dans certains pays de l'OCDE, devraient arriver à leur terme à l'automne 2020 pourrait aider les travailleurs à brève échéance, mais aussi accroître la fragilité du système financier et imposer de nouvelles charges financières aux propriétaires. Le coût du prolongement de ces mesures pourrait être réparti de façon plus équitable, par exemple via un remboursement partiel des prêts ou un paiement partiel des loyers, et ces mesures devraient être supprimées progressivement lorsque la situation économique s'améliorera. En attendant, la demande d'allocations logement, de logements sociaux et d'autres formes d'aides devrait progresser. À l'inverse de la crise financière mondiale, la crise actuelle pourrait frapper les locataires de façon disproportionnée et appeler un renforcement des aides à la location ; par comparaison avec les propriétaires, les locataires étaient confrontés, avant la pandémie, à des difficultés plus importantes au regard de l'accessibilité financière des logements et ils travaillent aussi plus souvent dans les secteurs les plus touchés. Toutefois, la plupart des mesures d'aide d'urgence restent au mieux des solutions temporaires. La pandémie a mis en évidence la nécessité d'élaborer des réponses plus structurelles pour remédier aux problèmes de

logement persistants des travailleurs dans l'ensemble des pays de l'OCDE, et en particulier celle d'accroître les investissements dans les logements sociaux et abordables, et de rénover le parc existant pour améliorer la qualité des logements.

1.4.6. Développer les services de l'emploi et la formation

Outre une aide au revenu adéquate, les travailleurs qui ont perdu leur emploi pendant la crise actuelle doivent pouvoir bénéficier d'une assistance et d'encouragements pour trouver un nouveau poste, accroître leur employabilité à long terme et éviter de basculer vers le chômage de longue durée. De nombreux pays ont réduit temporairement l'aide à la recherche d'emploi et suspendu les « obligations mutuelles » imposées aux demandeurs d'emploi pendant la phase initiale de la crise, afin de satisfaire aux prescriptions relatives à la distanciation physique et d'alléger la pression pesant sur le SPE (voir la Section 1.3.3). Alors que l'urgence sanitaire reflue, les pays devraient relancer progressivement leurs régimes d'activation en conditionnant de nouveau les aides publiques à une recherche d'emploi active ou à une participation à des programmes destinés à améliorer les perspectives professionnelles (OCDE, à paraître[116]). Cela permettrait de faciliter les retours à l'emploi, même si les opportunités professionnelles restent sombres dans certains secteurs et que les SPE doivent tenir compte de considérations liées à la santé et à la sécurité lorsqu'ils orientent les demandeurs d'emploi vers des postes vacants. Certains demandeurs d'emplois pourraient être en mesure de saisir les opportunités qui se présentent même en temps de crise, y compris dans des métiers essentiels. Pour les autres, la crise pourrait être l'occasion d'améliorer leurs compétences ou de se recycler, même si les prescriptions relatives à la distanciation physique réduiront l'offre de formations sur place. Les jeunes, puisqu'ils font partie des catégories les plus durement touchées pendant la phase initiale de cette crise, méritent une attention particulière.

Il faudra pour cela doter les SPE de ressources supplémentaires. Puisque le nombre de demandeurs d'emplois et de bénéficiaires des DME va rester élevé dans un avenir proche, les SPE resteront confrontés à une demande nettement plus élevée qu'avant la crise. Dans de nombreux pays, ils devront donc être capables de ne pas négliger constamment les aides et les services qui pourraient avoir été d'une importance secondaire pendant la phase initiale de la crise (orientation professionnelle ou conseil, par exemple). Les pays devraient développer leurs programmes actifs du marché du travail (PAMT) qui ont permis d'assurer une aide au retour à l'emploi efficace à tous les demandeurs d'emploi, de promouvoir la mobilité professionnelle, d'accroître la qualité de l'appariement entre offres et demandes d'emploi, de réduire le chômage et de prévenir le chômage de longue durée. Il s'agit notamment des programmes qui favorisent un retour rapide sur le marché du travail comme l'aide à la recherche d'emploi et le conseil. De plus, il y a lieu de favoriser la création d'emplois en augmentant temporairement les aides à l'embauche faciles à développer et limitées dans le temps, comme l'ont fait de nombreux pays de l'OCDE pendant la crise financière mondiale (OCDE, 2010[82]). Les aides à l'embauche, notamment lorsqu'elles sont ciblées sur les travailleurs à bas salaire, peuvent stimuler la croissance de l'emploi et présenter un bon rapport coût-efficacité si l'on tient compte des économies réalisées sur les prestations sociales versées – voir, par exemple, Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon (2018[125]) pour la France et Neumark et Grijalva (2016[126]) pour les États-Unis. Plusieurs pays ont également prolongé les primes de retour à l'emploi versées aux demandeurs d'emploi (sous forme d'allocations de retour à l'emploi, par exemple) pendant la crise financière mondiale afin de les inciter davantage à reprendre le travail (OCDE, 2009[21]). Les données passées montrent que les PAMT ont généralement un impact plus important en période de faible croissance et de remontée du chômage (Card, Kluve and Weber, 2018[127]). Toutefois, la plupart des pays n'ont que légèrement revu à la hausse les dépenses consacrées aux PAMT pendant la crise financière mondiale. Dans l'OCDE, en moyenne, une progression du nombre de chômeurs de 1 % s'est accompagnée d'une augmentation des dépenses allouées aux PAMT de 0.4 % (OCDE, 2017[128]).

La crise pourrait aussi être l'occasion, pour les pays, de moderniser leurs services de l'emploi et d'accroître leur flexibilité. Il est apparu que les SPE dotés de services numériques très développés (c'est-à-dire de services en ligne destinés à leurs usagers et de systèmes de soutien administratif automatisés) et de

conventions régissant le télétravail du personnel étaient bien mieux préparés pour faire face à la crise en maintenant la quasi-totalité de leur offre de services. Dans les pays où ces domaines restent moins développés, de telles innovations pourraient faciliter la mise à disposition des services à un grand nombre de demandeurs d'emploi dans le respect de la distanciation physique. Néanmoins, les SPE devront aussi élaborer des stratégies pour identifier (grâce à des outils de profilage, par exemple) et aider les demandeurs d'emploi dépourvus de compétences numériques ou ayant des besoins complexes à une période où les échanges directs pourraient rester limités.

Les SPE, ainsi que les autres prestataires de formations publics et privés doivent également aider et encourager les demandeurs d'emploi et les travailleurs à quitter des secteurs fonctionnant en deçà de leurs capacités pour aller vers ceux qui se sont redressés plus vite. L'expérience acquise ces derniers mois dans le recyclage et l'appariement rapides des travailleurs pourrait se révéler utile à cet égard. À court terme, les changements de situation au regard du marché du travail sont facilités lorsque le nouvel emploi exige une formation spécialisée peu importante voire nulle, ou des compétences globalement similaires à celles de l'emploi précédent. On pourrait ainsi recycler des salariés licenciés par des détaillants « non essentiels » afin qu'ils soient recrutés par des détaillants « essentiels ». Des formations ultra courtes pourraient suffire à faciliter l'évolution des travailleurs en formation et techniques licenciés vers des postes recherchés à l'heure actuelle. La plupart des activités de formation devront peut-être se faire en ligne jusqu'à ce qu'on estime qu'il est sûr de se rassembler en groupe, mais cela pourrait impliquer de posséder des compétences numériques à un certain niveau. Les programmes performants comprennent donc des dispositions destinées à aider les bénéficiaires qui pourraient ne pas avoir les compétences numériques ou la motivation requise pour suivre l'activité de formation, et ils préparent les enseignants et élaborent des cursus didactiques en ligne (OCDE, 2020[109]). Si les déséquilibres existant entre les secteurs au regard de la demande de main-d'œuvre et de compétences persistent pendant le post-confinement, les pays auront également intérêt à développer plus avant l'évaluation et l'anticipation des compétences, ainsi que les outils de profilage des compétences et leurs systèmes d'orientation professionnelle, qui peuvent guider les travailleurs pour changer de situation au regard du marché du travail avec le plus d'efficience possible (OCDE, 2020[129]).

1.4.7. Procurer aux jeunes l'aide dont ils ont besoin

Pour éviter que la crise ne marque durablement la carrière des jeunes, les pays doivent agir rapidement et les aider à conserver leurs liens avec le marché du travail et le système éducatif. La fermeture des écoles a accru les risques de décrochage, les contrats temporaires ne sont pas renouvelés, les stages et les apprentissages annulés, et les jeunes diplômés sont soumis à de fortes incertitudes quant à leur entrée sur le marché du travail. L'existence d'un chômage des jeunes élevé et persistant à la suite de la crise financière mondiale a montré que dès lors que les jeunes ont perdu le contact avec le marché du travail, il peut être très difficile de rétablir ce lien (Carcillo et al., 2015[40]; OCDE, 2017[130]). Prendre conscience qu'il est déterminant d'intervenir de bonne heure est aussi la base du dispositif *Youth Guarantee* (« Garantie jeunes ») de l'Union européenne, dans lequel tous les États membres de l'UE se sont engagés, en 2013, à faire en sorte que tous les jeunes de moins de 25 ans aient accès à un emploi ou à une offre de formation de qualité dans les quatre mois suivant la fin de leur cursus scolaire ou le début de leur chômage.

Octroyer des aides aux entreprises qui proposent des emplois ou une expérience professionnelle aux jeunes s'est avéré constituer un outil efficace pour promouvoir les créations d'emplois en temps de crise. L'Australie et le Danemark ont introduit des subventions salariales pour aider les entreprises à maintenir ou à développer leurs programmes d'apprentissage et de formation en entreprise, tandis que l'Allemagne et l'Écosse versent des subventions aux employeurs prenant des apprentis qui ont été mis au chômage pendant la crise (OCDE, 2020[131]). Le Canada a développé son programme Emplois d'été, qui octroie des subventions salariales aux moins de 30 ans, et la France envisage de verser une prime à l'embauche ou d'abaisser les cotisations patronales pour les jeunes salariés. En période de faible demande de main-d'œuvre, les jeunes peuvent aussi avoir intérêt à travailler bénévolement pour acquérir une expérience pratique et de nouvelles compétences, et les pouvoirs publics pourraient les y encourager en leur accordant des aides.

Il est essentiel d'élaborer des stratégies de sensibilisation efficaces pour renouer le contact avec les jeunes qui ont récemment perdu leur emploi ou quitté l'école sans en avoir trouvé. En particulier, les jeunes les plus vulnérables s'adressent rarement au SPE, parce qu'ils n'ont pas droit aux aides au revenu, ni confiance dans les autorités publiques, ou qu'ils ne sont tout simplement pas au fait des aides qu'ils peuvent percevoir. Il peut être particulièrement important, dans la crise actuelle, de s'adresser à eux rapidement et de manière proactive – en collaboration avec les écoles et les organisations de jeunes ou par des campagnes dans les médias sociaux.

Le Plan d'action de l'OCDE pour l'emploi des jeunes (OCDE, 2013[132]) contient tout un ensemble de mesures pouvant être prises par les pays et les parties prenantes afin de proposer aux jeunes des perspectives plus encourageantes. Il s'agit notamment de mesures actives du marché du travail d'un bon rapport coût-efficacité : conseil, aide à la recherche d'emploi, programmes pour l'entrepreneuriat ou aide approfondie pour les jeunes les plus désavantagés. Recourir davantage à l'aide en ligne et aux plates-formes d'apprentissage virtuel, notamment pour la formation professionnelle, peut aider les SPE et les prestataires d'éducation à continuer de proposer leurs services tout en respectant les prescriptions en matière de distanciation physique (OCDE, 2020[131]).

1.5. Conclusions

Le présent chapitre livre une première évaluation de l'impact initial de la crise sur le marché du travail, ainsi qu'un aperçu des mesures de grande envergure rapidement mises en place par les pays de l'OCDE. L'impact immédiat de la crise sur l'emploi et sur les heures travaillées a été dix fois plus fort qu'au cours des premiers mois de la crise financière mondiale de 2008, même dans les pays où le taux de chômage n'a pas encore connu de hausse soutenue. Une fois encore, les travailleurs vulnérables sont les plus touchés par la crise, les moins qualifiés et ceux qui occupent des emplois atypiques ayant été particulièrement exposés au choc. Les femmes semblent avoir davantage souffert des pertes d'emplois initiales que les hommes. Elles ont aussi joué un rôle clé dans la lutte sanitaire contre la pandémie et la crise a probablement accru leur charge de travail non rémunéré. Les jeunes ont une fois encore été durement touchés, et certains sont déjà confrontés à la deuxième crise grave de leur carrière encore brève.

Les pays de l'OCDE ont rapidement pris des mesures complètes et de grande envergure pour contenir les répercussions économiques et soutenir les travailleurs, leur famille et les entreprises. Dans de nombreux pays de l'OCDE, le recours massif aux dispositifs de maintien dans l'emploi a permis de sauver des emplois et d'assurer la survie de nombreuses entreprises en autorisant les employeurs à réduire le nombre d'heures de travail de leurs salariés, ou de les mettre au chômage technique, sans avoir à les licencier. Les pays ont aussi amélioré la couverture et l'adéquation de l'aide au revenu, notamment pour les catégories qui en bénéficiaient le moins, ou pas du tout, amortissant ainsi les pertes de revenus pour bon nombre de ceux qui ont été touchés de plein fouet. À l'heure où ils rouvrent progressivement leur économie, les pays vont devoir adapter ces premiers trains de mesures pour mieux tenir compte de la grande hétérogénéité des situations des travailleurs et des entreprises, tout en mettant en avant les incitations à reprendre le travail sans courir le risque de mettre prématurément un terme aux aides pour ceux qui en ont encore besoin.

Les incertitudes entourant l'évolution du marché du travail restent grandes, et celle-ci dépendra en grande partie de celle de la pandémie. Le virus n'a en aucune façon été vaincu et le risque de nouvelles poussées épidémiques demeurera jusqu'à ce que l'on dispose d'un vaccin. La grande difficulté, pour les pays, consiste donc à trouver des moyens de relancer l'activité économique et la vie sociale et à conduire l'économie vers la reprise tout en maîtrisant l'épidémie sans avoir besoin de revenir à des mesures de confinement strictes. Cela passera par la mise en place d'un arsenal complet de mesures de santé publique, allant d'un développement massif de la stratégie « Tester – Isoler – Traiter » à un renforcement

des mesures d'hygiène personnelle et à la poursuite de l'application de certaines mesures de distanciation sociale.

S'il ne fait aucun doute que des mesures audacieuses ont dû être prises pour empêcher que les systèmes de santé ne s'effondrent et pour atténuer les répercussions économiques de la pandémie, l'évaluation de ces dispositifs d'urgence ne fait que commencer. De nombreux enseignements doivent être tirés des effets des stratégies et des trains de mesures introduits par les pays sur diverses catégories de travailleurs et d'entreprises dans des secteurs et des régions variés. L'hétérogénéité de l'articulation, du calendrier et de la conception des mesures prises par les pays offre de formidables possibilités en termes d'évaluation de l'action publique et d'apprentissage mutuel. Cette analyse jettera un éclairage décisif sur la façon dont le marché du travail et les systèmes de protection sociale des pays de l'OCDE réagissent en période de pressions exacerbées, et les leçons qui en seront tirées permettront de renforcer leur résilience.

Aperçu des chapitres 2 à 5 : la protection des travailleurs

Protéger les individus contre les risques liés au marché du travail est l'un des principaux piliers de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2019[83]). La crise sanitaire et économique sans précédent qui frappe le monde à l'heure actuelle sous l'effet de la pandémie de COVID-19 a montré qu'il était crucial de concevoir avec soin des stratégies sur la sécurité des travailleurs afin de protéger actifs et ménages contre des chocs imprévisibles.

La mise en place de filets de protection sociale efficaces est essentielle pour amortir les chocs sur les revenus. Et les indemnités de chômage sont au nombre des instruments clés assurant une protection contre la baisse du revenu d'activité résultant de la perte d'un emploi. Toutefois, un certain nombre de travailleurs ne remplissent pas les critères d'ouverture des droits ou d'admission requis pour percevoir des prestations et risquent donc davantage de subir des pertes de revenus conséquentes. En moyenne, seul un quart environ des demandeurs d'emploi perçoivent des indemnités de chômage (OCDE, 2019[133]). Les données supplémentaires présentées dans OCDE (2019[39]) portent à croire que les filets de protection sociale sont particulièrement lâches pour les travailleurs indépendants, même si plusieurs pays ont étendu l'accès aux prestations hors emploi à cette catégorie d'actifs pendant la crise en cours (voir la Section 1.3.3 ci-dessus).

Le Chapitre 2 du présent volume éclaire les disparités existant au regard des filets de sécurité en analysant les **inégalités d'accès aux indemnités de chômage pour différents types de travailleurs salariés**. Même si les règles d'ouverture des droits sont habituellement les mêmes pour tous les salariés, les conditions régissant la durée minimale d'emploi, les heures de travail ou le revenu d'activité perçu avant la période de chômage sont souvent plus strictes pour ceux qui perdent un emploi à temps partiel ou dont le parcours professionnel comprend des transitions fréquentes entre emploi et chômage. Cela vaut aussi pour les règles applicables aux droits non utilisés, qui dans certains pays, peuvent désavantager les travailleurs alternant de brèves périodes d'emploi et de chômage par rapport aux salariés caractérisés par des transitions moins nombreuses et des épisodes de chômage plus longs. Par conséquent, même lorsque les travailleurs ont la même situation familiale et une situation identique en termes de revenus, perçoivent le même salaire annuel moyen et ont accumulé le même nombre d'heures de travail que des salariés sur une période donnée, les droits de ceux dont le parcours est atypique sont généralement inférieurs à ceux des personnes qui occupaient précédemment des emplois à long terme et à temps plein. De même, le risque de sombrer dans la pauvreté a tendance à être plus élevé pour les travailleurs occupant un emploi salarié atypique.

Toutefois, corriger l'inadéquation éventuelle des droits à prestations pour assurer une plus grande sécurité des revenus peut ne pas aller sans mal. Éviter les arbitrages entre générosité des prestations et incitations au travail peut s'apparenter à marcher sur une corde raide, ainsi que le montre le Chapitre 2. Quoi qu'il en soit, plusieurs moyens d'action peuvent être utilisés pour obtenir le bon dosage entre les incitations à travailler et la sécurité des revenus : allongement personnalisé des périodes d'emploi de référence ; non-prise en compte des revenus et taux de dégressivité en cas de cumul de revenus d'activité et d'indemnités de chômage ; délais de carence et règles strictes sur la conservation des droits non utilisés ; taux de cotisation différenciés selon le type de contrat ; intégration des prestations dans l'emploi et hors emploi ; et coordination des politiques actives et passives du marché du travail.

Protéger les travailleurs contre les chocs sur le revenu en cas de perte d'emploi a néanmoins un coût. Pourtant, les employeurs tiennent rarement compte du coût social des indemnités de chômage lorsqu'ils prennent la décision de licencier un travailleur, pas plus que des autres coûts sociaux, comme la destruction d'un capital humain propre à l'entreprise et au secteur, les effets néfastes sur la santé (notamment les risques psychosociaux) ou les conséquences intergénérationnelles éventuelles. **Le système de bonus-malus** appliqué aux cotisations à l'assurance chômage et à d'autres cotisations de sécurité sociale, ainsi que **la législation sur la protection de l'emploi** (LPE), en particulier la réglementation concernant les licenciements individuels et collectifs, **sont les principaux instruments auxquels peuvent recourir les décideurs politiques pour éviter les licenciements inefficients sur le plan social** (c'est-à-dire ceux qui sont décidés que leur impact social soit pris en considération).

Le Chapitre 3 contient une analyse comparative actualisée de la situation des pays de l'OCDE au regard de la législation sur la protection de l'emploi (LPE). À cet effet, il établit une nouvelle version des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi, qui tient davantage compte de la réglementation sur les licenciements collectifs, des questions liées à la mise en application de la législation et de la réglementation sur les licenciements abusifs.

Comme le souligne le Chapitre 3, la LPE revêt plusieurs dimensions et ses effets sur la sécurité des travailleurs peut dépendre de l'équilibre existant entre elles. L'existence de périodes de préavis suffisamment longues est, par exemple, déterminante pour permettre aux services de l'emploi d'intervenir de bonne heure avant que le licenciement ne prenne effet, facilitant ainsi la transition vers un autre emploi. Cela donne à penser que les pays où la durée des préavis est brève et les indemnités de licenciement élevées pourraient envisager de diminuer ces indemnités et d'allonger la durée des préavis, tout en favorisant les interventions précoces, afin de lisser les changements de situation sur le marché du travail sans alourdir le coût pour les employeurs. De même, les mesures de protection de l'emploi visant à lutter contre les licenciements abusifs contribuent de façon décisive à empêcher les abus, mais des règles claires de mise en application de la législation s'imposent pour éviter de créer des incertitudes. De plus, des règles excessivement sévères en matière de protection de l'emploi nuisent à la sécurité des travailleurs de façon directe, en diminuant les embauches et en allongeant les périodes de chômage, et indirecte, en ralentissant la croissance de la productivité et donc des salaires et des revenus. Il convient donc de mettre en place un cadre de protection de l'emploi équilibré qui permette aux entreprises de s'adapter efficacement et qui offre une protection adéquate aux travailleurs.

Comme le souligne la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2019[83]), toutefois, **l'un des meilleurs moyens de protéger les travailleurs et de créer un marché du travail inclusif consiste à résoudre les problèmes avant qu'ils ne surgissent**. Autrement dit, les mesures préventives sont au moins aussi importantes que les mesures correctives. Elles peuvent permettre aux travailleurs d'éviter bon nombre des coûts sociaux et financiers associés aux risques du marché du travail (comme le chômage, la maladie et l'invalidité) et d'avoir accès à des emplois et à des carrières de meilleure qualité. L'éducation, la formation et les politiques en matière de compétences jouent un rôle fondamental dans ce contexte et les pays doivent donc élaborer des systèmes d'éducation et de formation de qualité permettant aux travailleurs d'acquérir et de développer les compétences qui sont recherchées sur le

marché du travail. Les deux derniers chapitres de ce volume traitent essentiellement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre qualifiée.

La part des emplois moyennement qualifiés – c'est-à-dire des professions situées au milieu de l'échelle des salaires – a diminué ces 20 dernières années dans les pays de l'OCDE en raison d'un recul de la demande pour ce type d'emplois. Dans le même temps, la part des professions hautement qualifiées et celle des emplois peu qualifiés ont progressé. Les causes et les conséquences de ce phénomène, qualifié de *polarisation des emplois*, ont fait l'objet d'un débat animé dans les publications consacrées à l'économie et à l'action publique. La contribution du Chapitre 4 est avant tout destinée à réfuter un mythe. On considère souvent que la contraction des emplois intermédiaires tient au fait que les entreprises licencient un nombre croissant de travailleurs moyennement qualifiés et contraignent des travailleurs en milieu de carrière à retrouver du travail dans des professions plus ou moins qualifiées. Si la réduction des effectifs, notamment dans les entreprises manufacturières, a naturellement joué un rôle de premier plan dans certaines situations, ces transitions ne semblent pas expliquer la tendance globale à la polarisation. Ce phénomène semble davantage être dû à **un départ en retraite progressif des travailleurs moyennement qualifiés plus âgés et aux schémas d'entrée différents des travailleurs plus jeunes qui exercent d'autres professions en plein essor**.

Les responsables de l'action publique doivent donc accorder une attention particulière aux choix éducatifs et à la transition entre l'école et le monde du travail. Les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) conduisent à des qualifications professionnelles recherchées sur le marché du travail et ont habituellement pour effet d'accroître la motivation des élèves, de réduire l'abandon scolaire et de faciliter le passage de l'école à la vie active. Néanmoins, on craint de plus en plus que la polarisation croissante du marché du travail ne pèse sur le devenir professionnel des diplômés de l'EFP non supérieur, lesquels préparent généralement aux professions moyennement qualifiées. Les résultats du Chapitre 4 confortent ces préoccupations, car les jeunes générations semblent être les plus touchées par la polarisation de l'emploi. Le Chapitre 5 analyse donc de nouveau la situation des diplômés de l'EFP moyennement qualifiés au regard du marché de l'emploi. Il constate, ce qui est rassurant, que ces diplômés conservent par rapport à leurs pairs des filières générales un avantage lors de leur entrée sur le marché du travail, même si cet avantage a tendance à disparaître dans la suite de leur carrière et qu'ils réussissent moins bien que les diplômés de l'enseignement supérieur, même au moment de leur entrée sur le marché du travail. Les diplômés de l'EFP moyennement qualifiés sont parvenus à conserver leur position dans des emplois intermédiaires de moins en moins nombreux, en accroissant leur part dans ces emplois par rapport à d'autres catégories de travailleurs. Toutefois, dans certaines professions comptant une plus grande proportion de diplômés de l'EFP parmi les jeunes travailleurs, l'offre de main-d'œuvre possédant les compétences voulues est supérieure à la demande correspondante, et bon nombre des emplois « types » occupés par ces diplômés sont fortement exposés au risque d'automatisation. Dans plusieurs pays, **pour renforcer l'impact positif que peuvent avoir les systèmes d'EFP sur le devenir professionnel de leurs diplômés, il pourrait être nécessaire de repenser en partie ces programmes**, notamment en renforçant le socle fondateur des compétences ainsi que la coopération entre les établissements d'EFP et les partenaires sociaux, comme c'est le cas dans plusieurs pays dotés de systèmes d'EFP performants.

Références

Adams-Prassl, A. et al. (2020), *Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys*, IZA, Bonn. [32]

Alfers, L., R. Moussié and J. Harvey (2020), *The COVID-19 crisis: income support to informal workers is necessary and possible*, https://oecd-development-matters.org/2020/04/22/the-covid-19-crisis-income-support-to-informal-workers-is-necessary-and-possible/. [95]

Alstadsæter, A. et al. (2020), *The First Weeks of the Coronavirus Crisis: Who Got Hit, When and Why? Evidence from Norway*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w27131. [59]

Andersen, A. et al. (2020), *Pandemic, Shutdown and Consumer Spending: Lessons from Scandinavian Policy Responses to COVID-19*, Université de Copenhague. [9]

Andrew, A. et al. (2020), *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?*, Institute for Fiscal Studies, Londres, http://dx.doi.org/10.1086/703115. [50]

Angelici, M. and P. Profeta (2020), *Smart-working: Work Flexibility Without Constraints*, Dondena Centre Bocconi Unviersity. [158]

AppJobs Institute (2020), *How Does the COVID-19 Outbreak Affect the Life of Freelancers & Gig Workers*, https://www.institute.appjobs.com/how-does-the-covid-19-outbreak-affect-the-life-of-freelancers-gig-workers-march-2020 (accessed on 11 May 2020). [38]

Aum, S., S. Lee and Y. Shin (2020), *COVID-19 Doesn't Need Lockdowns to Destroy Jobs: The Effect of Local Outbreaks in Korea*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w27264. [11]

Baldwin, R. (2019), *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*, Oxford University Press. [157]

Baldwin, R. and B. Weder di Mauro (eds.) (2020), *Protecting people now, helping the economy rebound later*, VoxEU.org, https://voxeu.org/article/protecting-people-now-helping-economy-rebound-later. [97]

Barbieri, T., G. Basso and S. Scicchitano (2020), "Italian Workers at Risk during the COVID-19 Epidemic", *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3572065. [22]

Barker, N. (2020), *The housing pandemic: four graphs showing the link between COVID-19 deaths and the housing crisis*, Inside Housing, https://www.insidehousing.co.uk/insight/the-housing-pandemic-four-graphs-showing-the-link-between-covid-19-deaths-and-the-housing-crisis-66562 (accessed on 2 June 2020). [102]

Baronio, G. and G. Linfante (2020), *Prime evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro*, ANPAL, Rome, https://www.anpal.gov.it/documents/552016/554592/focus-anpal-covid-14-05-1.pdf (accessed on 22 May 2020). [35]

Barrot, J., B. Grassi and J. Sauvagnat (2020), "Sectoral Effects of Social Distancing", *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3569446. [23]

Basso, G. et al. (2020), *The new hazardous jobs and worker reallocation*, Éditions OCDE, Paris. [113]

Battiston, D., J. Blanes i Vidal and V. Kirchmaier (2017), *Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams Acknowledgements We thank*, Centre for Economic Performance. [156]

Beckmann, M. (2015), "Working-time autonomy as a management practice", *IZA World of Labor*, http://dx.doi.org/10.15185/izawol.230. [154]

Beckmann, M., T. Cornelissen and M. Kräkel (2017), "Self-managed working time and employee effort: Theory and evidence", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 133, pp. 285-302, http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.013. [155]

Bell, D. and D. Blanchflower (2011), "Young people and the Great Recession", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 27/2, pp. 241-267, http://dx.doi.org/10.1093/oxrep/grr011. [42]

Benzeval, M. et al. (2020), *The idiosyncratic impact of an aggregate shock: the distributional consequences of COVID-19*, Understanding Society, http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-8644-1. [58]

BIT (2020), *Base de données ILOSTAT*, https://ilostat.ilo.org/fr/ (accessed on 24 March 2020). [51]

Blau, F., J. Koebe and P. Meyerhofer (2020), *Essential and Frontline Workers in the COVID-19 Crisis*, econofact.org, https://econofact.org/essential-and-frontline-workers-in-the-covid-19-crisis (accessed on 21 May 2020). [26]

Bloom, N. et al. (2014), "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130/1, pp. 165-218, http://dx.doi.org/10.1093/qje/qju032. [153]

Bodas, M. and K. Peleg (2020), "Self-Isolation Compliance In The COVID-19 Era Influenced By Compensation: Findings From A Recent Survey In Israel", *Health Affairs*, http://dx.doi.org/10.1377/hlthaff.2020.00382. [70]

Boniol, M. et al. (2019), *Équité femmes-hommes parmi les personnels de santé : une analyse de 104 pays*, Organisation mondiale de la santé, https://apps.who.int/iris/handle/10665/311385 (accessed on 24 March 2020). [46]

Bovini, G. et al. (2020), *La crisi Covid e il mercato del lavoro: alcune conferme, alcune specificità regionali, alcune ipotesi*, Banca d'Italia, Rome. [34]

Browne, J. and H. Immervoll (2017), "Mechanics of replacing benefit systems with a basic income: comparative results from a microsimulation approach", *The Journal of Economic Inequality*, Vol. 15/4, pp. 325-344, http://dx.doi.org/10.1007/s10888-017-9 366-6. [99]

Business at OECD (2020), *Covid-19 special webpage*, http://biac.org/coronavirus/ (accessed on 21 May 2020). [62]

Cahuc, P. and S. Carcillo (2011), *Is short-time work a good method to keep unemployment down?*, https://pdfs.semanticscholar.org/17bc/c2fab64fd829f868667dac2186babf38bf2c.pdf (accessed on 25 October 2018). [85]

Cahuc, P., S. Carcillo and T. Le Barbanchon (2018), "The Effectiveness of Hiring Credits", *The Review of Economic Studies*, Vol. 86/2, pp. 593-626, http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdy011. [125]

Carcillo, S. et al. (2015), *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en. [40]

Card, D., J. Kluve and A. Weber (2018), "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16/3, pp. 894-931, http://dx.doi.org/10.1093/jeea/jvx028. [127]

Carnevale, A., T. Jayasundera and D. Repnikov (2014), *Understanding online job ads data*, Georgetown University, Washington, D.C. [152]

CDC (2012), *Principles of Epidemiology in Public Health Practice*, U.S. Department of Health and Human Services, Atlanta, GA, https://www.cdc.gov/csels/dsepd/ss1978/SS1978.pdf (accessed on 4 May 2020). [151]

Chen, S. et al. (2020), *Tracking the Economic Impact of COVID-19 and Mitigation Policies in Europe and the United States*, Fonds monétaire international, Washington , D.C., https://www.imf.org/~/media/Files/Publications/covid19-special-notes/enspecial-series-on-covid19tracking-the-economic-impact-of-covid19-and-mitigation-policies-in-europe.ashx?la=en (accessed on 11 May 2020). [7]

Chetty, R. et al. (2020), *Real-Time Economics: A New Platform to Track the Impacts of COVID-19 on People, Businesses, and Communities Using Private Sector Data*, Harvard University and Opportunity Insight, https://www.hks.harvard.edu/centers/mrcbg/programs/growthpolicy/real-time-economics-new-platform-track-impacts-covid-19-people (accessed on 22 May 2020). [8]

Coibion, O., Y. Gorodnichenko and M. Weber (2020), *The Cost of the Covid-19 Crisis: Lockdowns, Macroeconomic Expectations, and Consumer Spending*, NBER, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w27141. [16]

DARES (2020), *Focus sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en avril 2020*, DARES, Paris. [33]

Deb, P. et al. (2020), "The effect of containment measures on the COVID-19 pandemic", *Covid Economics* 19, https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics19.pdf (accessed on 4 June 2020). [5]

Dingel, J. and B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, Becker Friedman Institute, University of Chicago. [150]

Edwards, K. (2020), *Millions Need Unemployment Benefits. Unfortunately, the Delivery System Is Broken*, The RAND Blog, https://www.rand.org/blog/2020/04/millions-need-unemployment-benefits-unfortunately-the.html (accessed on 14 May 2020). [91]

Espinoza, R. and L. Reznikova (2020), *Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/3f115a10-en. [149]

EU-OSHA (2020), *COVID-19 - Retour sur le lieu de travail - Adapter les lieux de travail et protéger les travailleurs*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [114]

Eurofound (2020), *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation*, https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation (accessed on 19 May 2020). [148]

Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings - April 2020*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/covid-19 (accessed on 9 May 2020). [78]

Eurofound (2018), *Living and working in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [61]

Fana, M. et al. (2020), *The COVID confinement measures and EU labour markets*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. [27]

Fernández, R., H. Immervoll and D. Pacifico (à paraître), *Beyond repair? Anatomy of income support for standard and non-standard workers in OECD countries*, Éditions OCDE, Paris. [89]

Foucault, M. and V. Galasso (à paraître), *Working during COVID-19: Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data*, Éditions OCDE, Paris. [29]

Friedson, A. et al. (2020), *Did California's Shelter-In-Place Order Work? Early Coronavirus-Related Public Health Effects*, IZA, Bonn. [15]

Furceri, D. et al. (2020), "Will Covid-19 affect inequality? Evidence from past pandemics", *Covid Economics*, Vol. 12, pp. 138-57, https://voxeu.org/article/covid-19-will-raise-inequality-if-past-pandemics-are-guide. [147]

Ganong, P., P. Noel and J. Vavra (2020), *US Unemployment Insurance Replacement Rates During the Pandemic*, Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, Chicago, https://github.com/ganong-noel/ui_calculator (accessed on 16 June 2020). [90]

Glenn Dutcher, E. (2012), "The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 84/1, pp. 355-363, http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009. [146]

Global Deal (2020), *Social Partnership in the times of the COVID-19 Pandemic*, Global Deal, Paris, https://www.theglobaldeal.com/resources/Social-Partnership-in-the-times-of-the-COVID19-pandemic-Global-Deal.pdf. [65]

Goos, M., A. Manning and A. Salomons (2014), "Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring", *American Economic Review*, Vol. 104/8, pp. 2509-2526, http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509. [145]

Gottlieb, C., J. Grobovšek and M. Poschke (2020), "Working from home across countries", *Covid Economics* 8, pp. 71-91, https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics8.pdf. [144]

Gupta, S. et al. (2020), *Tracking Public and Private Responses to the COVID-19 Epidemic: Evidence from State and Local Government Actions*, NBER, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w27027. [12]

Hale, T. et al. (2020), *Variation in government responses to COVID-19*, Blavatnik School of Government, http://www.bsg.ox.ac.uk/covidtracker (accessed on 11 May 2020). [2]

Hensvik, L., T. Le Barbanchon and R. Rathelot (2020), *Job Search during the COVID-19 Crisis*, IZA, Bonn. [10]

Hershbein, B. and L. Kahn (2018), "Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings", *American Economic Review*, Vol. 108/7, pp. 1737-1772, http://dx.doi.org/10.1257/aer.20161570. [143]

He, X. et al. (2020), "Temporal dynamics in viral shedding and transmissibility of COVID-19", *Nature Medicine*, Vol. 26/5, pp. 672-675, http://dx.doi.org/10.1038/s41591-020-0 869-5. [75]

Hijzen, A. and S. Martin (2013), "The role of short-time work schemes during the global financial crisis1 and early recovery: a cross-country analysis", *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 2/1, p. 5, http://dx.doi.org/10.1186/2193-9 004-2-5. [84]

Hijzen, A. and D. Venn (2011), *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en. [81]

Hyee, R., R. Fernández and H. Immervoll (à paraître), *How reliable are 'safety-net' benefits? Value and accessibility of minimum-income support in comparative perspective*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1815199X. [124]

Immervoll, H. (2012), "Reforming the benefit system to 'make work pay': Options and priorities in a weak labour market", *IZA Policy Papers* 50, http://ftp.iza.org/pp50.pdf. [118]

Immervoll, H. and C. Knotz (2018), *How demanding are activation requirements for jobseekers*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en. [108]

Joyce, R. and X. Xu (2020), *Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed?*, Institute for Fiscal Studies, Londres. [28]

Judge, L. and C. Pacitti (2020), *Resolution Foundation Housing Outlook*, Resolution Foundation, Londres. [103]

Kahn, L., F. Lange and D. Wiczer (2020), *Labor Demand in the Time of COVID-19: Evidence from Vacancy Postings and UI Claims*, NBER, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w27061. [14]

Kneebone, E. and C. Murray (2020), *Estimating COVID-19's Near-Term Impact on Renters*, Terner Center for Housing Innovation - UC Berkeley, https://ternercenter.berkeley.edu/blog/estimating-covid-19-impact-renters (accessed on 21 May 2020). [104]

Knutsson, P., A. Tsvetkova and A. Lembcke (2020), *Using Burning Glass data for regional analysis: Opportunities and caveats*, Éditions OCDE, à paraître. [142]

Kopp, D. and M. Siegenthaler (2019), *Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession*, ETH, Zurich, http://dx.doi.org/10.3929/ETHZ-B-000359533. [141]

Kröll, C. and S. Nüesch (2019), "The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 30/9, pp. 1505-1525, http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548. [140]

Lalive, R., C. Landais and J. Zweimüller (2015), "Market Externalities of Large Unemployment Insurance Extension Programs", *American Economic Review*, Vol. 105/12, pp. 3564-3596, http://dx.doi.org/10.1257/aer.20131273. [121]

Landais, C., P. Michaillat and E. Saez (2018), "A Macroeconomic Approach to Optimal Unemployment Insurance: Theory", *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 10/2, pp. 152-181, http://dx.doi.org/10.1257/pol.20150088. [122]

Mallapaty, S. (2020), "How do children spread the coronavirus? The science still isn't clear", *Nature*, Vol. 581/7807, pp. 127-128, http://dx.doi.org/10.1038/d41586-020-01354-0. [139]

Maloney, W. and T. Taskin (2020), *Determinants of Social Distancing and Economic Activity during COVID-19 A Global View*, Banque mondiale, Washington, D.C. [4]

Mas, A. and A. Pallais (2020), *Alternative Work Arrangements*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w26605. [138]

Möhring, K. et al. (2020), *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung*, Université de Mannheim, Mannheim, https://www.uni-mannheim.de/gip/corona-studie. (accessed on 29 May 2020). [49]

Mongey, S., L. Pilossoph and A. Weinberg (2020), "Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies?", *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3586077. [137]

Müller, T. and T. Schulten (2020), *Ensuring fair Short-Time Work - a European overview*, Institut syndical européen, Bruxelles. [64]

Neumark, D. and D. Grijalva (2016), "The Employment Effects of State Hiring Credits", *ILR Review*, Vol. 70/5, pp. 1111-1145, http://dx.doi.org/10.1177/0019793916683930. [126]

OCDE (2020), *Base de données de l'OCDE sur la famille*, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm. [79]

OCDE (2020), *Base de données sur la distribution des revenus et la pauvreté (IDD)*, http://www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm (accessed on 24 March 2020). [53]

OCDE (2020), *Beyond Containment: Health systems responses to COVID-19 in the OECD*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/beyond-containment-health-systems-responses-to-covid-19-in-the-oecd-6ab740c0/. [71]

OCDE (2020), *Combatting COVID-19's effect on children*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/combatting-covid-19-s-effect-on-children-2e1f3b2f/. [106]

OCDE (2020), *Corporate sector vulnerabilities during the Covid-19 outbreak: assessment and policy responses*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/corporate-sector-vulnerabilities-during-the-covid-19-outbreak-assessment-and-policy-responses-a6e670ea/. [80]

OCDE (2020), "Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations"*, Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/. [30]

OCDE (2020), *Évaluer l'impact initial des mesures visant à limiter la propagation du COVID-19 sur l'activité économique*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/evaluer-l-impact-initial-des-mesures-visant-a-limiter-la-propagation-du-covid-19-sur-l-activite-economique-3a861644/. [24]

OCDE (2020), *Flattening the COVID-19 peak: Containment and mitigation policies*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/flattening-the-covid-19-peak-containment-and-mitigation-policies-e96a4226/. [1]

OCDE (2020), *Flattening the unemployment curve policies to support workers' income and promote a speedy labour market recovery*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/flattening-the-unemployment-curve-policies-to-support-workers-income-and-promote-a-speedy-labour-market-recovery-3dbd4087/. [86]

OCDE (2020), *From pandemic to recovery: Local employment and economic development*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/from-pandemic-to-recovery-local-employment-and-economic-development-879d2913/. [25]

OCDE (2020), *Indicateurs composites avancés de l'OCDE - Communiqué de presse : Effondrement sans précédent des indicateurs composites avancés dans la plupart des grandes économies*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/sdd/indicateurs-avances/composite-leading-indicators-cli-oecd-05-2020-fr.pdf (accessed on 12 May 2020). [136]

OCDE (2020), *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/coronavirus/en/policy-responses. [20]

OCDE (2020), *Le congé de maladie payé pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/le-conge-de-maladie-paye-pour-proteger-les-revenus-la-sante-et-les-emplois-pendant-la-crise-du-covid-19-156ab874/. [67]

OCDE (2020), *Le taux de chômage de l'OCDE en forte augmentation en mars 2020, avec des données pour avril indiquant une hausse sans précédent*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/sdd/stats-travail/unemployment-rates-oecd-05-2020-fr.pdf (accessed on 14 May 2020). [19]

OCDE (2020), *Les possibilités de l'apprentissage en ligne pour les adultes : premiers enseignements de la crise du COVID-19*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/les-possibilites-de-l-apprentissage-en-ligne-pour-les-adultes-premiers-enseignements-de-la-crise-du-covid-19-0ef7c9bf/. [109]

OCDE (2020), *Mobiliser la main-d'œuvre pendant la crise du COVID-19 : mesures en matière de compétences*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/mobiliser-la-main-d-uvre-pendant-la-crise-du-covid-19-mesures-en-matiere-de-competences-28032cdc/. [129]

OCDE (2020), "Perspectives économiques de l'OCDE – toutes éditions", *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (database), https://dx.doi.org/10.1787/5ec696d3-fr (accessed on 29 July 2020). [6]

OCDE (2020), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2020, Numéro 1*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/e26dfe32-fr. [60]

OCDE (2020), *Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes*, http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/ (accessed on 13 May 2020). [48]

OCDE (2020), *Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/public-employment-services-in-the-frontline-for-employees-jobseekers-and-employers-c986ff92/. [96]

OCDE (2020), *Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: closing the gaps in safety nets*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-livelihoods-during-the-covid-19-crisis-closing-the-gaps-in-safety-nets-17cbb92d/. [37]

OCDE (2020), *Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-people-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediate-employment-and-social-policy-response-d33dffe6/. [69]

OCDE (2020), *Testing for COVID-19: A way to lift confinement restrictions*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/testing-for-covid-19-a-way-to-lift-confinement-restrictions-89756248/. [3]

OCDE (2020), *Treatments and a vaccine for COVID-19: the need for coordinating policies on R&D, manufacturing and access*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/treatments-and-a-vaccine-for-covid-19-the-need-for-coordinating-policies-on-r-d-manufacturing-and-access-6e7669a9/. [110]

OCDE (2020), *VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/vet-in-a-time-of-crisis-building-foundations-for-resilient-vocational-education-and-training-systems-efff194c/. [131]

OCDE (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/92c0ef68-en. [47]

OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/. [57]

OCDE (2019), *Base de données sur le logement abordable*, https://www.oecd.org/fr/social/base-de-donnees-logement-abordable/ (accessed on 21 May 2020). [100]

OCDE (2019), *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://dx.doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr. [83]

OCDE (2019), *Ne laisser personne de côté : la protection sociale face à l'évolution constante du marché du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/cdfbc09d-fr. [88]

OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up : Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/1fd2da34-en. [66]

OCDE (2019), *Panorama des administrations publiques 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/8be847c0-fr. [52]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr. [133]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr. [39]

OCDE (2019), *Retrouver du travail : enseignements tirés de neuf examens par pays sur les mesures d'aide aux licenciés économiques*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/1109c38f-fr. [117]

OCDE (2019), *SPHeP-NCDs's documentation webpage*, http://oecdpublichealthexplorer.org/ncd-doc/ (accessed on 12 June 2020). [111]

OCDE (2018), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-en. [123]

OCDE (2018), *Towards Better Social and Employment Security in Korea*, Connecting People with Jobs, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264288256-en. [68]

OCDE (2017), *Basic Income as a policy option: Can it add up?*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/social/Basic-Income-Policy-Option-2017.pdf. [98]

OCDE (2017), *Jeunes sans emploi et sortis du système éducatif : quelles mesures adopter ?*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2016-4-fr. [130]

OCDE (2017), *Panorama de la société 2016 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2016-fr. [41]

OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [128]

OCDE (2014), *La crise et ses retombées : les sociétés et les politiques sociales mises à l'épreuve*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-5-fr. [87]

OCDE (2013), *The OECD Action Plan for Youth: Giving Youth a Better Start in the Labour Market*, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, 29-30 May 2013, http://www.oecd.org/employment/Action-plan-youth.pdf. [132]

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr. [45]

OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264088870-fr. [115]

OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [82]

OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr. [21]

OCDE (à paraître), *COVID-19 and the Housing Trilemma*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/coronavirus/en/policy-responses. [107]

OCDE (à paraître), *Mitigating the rise in (long-term) unemployment: what role for active labour market policies and public employment services?*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/coronavirus/en/policy-responses. [116]

Office for National Statistics (2020), *Coronavirus and the latest indicators for the UK economy and society*, https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/bulletins/coronavirustheukeconomyandsocietyfasterindicators/21may2020#universal-credit (accessed on 27 May 2020). [94]

OMS (2010), *What is a pandemic?*, https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/ (accessed on 4 May 2020). [135]

Organisation mondiale de la santé (2018), *WHO housing and health guidelines*, Organisation mondiale de la santé, Genève. [101]

Painter, M. and T. Qiu (2020), "Political Beliefs affect Compliance with COVID-19 Social Distancing Orders", *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3569098. [13]

Palme, M. and M. Persson (2020), "Sick Pay Insurance and Sickness Absence: Some European Cross-Country Observations and a Review of Previous Research", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 34/1, pp. 85-108, http://dx.doi.org/10.1111/joes.12351. [76]

Pichler, S., K. Wen and N. Ziebarth (2020), *Positive Health Externalities of Mandating Paid Sick Leave*, Unpublished manuscript. [73]

Pichler, S. and N. Ziebarth (2017), "The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior", *Journal of Public Economics*, Vol. 156, pp. 14-33, http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.07.003. [72]

PNUD (2015), *Assessing Sexual and Gender Based Violence during the Ebola Crisis in Sierra Leone*, PNUD, https://www.sl.undp.org/content/sierraleone/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/assessing-sexual-and-gender-based-violence-during-the-ebola-cris.html (accessed on 24 March 2020). [56]

Rothstein, J. (2011), *Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w17534. [120]

Rugaber, C. (2020), "Gig workers and self-employed keep waiting for jobless aid", *Associated Press*, https://apnews.com/e17fdbbd8a49169e9a5d131d961d472c (accessed on 13 May 2020). [93]

Sahin, A., J. Song and B. Hobijn (2010), "The Unemployment Gender Gap During the 2007 Recession", *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1582525. [44]

Schmieder, J., T. von Wachter and S. Bender (2012), "The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over 20 Years", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 127/2, pp. 701-752, http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjs010. [119]

Schmillen, A. and M. Umkehrer (2017), "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", *Revue internationale du travail*, Vol. 156/3-4, pp. 465-494, http://dx.doi.org/10.1111/ilr.12079. [43]

Schneebaum, A. et al. (2018), "The Gender Wealth Gap Across European Countries", *Review of Income and Wealth*, doi: 10.1111/roiw.12281, pp. 295-331, http://dx.doi.org/10.1111/roiw.12281. [55]

Sierminska, E., J. Frick and M. Grabka (2010), "Examining the gender wealth gap", *Oxford Economic Papers*, Vol. 62/4, pp. 669-690, http://dx.doi.org/10.1093/oep/gpq007. [54]

Statistique Canada (2020), *Le Quotidien - Enquête sur la population active, avril 2020*, https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm (accessed on 21 May 2020). [17]

Statistique Canada (2020), *Les caractéristiques du logement et le fait de rester chez soi pendant la pandémie de COVID-19*, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00009-fra.htm (accessed on 21 May 2020). [105]

Stearns, J. and C. White (2018), "Can paid sick leave mandates reduce leave-taking?", *Labour Economics*, Vol. 51, pp. 227-246, http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.002. [74]

Tian, L. et al. (2020), *Calibrated Intervention and Containment of the COVID-19 Pandemic*, http://arxiv.org/abs/2003.07353 (accessed on 21 May 2020). [112]

TUAC (2020), *Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses*, https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/ (accessed on 21 May 2020). [63]

U.S. Bureau of Labor Statistics (2020), *Frequently asked questions: The impact of the coronavirus (COVID-19) pandemic on the Employment Situation for April 2020*, https://www.bls.gov/bls/employment-situation-covid19-faq-april-2020.htm#ques1 (accessed on 21 May 2020). [18]

U.S. Bureau of Labor Statistics (2019), *Paid Leave Benefits*, https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2019/benefits_leave.htm. [159]

UNESCO (2020), *Education : de la fermeture des établissements scolaires à la reprise*, https://fr.unesco.org/covid19/educationresponse (accessed on 11 May 2020). [77]

Veneto Lavoro (2020), *Emergenza COVID-19: L'Impatto sul lavoro dipendente in Veneto (23 febbraio-17 maggio 2020)*, Veneto Lavoro, Venise, https://www.venetolavoro.it/documents/10180/1693590/Misure%2093_Covid-19.pdf (accessed on 22 May 2020). [36]

Von Gaudecker, H. et al. (2020), "Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations", *IZA Discussion Paper, n° 13158*. [31]

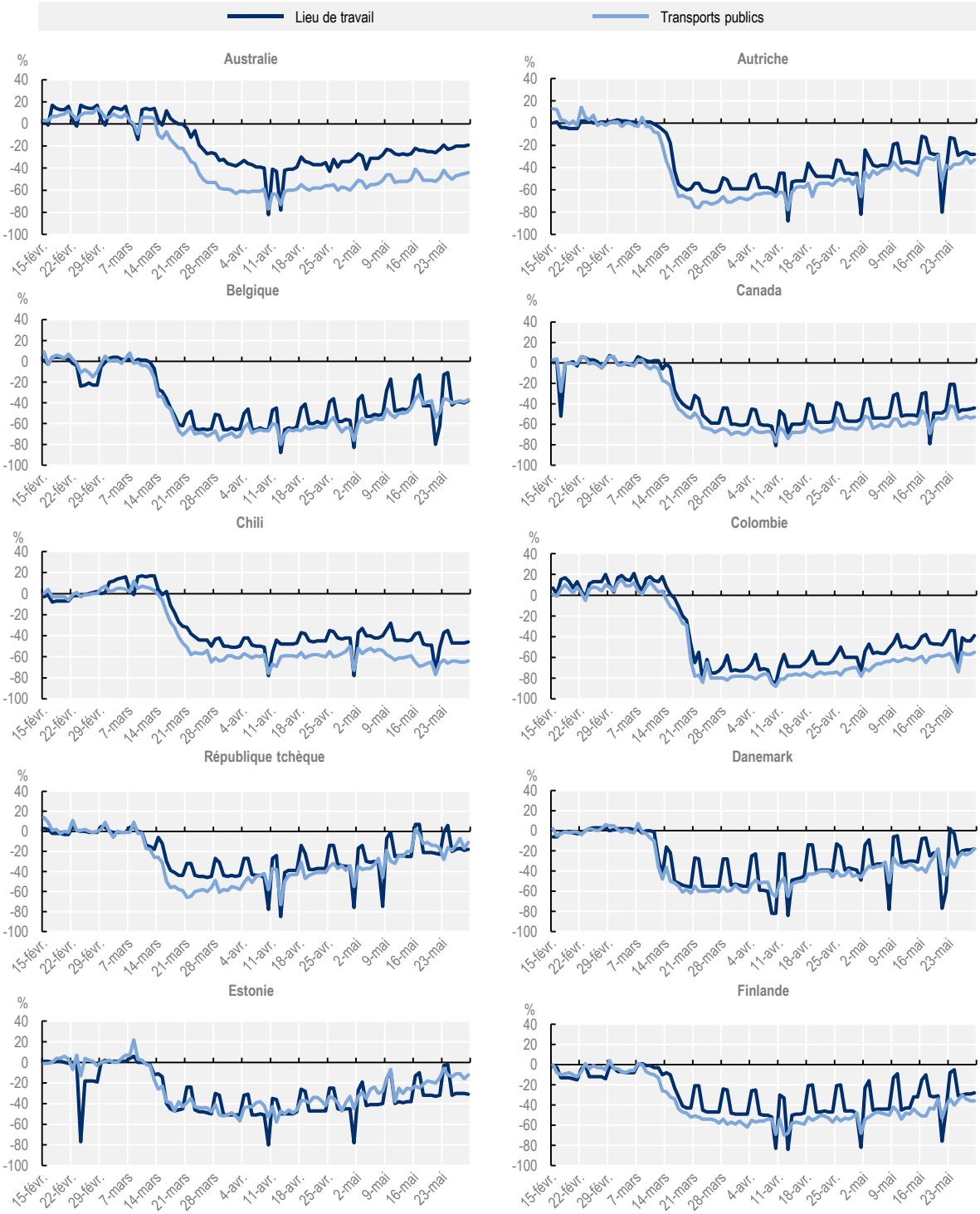
Waters, T., H. Miller and S. Adam (2020), *Income protection for the self-employed and employees during the coronavirus crisis*, Institute for Fiscal Studies, http://dx.doi.org/10.1920/bn.ifs.2020.bn0277. [134]

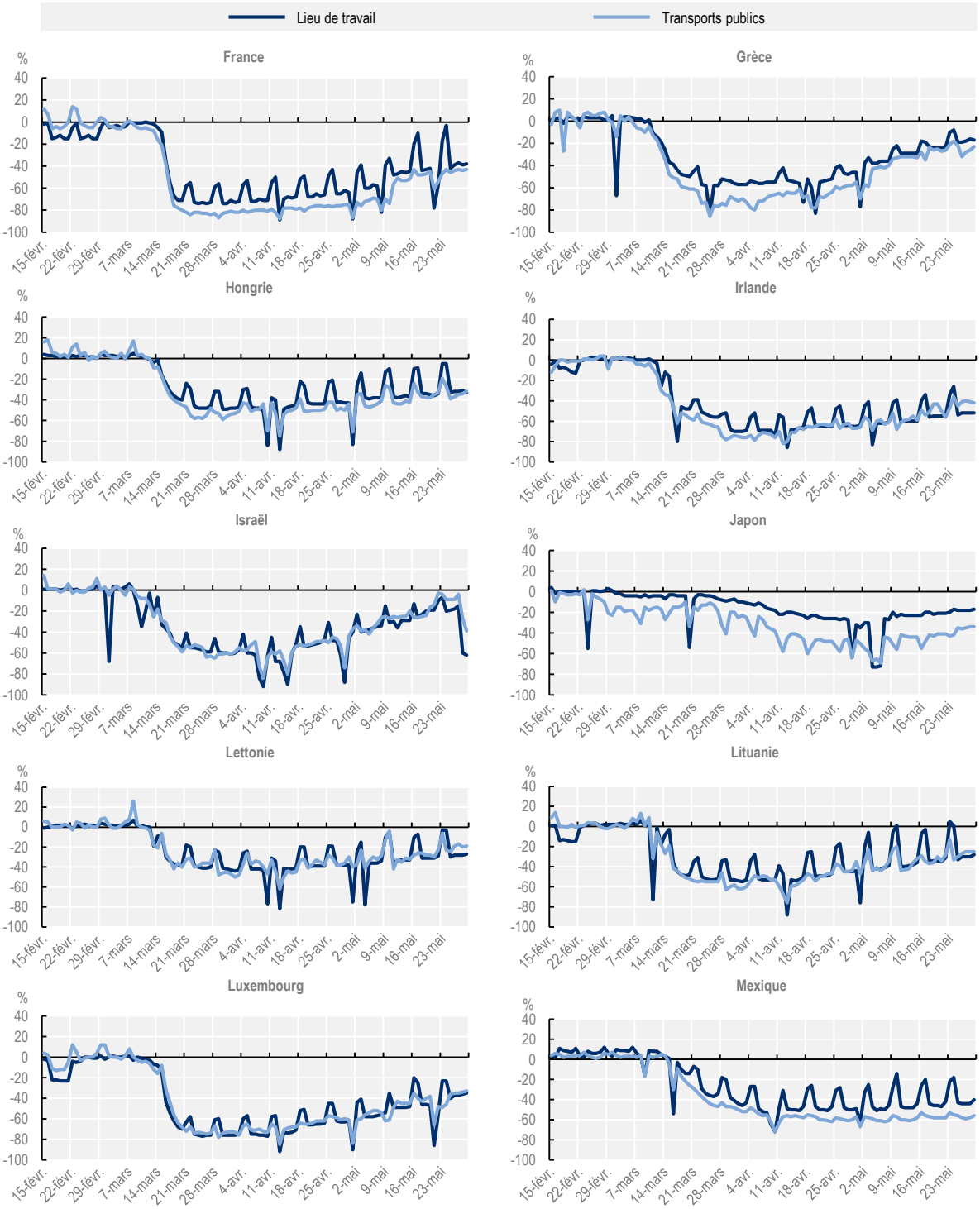
Zipperer, B. and E. Gould (2020), *Unemployment filing failures: New survey confirms that millions of jobless were unable to file an unemployment insurance claim*, Economic Policy Institute Working Economics Blog, https://www.epi.org/blog/unemployment-filing-failures-new-survey-confirms-that-millions-of-jobless-were-unable-to-file-an-unemployment-insurance-claim/ (accessed on 13 May 2020). [92]

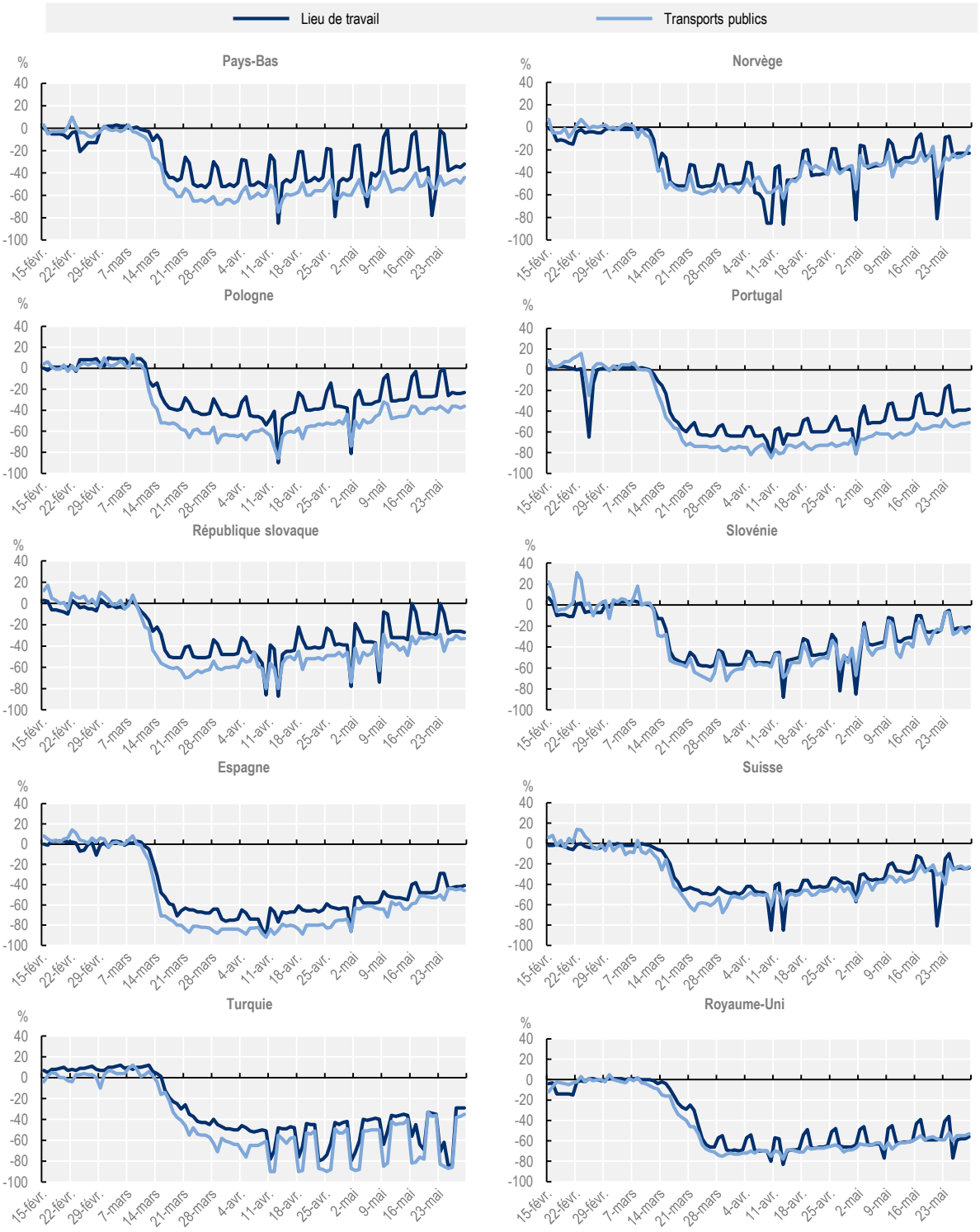
Annex 1.A. Données supplémentaires

Graphique d'annexe 1.A.1. Les déplacements individuels ont diminué dans tous les pays de l'OCDE, même lorsque les restrictions étaient relativement moins strictes

Variation non pondérée (en pourcentage) des déplacements par rapport à la valeur moyenne pendant les 5 semaines courant du 3 janv. au 6 fév. 2020




Lieu de travail
Transports publics
France
Grèce
Hongrie
Irlande
Israël
Japon
Lettonie
Lituanie
Luxembourg
Mexique
%
40
20
0
-20
-40
-60
-80
-100
15-févr.
22-févr.
29-févr.
7-mars
14-mars
21-mars
28-mars
4-avr.
11-avr.
18-avr.
25-avr.
2-mai
9-mai
16-mai
23-mai



Source : Google LLC, « Google COVID-19 Community Mobility Reports », https://www.google.com/COVID-19/mobility/ (consulté le 8 juin 2020).

StatLink https://stat.link/

Tableau d'annexe 1.A.1. Évolutions du marché du travail attendues dans les pays de l'OCDE

	A. Croissance du PIB réel Variation en pourcentage par rapport à la période précédente					B. Croissance de l'emploi Variation en pourcentage par rapport à la période précédente					C. Taux de chômage En pourcentage de la population active totale				
	2019	Projections				2019	Projections				2019	Projections			
		Scénario du choc unique		Scénario de deux chocs successifs			Scénario du choc unique		Scénario de deux chocs successifs			Scénario du choc unique		Scénario de deux chocs successifs	
		2020	2021	2020	2021		2020	2021	2020	2021		2020	2021	2020	2021
OCDE	**1.7**	**-7.5**	**4.8**	**-9.3**	**2.2**	**1.0**	**-4.1**	**1.6**	**-5.0**	**0.3**	**5.4**	**9.2**	**8.1**	**10.0**	**9.9**
Zone euro	**1.3**	**-9.1**	**6.5**	**-11.5**	**3.5**	**1.2**	**-2.6**	**0.9**	**-3.2**	**-0.6**	**7.6**	**9.8**	**9.5**	**10.3**	**11.0**
Australie	1.8	-5.0	4.1	-6.3	1.0	2.3	-2.4	0.9	-3.0	-0.6	5.2	7.4	7.6	7.6	8.8
Autriche	1.5	-6.2	4.0	-7.5	3.2	0.8	-0.6	1.4	-0.9	1.1	4.5	5.8	5.2	6.0	5.7
Belgique	1.4	-8.9	6.4	-11.2	3.4	1.6	-1.4	1.6	-2.2	-1.0	5.4	7.4	6.5	8.2	9.3
Canada	1.7	-8.0	3.9	-9.4	1.5	2.1	-4.4	1.6	-5.1	0.7	5.7	8.9	8.0	9.4	9.0
Chili	1.0	-5.6	3.4	-7.1	1.9	..	..	..	..	..	7.2	9.5	8.7	10.1	11.0
Colombie	3.3	-6.1	4.3	-7.9	2.8	-0.8	-10.6	2.2	-12.6	-0.7	10.5	18.0	16.0	19.8	19.9
Rép. tchèque	2.5	-9.6	7.1	-13.2	1.7	0.2	-1.7	-0.1	-2.0	-1.0	2.0	3.5	3.8	3.8	5.0
Danemark	2.4	-5.8	3.7	-7.1	0.9	1.5	-2.4	0.5	-2.8	-2.5	5.0	6.6	6.5	7.0	9.1
Estonie	4.4	-8.4	4.3	-10.0	1.6	1.0	-4.2	1.1	-5.2	-1.5	4.4	9.2	8.1	10.1	11.2
Finlande	0.9	-7.9	3.7	-9.2	2.4	1.0	-2.0	0.9	-2.6	-0.9	6.7	8.7	8.5	9.1	10.3
France	1.5	-11.4	7.7	-14.1	5.2	0.4	-2.7	1.8	-3.1	0.5	8.4	11.0	9.8	11.3	11.2
Allemagne	0.6	-6.6	5.8	-8.8	1.7	1.1	-0.8	0.0	-0.9	-1.0	3.2	4.5	4.3	4.6	5.3
Grèce	1.9	-8.0	4.5	-9.8	2.3	2.2	-3.5	-1.0	-3.8	-1.8	17.3	19.4	19.8	19.6	20.4
Hongrie	4.9	-8.0	4.6	-10.0	1.5	0.9	-3.2	1.8	-3.8	1.0	3.4	6.3	4.9	6.9	6.2
Islande	1.9	-9.9	4.6	-11.2	3.0	1.3	-3.3	2.4	-3.8	1.0	3.5	7.4	6.0	7.8	7.7
Irlande	5.5	-6.8	4.8	-8.7	-0.2	2.9	-6.7	2.0	-8.2	-1.7	4.9	10.8	8.5	12.3	12.9
Israël	3.5	-6.2	5.7	-8.3	2.6	1.6	-3.2	2.4	-3.8	0.5	3.8	7.5	6.6	8.0	8.8
Italie	0.3	-11.3	7.7	-14.0	5.3	0.6	-2.9	-0.4	-3.2	-1.5	9.9	10.1	11.7	10.1	11.9
Japon	0.7	-6.0	2.1	-7.3	-0.5	0.9	-1.0	0.1	-1.2	-0.8	2.4	3.2	3.2	3.4	3.9
Corée	2.0	-1.2	3.1	-2.5	1.4	1.1	-0.6	0.5	-0.7	0.1	3.8	4.5	4.4	4.6	4.7
Lettonie	2.2	-8.1	6.3	-10.2	2.0	0.2	-2.9	-0.7	-3.3	-3.0	6.3	9.2	9.3	9.6	11.7
Lituanie	3.9	-8.1	6.4	-10.4	3.4	0.3	-2.6	0.9	-3.2	0.6	6.3	9.1	8.2	9.5	8.7
Luxembourg	2.3	-6.5	3.9	-7.7	0.2	2.7	0.4	1.6	0.2	0.5	5.4	7.1	7.5	7.2	8.6
Mexique	-0.1	-7.5	3.0	-8.6	2.0	2.4	-0.7	1.6	-1.0	1.8	3.5	6.0	5.8	6.3	6.0
Pays-Bas	1.8	-8.0	6.6	-10.0	3.4	2.0	-3.6	3.3	-4.4	1.1	3.4	5.9	4.9	6.5	6.6
Nouvelle-Zélande	2.2	-8.9	6.6	-10.0	3.6	1.1	-2.8	1.4	-3.0	-0.1	4.1	7.9	7.2	8.1	8.9
Norvège	1.2	-6.0	4.7	-7.5	1.3	1.1	-2.0	1.6	-2.5	0.8	3.7	5.9	4.6	6.3	5.6
Pologne	4.1	-7.4	4.8	-9.5	2.4	-0.1	-4.6	1.6	-5.3	-1.2	3.3	7.3	5.8	7.9	8.8
Portugal	2.2	-9.4	6.3	-11.3	4.8	1.0	-5.7	2.9	-7.1	2.0	6.5	11.6	9.6	13.0	11.8
Rép. slovaque	2.4	-9.3	6.4	-11.1	2.1	0.9	-3.0	1.7	-3.9	-0.1	5.8	8.9	7.0	9.6	9.2
Slovénie	2.4	-7.8	4.5	-9.1	1.5	0.2	-1.4	1.2	-2.0	-1.0	4.4	6.4	5.4	6.9	8.1
Espagne	2.0	-11.1	7.5	-14.4	5.0	2.3	-5.3	1.1	-6.4	-1.6	14.1	19.2	18.7	20.1	21.9
Suède	1.2	-6.7	1.7	-7.8	0.4	0.6	-3.2	0.3	-3.9	-0.4	6.8	10.0	10.0	10.6	11.1
Suisse	1.0	-7.7	5.7	-10.0	2.3	0.7	-1.6	-0.3	-1.6	-0.5	4.4	5.7	6.4	5.7	6.6
Turquie	0.9	-4.8	4.3	-8.1	2.0	-2.2	-3.7	2.7	-5.0	0.8	13.7	15.6	14.2	16.8	16.1
Royaume-Uni	1.4	-11.5	9.0	-14.0	5.0	1.1	-4.6	2.1	-5.9	1.0	3.8	9.1	7.8	10.4	10.0
États-Unis	2.3	-7.3	4.1	-8.5	1.9	1.1	-8.1	3.1	-9.8	1.4	3.7	11.3	8.5	12.9	11.5

Note :..: non disponible.

Source : OCDE (2020), « Perspectives économiques de l'OCDE – toutes éditions », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données) https://dx.doi.org/10.1787/5ec696d3-fr (consulté le 10 juin 2020).

StatLink https://stat.link/c9jntw

Notes

[1] On trouvera les toutes dernières informations à ce sujet à l'adresse https://coronavirus.jhu.edu/map.html.

[2] Une pandémie est liée à la propagation géographique d'une nouvelle maladie, pas à sa gravité. Selon l'OMS (2010[135]), *« on parle de pandémie en cas de propagation mondiale d'une nouvelle maladie. Une pandémie de grippe survient lorsqu'un nouveau virus grippal apparaît et se propage dans le monde entier, en l'absence d'immunité dans la grande majorité de la population. »* Selon les Centres de prévention et de lutte contre les maladies (CDC) des États-Unis (2012[151]) « *une pandémie désigne une épidémie qui s'est propagée dans plusieurs pays ou sur plusieurs continents, en touchant généralement un grand nombre de personnes ».* Depuis la fameuse « grippe espagnole » de 1918, le monde a connu six pandémies : la « grippe asiatique » en 1957, la « grippe de Hong Kong » en 1968, le Syndrome respiratoire aigu sévère (SARS) en 2002, la grippe H1N1 en 2009 (dite « grippe aviaire »), le Syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS) en 2012 et Ebola qui a atteint son pic en 2013-14.

[3] Les stratégies d'endiguement ont pour but de minimiser le risque de transmission des personnes contaminées aux individus sains afin de mettre un terme à l'épidémie – c'est-à-dire en ramenant le taux de reproduction en deçà de 1 (OCDE, 2020[1]). Elles ont ainsi consisté à détecter les cas de manière précoce et à suivre les contacts d'une personne contaminée avec d'autres individus, ou à confiner les personnes touchées. Les stratégies d'atténuation, qui englobent l'éloignement physique, le confinement total de la société et un renforcement des règles d'hygiène personnelle et collective, visent à ralentir la propagation de la maladie et, là où elle s'est manifestée, à atténuer ses effets ou à réduire le pic de la demande de soins de santé – c'est-à-dire à rapprocher autant que possible le taux de reproduction de 1 ou à le faire passer sous cette barre. Dans la pratique, les mesures d'endiguement et d'atténuation se recoupent fortement et sont souvent mises en œuvre simultanément. En réalité, elles peuvent même être considérées comme un continuum de la même stratégie avec des étapes progressives, l'atténuation pouvant aller jusqu'au stade extrême que constitue le confinement total d'une ville, d'une région ou d'un pays.

[4] Google a publié des données agrégées, anonymisées, afin de retracer l'évolution des déplacements dans le temps par zone géographique, pour différentes catégories générales de lieux comme les magasins et les espaces de loisirs, les épiceries et les pharmacies, les parcs, les gares de transit, les lieux de travail et les zones résidentielles.

[5] Le Bureau de statistiques sur l'emploi (BLS, *Bureau of Labor Statistics*) des États-Unis définit les travailleurs comme faisant l'objet d'une mise à pied temporaire lorsqu'ils se sont vus notifier une date de retour au travail par leur employeur ou qu'ils s'attendent à réintégrer leur poste dans les six mois (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020[18]). Ce terme est souvent interchangeable avec celui de « chômage technique ». Le BLS n'utilise pas le terme « chômage technique » dans ses enquêtes auprès des ménages et des entreprises, mais inclut les travailleurs au chômage technique dans ceux faisant l'objet d'une mise à pied temporaire.

[6] Les États-Unis ont également mis en place le « Paycheck Protection Program (PPP) » pour accorder aux petites entreprises des emprunts leur permettant de maintenir les emplois (on trouvera une analyse plus détaillée à la Section 1.3.2 et à l'Encadré 1.6).

[7] S'ils ne se sont pas vu notifier de date de retour au travail par leur employeur et s'ils ne s'attendent pas à reprendre le travail dans les six mois, ils doivent remplir les critères de « recherche d'emploi » pour être considérés comme des « chômeurs ».

[8] Sur la base de ces estimations du recours effectif en France et en Allemagne, le nombre total de personnes bénéficiant des dispositifs de maintien dans l'emploi dans les pays de l'OCDE avoisinerait les 50 millions. Toutefois, le recours effectif dans ces deux pays est calculé ici sur une période plus courte (le moins de mai) que celle des demandes approuvées.

[9] L'analyse s'appuie sur les informations tirées des offres d'emploi en ligne recueillies par deux sociétés privées : *Indeed* (Graphique 1.10) et *Burning Glass Technologies* (Graphique 1.11). *Indeed* est un important moteur de recherche d'annonces d'emploi regroupant des informations issues de milliers de sites Internet, parmi lesquels les pages web des entreprises sur les carrières et les sites d'emploi. *Burning Glass Technologies* est une société d'analytique de l'emploi qui recueille et code des centaines de millions d'offres d'emploi pour donner un aperçu des schémas du marché du travail. Il est apparu que les données de *Burning Glass Technologies* concernant les États-Unis coïncidaient assez bien avec les données officielles de l'enquête américaine sur les offres d'emploi et la rotation de la main-d'œuvre, par exemple dans Carnevale et al. (2014[152]), Hershbein et Kahn (2018[143]), et Kahn, Lange et Wiczer (2020[14]). Knutsson et al. (2020[142]) montrent en outre que la distribution régionale des données de *Burning Glass Technologies* pour l'Australie, le Canada et les États-Unis correspond en général aux données officielles pour ces toutes dernières années. À la connaissance des auteurs, aucun exercice similaire n'a été pratiqué pour les données d'*Indeed*, qu'il convient donc d'interpréter avec davantage de prudence. Quoi qu'il en soit, pour les cinq pays pour lesquels des données de *Burning Glass Technologies* et d'*Indeed* sont disponibles, les tendances globales montrent que les deux sources de données sont similaires. Les données exactes utilisées dans cette publication n'ont pas été établies en fonction des données officielles sur les offres d'emploi, lorsqu'elles étaient déjà disponibles, et peuvent donc ne pas coïncider avec ces données. Des décalages peuvent découler, entre autres facteurs, de la différence existant entre le marché global des annonces d'emploi et le marché exclusivement en ligne ou des technologies de collecte des données de *Burning Glass Technologies* et d'*Indeed*.

[10] Une première analyse empirique fait également apparaître une corrélation positive entre l'évolution des déplacements et des annonces d'emploi entre février et avril, à l'instar de Hensvik et al. (2020[10]). Néanmoins, la simultanéité des deux phénomènes ne permet pas à ce stade de mettre en évidence des relations de causalité.

[11] L'appellation « services publics » est utilisée par facilité et couvre des services pouvant être fournis par des entités privées, à condition d'entrer dans les secteurs de l'éducation, des soins de santé et du travail social, ou de l'administration publique et de la défense.

[12] La définition des professions peu, moyennement et hautement qualifiées est tirée du Chapitre 4, qui reprend Goos et al. (2014[145]).

[13] Les régions sont définies comme de vastes régions infrationales ou comme des régions de niveau territorial 2 (TL2) suivant la classification de l'OCDE. Les régions TL2 constituent généralement le premier échelon administratif après l'échelon national ou fédéral.

[14] Si l'on se fonde sur les pandémies récentes, le tribut payé par les couches les plus pauvres et les plus vulnérables de la société sera très lourd. Une analyse des conséquences du SARS (2003), de la grippe H1N1 (2009), du MERS (2012), d'Ebola (2014) et de Zika (2016) réalisée par Furceri et al. (2020[147]) montre que les épidémies récentes ont conduit à un creusement des inégalités de revenus et assombri les perspectives professionnelles des personnes n'ayant qu'une formation de base, mais n'ont guère pesé sur l'emploi des titulaires de diplômes universitaires de niveau supérieur.

[15] En avril, le salaire horaire moyen a *progressé* de 10.8 % en glissement annuel au Canada, en raison du repli relativement plus marqué de l'emploi dans les secteurs faiblement rémunérateurs, notamment

l'hébergement et la restauration, ainsi que le commerce de gros et de détail. Aux États-Unis, en avril, le revenu d'activité horaire moyen a aussi largement dépassé la moyenne récente, sous l'effet des pertes d'emplois substantielles subies par les travailleurs à bas salaire. Des données plus détaillées seront nécessaires pour estimer l'effet de la crise sur les salaires par type d'emploi.

[16] La première catégorie comprend les personnes pouvant exercer leur profession à domicile et celles travaillant dans des secteurs où les contacts humains sont plus limités. La deuxième catégorie inclut celles qui occupent un emploi précaire dans le bas de la distribution des revenus, mais qui peuvent bénéficier d'une couverture satisfaisante grâce à la prestation universelle (*Universal Credit*).

[17] Les indicateurs basés sur les anticipations doivent être interprétés avec prudence dans la crise actuelle. Ils constituent généralement un indicateur avancé des perspectives qui se dessinent. Toutefois, en raison de l'incertitude entourant la durée des mesures de confinement, ces données constituent moins aisément un signal prospectif et représentent de ce fait davantage un indicateur coïncident qu'un indicateur avancé (OCDE, 2020[136]). L'ampleur du recul des anticipations ne doit pas être considérée comme une mesure de celle de la contraction de l'activité économique, mais davantage comme une indication de la vigueur de ce signal.

[18] Les données actuelles relatives aux dépenses sont fréquemment révisées et corrigées dans la mesure où tous les pays ne fournissent pas d'estimations précises, en particulier pour les mesures telles que les reports d'impôt. En outre, certains dispositifs sont encore en cours de déploiement et les estimations initiales pourraient varier en fonction du degré d'utilisation et de la durée effective des mesures en place. De même, dans certains pays, les prêts aux entreprises pourraient être, à terme, convertis en dons, et les garanties, si elles sont activées, pourraient avoir un impact budgétaire qu'il n'est pas possible de prévoir à ce stade.

[19] Les mesures de distanciation physique au travail, telles que la mise en place du télétravail et la fermeture des locaux professionnels, peuvent réduire le taux d'attaque d'une maladie dans une proportion comprise entre 23 et 73 %, la réduction étant plus limitée dans le cas de maladies très infectieuses et d'un niveau d'observance plus faible (OCDE, 2020[1]).

[20] Un abondant corpus de données empiriques montre que le fait de travailler depuis son domicile ou de pouvoir alterner entre plusieurs lieux de travail stimule les efforts et la motivation des travailleurs (Beckmann, Cornelissen and Kräkel, 2017[155]) et améliore leur satisfaction professionnelle (Bloom et al., 2014[153]; Kröll and Nüesch, 2019[140]). Néanmoins, ces gains sont en partie subordonnés à la possibilité qu'ont les travailleurs de choisir s'ils veulent travailler chez eux ou au bureau – possibilité qu'ils n'ont pas en cas de pandémie. En fait, certaines personnes sont moins performantes et peuvent souffrir de solitude lorsqu'elles travaillent chez elles plutôt qu'au bureau (Bloom et al., 2014[153]). Pour être efficaces, les personnes qui télétravaillent doivent disposer d'un matériel et d'un espace de travail adéquats et ne pas avoir à s'occuper de leur famille, comme cela a été le cas pendant la crise du COVID-19. En outre, les travailleurs pourraient ne pas accueillir très favorablement ces nouvelles modalités de travail flexibles si elles s'accompagnent de fortes baisses de salaire (Mas and Pallais, 2020[138]) ou si les tâches qu'ils avaient l'habitude d'exécuter sont automatisées ou confiées à des « télémigrants », c'est-à-dire des personnes pratiquant le télétravail depuis des pays où les coûts de main-d'œuvre sont plus bas (Baldwin, 2019[157]). Inversement, les employeurs peuvent craindre que leurs employés ne consentent pas les mêmes efforts lorsqu'ils travaillent chez eux (une hypothèse à laquelle les études économiques publiées n'ont trouvé aucune justification empirique, voir par exemple Beckmann (2015[154])) et, par conséquent, proposer des salaires moins élevés. Les données relatives aux effets du télétravail sur la productivité sont elles aussi contrastées : certaines études observent un effet positif (Angelici and Profeta, 2020[158]; Bloom et al., 2014[153]), et d'autres un effet négatif ou nuancé (Battiston, Blanes i Vidal and Kirchmaier, 2017[156]; Glenn Dutcher, 2012[146]).

[21] Certains groupes de travailleurs occupant un emploi salarié atypique, tels que les travailleurs occasionnels et ceux en contrat « zéro heure », n'ont généralement qu'un accès limité, voire aucun accès, aux congés de maladie rémunérés. Par exemple, les travailleurs occasionnels en Australie (qui représentent environ un quart de l'ensemble des salariés) n'ont pas droit aux indemnités de maladie, et les titulaires de contrats « zéro heure » aux Pays-Bas (environ 7 % de l'ensemble des salariés) ne sont indemnisés qu'au titre des heures de travail qu'ils auraient dû effectuer pour leur employeur. L'accès aux indemnités de maladie ne s'est pas amélioré pour ces deux groupes, si ce n'est que les travailleurs occasionnels qui remplissent les conditions de résidence requises en Australie peuvent bénéficier temporairement d'indemnités de chômage spéciales s'ils sont atteints du COVID-19 ou placés en quarantaine obligatoire.

[22] Aux États-Unis, il existe des dispositions légales relatives aux congés de maladie à l'échelon infranational. En 2019, un quart de l'ensemble des travailleurs (et jusqu'à la moitié des travailleurs faiblement rémunérés) de ce pays n'avaient pas du tout accès aux congés de maladie rémunérés, et deux tiers avaient moins de dix jours de congés de maladie rémunérés par an (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2019[159]).

[23] Les personnes qui exercent d'autres formes hybrides de travail indépendant, telles que les travailleurs à leur compte et les travailleurs de l'économie à la demande, ont généralement un accès encore plus restreint aux prestations de maladie, et les travailleurs informels, par définition, ne sont pas couverts (Eurofound, 2020[148]). Quelques pays ont pris des initiatives pour étendre l'accès aux prestations de maladie à ces travailleurs en cas de maladie due au COVID-19. Par exemple, les travailleurs de l'économie à la demande au Canada et aux États-Unis bénéficient actuellement d'une couverture temporaire, subordonnée à certaines conditions. La Colombie a instauré une prestation forfaitaire spécifiquement liée au COVID-19 pour les travailleurs informels faiblement rémunérés.

[24] Par exemple, dans certains cas, la couverture maladie n'est obligatoire que pour les travailleurs indépendants ayant un revenu supérieur à un certain seuil.

[25] Données administratives hebdomadaires ou mensuelles des organismes d'assurance sociale pour l'Allemagne, l'Autriche, le Chili, la Finlande, l'Italie, la Lettonie, le Portugal, la République tchèque et la Suède, ou données provenant d'enquêtes spéciales auprès des employeurs pour la France et le Royaume-Uni. Pour plus de précisions, voir OCDE (2020[67]).

[26] Au Canada, le droit aux prestations et congés pour proches aidants ne s'applique que pour fournir des soins à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie. Ce droit est octroyé aux travailleurs qui doivent fournir ce type de soins à un membre de leur famille ou à une autre personne qu'ils considèrent comme membre de leur famille.

[27] Au lieu d'établir un droit légal spécifique à un congé spécial rémunéré, le Japon a préféré allouer une subvention aux employeurs afin que leurs employés puissent prendre un congé rémunéré en cas de fermeture des écoles ou des crèches. Les employeurs reçoivent une compensation au titre des salaires qu'ils continuent de verser lorsque leurs employés sont en congé, dans une limite de 8 330 JPY par travailleur et par jour.

[28] Canada, France, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni et Suisse.

[29] Dans certains pays comme le Danemark, ces extensions ont fait l'objet d'un accord tripartite entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs.

[30] Ce système évite également le risque que les entreprises ne continuent à demander le versement de prestations après le rétablissement des heures de travail normales.

[31] Le télétravail a été encouragé dans la très grande majorité des pays de l'OCDE, mais dans les faits, plusieurs pays ont laissé la décision d'utiliser ou non le télétravail aux employeurs. Les salariés peuvent, au moins en théorie, être sanctionnés ou même licenciés s'ils ne se présentent pas au travail en invoquant les conditions d'hygiène.

[32] Depuis lors, l'Italie a considérablement étendu les dispositions en matière de revenu minimum, en 2018 puis en 2019, et apporté plusieurs changements aux système d'indemnisation du chômage en 2015.

[33] « Taux de remplacement net » pour une personne célibataire et sans enfant dont les revenus d'activité antérieurs représentaient deux tiers du salaire national moyen, au cours du troisième mois de chômage (base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations, http://oe.cd/taxben).

[34] Par exemple, l'Autriche, le Canada, l'Espagne et la France ont étendu le droit aux allocations de chômage aux travailleurs indépendants. Le Danemark a renforcé la portabilité des droits acquis entre différents emplois et formes d'emploi. L'Italie a facilité l'accès aux prestations relevant du filet de protection sociale soumises à conditions de ressources.

[35] En outre, l'indemnisation peut être automatiquement prolongée à l'échelon des États si le niveau de chômage dans un État déterminé est supérieur au seuil de déclenchement fixé par l'État fédéral.

[36] Aux États-Unis, le durcissement de l'accès au programme fédéral d'aide supplémentaire à la nutrition (*Supplemental Nutrition Assistance Program* ou SNAP, précédemment connu sous le nom de « programme de bons alimentaires »), qui devait intervenir en avril 2020, a été temporairement suspendu sur décision d'un tribunal.

[37] Il n'est pas possible de comparer directement l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'*Universal Credit* et de ceux du *Reddito di Cittadinanza* car les données sont mesurées en termes « d'entrées » quotidiennes dans le premier cas et de « stocks » mensuels dans le second.

[38] Les nouveaux travailleurs indépendants qui ont démarré leur activité en 2020 et ne peuvent donc pas produire de déclaration fiscale attestant de leurs revenus recevront un paiement forfaitaire de 500 EUR par mois.

[39] Ces versements sont supposés couvrir les dépenses d'exploitation (tels que loyers, salaires des employés qui ne sont pas couverts par les DCP, etc.) pendant trois mois ; pour leurs propres frais de subsistance, les travailleurs indépendants doivent recourir à la prestation soumise à conditions de ressources *Arbeitslosengeld II*, pour laquelle les critères d'admissibilité ont été provisoirement assouplis.

[40] Les travailleurs sans papiers concernés n'auront pas à communiquer d'informations personnelles. Selon des sources officielles, 150 000 migrants sans papiers bénéficieront de cette mesure dans l'État.

[41] Au-delà d'un revenu de 75 000 USD par an, la somme est réduite de 5 USD par tranche de 100 USD de revenu supplémentaire. Les personnes figurant comme « personnes à charge » sur la déclaration fiscale d'un autre membre du ménage sont exclues du bénéfice de ce transfert. Elles comprennent un grand nombre d'étudiants de plus de 17 ans et quelques personnes handicapées vivant avec des membres de leur famille.

[42] L'immunité collective est une forme de protection indirecte contre une maladie infectieuse qui est obtenue lorsqu'un large pourcentage de la population s'est immunisée contre une infection, par la

vaccination ou par des contaminations antérieures, assurant ainsi une certaine protection aux personnes qui ne sont pas immunisées.

[43] Voir, parmi de nombreuses publications, Dingel et Neiman (2020[150]), Espinoza et Reznikova (2020[149]), Gottlieb, Grobovšek et Poschke (2020[144]), Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot (2020[10]), Mongey, Philossoph et Weinbger (2020[137]).

[44] Voir la brève synthèse des publications figurant à la note de fin de document n°20.

[45] L'OSHA tient un registre quotidien des plaintes, renvois et dossiers clos liés au COVID-19 ainsi que du nombre de plaintes émanant de lanceurs d'alerte. Voir OSHA des États-Unis https://www.osha.gov/enforcement/COVID-19-data et https://www.whistleblowers.gov/COVID-19-data.

[46] Cela dépend largement de la question de savoir si le pays juge nécessaire de fermer l'essentiel des structures d'accueil des enfants et des écoles pour des raisons de santé publique. Le taux de contamination étant apparemment faible parmi les enfants – voir OCDE (2020[106]) et Mallapaty (2020[139]) – de nombreux pays souhaiteront probablement envisager diverses options pour rouvrir les écoles et les structures d'accueil des enfants et/ou les laisser ouverts pendant une deuxième vague éventuelle, en particulier pour les jeunes enfants, compte tenu également du coût budgétaire du financement des congés maladie rémunérés et du risque que les enfants ne perdent des possibilités d'enseignement. Il convient toutefois d'agir avec prudence à cet égard. Les éléments attestant que les enfants risquent moins de transmettre la maladie ne sont pas encore concluants (Mallapaty, 2020[139]). Si, après plus ample analyse, il est établi que les enfants présentent des risques de transmission similaires à ceux des adultes, la réouverture des écoles et des structures d'accueil – et le cas échéant, le fait de les laisser ouvertes pendant une deuxième vague éventuelle – pourrait contribuer à une hausse des contaminations.

[47] Le type d'aide peut néanmoins dépendre du calendrier des réouvertures attendues, les activités qui sont potentiellement viables aujourd'hui pouvant ne plus l'être en cas de confinement prolongé.

[48] Dans ces dispositifs, le coût de la rétention de main-d'œuvre est intégralement supporté par l'État ou les travailleurs sous la forme d'une réduction du temps de travail sans compensation. En principe, les entreprises peuvent être contraintes de prendre en charge une partie du coût de la rétention de main-d'œuvre en limitant l'ampleur de la réduction du temps de travail possible sans compensation. En Nouvelle-Zélande, pour les emplois subventionnés, le salaire total ne peut pas subir, en principe, une baisse supérieure à 80 % du salaire normal. Toutefois, on ne sait pas vraiment dans quelle mesure cette prescription est contraignante dans la pratique. Le dispositif de subventions salariales mis en place aux Pays-Bas reproduit les dispositifs de chômage partiel qui imposent aux entreprises de prendre en charge une partie du coût de la rétention de main-d'œuvre. Si les travailleurs continuent de percevoir 100 % de leur salaire, les employeurs ne sont pas pleinement indemnisés pour leur perte de chiffre d'affaires. Cela pourrait inciter certains employeurs à demander une aide uniquement pour les travailleurs dont les emplois sont viables à plus long terme.

[49] Les données concernant la Suisse (Kopp and Siegenthaler, 2019[141]) pendant la crise financière mondiale montrent que les travailleurs occupant des emplois viables ont généralement quitté le dispositif avant la durée maximale, alors que les entreprises qui ont recouru au dispositif pendant la durée maximale ont eu tendance à licencier certains travailleurs au final.

[50] Par exemple, plus de 100 % pour certains bénéficiaires du *Self-employment Income Support Scheme* au Royaume-Uni (Waters, Miller and Adam, 2020[134]).

2 Indemnités de chômage et emploi salarié atypique : Trouver l'équilibre entre sécurité des revenus et incitations au travail

Le présent chapitre propose une analyse approfondie des implications, en termes de sécurité des revenus et d'incitations au travail, qu'a l'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi ayant occupé des emplois salariés à temps partiel ou instables. Il apporte un éclairage sur l'accessibilité et la pertinence de cet outil clé de la protection sociale, ainsi que sur les incitations au travail qui visent différentes catégories de travailleurs, deux facteurs essentiels de l'élaboration et de la mise en œuvre du régime d'assurance chômage. Plus précisément, le chapitre compare les droits à l'indemnisation chômage associés à divers parcours professionnels types, y compris ceux qui impliquent une alternance entre périodes de salariat et périodes de chômage. Différentes questions sont ainsi abordées : l'octroi de l'accès aux prestations hors emploi aux travailleurs à temps partiel ou qui combinent chômage et emploi à temps partiel, les possibilités d'accumuler des droits au fur et à mesure des périodes d'emploi, la possibilité de conserver les droits « non utilisés » pour des périodes d'inactivité futures, et les stratégies d'intégration des prestations liées à l'exercice d'un emploi et des prestations hors emploi.

En bref

Principaux résultats

Le présent chapitre propose une analyse approfondie des implications, en termes de sécurité des revenus et d'incitations au travail, qu'ont les indemnités de chômage pour les demandeurs d'emploi dont les antécédents professionnels récents incluent des périodes d'emploi salarié atypique. L'emploi salarié atypique se rapporte ici aux salariés occupant un emploi à temps partiel ou instable (c'est-à-dire connaissant des transitions fréquentes entre emploi et chômage sur plusieurs années, voir Encadré 2.1 pour de plus amples informations). En règle générale, les droits aux allocations chômage dépendent des caractéristiques de l'emploi occupé avant la période de chômage (par ex. nombre de mois travaillés, salaire, nombre d'heures travaillées). Étant donné que ces caractéristiques se rapportent à une période plutôt que simplement à la situation précédant le chômage, le présent chapitre évalue l'emploi salarié atypique en termes de parcours plutôt que de type de contrat. Cela permet une analyse plus nuancée et plus poussée des interactions entre l'assurance chômage et l'emploi atypique.

Sur la base de microdonnées longitudinales, de la législation relative à l'indemnisation chômage et de simulations des droits en fonction de plusieurs parcours professionnels types, les principales conclusions de ce chapitre sont les suivantes :

- Les travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques représentent une part considérable de l'emploi salarié total (22 % en moyenne dans 26 pays européens de l'OCDE). En moyenne dans les pays européens de l'OCDE, 69 % des chômeurs ont à leur actif un parcours professionnel impliquant une forme d'emploi salarié atypique (51 % sous la forme d'emplois instables et 18 % d'emplois à temps partiel).
- Ces dix dernières années, l'emploi salarié atypique, notamment l'emploi à temps partiel, a progressé, surtout chez les jeunes. Durant les dix années ayant précédé la période 2016-2018, l'emploi salarié atypique a progressé de 5 points en moyenne pour la classe d'âge des 20-29 ans. Cette progression est, pour la plus grande part, liée à l'essor de l'emploi à temps partiel. On constate des écarts considérables entre les pays : en Espagne, par exemple, la part de l'emploi salarié instable chez les jeunes a augmenté de 8 points, malgré le recul des contrats à durée déterminée (OCDE, 2019[1]).
- Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel. En moyenne, près d'un quart des femmes – souvent mères – travaillent à temps partiel, bien que les chiffres varient fortement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Les salariés à temps partiel perçoivent généralement un salaire horaire inférieur dans l'ensemble des pays de l'OCDE, sont davantage exposés à la précarité de l'emploi, et suivent moins de formations. Toutefois, dans un certain nombre de pays, nombre de salariés à temps partiel choisissent délibérément de travailler moins, afin d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- Les travailleurs dont le parcours professionnel comprend des formes d'emploi atypiques se distinguent par des taux de pauvreté supérieurs à ceux des travailleurs qui exercent des formes d'emploi traditionnelles. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, 10 % des travailleurs occupant un emploi à temps partiel et 19 % de ceux en situation d'emploi instable vivent dans un ménage dont le revenu annuel disponible est inférieur à 50 % du revenu médian national. Pour les travailleurs qui exercent des formes d'emploi traditionnelles, cette proportion ne s'élève qu'à 3 %.

- La législation relative à l'indemnisation chômage influe directement sur la durée des droits des travailleurs occupant des formes d'emploi salarié traditionnelles et atypiques et le niveau des allocations qui leur sont versées. Les critères de durée d'emploi minimum, de nombre d'heures de travail ou de salaires sont plus difficiles à remplir pour les personnes exerçant un emploi instable ou à temps partiel. Certains pays ont mis en place des indemnités de chômage du deuxième pilier assorties de critères moins stricts en matière d'emploi, qui sont ainsi plus facilement accessibles aux chômeurs ayant occupé des formes d'emploi atypiques.
- Une analyse des règles détaillées des indemnités de chômage du premier et du deuxième piliers dans 11 pays de l'OCDE (Australie, Autriche, Canada, Espagne, Finlande, France, Japon, Lettonie, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni) montre que les mêmes règles peuvent avoir un impact différent sur les travailleurs exerçant un emploi à temps partiel et instable et ceux exerçant des formes traditionnelles d'emploi.
- Les allocations chômage des demandeurs ayant travaillé à temps partiel sont généralement calculées par rapport au nombre d'heures travaillées dans leur emploi précédent. En Australie, en Pologne et au Royaume-Uni, toutefois, les chômeurs qui occupaient précédemment un emploi à temps partiel perçoivent des allocations d'un montant équivalent à celles perçues par les personnes qui travaillaient à temps plein.
- De nombreux pays ont mis en place des régimes permettant de combiner chômage et emploi à temps partiel, qui permettent de percevoir des allocations chômage tout en travaillant occasionnellement à temps partiel. Dans la plupart des pays analysés, le montant des allocations chômage est alors réduit, bien que les règles varient considérablement d'un pays à l'autre. En Lettonie et en Pologne, les demandeurs d'emploi ne peuvent prétendre à l'indemnisation chômage s'ils travaillent, quel que soit le nombre d'heures travaillées.
- Dans tous les pays analysés, hormis en Lettonie et en Pologne, un demandeur d'emploi peut conserver les droits acquis et non utilisés pour prétendre à une indemnisation future s'il trouve un emploi à temps plein avant l'arrivée à expiration de ses droits. Les pays ont recours à un éventail de règles concernant la possibilité pour les demandeurs d'emploi de conserver les droits non utilisés et d'y accéder. Au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, des conditions strictes déterminent si les droits peuvent être conservés en cas de chômage ultérieur. Si un demandeur d'emploi ayant des droits inutilisés acquiert de nouveaux droits dans le cadre d'un emploi plus récent, il doit choisir entre les anciens et les nouveaux droits en Espagne, alors qu'il peut cumuler les deux en France – en utilisant dans un premier temps ses droits antérieurs, puis en faisant valoir ses nouveaux.
- Les simulations fondées sur une série de parcours professionnels types dans quatre pays de l'OCDE (Australie, Espagne, France et Lettonie) montrent que les droits à prestations peuvent différer sensiblement en fonction du type d'emploi et de l'alternance entre périodes d'activité et périodes de chômage. On constate des variations significatives même entre les travailleurs présentant des caractéristiques personnelles identiques, ainsi que des salaires et heures travaillées comparables sur une période donnée. Ces écarts remettent en question l'adéquation de la générosité des prestations pour tous les types de travailleurs.
- En Australie et en France, les droits à prestations sont comparables entre les chômeurs ayant des profils d'emploi « relativement stables » (c'est-à-dire ceux qui ont travaillé pendant une année complète avant d'être au chômage) et les chômeurs ayant des parcours plus instables (c'est-à-dire ceux qui travaillent un mois sur deux ou un semestre sur deux, pour un même nombre d'heures travaillées). En France, une réforme à venir réduira les droits à prestations des travailleurs ayant des antécédents d'emploi instable, car le calcul tiendra compte des mois pendant lesquels ils n'ont pas travaillé. Toutefois, en Lettonie et en Espagne, où les critères de

cotisation sont plus stricts, les demandeurs d'emploi ayant des parcours d'emploi antérieurs plus instables ne peuvent prétendre qu'à une durée d'indemnisation plus courte.

- Dans ces quatre pays, les droits à prestations sont sensiblement inférieurs pour les travailleurs à temps partiel. En Australie, en Espagne et en France, les revenus du travail sont déduits du montant des allocations chômage. En Lettonie, les allocations sont suspendues dès que le bénéficiaire perçoit des revenus d'activité.
- Les allocations chômage se traduisent en outre par des incitations au travail très variables d'un pays à l'autre et selon les parcours professionnels. En moyenne, les incitations au travail sont plus faibles en France, suivie de l'Australie, l'Espagne et la Lettonie. Toutefois, en Lettonie et en Espagne, les incitations au travail sont parfois plus fortes du fait que certains parcours professionnels n'ouvrent pas droit à l'indemnisation chômage.
- Un certain nombre d'outils peuvent être envisagés pour analyser les questions essentielles des droits et de l'accès aux allocations chômage des travailleurs ayant un parcours professionnel atypique, d'une part, et des incitations au travail qui les visent, d'autre part :
  - La déduction des revenus perçus dans le cadre de régimes permettant de combiner chômage et emploi à temps partiel des allocations chômage contribue à lisser les revenus et empêche les abus. Toutefois, elle influe aussi sur la neutralité du système et affaiblit les incitations à se servir de ces formes de travail occasionnel à temps partiel comme d'un tremplin vers un meilleur emploi. Des mécanismes de cumul ou des taux de dégressivité peuvent se révéler efficaces pour concilier ces différents objectifs. Les mécanismes de cumul permettent de ne pas tenir compte d'une certaine part des revenus (franchise) dans le calcul des prestations pendant les périodes de travail à temps partiel. Le taux de dégressivité correspond au pourcentage des revenus (supérieurs à la franchise) déduit des prestations le cas échéant.
  - L'accès facilité aux prestations ou la possibilité de conserver des droits non utilisés en cas d'épisode de chômage ultérieur peuvent encourager l'instabilité professionnelle ou allonger la durée globale de l'indemnisation chômage. Différentes mesures peuvent être utilisées pour empêcher ces distorsions : délais de carence, durée minimum d'emploi requise relativement longue, réduction des prestations en cas de demandes d'indemnisation fréquentes, et plafonnement du cumul des anciens et des nouveaux droits. Toutefois, les critères de durée minimum d'emploi, même s'ils constituent des incitations au travail, évitent les abus et protègent la viabilité financière du système, ils induisent aussi des pénalités pour les travailleurs en situation d'emploi instable. Or ces effets négatifs pourraient être atténués en mettant en place un allongement personnalisé des périodes de référence pour les travailleurs plus susceptibles d'avoir des parcours professionnels instables (comme les travailleurs jeunes ou les salariés titulaires d'un contrat temporaire). Il est aussi possible d'utiliser des taux différenciés de cotisation à l'assurance chômage afin d'inciter, sur le plan financier, employeurs et salariés à opter pour des relations de travail plus stables et de dissuader les ententes.
  - Les incitations au travail peuvent être renforcées au moyen d'une coordination optimisée des prestations liées à l'exercice d'un emploi et des prestations hors emploi. Quelques exemples de mesures possibles : étendre aux travailleurs à temps plein la possibilité de cumuler revenus modestes et allocations chômage ; utiliser les prestations liées à l'exercice d'un emploi ; ou intégrer les prestations dans l'emploi et hors emploi.
  - Pendant les périodes de ralentissement économique, il est possible d'adapter les instruments d'indemnisation du chômage en fonction de l'évolution du marché du travail. Dans le cadre de l'actuelle crise du COVID-19, de nombreux pays ont accru la durée

maximale d'indemnisation et le montant des allocations chômage. Un certain nombre de pays ont également adopté des mesures pour faciliter l'accès aux allocations chômage, comme un assouplissement des critères de durée minimum d'emploi ou l'allongement des périodes de référence. Ces mesures sont susceptibles d'accroître spécifiquement la couverture des travailleurs atypiques pendant l'état d'urgence.

Introduction

Les formes atypiques d'emploi salarié (à savoir les emplois à temps partiel ou de courte durée) représentent une part importante de l'emploi salarié. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'emploi à temps partiel représente 16.5 % de l'emploi total – soit 2 points de plus qu'il y a vingt ans (OCDE, 2020[2]). L'emploi temporaire représente quant à lui 11.7 % de l'emploi salarié et il est resté relativement stable au cours des dernières années. Cependant, parmi les travailleurs jeunes, l'emploi temporaire correspond à 25.7 % de l'emploi salarié total – soit près de 2 points de plus qu'il y a 20 ans (OCDE, 2020[3]). Les formes atypiques d'emploi salarié sont associées à une précarité accrue sur le marché du travail, au sous-emploi et à la vulnérabilité économique, notamment chez les jeunes et les personnes non diplômées de l'enseignement supérieur (OCDE, 2019[1]).

Comme le soulignait déjà l'édition 2019 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE (OCDE, 2019[1]), dans de nombreux pays, les systèmes de protection sociale en général, et les régimes d'indemnisation chômage en particulier, ne se sont pas encore pleinement adaptés aux besoins et situations spécifiques des travailleurs qui occupent des emplois atypiques. Il ressort d'analyses des prestations sociales hors emploi menées dans six pays (Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, et Royaume-Uni) qu'en Espagne et en Italie, les salariés instables sont bien moins susceptibles de percevoir des prestations que les travailleurs réguliers (à savoir les travailleurs occupant des emplois à temps plein et à durée indéterminée). L'écart est également notable au Royaume-Uni. L'écart constaté en termes de protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi traditionnel et ceux exerçant un emploi atypique est encore plus marqué lorsqu'il est mesuré à l'aune de la générosité des prestations (à savoir le montant des prestations en proportion du revenu médian), surtout en Espagne, en Grèce et en Italie (OCDE, 2019[1]),

En raison de leurs parcours professionnels inhabituels, il est possible que les chômeurs ayant occupé des emplois atypiques par le passé ne bénéficient pas du même accompagnement offert par l'indemnisation chômage que leurs homologues ayant exercé des formes d'emploi traditionnelles. De fait, l'accès des travailleurs atypiques aux allocations chômage est souvent plus difficile que pour les autres programmes d'assurance, comme les indemnités de maternité ou de maladie (Avlijas, 2019[4]). L'emploi salarié atypique peut aussi être l'une des raisons pour lesquelles, dans de nombreux pays de l'OCDE, seule une faible proportion de demandeurs d'emploi perçoit des indemnités de chômage – moins d'un tiers en moyenne dans 32 pays, (OCDE, 2019[5]).

Dans le même temps, selon la manière dont elles sont conçues, les indemnités de chômage peuvent contribuer à l'instabilité professionnelle. Elles peuvent par exemple inciter à alterner courtes périodes d'emploi et épisodes de chômage (Boeri, Cahuc et Zylberberg, 2015[6]). C'est ce qui peut se produire par exemple en l'absence de délais de carence, lorsque la durée minimale requise de cotisation est trop courte ou que les régimes de chômage partiel sont mal pensés (Kyyrä, 2010[7] ; Le Barbanchon, 2016[8] ; Fontaine et Malherbet, 2016[9]). Les résultats présentés dans OCDE (2019[1]) montrent que, dans certaines situations, les droits auxquels peuvent prétendre les personnes aux parcours professionnels discontinus peuvent être aussi généreux, voire plus, que ceux des travailleurs ayant eu une carrière plus stable.

Le présent chapitre propose un examen approfondi des principaux mécanismes d'action qui déterminent l'équilibre auquel parviennent les allocations chômage entre sécurité des revenus et incitations financières

au travail pour les travailleurs aux parcours professionnels atypiques. En fournissant des estimations internationales comparables de la protection dont bénéficient les chômeurs selon leur parcours professionnel, ce chapitre vise à éclairer les discussions relatives à l'accessibilité, la pertinence et l'efficacité de l'indemnisation chômage pour différents types de travailleurs.

En règle générale, les droits aux allocations chômage dépendent des caractéristiques de l'emploi occupé avant la période de chômage (par ex. nombre de mois travaillés, salaire, nombre d'heures travaillées). Étant donné que ces caractéristiques se rapportent à une période plutôt que simplement à la situation précédant le chômage, ce chapitre évalue l'emploi salarié atypique en termes de parcours plutôt que de type de contrat (l'Encadré 2.1 précise comment les parcours professionnels sont définis et mesurés). Ainsi, l'emploi est observé et caractérisé sur une période continue, plutôt qu'à un moment précis dans le temps. Cette méthode permet d'évaluer plus précisément l'instabilité de l'emploi et de mesurer le risque de chômage associé à chaque type d'emploi. Par conséquent, cela permet une analyse plus nuancée et plus poussée des interactions entre l'assurance chômage et l'emploi atypique.

Le présent chapitre est structuré comme suit : la section 2.1 évalue l'ampleur et l'évolution de l'emploi salarié instable et à temps partiel et les caractéristiques des personnes qui occupent ce type d'emplois, et propose une comparaison avec les parcours professionnels caractérisés par des emplois stables à temps plein. La section 2.2 fait le bilan des dispositions juridiques relatives à l'indemnisation du chômage, susceptibles de favoriser les inégalités entre les salariés qui occupent des emplois traditionnels et ceux qui occupent des emplois atypiques. La section 2.3 illustre l'incidence et le montant des allocations chômage pour un certain nombre de parcours professionnels salariés atypiques, à l'aide de techniques de simulation. Par ailleurs, elle propose des indicateurs sur la sécurité des revenus et les incitations financières au travail pour un éventail de scénarios pertinents au regard de l'action publique, couvrant les emplois traditionnels, instables et à temps partiel. La section 2.4 analyse les principes qui devraient présider à l'élaboration des regimes d'assurance chômage afin d'assurer aux travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques un accompagnement fiable et efficace.

Encadré 2.1. Parcours professionnels salariés atypiques : définitions et mesures

L'emploi « atypique » est un terme générique qui englobe toutes les formes de travail temporaire, à temps partiel et indépendant, c'est-à-dire toutes les formes d'emploi qui dévient de la « norme » du contrat à temps plein, à durée indéterminée, avec un seul employeur (OCDE, 2014[10] ; OCDE, 2019[5]). Le présent chapitre analyse une forme de travail légèrement différente : « l'emploi salarié atypique ».

Définitions

L'emploi salarié atypique se rapporte ici aux travailleurs occupant des emplois salariés à temps partiel ou instables. Les travailleurs indépendants et les personnes inactives ne sont pas inclus. L'OCDE définit **l'emploi à temps partiel** comme les personnes occupant un emploi qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine au titre de leur activité principale (OCDE, 2020[2]). **L'emploi instable** est défini ici comme une situation caractérisée par des transitions fréquentes entre l'emploi et le chômage pendant un certain nombre d'années[1].

Mesure à des fins d'analyse empirique

L'analyse empirique présentée dans ce chapitre est fondée sur les données de panel des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (UE-SILC). Les parcours professionnels sont mesurés par une observation continue, mois par mois, de la situation des individus au regard de l'emploi, sur une période totale de 36 mois.

La définition et la mesure de l'emploi instable utilisées ici diffèrent de celles utilisées dans les précédents travaux de l'OCDE, qui mettaient l'accent sur les transitions d'une année sur l'autre (OCDE,

2019[1]). Dans le contexte du présent chapitre, les transitions annuelles peuvent dissimuler une (ou plusieurs) entrée(s) ou sortie(s) de l'emploi au cours de l'année de référence[2]. En mesurant les transitions mensuelles, la définition utilisée ici est plus susceptible de rendre compte des transitions caractérisées par de courtes périodes de chômage entre deux emplois.

Les salariés à temps partiel sont les personnes déclarant travailler à temps partiel en contrepartie d'un salaire pendant la majeure partie de la période de 36 mois. La définition est autodéclarée et les informations invraisemblables sont détectées et corrigées dans la mesure du possible (Eurostat, 2018[11]).

Les travailleurs occupant un emploi salarié instable sont les personnes déclarant exercer un emploi salarié et avoir enregistré au moins trois transitions entre un emploi salarié (à temps plein ou à temps partiel) et le chômage au cours de la période de 36 mois. Un minimum de trois transitions est exigé afin de s'assurer que la personne a connu au moins deux périodes de chômage au cours de la période de 36 mois. Les travailleurs qui déclarent au moins trois transitions sont classés dans la catégorie des emplois instables, même s'ils travaillent le plus souvent à temps partiel[3].

Les formes typiques d'emploi se rapportent aux travailleurs occupant un emploi salarié stable (c'est-à-dire non instable) et ayant travaillé principalement à temps plein pendant trois ans.

Échantillon

L'échantillon regroupe des échantillons de panel glissants se terminant en 2016, 2017 et 2018 (et en 2006, 2007 et 2008) afin de minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints. L'échantillon est restreint aux personnes âgées de 20 à 59 ans qui ont déclaré avoir occupé un emploi salarié pendant au moins un mois au cours de chacune des trois années observées. Les personnes ayant déclaré quelques mois d'inactivité (par ex. les étudiants ou les retraités) ne sont incluses que si elles ont été actives (c'est-à-dire salariées ou au chômage) pendant la majeure partie de la période de trois ans et ont occupé un emploi salarié au moins un mois par année civile. Les personnes exerçant une activité indépendante ne sont incluses dans l'échantillon qu'à la condition que cette activité indépendante ne soit pas leur activité principale, et qu'il n'y ait pas de transition entre l'activité indépendante et le chômage.

1. Les salariés occupant des emplois instables sont étroitement associés aux salariés titulaires de contrats temporaires (voir section 2.1.3). Toutefois, au lieu d'être définis en fonction du type de contrat, ils sont identifiés en fonction de l'instabilité réelle de leur parcours professionnel. Ainsi, cette définition peut inclure les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou de longue durée qui connaissent de fréquentes périodes de chômage, et exclure les travailleurs titulaires de contrats temporaires qui restent salariés soit du même employeur, soit d'un nouvel employeur. Il est possible que les raisons ou les pressions du marché du travail qui incitent les travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée à changer d'emploi ne soient pas les mêmes que pour les travailleurs titulaires d'un contrat temporaire. Toutefois, en ce qui concerne les droits aux allocations chômage, les règles sont plus sensibles à la durée de l'emploi qu'au type de contrat. En outre, dans les pays de l'OCDE, le recours aux contrats permanents et temporaires varie considérablement, ce qui est en partie imputable aux différences en termes de législation sur la protection de l'emploi (voir chapitre 3).

2. En moyenne, dans les pays analysés, 1.4 % des salariés de l'échantillon 2016-18 présentent des parcours professionnels principalement à temps partiel et instables (c'est-à-dire marqués par de nombreuses transitions).

3. En moyenne, dans les pays analysés, 1.4 % des salariés de l'échantillon 2016-18 présentent des parcours professionnels principalement à temps partiel et instables (c'est-à-dire marqués par de nombreuses transitions).

2.1. Parcours professionnels salariés atypiques

Selon les données 2018 de l'OCDE, l'emploi à temps partiel représente 16.5 % de l'emploi total – soit 2 points de plus qu'il y a vingt ans (OCDE, 2020[2]). L'emploi temporaire représente quant à lui 11.7 % de l'emploi salarié, et il est resté relativement stable. Cependant, parmi les travailleurs jeunes, il correspond à 25.7 % de l'emploi salarié total – soit près de 2 points de plus qu'il y a 20 ans et 8 points de plus qu'en 1980 (OCDE, 2020[3]).

Si certains emplois atypiques, en particulier dans les professions très qualifiées, offrent des revenus élevés et stables et de bonnes conditions de travail, le travail atypique va de pair avec une qualité d'emploi inférieure, en particulier pour les travailleurs peu ou moyennement qualifiés. Les salaires sont généralement plus bas, l'emploi est moins protégé, l'accès aux prestations financées par l'employeur et aux prestations sociales est réduit, l'exposition aux risques d'accident du travail et aux maladies professionnelles est accrue, les investissements dans la formation continue sont plus faibles et la représentation syndicale est limitée (OCDE, 2014[10] ; OCDE, 2019[1]).

Les emplois atypiques se caractérisent également par une plus grande instabilité. Dans un contexte de polarisation de l'emploi (voir chapitre 4), certains travailleurs (en particulier ceux qui exercent des professions moyennement qualifiées) ne bénéficient pas forcément des aspects positifs de l'instabilité de l'emploi, comme la transition vers un emploi de meilleure qualité lorsque l'ancien disparaît. Selon de précédents travaux de l'OCDE (OCDE, 2013[12]), les cessations d'emploi involontaires se traduisent par une dégradation de la qualité de l'emploi après le retour à l'emploi. Alors que la plupart des licenciés économiques subissent une perte de revenu, l'ampleur de cet effet varie en fonction du pays (il est moindre dans les pays d'Europe du Nord, plus important dans les autres), de l'âge (il est plus important et durable pour les travailleurs âgés), du niveau de qualification (il est plus important pour les travailleurs peu qualifiés) et du sexe (il est plus important pour les hommes). En outre, les licenciés économiques sont davantage susceptibles de retrouver un emploi temporaire ou à temps partiel.

Les données de l'édition 2019 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE (OCDE, 2019[1]) montrent que l'instabilité de l'emploi a augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE, une fois prise en compte l'évolution de la composition démographique de la population active. L'ancienneté moyenne dans l'emploi a diminué de 4.9 % (soit 5 mois environ) dans les pays de l'OCDE entre 2006 et 2007. Ce sont les travailleurs peu qualifiés (c'est-à-dire ceux qui ne sont pas diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire) qui ont enregistré le plus fort recul en termes de stabilité de l'emploi.

La présente section évalue la fréquence de l'emploi salarié instable et à temps partiel (voir Encadré 2.1 pour des définitions détaillées), les caractéristiques des personnes qui occupent ce type d'emploi et les tendances dans ce domaine, et propose une comparaison avec les parcours professionnels caractérisés par des emplois stables à temps plein.

2.1.1. Quelle est la fréquence des emplois atypiques ?

Les travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques représentent une proportion considérable de l'emploi salarié total. En moyenne, dans les 26 pays européens de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, l'emploi salarié atypique représente 22 % des emplois salariés, l'emploi à temps partiel 16 % et l'emploi instable 6 %. Concernant les salariés ayant connu des épisodes de chômage, 51 % ont exercé un emploi instable par le passé, 30 % une forme d'emploi typique, et 18 % un emploi à temps partiel.

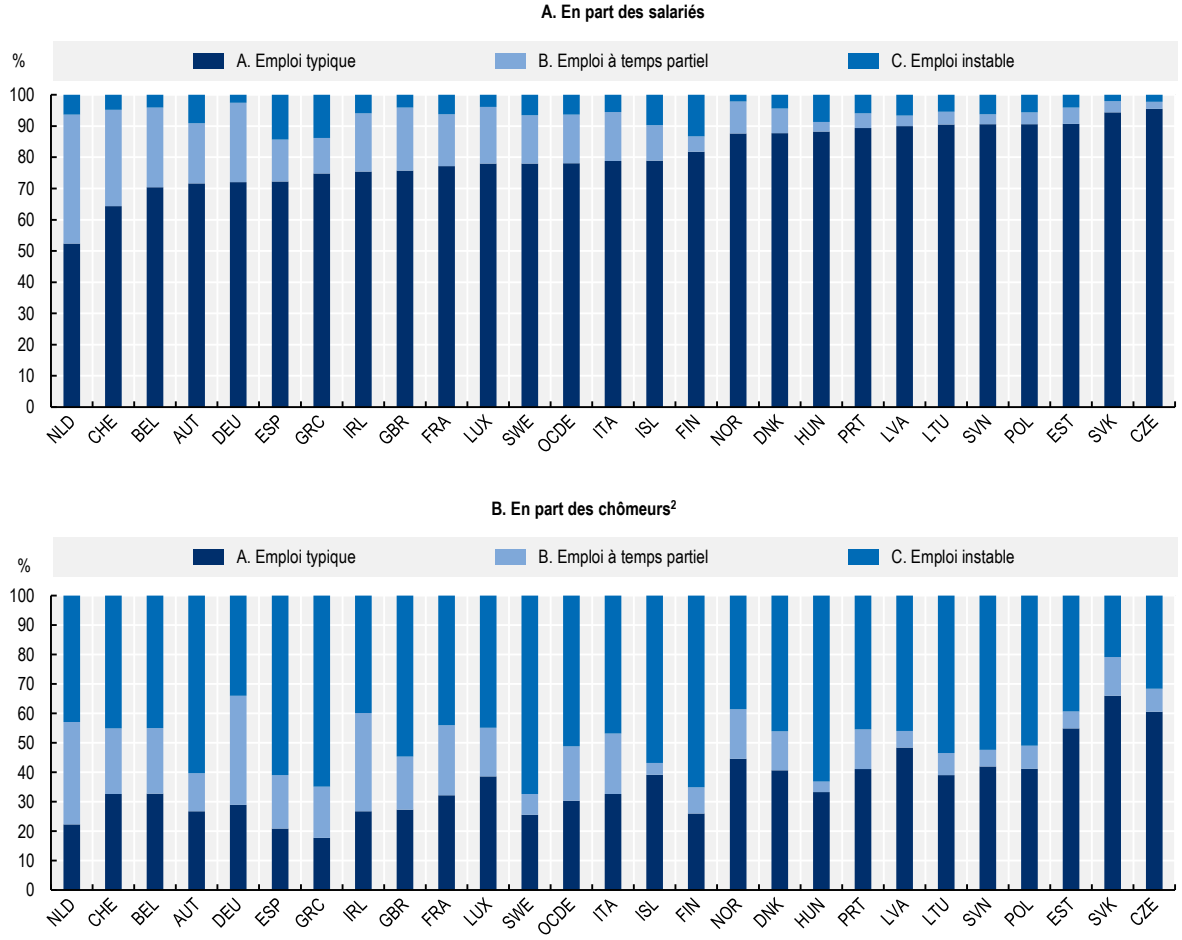
La part des salariés ayant exercé un emploi instable ou à temps partiel varie considérablement d'un pays à l'autre. Les emplois instables représentent moins de 5 % de l'emploi salarié en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Estonie, au Luxembourg, en Norvège, en République slovaque, en République tchèque et au Royaume-Uni, contre plus de 10 % en Espagne, en Finlande et en Grèce. La part de l'emploi à temps partiel est faible dans les pays d'Europe de l'Est, en Finlande et au Portugal, et supérieure à 25 % en Allemagne, en Belgique, et en Suisse. C'est aux Pays-Bas qu'elle est la plus élevée (41 %).

Dans la plupart des pays, les travailleurs ayant des antécédents d'emploi atypique représentent la majorité des chômeurs, ceux ayant occupé des emplois instables étant le groupe le plus important. Les travailleurs ayant des antécédents d'emploi instable représentent au moins la moitié des chômeurs en Autriche, en Espagne, en Finlande, en Grèce, en Islande, en Hongrie, au Royaume-Uni et en Suède. C'est en République slovaque et en République tchèque que leur part est la plus faible. La part des chômeurs ayant

précédemment occupé un emploi à temps partiel est généralement faible (inférieure à 20 %), sauf en Allemagne, en Irlande et aux Pays-Bas, où elle atteint au moins 30 %, et dans une certaine mesure en Belgique, en France, en Italie et en Suisse.

Graphique 2.1. Répartition des parcours professionnels entre salariés et chômeurs

Types de parcours professionnels, 2016-18 (en pourcentage)



Note : les données sont tirées des données longitudinales des Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC). L'échantillon regroupe des échantillons de panel glissants se terminant en 2016, 2017 et 2018 (et en 2006, 2007 et 2008) afin de minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints. L'échantillon est limité aux personnes âgées de 20 à 59 ans. Les personnes inactives (par ex. les étudiants ou les retraités) sont exclues. OCDE : moyenne pondérée des pays figurant dans le graphique.
1. Les parcours professionnels sont mesurés par une observation continue, mois par mois, de la situation des individus au regard de l'emploi sur une certaine période. L'emploi salarié instable concerne les personnes ayant connu au moins 3 transitions entre l'emploi et le chômage en 3 ans. Les formes typiques d'emploi se rapportent aux personnes occupant un emploi salarié stable (c'est-à-dire non instable) et ayant travaillé principalement à temps plein sur 3 ans. L'emploi à temps partiel se rapporte aux personnes occupant un emploi salarié stable et ayant travaillé principalement à temps partiel sur 3 ans.
2. Le sous-échantillon des chômeurs est constitué de salariés ayant été au chômage pendant au moins un mois durant l'année. Dans ce cas, les types de parcours professionnels se rapportent aux parcours professionnels antérieurs à la période de chômage. Le statut de chômeur est fondé sur l'auto-classification individuelle de l'activité principale déclarée par le répondant. Cette définition n'est pas forcément conforme aux critères de l'OIT pour définir le chômage, qui imposent une recherche active d'emploi et une disponibilité immédiate.
Source : Données longitudinales, UE-SILC.

StatLink https://stat.link/2o7chz

2.1.2. Les jeunes travailleurs sont plus nombreux à exercer un emploi salarié atypique qu'il y a 10 ans

Ces dix dernières années, l'emploi salarié atypique, notamment l'emploi à temps partiel, a légèrement progressé, notamment chez les jeunes. Toutefois, dans les pays européens de l'OCDE, cette hausse a été en moyenne faible et restreinte à l'emploi à temps partiel entre 2006-08 et 2016-18 (Graphique 2.2, partie A). Ces tendances sont néanmoins partiellement compensées par l'évolution de la composition démographique de la population active. Le vieillissement démographique et les réformes des retraites (qui limitent les dispositifs de retraite anticipée et reculent l'âge légal de la retraite) augmentent la part des travailleurs âgés[1], qui occupent généralement des emplois stables et à temps plein (OCDE, 2019[1]).

Si l'on se concentre sur les jeunes salariés (âgés de 20 à 29 ans), l'emploi salarié atypique a progressé de 6 points en moyenne entre 2006-08 et 2016-18 (Graphique 2.2., partie B). Là encore, cette progression concerne, pour la plus grande part, l'emploi à temps partiel, l'emploi instable n'ayant gagné qu'un seul point. L'emploi instable a considérablement progressé chez les jeunes au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Irlande et en Slovénie. En revanche, la part des jeunes salariés au parcours professionnel instable a diminué en Norvège et aux Pays-Bas, où elle a été compensée en partie par une hausse de l'emploi à temps partiel. De fait, l'emploi à temps partiel des jeunes a augmenté dans 20 pays sur 23. Cette hausse a été particulièrement importante (supérieure à 10 points) en Espagne, en Grèce, en Italie et en Irlande. Seul le Danemark a enregistré une baisse significative de la part des emplois à temps partiel chez les jeunes salariés. Ces évolutions peuvent être en partie influencées par le cycle économique, la période de référence (2006-08) étant susceptible de rendre partiellement compte des conséquences du ralentissement brutal causé par la Grande Récession sur le marché du travail.

2.1.3. Les jeunes travailleurs occupant des emplois temporaires sont plus susceptibles de connaître des parcours professionnels instables

Les parcours professionnels instables sont plus fréquents chez les travailleurs célibataires et jeunes dont le niveau de formation est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, titulaires de contrats temporaires, exerçant des professions peu qualifiées et dont la rémunération est inférieure au salaire mensuel médian. Les résultats figurant dans le Tableau 2.1 montrent que les travailleurs titulaires de contrats temporaires sont plus susceptibles d'occuper des emplois instables. En moyenne, dans les pays indiqués, une personne titulaire d'un contrat temporaire a 17 % de risques en plus d'occuper un emploi instable qu'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée. La corrélation entre les contrats temporaires et l'instabilité de l'emploi est particulièrement forte en Autriche, en Espagne, en Estonie, en Finlande et en Grèce.

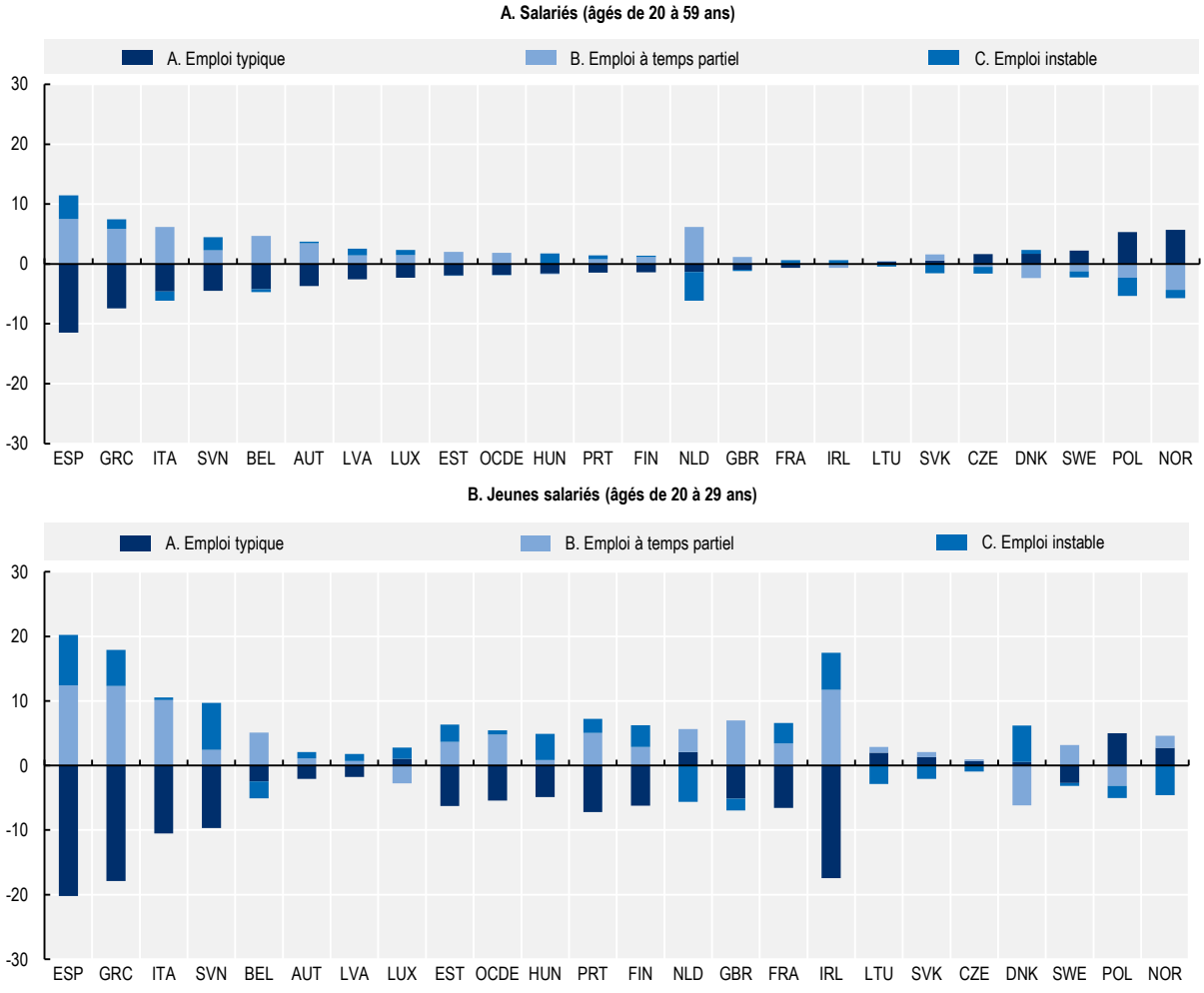
La plupart des travailleurs occupant un emploi instable sont titulaires d'un contrat temporaire – 64 % en moyenne dans les pays européens de l'OCDE (Graphique 2.3), mais les variations sont considérables d'un pays à l'autre. Les contrats temporaires représentent la grande majorité des travailleurs occupant un emploi instable en Pologne et dans les pays d'Europe du Sud. En revanche, en Autriche, au Danemark, en Irlande, en Islande, en Norvège, dans les pays baltes, au Royaume-Uni et en Suisse, la plupart des travailleurs occupant un emploi instable sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée (moins de 30 % sont titulaires d'un contrat temporaire), ce qui rend compte en partie de la faible incidence des contrats temporaires et de la moindre protection des contrats à durée indéterminée contre le licenciement (voir chapitre 3).

Dans la plupart des pays, les personnes peu et moyennement qualifiées sont également plus susceptibles d'occuper un emploi instable, notamment en Autriche, en Espagne, aux Pays-Bas, et dans les pays d'Europe de l'Est (Tableau 2.1). L'emploi instable est également plus fréquent chez les jeunes, surtout dans les pays d'Europe du Nord ainsi qu'en France, en Hongrie et en Suisse. Dans de nombreux pays, les personnes dont le niveau de formation est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont plus susceptibles d'occuper un emploi instable (en particulier en Grèce, en Hongrie, en Lettonie et en Pologne), mais en Allemagne et au Danemark, les estimations donnent à penser le contraire. Les femmes occupent plus fréquemment des emplois instables que les hommes en Belgique, en Finlande et en Suède, alors que c'est

l'inverse en Allemagne, en Autriche et au Danemark. Dans la plupart des pays, les personnes en couple (c'est-à-dire mariées ou en union libre) sont moins susceptibles d'occuper un emploi instable ; c'est notamment le cas au Danemark, en Hongrie et en Lituanie. La corrélation entre le fait d'avoir des enfants et d'occuper un emploi instable est ambiguë ; elle est positive et significative en Allemagne, au Luxembourg, en Norvège et au Portugal, mais négative aux Pays-Bas, en Pologne et en République tchèque. Des salaires mensuels plus élevés (normalisés par rapport au salaire médian national) sont corrélés négativement à l'instabilité de l'emploi dans la plupart des pays, en particulier en Autriche, au Danemark, en Finlande et au Luxembourg ; toutefois, ces résultats doivent être considérés avec prudence car ils peuvent être faussés par les données salariales disponibles[2].

Graphique 2.2. Les travailleurs sont plus nombreux à connaître des parcours professionnels salariés atypiques

Évolution en points de pourcentage de la part des salariés connaissant des parcours professionnels typiques, à temps partiel et instables, 2006-08 à 2016-18



Note : les données sont tirées des données longitudinales des Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC). Pour minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints, l'échantillon regroupe des échantillons de panel glissants. L'échantillon de référence inclut des panels de 2006-08 et des panels d'échantillon récents de 2016-18. L'échantillon est limité aux personnes âgées de 20 à 59 ans. Les personnes inactives (par exemple les étudiants ou les retraités) sont exclues. OCDE : moyenne pondérée des pays figurant dans le graphique. Parcours professionnels : l'emploi salarié instable concerne les personnes ayant connu au moins 3 transitions entre l'emploi et le chômage en 3 ans. Les formes typiques d'emploi se rapportent aux personnes occupant un emploi salarié stable (c'est-à-dire non instable) et ayant travaillé principalement à temps plein sur 3 ans. L'emploi à temps partiel se rapporte aux personnes occupant un emploi salarié stable et ayant travaillé principalement à temps partiel sur 3 ans.
Source : Données longitudinales, UE-SILC.

StatLink https://stat.link/9xrohj

Tableau 2.1. Fréquence de l'emploi instable, par caractéristiques socio-démographiques et par pays

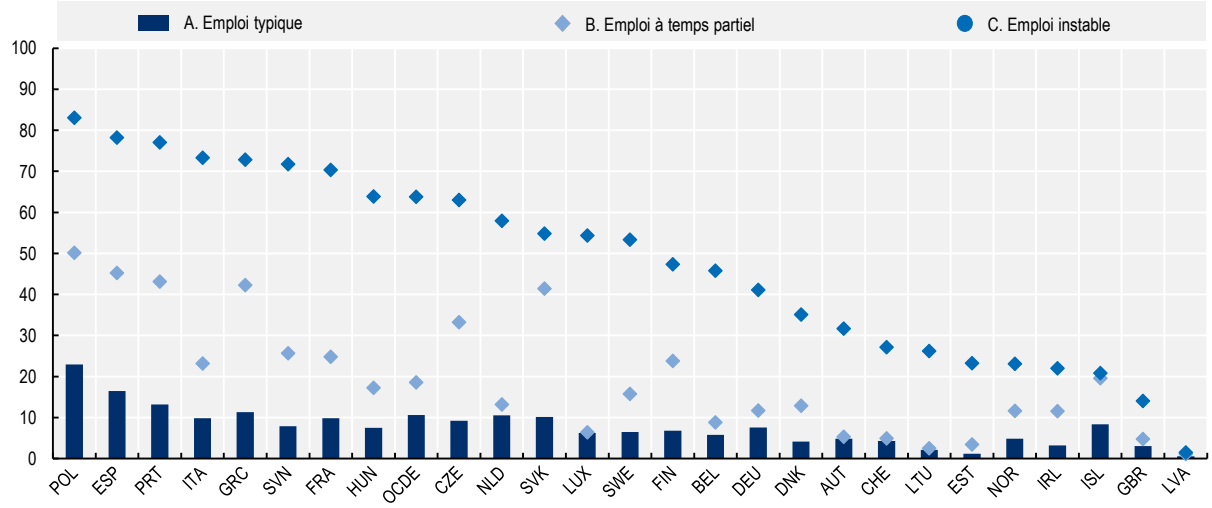
	ALL	AUT	BEL	CHE	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR
Salaire	-0.003	-0.056***	-0.012**	-0.006	-0.026***	-0.028***	-0.064***	-0.019***	-0.000	-0.070***	-0.003	0.003*
Sexe (réf. : masculin)												
Féminin	-0.002	-0.068***	0.010**	0.002	0.003	-0.022***	-0.018**	0.001	0.006	0.019**	-0.005	-0.000
Niveau de formation (réf. : moyen)												
Faible	0.021***	0.023*	0.016**	-0.000	0.000	-0.012**	-0.016**	0.011	0.014*	0.052**	0.006	-0.004
Élevé	-0.002	-0.000	-0.007	-0.005	0.004	0.003	0.044**	-0.044***	-0.011***	-0.034***	-0.005	-0.003
Âge (réf. : quadragénaires)												
vingtenaires	0.020***	-0.004	0.014**	0.045***	0.018***	0.007	0.032***	-0.010	0.027***	0.076***	0.043***	0.018***
trentenaires	0.007***	-0.021**	0.019***	0.037***	0.013***	0.013***	0.047***	0.008	0.006	0.023**	0.007	0.013**
quinquagénaires	-0.001	-0.010	0.001	-0.004	0.001	0.003	0.039***	0.005	0.004	0.012	-0.011**	0.011**
En couple	-0.014***	-0.023***	-0.012**	-0.015***	0.004	0.002	-0.032***	-0.016**	-0.024***	-0.013	-0.024***	-0.024***
Enfants à charge	0.000	0.002	0.009*	0.008*	-0.006**	0.013***	0.002	0.004	0.003	0.017*	0.003	-0.007
Emploi (réf. : hautement qualifié)												
Moyennement qualifié	0.017***	0.039***	-0.008*	0.014***	0.006**	0.004	0.013	0.019***	0.013***	0.016	0.026***	0.014**
Peu qualifié	0.028***	0.053***	0.008	0.017**	0.011***	-0.006	0.012	0.034***	0.024***	-0.007	0.011**	0.015**
Contrat												
Temporaire	0.173***	0.264***	0.148***	0.140***	0.073***	0.051***	0.151***	0.271***	0.301***	0.303***	0.137***	0.057***
Observations	316 090	10 982	10 107	13 165	16 512	9 997	5 071	21 624	12 342	9 335	20 876	8 412
Pseudo-R :	0.198	0.169	0.165	0.114	0.217	0.132	0.229	0.231	0.147	0.198	0.259	0.060
	GRC	HUN	IRL	ITA	LTU	LUX	LVA	NLD	NOR	POL	PRT	SWE
Salaire	-0.020***	-0.013*	-0.028***	-0.003	-0.012**	-0.052***	-0.014	-0.017*	-0.015**	-0.001	-0.002	-0.020
Sexe (réf. : masculin)												
Femme	0.001	0.001	-0.003	0.003	-0.007	-0.004	-0.009*	-0.002	0.006	0.002	-0.000	0.025***
Niveau de formation (réf. : moyen)												
Faible	0.071***	0.049***	0.015	0.010***	-0.002	-0.006	0.027***	0.018*	0.010	0.042***	0.010**	-0.005
Élevé	0.013**	-0.026***	-0.001	-0.006*	-0.031***	-0.006	-0.015***	0.003	-0.001	0.002	0.004	-0.004
Âge (réf. : quadragénaires)												
vingtenaires	0.019*	0.035***	0.052***	0.007	0.019**	0.024***	0.020**	-0.012	0.022***	0.021***	0.013*	0.045***
trentenaires	-0.002	0.018***	-0.010	-0.000	-0.001	0.011**	0.000	-0.011	0.006	-0.010***	0.006	0.018*
quinquagénaires	-0.017**	0.007	0.008	-0.001	0.014**	-0.002	0.002	-0.001	-0.006	-0.007	0.008	0.004
En couple	-0.017**	-0.026***	-0.001	-0.003	-0.029***	0.003	-0.006	-0.015**	-0.003	-0.012***	-0.012***	-0.009
Enfants à charge	0.010	0.016***	-0.001	-0.006*	0.000	0.013***	-0.003	-0.017**	0.010**	-0.011***	0.020***	-0.012
Emploi (réf. : hautement qualifié)												
Moyennement qualifié	0.004	0.024***	0.002	0.006*	0.034***	-0.028***	0.019***	0.022***	0.002	0.025***	0.002	0.032***
Peu qualifié	0.017**	0.032***	-0.013	0.016***	0.037***	-0.017*	0.049***	0.049***	0.008	0.052***	0.009	0.014
Contrat												
Temporaire	0.318***	0.234***	0.127***	0.193***	0.240***	0.128***	0.031	0.155***	0.026**	0.104***	0.180***	0.178***
Observations	20 286	14 046	5 025	27 378	9 228	8 597	10 133	10 699	6 271	29 138	15 943	4 675
Pseudo-R :	0.245	0.294	0.0886	0.263	0.200	0.267	0.0746	0.209	0.135	0.238	0.242	0.218

Note : effets marginaux des régressions probit. ***, ** et * correspondent à une signification statistique au seuil des 1 %, 5 % et 10 %.

La variable dépendante « emploi instable » est égale à 1 si l'emploi est instable, c'est-à-dire que l'on dénombre au moins 3 transitions entre l'emploi et le chômage, et à 0 si l'emploi n'est pas instable. Les estimations des effets marginaux correspondent à l'évolution estimée de la probabilité d'occuper un emploi instable, associée à une hausse d'une variable indépendante continue donnée, et sont calculées pour un changement infinitésimal de cette variable par rapport à la moyenne de l'échantillon. Les effets marginaux pour les variables qualitatives correspondent à une variation unitaire par rapport au niveau de base. Alors que les données relatives aux emplois instables sont fondées sur des informations mois par mois (Encadré 2.1), les caractéristiques utilisées ne sont observées dans les données qu'une fois par an. Données tirées des données longitudinales des Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC). L'échantillon regroupe des échantillons longitudinaux se terminant en 2016, 2017 et 2018 afin de minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints. L'échantillon est limité aux personnes âgées de 20 à 59 ans ; les personnes inactives (par ex. les étudiants ou les retraités) sont exclues. Tous les pays : l'échantillon inclut des observations pour l'ensemble des pays mentionnés.
Source : Données longitudinales, UE-SILC.

Graphique 2.3. La plupart des travailleurs occupant des emplois instables sont titulaires de contrats temporaires

Part des emplois temporaires par type de parcours professionnel, 2016-18, en pourcentage



Note : données tirées des données longitudinales des Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC). L'échantillon regroupe des échantillons de panel glissants se terminant en 2016, 2017 et 2018 afin de minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints. L'échantillon est limité aux personnes âgées de 20 à 59 ans ; les personnes inactives (par ex. les étudiants ou les retraités) sont exclues. OCDE : moyenne pondérée des pays figurant dans le graphique. Parcours professionnels : mesurés par une observation continue, mois par mois, de la situation des individus au regard de l'emploi, sur une période de 3 ans. L'emploi salarié instable concerne les personnes ayant connu au moins 3 transitions entre l'emploi et le chômage en 3 ans. Les formes typiques d'emploi se rapportent aux personnes occupant un emploi salarié stable (c'est-à-dire non instable) et ayant travaillé principalement à temps plein sur 3 ans. L'emploi à temps partiel se rapporte aux personnes occupant un emploi salarié stable et ayant travaillé principalement à temps partiel sur 3 ans. Contrat temporaire : un contrat est qualifié de temporaire si la cessation de l'emploi est déterminée par des conditions objectives comme une date précise de fin de contrat, la fin d'une mission ou le retour d'un salarié remplacé temporairement.
Source : Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC).

StatLink https://stat.link/x6c3fm

2.1.4. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être une solution pour les salariés qui ont besoin de réduire leur temps de travail sur une base permanente, bien qu'il se traduise généralement par une diminution des revenus et une dégradation des perspectives d'évolution professionnelle (OCDE, 2018[13] ; 2019[5]). Près d'un quart

des femmes – souvent mères – travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE. Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel (Graphique 2.4).

Au-delà des chiffres moyens, l'emploi féminin à temps partiel varie largement d'un pays de l'OCDE à l'autre (Graphique 2.4), de moins de 15 % dans les pays d'Europe de l'Est et au Portugal à près de 60 % aux Pays-Bas. Dans l'ensemble des pays, les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes. En Autriche, en Belgique, au Luxembourg et en Suisse, environ quatre emplois à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes.

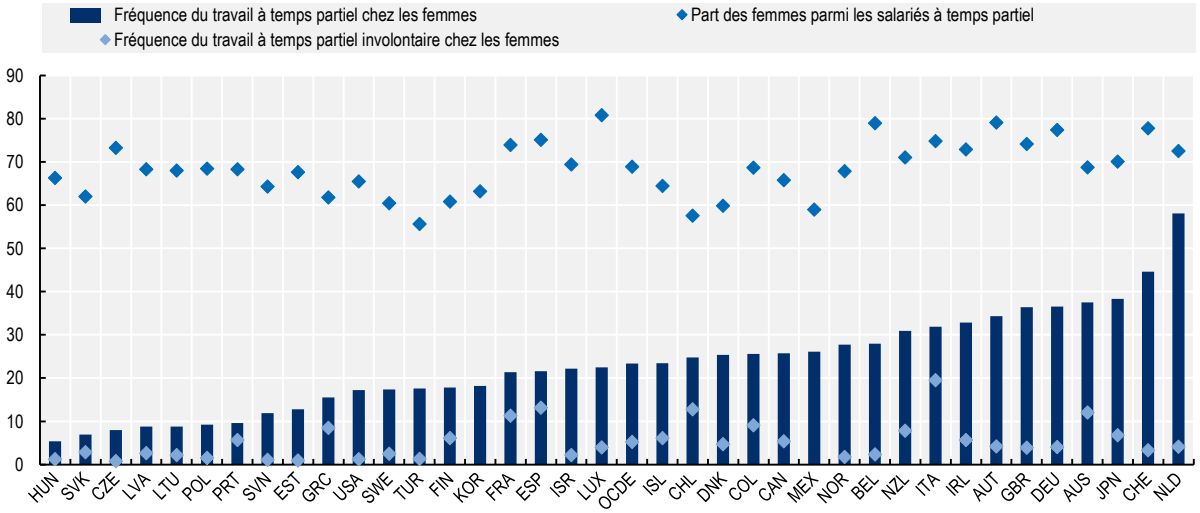
On ne peut tirer de conclusions définitives quant aux raisons pour lesquelles la part de l'emploi à temps partiel varie aussi largement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Le cadre institutionnel peut contribuer à expliquer les différences entre les pays, mais il ne semble pas exister de corrélation claire entre la générosité de la protection des travailleurs à temps partiel et la fréquence du travail à temps partiel (OCDE, 2010[14]). Les politiques d'accueil de la petite enfance peuvent également jouer un rôle dans l'incitation des femmes à travailler à temps partiel. En particulier, plusieurs études mettent en évidence un effet positif de la baisse des frais de garde sur l'offre de main-d'œuvre maternelle (Baker, Gruber et Milligan, 2015[15] ; Berlinski et Galiani, 2007[16] ; Carta et Rizzica, 2018[17]).

Les salariés à temps partiel perçoivent généralement un salaire horaire inférieur dans l'ensemble des pays de l'OCDE (OCDE, 2010[14] ; 2019[5]). Les caractéristiques individuelles expliquent une partie de la pénalisation salariale des travailleurs à temps partiel, mais les différences de profil professionnel contribuent davantage à expliquer les écarts de rémunération entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein (Manning et Petrongolo, 2008[18]). La précarité de l'emploi est plus importante chez les salariés à temps partiel, et touche davantage les hommes que les femmes. En outre, les travailleurs à temps partiel suivent moins de formations et se montrent généralement moins optimistes quant à leurs perspectives de carrière. Toutefois, le travail à temps partiel est le principal moyen utilisé par les travailleurs, notamment les femmes, pour maintenir l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (Mas et Pallais, 2019[19]).

Malgré une plus grande précarité de l'emploi et des salaires inférieurs, les salariés à temps partiel choisissent délibérément de travailler moins dans la plupart des pays, même si ce choix est souvent dicté par des contraintes extérieures, comme l'inégal partage des responsabilités familiales au sein des couples (OCDE, 2019[5]). En 2018, le travail à temps partiel involontaire, qui désigne le fait de travailler moins d'heures que souhaité faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, ne représentait que 5.2 % des emplois à temps partiel occupés par des femmes (Graphique 2.4). Les données recueillies aux Pays-Bas, où la part de l'emploi à temps partiel est la plus importante, montrent que les femmes qui travaillent à temps partiel affichent un taux de satisfaction professionnelle élevé et n'ont pas pour objectif de travailler davantage (Booth et van Ours, 2013[20]). Il existe toutefois des exceptions. En Italie, au Chili, en France et en Espagne, dans lesquels la part du travail à temps partiel involontaire est la plus importante, la majorité des femmes occupant des emplois à temps partiel souhaiteraient travailler davantage (OCDE, 2019[1]).

Graphique 2.4. Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes

Fréquence et part du travail à temps partiel et du travail à temps partiel involontaire chez les femmes, 2018, en pourcentage



Note : part du travail à temps partiel dans l'emploi total. Ici, le travail « à temps partiel » se rapporte aux personnes déclarant travailler habituellement moins de 30 heures par semaine au titre de leur activité principale. Concernant le Japon et le Corée, l'emploi à temps partiel est fondé sur la durée hebdomadaire de travail réelle plutôt qu'habituelle. Population de personnes âgées de 15 ans ou plus, sauf pour l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni, où l'âge minimum est de 16 ans. Concernant l'Irlande et le Portugal, les données relatives à l'emploi à temps partiel involontaire se rapporte à l'année 2017. Moyenne non pondérée de l'OCDE pour l'ensemble des pays, à l'exception de la Corée et du Mexique, pour lesquels on ne dispose pas de données sur l'emploi à temps partiel involontaire.
Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

StatLink https://stat.link/te9zio

2.1.5. Le taux de pauvreté est plus élevé chez les personnes occupant un emploi atypique

Le taux de pauvreté monétaire (à savoir le fait de vivre dans un ménage dont le revenu annuel disponible est inférieur à 50 % de la médiane nationale) est plus élevé chez les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques. En moyenne, dans les 24 pays européens de l'OCDE, la part de travailleurs vivant dans des ménages dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté est de 10 % parmi ceux occupant un emploi à temps partiel, et de 19 % parmi ceux occupant un emploi instable ; en revanche, le taux de pauvreté des salariés traditionnels est de 3 % (Graphique 2.5).

Il existe des variations considérables d'un pays à l'autre. Chez les travailleurs dont le parcours professionnel est caractérisé par des emplois à temps partiel, le taux de pauvreté est inférieur à 5 % en Belgique et aux Pays-Bas, et avoisine ou dépasse 20 % en Espagne, en Grèce, en Lettonie et au Portugal. En outre, dans les pays baltes et en Suède, plus d'un travailleur au parcours professionnel instable sur quatre vit dans un ménage dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté. Le taux de pauvreté des salariés typiques est inférieur et plus homogène d'un pays à l'autre. Il s'échelonne de moins de 1 % en Finlande, en Irlande et aux Pays-Bas, à un peu plus de 5 % en Estonie et au Luxembourg.

L'emploi salarié atypique peut être un facteur d'accroissement du risque de tomber dans la pauvreté, pour plusieurs raisons. Le potentiel de rémunération peut être réduit du fait que l'intensité de travail et les salaires actuels et futurs sont moindres.

Les salariés atypiques sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi à temps partiel et instable[3]. Les travailleurs avec un parcours professionnel salarié atypique peuvent également être pénalisés en termes de salaire horaire. Par rapport aux salariés typiques, les travailleurs occupant des emplois à temps partiel et temporaires sont non seulement pénalisés en termes de rémunération actuelle (salaires horaires inférieurs), mais sont également moins susceptibles de suivre une formation et d'obtenir une promotion, ce qui a un impact sur leurs revenus futurs (OCDE, 2010[21] ; OCDE, 2014[10])[4]. Les données de l'OCDE donnent également à penser que les caractéristiques personnelles jouent un rôle mineur dans l'explication de la pénalisation induite par le temps partiel, tandis que les caractéristiques de l'emploi (par ex. type de profession, secteur, taille de l'entreprise et type de contrat) sont beaucoup plus importantes (OCDE, 2010[21]).

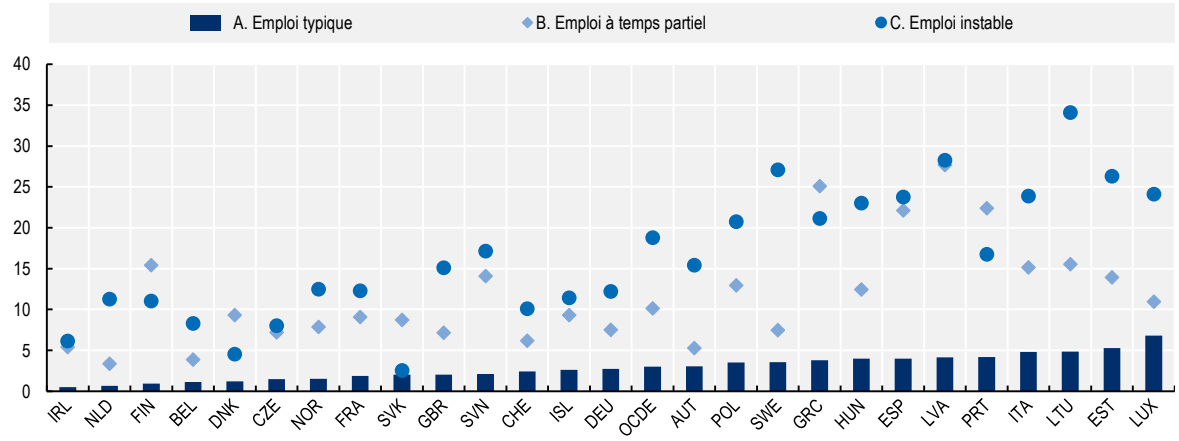
Les caractéristiques des ménages peuvent également jouer un rôle important dans la détermination du risque de pauvreté des salariés atypiques. Les données relatives aux salariés à temps partiel montrent qu'ils sont plus susceptibles d'avoir des revenus insuffisants si leur emploi est la principale source de revenus du ménage que s'ils cohabitent avec des salariés traditionnels mieux rémunérés (OCDE, 2015[22]).

Les travailleurs occupant un emploi à temps partiel et instable peuvent également être pénalisés en termes d'accès aux prestations et protections sociales. Dans de nombreux pays, les systèmes de protection sociale en général, et les régimes d'assurance chômage en particulier, ne se sont pas encore pleinement adaptés aux besoins et situations spécifiques des travailleurs occupant des emplois atypiques. Il ressort d'analyses des prestations sociales hors emploi menées dans six pays (Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, et Royaume-Uni) qu'en Espagne et en Italie, les salariés instables sont moins susceptibles d'avoir accès à des prestations que les travailleurs réguliers (OCDE, 2019[1]). L'écart est également notable au Royaume-Uni, même s'il n'est pas statistiquement significatif. L'écart constaté en termes de protection sociale entre travailleurs occupant un emploi typique et ceux exerçant un emploi atypique est plus marqué lorsqu'il est mesuré à l'aune de la générosité des prestations (à savoir le montant des prestations en proportion du revenu médian), surtout en Espagne, en Grèce et en Italie (Fernández, Immervoll et Pacifico, à paraître[23]),

En raison de leurs parcours professionnels inhabituels, il est possible que les chômeurs ayant occupé des emplois atypiques par le passé ne bénéficient pas du même accompagnement généralement offert par l'assurance chômage que leurs homologues ayant exercé des formes d'emploi typiques. L'accès des travailleurs atypiques aux allocations chômage en particulier est souvent plus difficile que pour les autres programmes d'assurance, comme les indemnités de maternité ou de maladie (Avlijas, 2019[4]). De fait, la faible couverture des allocations chômage – moins d'un demandeur d'emploi sur trois en moyenne touche des prestations de chômage dans les différents pays (OCDE, 2019[5]) – est principalement associée à l'emploi salarié atypique. Les conditions d'accès aux allocations chômage dans les pays de l'OCDE sont examinées à la section suivante.

Graphique 2.5. Taux de pauvreté par type d'emploi salarié

Part des salariés vivant dans un ménage dont le revenu disponible est inférieur au seuil de pauvreté, par type de parcours professionnel, 2016-18 (en pourcentage)



Note : les données sont tirées des données longitudinales des Statistiques de l'Union européenne sur les revenus et conditions de vie (UE-SILC). Afin de minimiser la variabilité d'une année sur l'autre dans les sous-échantillons restreints, l'échantillon regroupe des échantillons de panel glissants se terminant en 2016, 2017 et 2018. L'échantillon est limité aux personnes âgées de 20 à 59 ans. Les personnes inactives (par exemple les étudiants ou les retraités) sont exclues. OCDE : moyenne pondérée des pays figurant dans le graphique. Pauvreté : revenu disponible des ménages (ajusté pour tenir compte de la taille des ménages) inférieur à 50 % de la médiane. Le revenu disponible des ménages comprend, pour l'ensemble des membres du ménage, toutes les composantes du revenu personnel brut (par ex. les revenus, les transferts sociaux, les revenus locatifs, les transferts inter-ménages perçus régulièrement et les revenus du capital), duquel sont déduits les impôts sur le patrimoine, les transferts inter-ménages versés régulièrement et l'impôt sur le revenu et les cotisations d'assurance sociale. Parcours professionnels : l'emploi salarié instable concerne les personnes ayant connu au moins 3 transitions entre l'emploi et le chômage en 3 ans. Les formes typiques d'emploi se rapportent aux personnes occupant un emploi salarié stable (c'est-à-dire non instable) et ayant travaillé principalement à temps plein sur 3 ans. L'emploi à temps partiel se rapporte aux personnes occupant un emploi salarié stable et ayant travaillé principalement à temps partiel sur 3 ans.
Source : Données longitudinales, UE-SILC.

StatLink https://stat.link/2j3n09

2.2. Les règles d'indemnisation du chômage sont-elles adaptées à l'emploi atypique ?

Les critères de durée d'emploi ou de cotisation minimum sont plus difficiles à remplir pour les personnes qui exercent un emploi instable ou à temps partiel. En raison de la fréquence des changements et des pertes d'emploi, les travailleurs instables ont généralement une ancienneté relativement courte. Selon les pays, les différences entre les salariés traditionnels et atypiques peuvent aller au-delà d'une simple équivalence proportionnelle des droits et se traduire par des conditions d'accès moins favorables à l'assurance chômage, comme des prestations inférieures, une durée d'indemnisation plus courte ou des restrictions d'accès. En outre, les droits déjà acquis ne sont pas forcément conservés lorsque la personne change d'emploi ou de statut (par exemple, lorsqu'elle passe d'un emploi salarié à un emploi indépendant si les droits diffèrent selon les statuts, ou lorsqu'elle change de poste si les droits sont liés à une relation d'emploi spécifique). Pour remédier à ces différences, plusieurs pays ont mis en place des mesures spéciales, comme des dérogations pour certaines dispositions contractuelles atypiques, comme l'emploi occasionnel et le travail saisonnier (OCDE, 2019[1]).

Dans de nombreux pays de l'OCDE, il est possible de percevoir des allocations chômage tout en effectuant quelques heures de travail à temps partiel (« *part-time unemployment benefit* »), qui peuvent ouvrir ou non de nouveaux droits. Certains pays accordent des allocations partielles aux travailleurs confrontés à une réduction de leurs heures de travail (« *short-time unemployment benefit* ») – voir par ex. Cahuc (2018[24]).

Dans les systèmes contributifs, les dispositifs visant les travailleurs instables sans emploi comprennent des clauses autorisant le report des périodes de cotisation ou des droits non utilisés à une période ultérieure.

2.2.1. Principales règles d'indemnisation du chômage

Cette section décrit les principales règles d'indemnisation du chômage en mettant l'accent sur leur éventuelle adaptation – ou non-adaptation – à la situation particulière des travailleurs occupant un emploi à temps partiel ou instable. Officiellement, les travailleurs occupant un emploi à temps partiel et instable bénéficient du même accès aux allocations chômage que les travailleurs exerçant des formes typiques d'emploi. Dans la pratique, toutefois, si les critères d'accès ne sont pas adaptés à leur situation particulière, les niveaux d'accès et de protection dont ils bénéficient peuvent être extrêmement différents et, dans certains cas, inadéquats. C'est particulièrement le cas dans les systèmes contributifs, qui imposent une durée minimum d'emploi, un minimum d'heures travaillées et/ou de rémunération perçue.

La plupart des allocations chômage sont contributives dans les pays de l'OCDE, et l'accès à ces allocations dépend des critères d'emploi (Graphique 2.6). Les critères d'octroi des allocations chômage du premier pilier varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. En moyenne, la durée minimale d'emploi est d'environ 12 mois, et s'échelonne de 3 mois en Islande et en Italie à 24 mois en République slovaque. La période de référence est d'environ 24 mois en moyenne, et est comprise entre 9 mois aux Pays-Bas et 6 ans en Espagne. Il est intéressant de noter que le pays où la durée minimale d'emploi est la plus longue, la République slovaque, autorise une période d'évaluation plus longue pour les travailleurs sous contrat temporaire.

Les critères en matière d'emploi s'appliquent également à certaines allocations chômage du deuxième pilier. Habituellement, la durée minimum d'emploi et les périodes de référence sont plus courtes que pour les allocations du premier pilier. En France toutefois, l'accès aux allocations du deuxième pilier nécessite d'avoir occupé un emploi pendant au moins 5 ans au cours des dix dernières années, ce qui vise généralement les chômeurs de longue durée plutôt que les salariés atypiques.

Certains pays imposent des restrictions sous la forme d'un montant minimum de cotisations ou de nombre d'heures travaillées, ce qui peut barrer l'accès aux salariés à temps partiel, qui sont moins susceptibles de remplir ces critères. La Pologne, par exemple, exige que les cotisations mensuelles soient basées sur les revenus supérieurs ou égaux au salaire minimum national. Au Royaume-Uni, un revenu d'activité minimum est requis pour pouvoir bénéficier de l'assurance chômage – environ 15 % du salaire moyen à temps plein au Royaume-Uni (OCDE, 2019[1]). En Finlande, les cotisations doivent être basées sur au moins 18 heures de travail hebdomadaire. En Australie, le *Jobseeker Payment* offre une protection sociale aux demandeurs d'emploi sous la forme de versements sous conditions de ressources qui sont indépendants des antécédents professionnels.

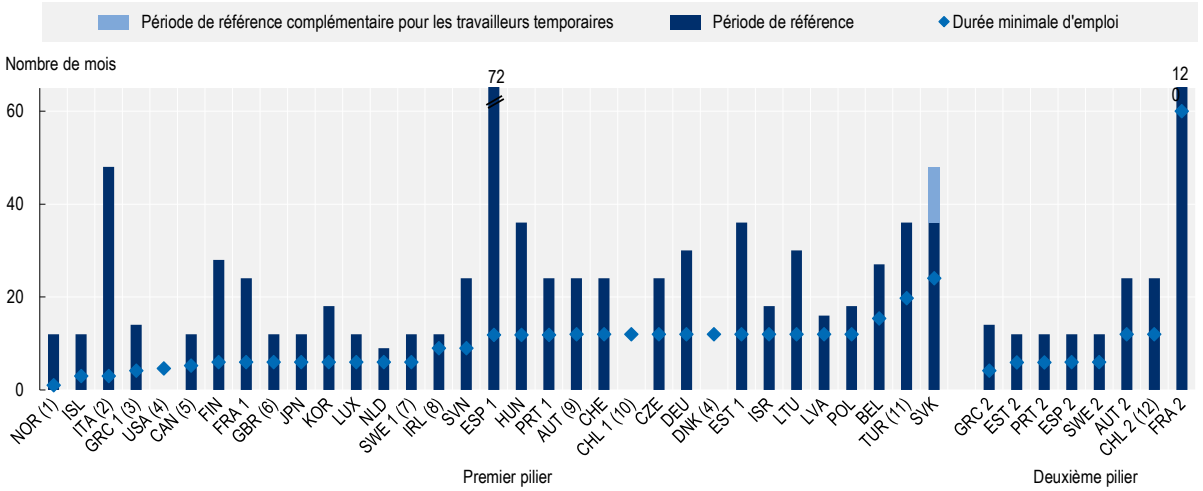
Le financement des allocations chômage contributives provient généralement, en partie du moins, des cotisations de sécurité sociale versées par les salariés et/ou les employeurs. Dans la plupart des pays, les cotisations de sécurité sociale incluent un « taux de cotisation à l'assurance chômage » correspondant à la part des cotisations affectée à la protection contre le chômage. Certains pays utilisent des taux de cotisation différenciés à l'assurance chômage afin d'inciter, sur le plan financier, employeurs et salariés à opter pour des relations de travail plus stables et de dissuader les ententes. L'Encadré 2.2 présente les règles d'indemnisation du chômage dans un sous-échantillon de pays de l'OCDE.

La conception des systèmes d'assurance chômage et, partant, la mesure dans laquelle ils soutiennent les revenus pendant la période de chômage et facilitent la recherche d'emploi varient considérablement d'un pays à l'autre. Le Graphique 2.7 résume certains des principaux détails institutionnels des prestations de chômage du premier et du deuxième piliers dans l'ensemble des pays de l'OCDE, à l'exception de la Colombie. Les allocations chômage du deuxième pilier protègent les demandeurs d'emploi qui n'ont pas (ou plus) droit aux allocations chômage contributives du premier pilier[5]. Les programmes spéciaux d'allocations chômage comme les allocations de formation, les allocations chômage complémentaires « de base »[6], les prestations

d'assistance sociale et d'autres programmes qui ne sont pas exclusivement destinés aux demandeurs d'emploi (par ex. les prestations familiales ou de maladie) ne sont pas pris en compte.

Graphique 2.6. Critères d'emploi ouvrant droit aux prestations de chômage

Durée minimale d'emploi et période de référence, en nombre de mois, au 1er janvier 2020



Note : La durée minimale d'emploi correspond à la période minimale de cotisation ouvrant droit à des indemnités de chômage du premier pilier. La période de référence est la période permettant d'évaluer si le critère d'emploi correspondant est rempli. Les allocations chômage du premier et du deuxième piliers sont identifiées par l'acronyme du pays suivi du chiffre 1 et du chiffre 2, respectivement. Les allocations du deuxième pilier ne sont incluses que si la demande est subordonnée au respect d'un critère d'emploi. Dans les pays où il n'existe pas d'allocations chômage contributives du deuxième pilier, les allocations du premier pilier sont identifiées uniquement par l'acronyme du pays. Les pays où les allocations du premier pilier ne sont pas subordonnées au respect d'une condition d'emploi ne sont pas indiqués.
(1) Salaire minimum requis de 149 787 NOK au cours des 12 derniers mois ou de 299 574 NOK au cours des 3 dernières années. (2) Au moins 30 jours travaillés au cours des 12 mois précédant le début de la période de chômage. (3) Ou 200 jours au cours des deux dernières années. (4) La condition de revenus s'applique également. (5) Dans l'hypothèse d'une semaine de travail de 40 heures. (6) Six mois au cours de l'une des deux dernières années. (7) L'allocation du premier pilier nécessite que les demandeurs justifient d'une période minimale d'affiliation à une caisse d'assurance chômage (*A-kassa*) de 12 mois. (8) Ou 26 cotisations hebdomadaires au cours de chacune des deux années précédentes. Le demandeur doit également avoir versé 104 cotisations hebdomadaires sur l'ensemble de sa carrière. (9) Première demande d'allocations chômage : 12 mois sur 2 ans en général, et 6.5 mois sur 1 an pour les personnes de moins de 25 ans. Pour toutes les demandes ultérieures d'allocations chômage, 7 mois sur un an ou 12 mois sur 2 ans. (10) Le demandeur doit avoir cotisé au moins 12 mois depuis la période de chômage précédente ou le dernier retrait du compte individuel ; les trois dernières cotisations doivent être consécutives et avoir été versées auprès du même employeur. (11) Le demandeur doit avoir été titulaire du contrat de travail pendant les 120 derniers jours précédant sa résiliation. (12) Les trois dernières cotisations mensuelles précédant le chômage doivent être consécutives et avoir été versées auprès du même employeur.
Source : Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations (http://oe.cd/TaxBEN), Avilijas (2019[4]), et informations recueillies et compilées par la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE.

StatLink https://stat.link/cjux9f

La plupart des allocations chômage sont contributives et ne sont pas soumises à conditions de ressources, surtout s'il s'agit d'allocations du premier pilier. Sur les 47 allocations chômage, 37 sont contributives et 10 ne le sont pas (Graphique 2.7, partie A). Il n'y a qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande que les allocations chômage du premier pilier ne sont pas contributives mais sont soumises à conditions de ressources. La plupart des allocations chômage du deuxième pilier ne sont pas contributives et sont soumises à conditions de ressources. Il n'y a qu'en Autriche et au Chili que les allocations chômage du deuxième pilier sont contributives et ne sont pas soumises à conditions de ressources. À l'inverse, en Espagne, en Estonie, en France et au Portugal, les allocations chômage du deuxième pilier sont à la fois contributives et soumises à conditions de ressources.

En règle générale, les allocations chômage du deuxième pilier sont soumises à des critères de revenu et de patrimoine stricts, ce qui peut empêcher les demandeurs d'emploi d'y accéder dans les ménages disposant d'autres sources de revenus, comme les revenus du conjoint. Parmi les pays de l'OCDE

disposant d'une allocation chômage du deuxième pilier, seuls l'Autriche et le Chili ne soumettent pas cette allocation à conditions de ressources (Graphique 2.7, partie B). En Autriche, en France et en Grèce, les allocations chômage du deuxième pilier sont réservées aux personnes qui ont épuisé leurs droits aux allocations du premier pilier – elles ne sont donc pas accessibles aux demandeurs d'emploi qui n'avaient pas droit aux allocations du premier pilier en premier lieu.

Encadré 2.2. Taux de cotisation patronal et salarial à l'assurance chômage

Dans quelques pays, certains types d'emplois spécifiques, comme les contrats à temps partiel et temporaires, ne sont pas soumis aux mêmes cotisations sociales à l'assurance chômage. Le taux de cotisation total, c'est-à-dire les cotisations patronales et salariales, s'échelonne de 0.9 % du salaire avant impôt au Japon à 8.3 % pour les salariés temporaires en Espagne. Dans la plupart des pays dotés d'un régime d'assurance chômage contributif, la plus grosse part des cotisations totales est à la charge de l'employeur. Le ratio cotisations patronales/salariales s'échelonne de 50/50 en Finlande à 100/0 en France[1], aux Pays-Bas et en Pologne. Certains pays appliquent des taux de cotisation différents selon la profession (Japon), le type d'emploi salarié (Espagne et Pays-Bas) et le salaire (Autriche et Royaume-Uni).

L'application de taux de cotisation différents aux contrats temporaires et permanents en Espagne et aux Pays-Bas peut modifier de façon significative les incitations des employeurs et des salariés à privilégier un certain type de contrat. En France, un nouveau système de modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, fondé sur le taux de séparation des entreprises concernées, modifiera le taux de cotisation patronale à compter de janvier 2021[2]. Les employeurs verront leur taux de cotisation réduit si le taux de séparation de l'entreprise est inférieur au taux médian du secteur d'activité. Le taux de contribution sera modulé dans le cadre d'un plancher de 3 % et d'un plafond de 5.05 %. Toutefois, selon une étude récente, en augmentant le coût du travail pour les tâches marginales, la taxation des emplois temporaires de courte durée [...] accroît la part des contrats à durée indéterminée mais réduit la durée moyenne des emplois et diminue la création d'emplois, l'emploi et le bien-être des chômeurs (Cahuc et al., 2019[25]).

De même, la discontinuité du barème des cotisations, comme en Autriche et au Royaume-Uni, peut conduire employeurs et salariés à agir de manière coordonnée en termes de détermination des salaires ou d'adaptation du taux d'activité. Les résultats d'études empiriques exploitant les discontinuités des plafonds de cotisations patronales montrent que les ajustements de l'offre de main-d'œuvre et des salaires sont faibles à négligeables (Saez, Matsaganis et Tsakloglou, 2012[26] ; Saez, Schoefer et Seim, 2019[27]). En revanche, au bas de la distribution des salaires, une baisse des impôts ou des cotisations sociales salariales peut modifier sensiblement l'offre de main-d'œuvre (Meyer et Rosenbaum, 2001[28] ; Chetty, Friedman et Saez, 2013[29]). Ainsi, les fortes discontinuités des cotisations sociales des bas salaires en Autriche et au Royaume-Uni peuvent affecter à la fois la décision de travailler ou non (marge extensive) et le nombre d'heures de travail (marge intensive).

1. En France, les cotisations versées sur les salaires ne sont pas la seule source de financement. L'assurance chômage est également financée par une taxe de 1.47 % sur les revenus du marché.
2. En 2013, la France a mis en place des taux de cotisation différents en fonction des types de contrats, mais les a supprimés en 2017. Depuis janvier 2020, une taxe forfaitaire de 10 EUR s'applique au « CDD d'usage » – un contrat temporaire flexible spécifique autorisé uniquement dans certains secteurs d'activité. En outre, dans certains secteurs d'activité (dockers et travailleurs du spectacle), en lieu et place de cette taxe forfaitaire, une majoration de 0.05 point de la cotisation patronale à l'assurance chômage est appliquée aux CDD d'usage dont la durée est inférieure ou égale à trois mois.

Dans certains pays, l'accès des salariés atypiques aux allocations chômage du deuxième pilier est facilité du fait d'un assouplissement des conditions d'emploi. En Espagne, les allocations chômage du deuxième pilier sont subordonnées à une durée minimale d'emploi plus courte (six mois en général, trois mois en cas de responsabilités familiales). Au Royaume-Uni et en Finlande, les allocations chômage du deuxième pilier ne dépendent pas des antécédents professionnels.

Généralement, le montant des allocations chômage contributives du premier pilier s'inscrit dans une fourchette, tandis que les allocations chômage du deuxième pilier, non contributives et soumises à conditions de ressources, sont fixes. Les allocations chômage du premier pilier sont généralement bien plus élevées que celles du deuxième pilier, mais l'écart entre les deux varie selon que l'allocation du premier pilier se situe dans le bas ou le haut de la fourchette. La partie A du Graphique 2.7présente le montant de l'allocation pour un bénéficiaire qui gagnait auparavant un salaire équivalent aux deux tiers du salaire moyen dans le pays[7]. Dans ces conditions, dans la plupart des pays, le montant des allocations chômage du premier pilier dépasse largement celui des allocations du deuxième pilier (d'au moins 10 points de pourcentage du salaire moyen).

Dans certains pays, toutefois, les montants des allocations chômage du premier et du deuxième pilier sont similaires (Graphique 2.7, parties A). En Autriche, où l'accès aux allocations du deuxième pilier est subordonné à l'épuisement des allocations du premier pilier, le montant des allocations du deuxième pilier est seulement légèrement inférieur à celui des allocations du premier pilier, bien qu'il soit soumis à conditions de ressources et que les autres revenus du ménage soient déduits des droits. En Irlande et au Royaume-Uni, les montants des allocations du premier et du deuxième piliers sont égaux. Cela peut contribuer à expliquer pourquoi seuls 14 % des demandeurs d'allocations chômage au Royaume-Uni perçoivent l'allocation du premier pilier (Bradshaw et Bennett, 2017[30] ; Avlijas, 2019[4]).

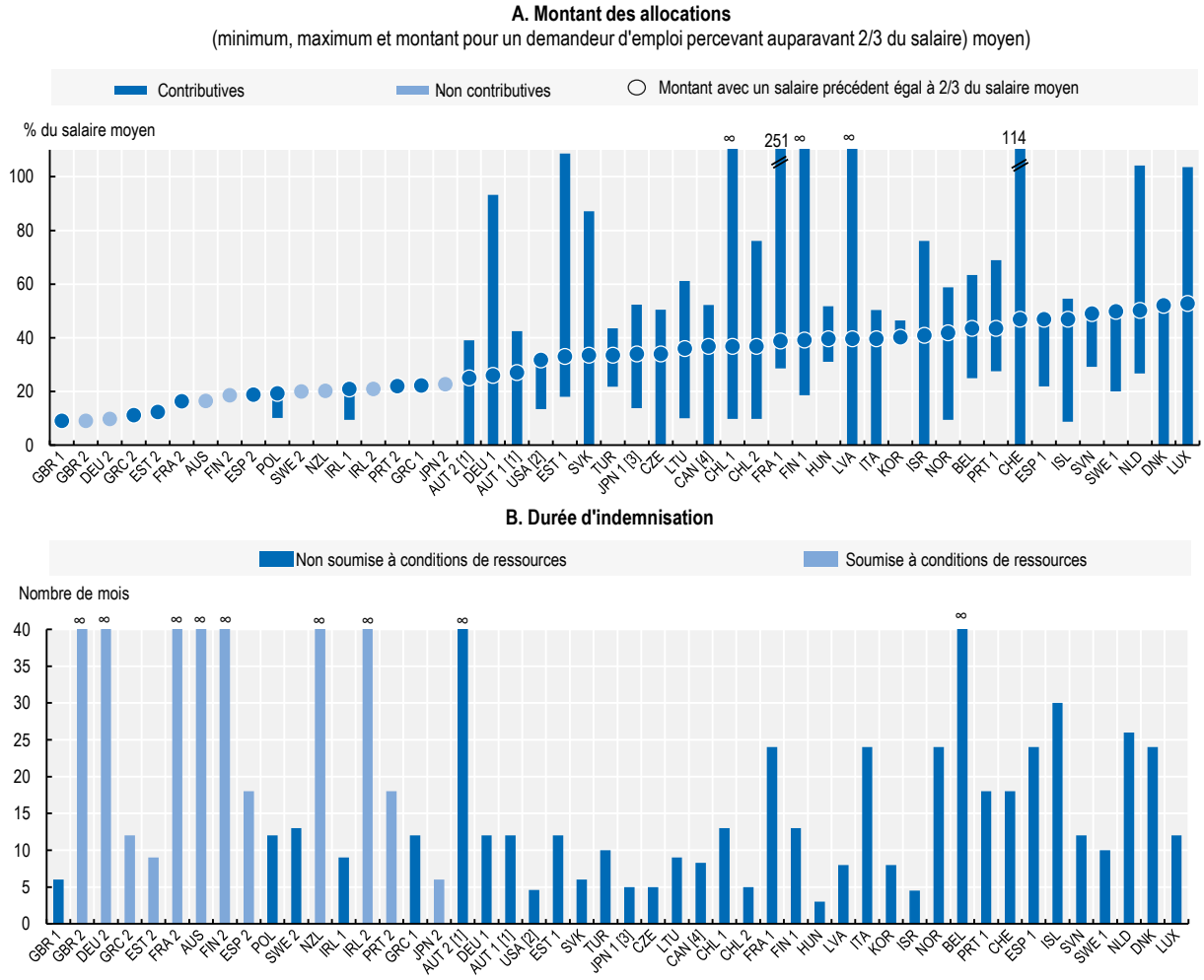
En Espagne, en Estonie, en Finlande, en Grèce, au Portugal et en Suède, le montant de l'allocation forfaitaire du deuxième pilier soumise à conditions de ressources est similaire au montant minimale de l'allocation du premier pilier liée aux revenus du travail (Graphique 2.7, partie A). En ce qui concerne la Finlande, non seulement les montants sont identiques, mais les critères de ressources appliqués à l'allocation du deuxième pilier ont également un impact limité sur le montant des allocations, car de nombreuses sources de revenus ne sont pas du tout prises en compte (par ex. revenus du conjoint, aide sociale et aide au logement). Contrairement aux autres systèmes de sécurité sociale liés aux revenus du travail, le niveau des allocations du premier pilier n'est pas plafonné en Finlande. Ce dispositif vise à inciter les hauts salaires à contribuer au système.

La durée maximale des allocations chômage du premier pilier est généralement plus courte que celle des allocations du deuxième pilier. Dans la plupart des pays, la durée maximale des allocations chômage du premier pilier est de 36 mois, 24 mois étant la limite la plus fréquente (Graphique 2.7, partie B). En Australie et en Nouvelle-Zélande, la durée des allocations chômage du premier pilier non contributives et soumises à conditions de ressources n'est pas plafonnée. De même, aucun plafond de durée ne s'applique en Belgique, où les allocations chômage du premier pilier sont contributives et ne sont pas soumises à conditions de ressources. Dans plusieurs pays, les allocations chômage du deuxième pilier ne sont pas limitées dans le temps. Dans la plupart des cas, ces allocations d'une durée illimitée sont soumises à conditions de ressources. En Autriche, toutefois, les allocations ne sont pas soumises à un examen des ressources du ménage, bien qu'elles soient suspendues si les revenus du demandeur dépassent l'assiette minimale des cotisations sociales[8]. La durée de versement des allocations chômage du deuxième pilier à durée limitée s'échelonne de 9 mois en Estonie à 24 mois au Portugal.

2.2.2. Détail des règles d'indemnisation du chômage

Cette section décrit les règles détaillées des allocations chômage du premier et du deuxième pilier qui sont susceptibles d'avoir un impact différent sur les travailleurs occupant un emploi à temps partiel et instable par rapport aux salariés traditionnels. Les données s'appuient sur un questionnaire personnalisé soumis à 11 pays membres de l'OCDE (Australie, Autriche, Canada, Espagne, Finlande, France, Japon, Lettonie, Pays-Bas, Pologne, et Royaume-Uni). Cette sélection de pays vise à donner un aperçu des allocations chômage dans les pays européens et non européens, fondées sur des systèmes contributifs ou non contributifs, soumises ou non à conditions des ressources, et caractérisées par différents niveaux de complexité juridique et conditions d'accès. Les informations détaillées sur la législation relative l'indemnisation chômage sont résumées dans le Tableau 2.2.

Graphique 2.7. Principales caractéristiques des allocations chômage, 2020



Note : La partie A présente l'écart entre l'allocation minimale et maximale en pourcentage du salaire moyen et le montant auquel le demandeur d'emploi peut prétendre lorsque le salaire de l'emploi précédent correspond exactement aux deux tiers du salaire moyen. La partie B indique la durée maximale en mois. Les allocations chômage du premier et du deuxième piliers sont identifiées par l'acronyme du pays suivi du chiffre 1 et du chiffre 2, respectivement. Dans les pays où il n'existe pas d'allocations chômage contributives du deuxième pilier, les allocations du premier pilier sont identifiées uniquement par l'acronyme du pays.
Les règles et le calcul des prestations correspondent à un individu de 40 ans vivant seul dans un ménage sans enfant et n'ayant droit à aucun supplément. Pour les autres situations familiales, consulter les notes annuelles par pays de l'OCDE sur les prélèvements et les prestations. Dans certains pays, les allocations minimales peuvent être inférieures à celles indiquées pour les anciens salariés à temps partiel (non pris en compte).
Allocations chômage au 1er janvier 2020. Montant des allocations pour les demandeurs d'emploi qui gagnaient auparavant 2/3 du salaire moyen ; ce montant a été estimé en combinant les résultats du calculateur des prestations-impôts de l'OCDE pour 2018 et les informations collectées et compilées par la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE pour 2020. Les estimations du montant des allocations pour les demandeurs d'emploi qui gagnaient auparavant 2/3 du salaire moyen supposent en outre que les demandeurs touchent leurs prestations pour le deuxième mois consécutif et aient cotisé longtemps (22 ans).
Salaire moyen : valeur annuelle brute pour un travailleur à temps plein. Les salaires 2020 correspondent à des estimations préliminaires des salaires fondées sur des projections des salaires moyens calculées par le Secrétariat. Toutes les estimations s'appuient sur des montants annualisés des allocations.
[1] Les allocations peuvent être prolongées jusqu'à 48 mois maximum en cas de participation à certaines politiques actives du marché du travail.
[2] Les informations relatives aux États-Unis se rapportent au régime de chômage du Michigan.
[3] Les demandeurs considérés comme difficiles à réemployer peuvent percevoir des prestations de chômage pendant une durée pouvant atteindre 360 jours.
[4] La durée maximale des prestations est déterminée par le taux de chômage régional. La durée maximale estimée indiquée ici est fondée sur le taux de chômage national en décembre 2019.
Source : Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations (www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm), et informations recueillies et compilées par la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE.

StatLink https://stat.link/x5nsh7

Dans tous les pays sélectionnés, les demandeurs ayant des antécédents de travail à temps partiel sont soumis aux mêmes conditions d'accès que ceux ayant des antécédents de travail à temps plein. Le calcul du montant des allocations peut toutefois différer, notamment dans le cas des allocations du premier pilier. Dans la plupart des pays (Autriche, Canada, Espagne, France, Japon, Lettonie et Pays-Bas), le montant des allocations du premier pilier est calculé au prorata du salaire de l'emploi occupé précédemment, c'est-à-dire proportionnellement. En Australie, en Pologne et au Royaume-Uni, où le montant des allocations est forfaitaire, les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi à temps partiel perçoivent des allocations d'un montant équivalent à celles perçues par les personnes qui travaillaient à temps plein. La Finlande est dotée d'un système hybride combinant une composante fixe et un supplément proportionnel aux revenus. En Finlande, en France et au Royaume-Uni, le montant des allocations du deuxième pilier est également indépendant du nombre d'heures travaillées précédemment. En revanche, en Autriche et en Espagne, le montant des allocations du deuxième pilier est calculé proportionnellement au nombre d'heures travaillées précédemment.

De nombreux pays ont recours à des régimes mixte chômage/emploi à temps partiel, qui permettent aux demandeurs de conserver une partie de leurs allocations chômage tout en occupant un emploi faiblement rémunéré. Ces programmes s'adressent aux personnes qui ont perdu un emploi à temps plein et ont trouvé un emploi à temps partiel ou ont perdu un emploi secondaire, et qui cherchent un nouvel emploi afin de travailler davantage (Cahuc, 2018[24]). En général, ces programmes sont restreints aux emplois temporaires ou soumis à des limites spécifiques en termes d'heures de travail et/ou de revenus.

À l'exception de la Lettonie et de la Pologne, tous les pays analysés sont dotés de dispositifs qui permettent de combiner chômage et emploi à temps partiel, bien que des conditions spécifiques s'appliquent. La plupart des pays fixent un plafond de rémunération implicite pour ces dispositifs. L'allocation est supprimée progressivement en la réduisant en fonction des salaires perçus. Certaines prestations de chômage sont toutefois soumises à des limites explicites fondées sur les revenus, le nombre d'heures ou la durée. Des plafonds de revenus explicites sont en place en Autriche (revenus inférieurs au seuil de rémunération des emplois marginaux, « Geringfügigkeitsgrenze »), et une allocation du deuxième pilier est en place au Japon (dans la limite d'un revenu de 80 000 JPY) et aux Pays-Bas (revenu ne dépassant pas 87.5 % du montant de l'allocation). Le nombre d'heures travaillées est limité en Finlande (80 % du temps plein), au Japon (20 heures par semaine) et en Espagne (70 % du temps plein). En France, l'allocation chômage du deuxième pilier est limitée dans la durée, exercice d'un emploi et allocation n'étant compatibles que pendant trois mois maximum.

Certains pays encouragent les bénéficiaires d'allocations chômage à travailler à temps partiel par le biais d'incitations financières qui permettent aux bénéficiaires de « conserver » une partie des revenus supplémentaires perçus sous forme de salaire en ne réduisant pas le montant des allocations proportionnellement. Les allocations chômage du premier et du deuxième pilier en Autriche et les allocations du deuxième pilier en France ne sont pas réduites en fonction du salaire perçu, bien que les deux pays appliquent des limites, comme nous l'avons vu plus haut. En Australie, au Canada, en Finlande, en France (allocation du premier pilier) et aux Pays-Bas, les allocations sont soumises à des « taux de dégressivité », qui réduisent le montant des allocations à un rythme plus lent que les salaires. En outre, l'Australie, la Finlande et le Royaume-Uni appliquent une franchise qui permet de cumuler partiellement l'allocation chômage avec des revenus d'activité. Seules l'Espagne et l'allocation du premier pilier au Japon ne prévoient aucune incitation financière.

Le Tableau 2.2, qui présente un récapitulatif des plafonds et des incitations à combiner chômage et emploi à temps partiel, indique dans quelle mesure il est possible de cumuler allocations chômage et revenus, en proportion du salaire moyen national. Ce cumul maximal s'échelonne de 9 % au Royaume-Uni à 70 % au Canada. Il peut même atteindre 40 % du salaire moyen en Autriche, en Finlande, en France, au Japon, aux Pays-Bas et en Espagne (allocation du premier pilier uniquement).

Les travailleurs occupant un emploi instable, avec des transitions récurrentes entre emploi et chômage, sont susceptibles de ne pas remplir toutes les conditions d'accès aux allocations chômage lorsqu'ils font une demande par la suite. Pour faciliter l'accès aux allocations, certains pays utilisent des règles de « rechargement » assorties de conditions d'accès spécifiques pour les demandeurs d'emploi dont ce n'est pas la première demande d'allocations chômage. En Autriche, par exemple, les personnes ayant déjà touché des allocations chômage par le passé bénéficient de critères en matière d'emploi plus favorables (28 semaines travaillées au cours des 12 derniers mois) que ceux auxquels sont soumis les premiers demandeurs (52 semaines au cours des 24 derniers mois).

Les règles facilitant les demandes récurrentes d'indemnisation peuvent inciter les travailleurs et les employeurs à ajuster leur comportement. Un accès facilité aux allocations chômage à l'issue des contrats temporaires peut entraîner des « effets de carrousel » (c'est-à-dire des entrées et sorties répétées du chômage) parce que les demandes de prestations ne sont pas restreintes aux situations où l'entreprise a une raison économique objective de licencier (OCDE, 2002[31]).

Certains pays réduisent le montant des allocations chômage du premier pilier après un certain temps afin d'encourager la recherche d'emploi (France, Lettonie, Pays-Bas et Espagne)[9]. Toutefois, ces réductions peuvent également inciter les travailleurs occupant un emploi de manière intermittente à planifier stratégiquement leurs périodes d'emploi de manière à maximiser le montant des allocations chômage (Fontaine et Malherbet, 2016[9] ; Kyyrä, 2010[7] ; Le Barbanchon, 2016[8]).

Dans certains pays, le demandeur d'emploi peut conserver les droits non utilisés s'il trouve un emploi à temps plein avant d'avoir épuisé ses droits. Les travailleurs occupant un emploi instable peuvent accéder à ces droits non utilisés lors d'une période de chômage ultérieure. Les règles de conservation des droits non utilisés varient considérablement d'un pays et d'un dispositif à l'autre. Les droits non utilisés sont entièrement perdus en Pologne et en Lettonie[10], de sorte que les travailleurs doivent repartir de zéro à chaque fois qu'ils commencent une nouvelle période d'emploi. Au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, des conditions strictes déterminent si les droits peuvent être conservés en cas de chômage ultérieur[11]. En Espagne, les « anciens » droits (non utilisés) sont conservés, mais ne peuvent être cumulés avec les « nouveaux » droits. Si, en raison d'une période d'emploi récente, les demandeurs d'emploi ont obtenu de « nouveaux droits », ils doivent choisir entre les anciens et les nouveaux, et renoncer aux autres. En vertu des règles d'indemnisation du chômage du premier pilier en vigueur en France, les demandeurs d'emploi peuvent cumuler anciens et nouveaux droits, à condition d'écouler les anciens avant de faire valoir les nouveaux. Sinon, les demandeurs d'emploi disposent d'un *droit d'option*, qui leur permet de commencer à bénéficier des nouveaux droits, tout en renonçant aux anciens. Dans certains pays, comme la France et le Japon, les droits non utilisés peuvent être (partiellement) versés sous forme d'une prestation liée à l'exercice d'un emploi ou d'une allocation/prime de retour à l'emploi.

Environ la moitié des pays étudiés ont recours à des délais de carence pour encourager la recherche d'emploi pendant une période de chômage. Toutefois, ces dispositions peuvent également rendre les aides difficiles d'accès pour les personnes ayant un emploi instable. Le délai de carence dure généralement une semaine et s'applique à tous les demandeurs. Toutefois, dans certaines circonstances particulières, il peut être porté à un mois ou plus en Australie ou en Espagne (allocations du deuxième pilier). Dans certains pays, les délais de carence sont supprimés pour les personnes occupant un emploi instable, c'est-à-dire si les dernières allocations ont été versées peu de temps auparavant (12 semaines au Royaume-Uni et 12 mois en France).

Tableau 2.2. Résumé des règles d'indemnisation du chômage qui ont un impact différent sur les salariés atypiques

Certains pays, 2020

	Emploi à temps partiel avant le chômage	Chômage combiné avec emploi à temps partiel	Emploi instable			
			Rechargement	Évolution du montant	Droits non utilisés	Délai de carence
Australie						
1er pilier *Jobseeker Payment* [1]	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Compatible. Franchise de 104 AUD par quinzaine, taux de dégressivité des transferts de 50 % entre 104-254 AUD et de 60 % au-dessus de ce seuil. CACR*: 31 % du salaire moyen.	Sans objet.	Pas de réduction.	Sans objet.	7 jours pour tous. Un délai de carence supplémentaire peut être appliqué en cas de travail saisonnier bien rémunéré.
Autriche						
1er pilier *Arbeitslosengeld*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata des revenus de la période de référence.	Totalement compatible si les revenus sont inférieurs au seuil de rémunération des emplois marginaux de 461 EUR par mois[2]. CACR* : 48 % du salaire moyen.	Accès facilité : avoir travaillé seulement 28 semaines au cours des 2 dernières années en cas de périodes de chômage récurrentes.	Pas de réduction.	Conservés. Les anciens droits peuvent être utilisés pendant 5 ans après le dernier jour de versement des allocations. Les nouveaux droits annulent les anciens.	Aucun.
2e pilier *Notstandshilfe*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata du temps de travail.	Entièrement compatible dans la limite d'un revenu de 461 EUR. CACR* : 46 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	.	Aucun.
Canada						
1er pilier *Assurance-emploi*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant (au prorata) et durée calculés en fonction du nombre d'heures de cotisation.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts de 50 % jusqu'à 90 % des revenus de référence ; taux de dégressivité des transferts de 100 % au-delà de ce seuil. CACR* : 70 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Conservés, si les allocations ont été suspendues du fait que le bénéficiaire a perçu des revenus élevés suite à une reprise partielle du travail. Perdus après arrêt du versement des allocations.	7 jours pour tous.

	Emploi à temps partiel avant le chômage	Chômage combiné avec emploi à temps partiel	Emploi instable			
			Rechargement	Évolution du montant	Droits non utilisés	Délai de carence
Finlande						
1er pilier *Peruspäiväraha* *Ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Semaines de travail de 18 heures minimum. Le montant comprend une composante de base fixe et une partie fondée sur les revenus.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts de 50 % au-dessus de la franchise de 311 EUR ; la somme des allocations et des revenus ne doit pas dépasser le revenu de référence, la durée du travail ne doit pas dépasser 80 % du temps de travail à temps plein. CACR* : 65 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Conservés. Les nouveaux droits annulent les anciens.	7 jours pour tous.
2e pilier *Työmarkkinatuki*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Compatible. Mêmes règles que pour les allocations du premier pilier. Les revenus du travail à temps partiel ne sont pas pris en compte dans les critères de ressources. CACR* : 46 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	.	7 jours pour tous.
France						
1er pilier *Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata du temps de travail.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts d'environ 70 %. CACR* : 55 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Réduction de 30 % après 6 mois si le salaire de référence est supérieur à 4 500 EUR par mois.	Conservés, dans la limite de 5 ans à compter de leur ouverture. Possibilité de choisir entre les nouveaux droits ou les anciens.	Exonération des 7 jours de carence s'ils ont déjà été appliqués au cours des 12 derniers mois.
2e pilier *Allocation de solidarité spécifique (ASS)*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Totalement compatible pendant une durée maximale de 3 mois (dans la limite des droits restants jusqu'au renouvellement suivant). CACR* : s/o.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Versés intégralement jusqu'à la prochaine demande.	Aucun.

	Emploi à temps partiel avant le chômage	Chômage combiné avec emploi à temps partiel	Emploi instable			
			Rechargement	Évolution du montant	Droits non utilisés	Délai de carence
Japon						
1er pilier *Koyo hoken*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata des revenus de la période de référence.	Compatible avec un travail rémunéré jusqu'à 4 heures par jour et 20 heures par semaine. Taux de dégressivité des transferts de 100 %. CACR* : 40 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Partiellement versés en tant que prestation liée au travail si au moins un tiers (au moins 45 jours) n'a pas été utilisé.	7 jours pour tous.
2e pilier *Kyuusyokusyashienseido*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Entièrement compatible dans la limite d'un revenu de 80 000 JPY. CACR* : 41 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures	Pas de réduction.	s/o.	Aucun.
Lettonie						
1er pilier *Bezdarbnieka pabalsts*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé sur la base de la moyenne des anciens salaires.	Non compatible. Suspension temporaire pendant 2 mois max., sinon arrêt. CACR* : s/o.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Réduction de 25 % les 3e et 4e mois. Réduction de 50 % les 5e et 6e mois ; réduction de 55 % les 7e et 8 mois.	Perdus.	Aucun.
Pays-Bas						
1er pilier *Werkloosheidswet/Toeslagenwet*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata du salaire brut.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts de 75 % les 2 premiers mois et de 70 % par la suite. Les revenus du travail ne peuvent excéder 87.5 % du montant des allocations. CACR* : 61 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	7 % de réduction après 2 mois.	Conservés uniquement si : le temps de travail hebdomadaire est à peu près le même qu'avant la période de chômage, et les revenus du nouvel emploi sont inférieurs à 87.5 % du montant des allocations chômage.	Aucun.

	Emploi à temps partiel avant le chômage	Chômage combiné avec emploi à temps partiel	Emploi instable			
			Rechargement	Évolution du montant	Droits non utilisés	Délai de carence
Pologne						
1er pilier *Zasiłek dla bezrobotnych*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein. Le salaire doit être supérieur au seuil de cotisation à l'assurance chômage.	Non compatible. Possibilité de percevoir une allocation d'aide à l'exercice d'une activité en cas d'acceptation d'un emploi dont la rémunération est inférieure au salaire minimum. CACR* : s/o.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Perdus. Possibilité de percevoir une allocation d'aide à l'exercice d'une activité en cas d'acceptation d'un emploi dont la rémunération est inférieure au salaire minimum.	7 jours pour tous.
Espagne						
1er pilier *Prestación por desempleo*	Mêmes conditions qu'à temps plein[3]. Montant calculé au prorata du nombre d'heures de travail.	Compatible avec un travail dont la durée est comprise entre 10 % et 70 % d'un temps plein. [4] Taux de dégressivité des transferts de 100 %. CACR* : 47 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	28.6 % de réduction après 6 mois.	Conservés, mais ne peuvent être cumulés avec de nouveaux droits. Il faut choisir entre les anciens ou les nouveaux.	Aucun.
2e pilier *Subsidio por desempleo*	Mêmes conditions qu'à temps plein. Montant calculé au prorata des heures de travail.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts de 100 %. CACR* : 18 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Conservés, mais ne peuvent être cumulés avec de nouveaux droits. Il faut choisir entre les anciens ou les nouveaux.	Délai de carence d'un mois si les critères de cotisation à l'AC ne sont remplis.
Royaume-Uni						
1er pilier *Jobseeker's Allowance New Style*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Compatible avec un emploi de 16 heures maximum par semaine. Taux de dégressivité des transferts de 100 % au-delà de la franchise de 5 GBP par quinzaine[5]. CACR* : 9 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	Conservés seulement si l'interruption entre les périodes de chômage est inférieure à 12 semaines (sinon perdus).	Exonération du délai de carence de 7 jours si les derniers droits ont été utilisés moins de 12 semaines auparavant.

	Emploi à temps partiel avant le chômage	Chômage combiné avec emploi à temps partiel	Emploi instable			
			Rechargement	Évolution du montant	Droits non utilisés	Délai de carence
2e pilier *Universal Credit*	Mêmes conditions et montants qu'à temps plein.	Compatible. Taux de dégressivité des transferts de 63 %. CACR* : 15 % du salaire moyen.	Les mêmes conditions s'appliquent à la première demande et aux demandes ultérieures.	Pas de réduction.	s/o.	Aucun.

Note : toutes les règles et tous les calculs de prestations se rapportent à une personne célibataire sans enfants. Pour les autres situations familiales, consulter les notes annuelles par pays de l'OCDE sur les prélèvements et les prestations.
* CACR : cumul maximal des allocations chômage et des revenus d'un emploi à temps partiel. Cet indicateur est estimé sur la base d'une personne célibataire sans enfant, âgée de 40 ans, qui a droit à l'allocation de chômage et, si un salaire antérieur est exigé, qui gagnait auparavant les deux tiers du salaire moyen dans le pays.
[1] Depuis le 20 mars 2020, la *Newstart Allowance* est remplacée par le *JobSeeker Payment.* Le *JobSeeker Payment* se caractérise par les mêmes taux de paiement et modalités d'indexation que la *Newstart Allowance* https://www.dss.gov.au/about-the-department/benefits-payments/working-age-payments.
[2] Les mois travaillés ne sont pas pris en compte dans les futurs droits si les revenus sont inférieurs à 461 EUR.
[3] Si le bénéficiaire exerce plusieurs emplois à temps partiel, seules les cotisations des emplois perdus sont prises en compte pour déterminer les droits et la durée d'indemnisation ;
[4] Le travail à temps partiel pendant les périodes de versement des prestations ne permet pas de remplir les conditions de renouvellement.
[5] 20 GBP par semaine dans certains cas particuliers.
Source : Base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations et questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

2.3. Allocations chômage : protection des revenus et incitations financières au travail

Les allocations chômage offrent-elles une protection suffisante des revenus des demandeurs d'emploi qui occupaient un emploi salarié atypique, et de solides incitations au travail ? Dans quelle mesure les indicateurs de protection des revenus et d'incitation au travail diffèrent-ils pour les demandeurs d'emploi ayant un parcours professionnel atypique ? En vertu de quelles conditions et politiques les salariés atypiques sont-ils traités différemment des salariés traditionnels ? Existe-t-il des systèmes particuliers (par ex. fondés sur les cotisations ou les ressources) ou des mécanismes en vertu desquels les allocations chômage protègent mieux les salariés atypiques ?

Afin de répondre à ces questions, cette section définit de nouveaux indicateurs de l'impact des allocations chômage sur la protection des revenus et les incitations financières au travail pour les salariés atypiques. Ces indicateurs sont obtenus en simulant l'application des règles d'indemnisation du chômage à des scénarios d'emploi caractéristiques des salariés occupant des emplois typiques et atypiques, en utilisant des définitions comparables d'un pays à l'autre. Les simulations calculent les droits aux allocations chômage de personnes ayant travaillé *le même nombre total d'heures* et gagné le même salaire sur plusieurs années, mais en suivant un parcours professionnel différent.

Ces simulations s'inscrivent dans le même esprit que les calculs des modèles, tels ceux fondés sur le modèle impôts-prestations de l'OCDE (TaxBEN), qui sont couramment utilisés pour comparer les taux de remplacement et les incitations au travail. Toutefois, TaxBEN ne couvre pas l'indemnisation des emplois instables pour le moment. Les simulations se concentrent sur les allocations chômage du premier et du deuxième pilier décrites dans le Tableau 2.2. Les prestations de base, comme l'aide sociale, ainsi que les prestations liées à l'exercice d'un emploi et les dispositions fiscales, déterminent également les conséquences de ces différents types de parcours professionnels sur les revenus. La prise en compte de l'ensemble des moyens d'action en termes d'impôts et de prestations nécessiterait une extension du

modèle TaxBEN afin de couvrir l'emploi instable, ce qui fera l'objet de futurs travaux. L'Encadré 2.3 donne une description détaillée de chaque scénario, ainsi que des hypothèses complémentaires.

Les simulations ont été réalisées pour quatre pays de l'OCDE sur les onze dont les allocations chômage sont décrites dans le Tableau 2.2 : l'Australie, l'Espagne, la France et la Lettonie. Alors que l'objectif à long terme serait d'inclure tous les pays de l'OCDE, les simulations relatives à ces quatre pays offrent un modèle pour de futures extensions. Ces pays ont été sélectionnés de manière à garantir une diversité en termes de géographie (pays européens et non européens), de systèmes d'indemnisation (contributifs et non contributifs), de complexité juridique et de conditions d'accès. Malgré cette diversité, étant donné le faible nombre de pays, les données obtenues par le biais des simulations visent à illustrer et à mettre en évidence les principaux enjeux plutôt qu'à être représentatives de tous les pays de l'OCDE.

2.3.1. La protection des revenus favorise certains types de parcours professionnels atypiques par rapport à d'autres

Les allocations chômage offrent divers degrés de protection du revenu selon le type de parcours professionnel. On observe ces différences même lorsque les travailleurs possèdent les mêmes caractéristiques personnelles, touchent le même salaire, et ont occupé un emploi et été au chômage pendant le même nombre d'heures sur une période donnée.

En Australie, en France, en Lettonie et en Espagne, les travailleurs ayant un parcours professionnel typique bénéficient d'une protection du revenu au moins égale à celle de tout travailleur ayant un parcours professionnel atypique. Les Graphique 2.9 à Graphique 2.12 illustrent les droits aux allocations chômage pour chaque mois et chaque scénario décrit à l'Encadré 2.3. Pour résumer ces chiffres, le Graphique 2.13décompose la protection des revenus en deux indicateurs : *la durée de perception et le niveau.* La durée de perception correspond au nombre de mois pendant lesquels les allocations chômage sont perçues. Le niveau correspond au montant moyen des allocations chômage perçues sur la période de sept ans analysée (en ne tenant compte que des mois durant lesquels l'allocation est effectivement versée).

Encadré 2.3. Scénarios de simulation

Les résultats présentés dans les sections suivantes sont tirés de quatre scénarios de simulation différents, chacun correspondant à un parcours professionnel distinct sur une période de sept ans. Dans tous les scénarios, la situation professionnelle est la même les deux premières années (travail à temps plein) et la dernière année (chômage toute l'année, sans aucun revenu). Les parcours professionnels au cours des années 3 à 6 diffèrent selon les scénarios.

Cette période d'analyse relativement longue permet d'évaluer un large éventail de situations. Les trois premières années correspondent à un travailleur qui passe d'un emploi stable à temps plein au chômage ou à un emploi atypique. Ce parcours s'apparente à celui d'un travailleur licencié pour des raisons économiques (OCDE, 2019[5] ; Farber, 2017[32]), qui a des difficultés à conserver un emploi stable après plusieurs années d'emploi continu à temps plein[1]. La période suivante de trois ans (années 4 à 6) rend compte des travailleurs enfermés dans un long cycle d'emploi atypique. La septième année de chômage complet permet de mesurer les droits qui restent après une longue période d'emploi atypique.

Dans tous les scénarios simulés, la personne travaille un nombre total d'heures équivalent à 48 mois à temps plein sur l'ensemble de la période : 24 mois pendant les deux premières années et 24 mois pendant les quatre années suivantes. La personne est au chômage un nombre total d'heures équivalent à 36 mois à temps plein : 24 mois entre la troisième et la sixième année, et 12 mois pendant la septième année. Dans tous les cas, la personne perçoit un salaire horaire équivalent à deux tiers (67 %) du salaire moyen[2].

Les simulations supposent une utilisation complète des prestations de chômage (droits *de jure*). Les demandeurs d'emploi habilités demandent des prestations dès le premier mois auquel ils peuvent y prétendre, ce qui permet de maximiser les montants perçus à court terme ; dans certaines circonstances, les demandeurs d'emploi peuvent toucher des sommes plus importantes en reportant stratégiquement une demande. Dans tous les scénarios, le demandeur d'emploi est âgé de 45 ans, vit seul et n'a pas d'enfants. Le recours à ces caractéristiques renforce la comparabilité entre les pays, en évitant les règles spécifiques d'indemnisation du chômage liées à l'âge et à la situation familiale, qui varient d'un pays à l'autre.

Les scénarios simulés sont illustrés dans le Graphique 2.8. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen – ainsi, au cours des deux premières années, la rémunération se monte à 67 % (deux tiers) du salaire moyen. AC_1 correspond au montant de l'allocation chômage du premier pilier et AC_2 au montant de l'allocation chômage du deuxième pilier.

Les caractéristiques de chaque scénario de simulation – en particulier chaque parcours professionnel, qui varie au cours des années 3 à 6 – sont expliquées comme suit :

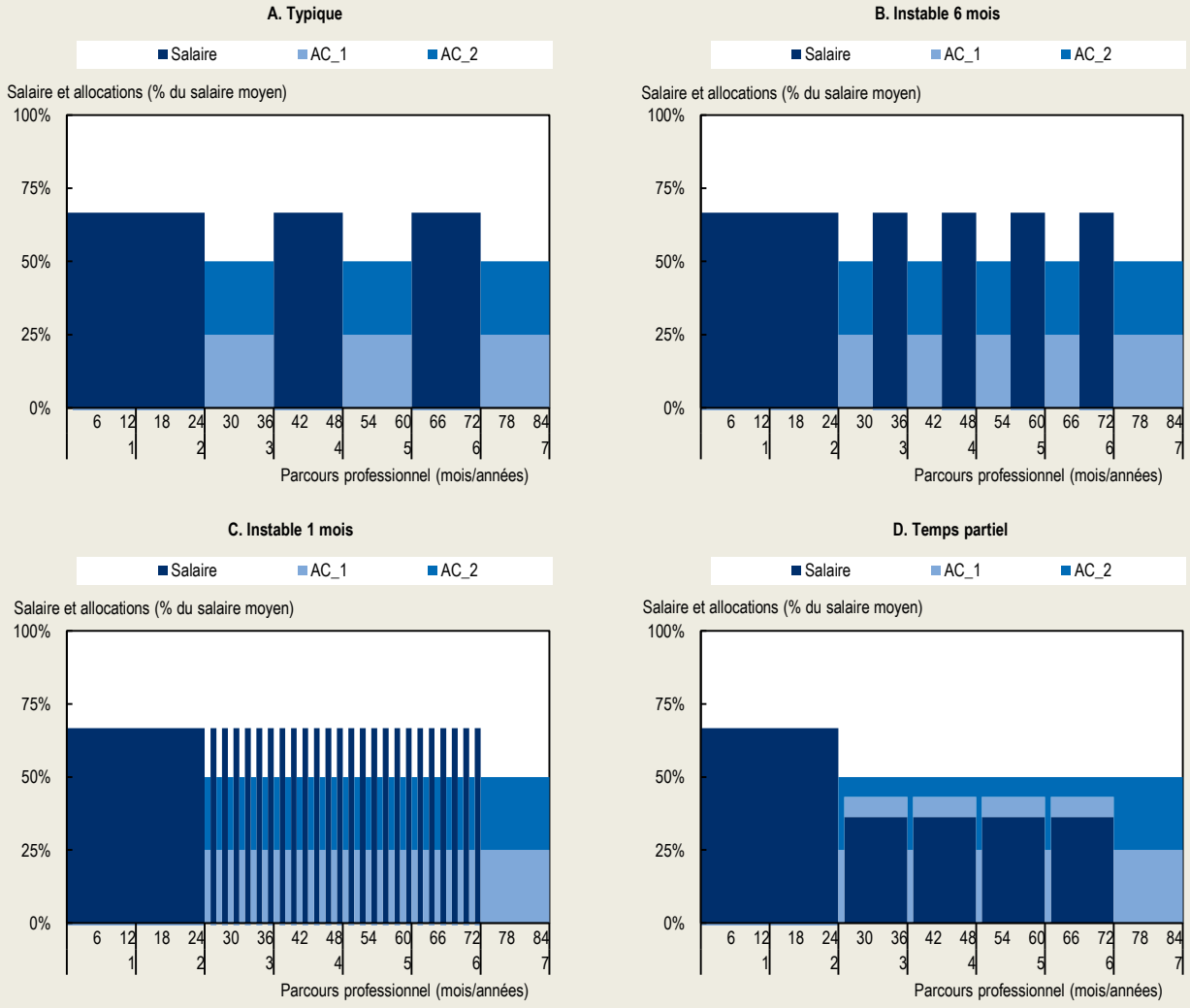
A. Typique : illustre un parcours professionnel de référence (appelé également « parcours professionnel typique »), qui alterne emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 12 mois.

B. Instable 6 mois : illustre un « parcours professionnel instable avec des changements tous les semestres », qui alterne emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois.

C. Instable 1 mois : illustre un « parcours professionnel instable avec des changements tous les mois », qui alterne emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les mois.

D. Temps partiel : illustre un « parcours professionnel à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54.5 % d'un temps plein).

Graphique 2.8. Scénarios de simulation



StatLink https://stat.link/bqrid0

[1] Le Bureau of Labor Statistics des États-Unis définit les travailleurs licenciés pour des raisons économiques (« displaced workers ») comme les « personnes âgées de 20 ans et plus qui ont perdu ou quitté leur emploi parce que leur usine ou leur entreprise a fermé ou déménagé, parce qu'il n'y avait pas assez de travail pour elles, ou parce que leur poste ou leur équipe a été supprimé » (Bureau of Labor Statistics, 2020[33]). Selon de précédents travaux de l'OCDE, entre 1 % et 7 % de la population active est licenciée chaque année pour des raisons économiques, d'où une probabilité significative qu'un travailleur type soit licencié une ou plusieurs fois au cours de sa carrière. Un nombre considérable de travailleurs licenciés pour motif économique trouvent rapidement un nouvel emploi adapté à leur qualifications, mais la majorité subit des pertes de revenus importantes et pourrait tirer parti d'une aide au retour à l'emploi et au revenu (OCDE, 2019[5]).

[2] Le salaire moyen (SM) designe ici le salaire annuel moyen des salariés à temps plein du secteur des entreprises non agricoles – secteurs B à N (inclus) de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI rév. 4) (Division de statistique, 2008[34]). Pour plus de détails sur le calcul de la mesure du SM dans les pays de l'OCDE, voir la section méthodologique de la publication de l'OCDE relative aux impôts sur les salaires (OCDE, 2019[35]).

En Australie et en France, chaque mois où le travailleur est au chômage complet, il perçoit une allocation chômage dans l'ensemble des scénarios de simulation. En France, les travailleurs ayant un parcours professionnel instable (scénarios B et C) touchent des allocations chômage pendant le même nombre de

mois (36 mois) que ceux occupant un emploi typique (scénario A). Ce n'est pas le cas en Australie, en Lettonie et en Espagne.

En Australie, les travailleurs ayant un parcours professionnel typique (scénario A) touchent des allocations chômage pendant 38 mois, les travailleurs qui entrent et sortent de l'emploi tous les six mois (scénario B) touchent des allocations chômage pendant 40 mois, et ceux qui entrent et sortent de l'emploi tous les mois (scénario C) en touchent pendant 60 mois. En Australie, les droits, les conditions de ressources et le versement des allocations chômage sont évalués tous les quinze jours sur la base des revenus de la quinzaine précédente. De ce fait, le versement des allocations est décalé de quinze jours et peut avoir lieu au cours d'un mois durant lequel la personne occupe un emploi (voir pics dans le Graphique 2.9). Cela explique pourquoi, dans le scénario C, l'allocation chômage est perçue pendant un plus grand nombre de mois que dans les scénarios A et B. Toutefois, si le nombre de versements était mesuré par quinzaine, le nombre de versements serait le même d'un scénario à l'autre.

En Lettonie, les travailleurs ayant un parcours professionnel instable (scénarios B et C) touchent des allocations chômage pendant 6 mois ou moins, alors que ceux occupant un emploi typique (scénario A) en touchent pendant 24 mois. En Lettonie, le droit aux allocations chômage est associé à une durée minimale d'emploi relativement longue (12 mois), alors que la période de référence en vigueur dans ce pays est la plus courte (16 mois) des quatre pays (Graphique 2.6). Les personnes occupant un emploi instable ont des difficultés à remplir ces conditions. La Lettonie ne dispose pas non plus d'allocation chômage du deuxième pilier offrant une protection supplémentaire aux personnes ayant cotisé moins longtemps.

En Espagne, les travailleurs ayant un parcours professionnel instable (scénarios B et C) touchent l'allocation chômage du premier pilier moitié moins longtemps que les salariés traditionnels (8 mois contre 16). Comme en Lettonie, cela s'explique en partie par le fait que l'allocation du premier pilier est subordonnée à une durée minimale d'emploi relativement longue (12 mois). En outre, après 6 mois d'emploi, les demandeurs d'emploi peuvent prétendre à l'allocation chômage du deuxième pilier. Après 6 mois de travail instable, les travailleurs peuvent préférer demander l'allocation du deuxième pilier, moins généreuse, au lieu d'attendre d'avoir travaillé 12 mois ; les mois utilisés pour prétendre à l'allocation du deuxième pilier ne peuvent pas être utilisés pour demander l'allocation du premier pilier (voir Tableau 2.2).

Dans les quatre pays analysés, les allocations chômage sont plus généreuses dans les systèmes contributifs que dans les systèmes non contributifs. En Australie, où l'assurance chômage est non contributive, le niveau des allocations est compris entre 10 et 15 % du salaire moyen pour les travailleurs ayant un parcours professionnel typique ou instable. Le niveau des allocations est bien plus élevé en France, en Lettonie et en Espagne, dont les systèmes sont contributifs.

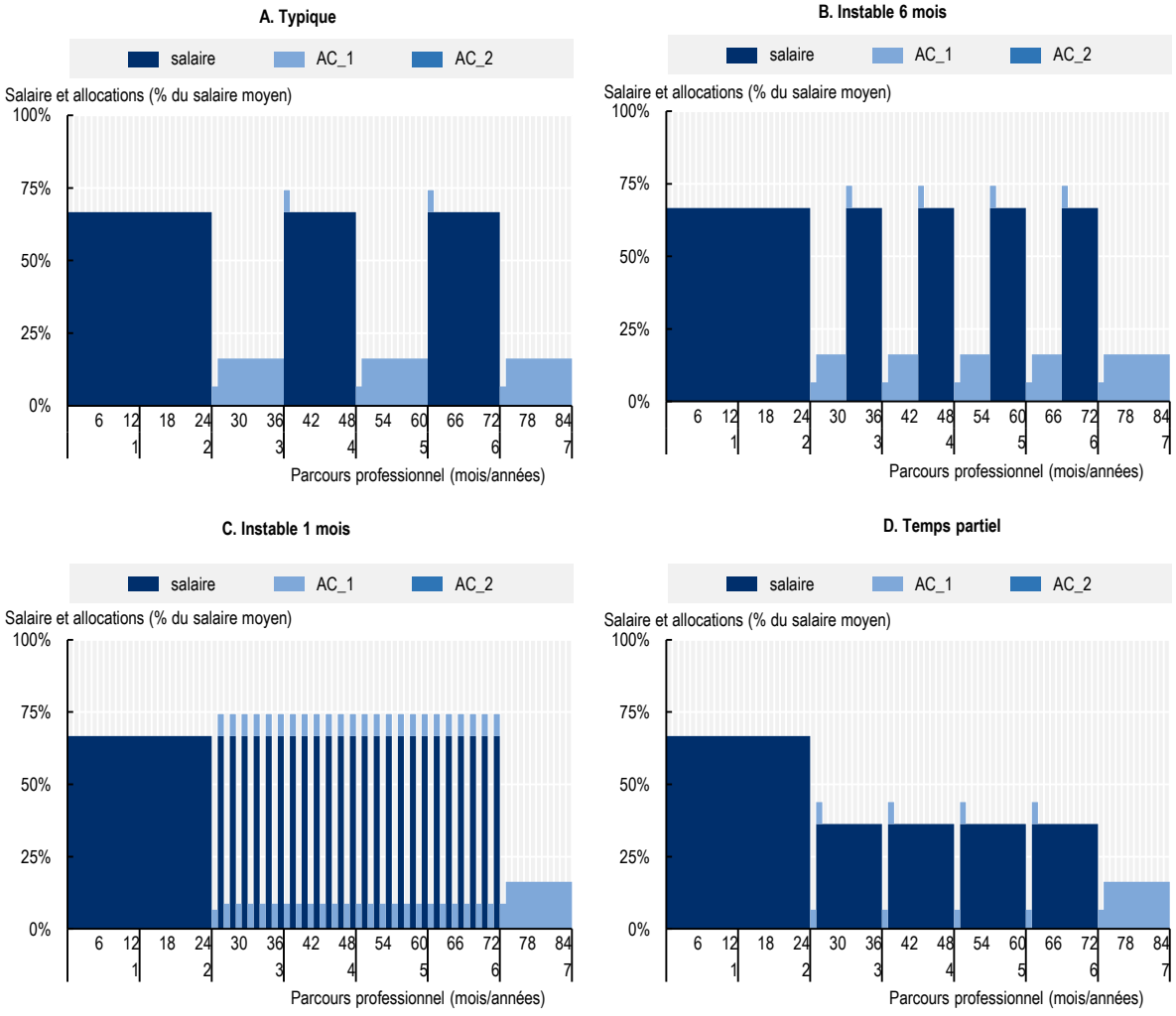
En France, le niveau de prestations est le même pour les travailleurs ayant des parcours professionnels stables et instables. En Australie et en Espagne, le niveau des allocations est légèrement supérieur pour les travailleurs ayant un parcours stable, car ils sont moins sujets à des réductions dues aux délais de carence[12], ou ont souvent droit à de nouvelles allocations plus généreuses. À l'inverse, en Lettonie, le niveau des allocations perçues par les travailleurs instables est plus élevé, du fait de périodes d'indemnisation plus courtes, moins affectées par la réduction du taux d'indemnisation à mesure de l'allongement de la période de chômage (Tableau 2.2)[13].

Les travailleurs dont le parcours professionnel comprend des périodes durant lesquelles ils ont été au chômage et ont travaillé à temps partiel au cours d'un même mois (scénario D) touchent généralement des allocations chômage pendant un nombre de mois inférieur à celui des travailleurs occupant un emploi typique (scénario A). En Lettonie, l'accès est restreint parce que l'allocation chômage est incompatible avec tout type d'emploi (voir Tableau 2.2). En Australie, en Espagne et en France, l'allocation chômage est compatible avec certains emplois, mais parfois, l'accès dépend du salaire perçu dans l'emploi (dans les simulations présentées ici, le salaire se monte à 33.3 % du salaire moyen). En Australie, les critères de ressources réduisent l'allocation chômage à néant si les revenus sont supérieurs à un montant équivalent à 23 % du salaire moyen (voir Tableau 2.2). En Espagne, les allocations chômage sont réduites proportionnellement

au nombre d'heures travaillées. En outre, l'allocation du deuxième pilier est soumise à conditions de ressources, ce qui rend la perception d'une allocation incompatible avec des revenus supérieurs à un montant équivalent à 29 % du salaire moyen (voir Tableau 2.2). En France, l'allocation du premier pilier est réduite sous l'effet d'un taux de dégressivité de 70 % ; en ce qui concerne l'allocation du deuxième pilier, il est possible de cumuler emploi et allocations pendant une durée maximale de trois mois, après quoi le versement de l'allocation est interrompu si l'activité professionnelle se poursuit.

Graphique 2.9. Allocations chômage en Australie

Simulations dans différents scénarios d'emploi

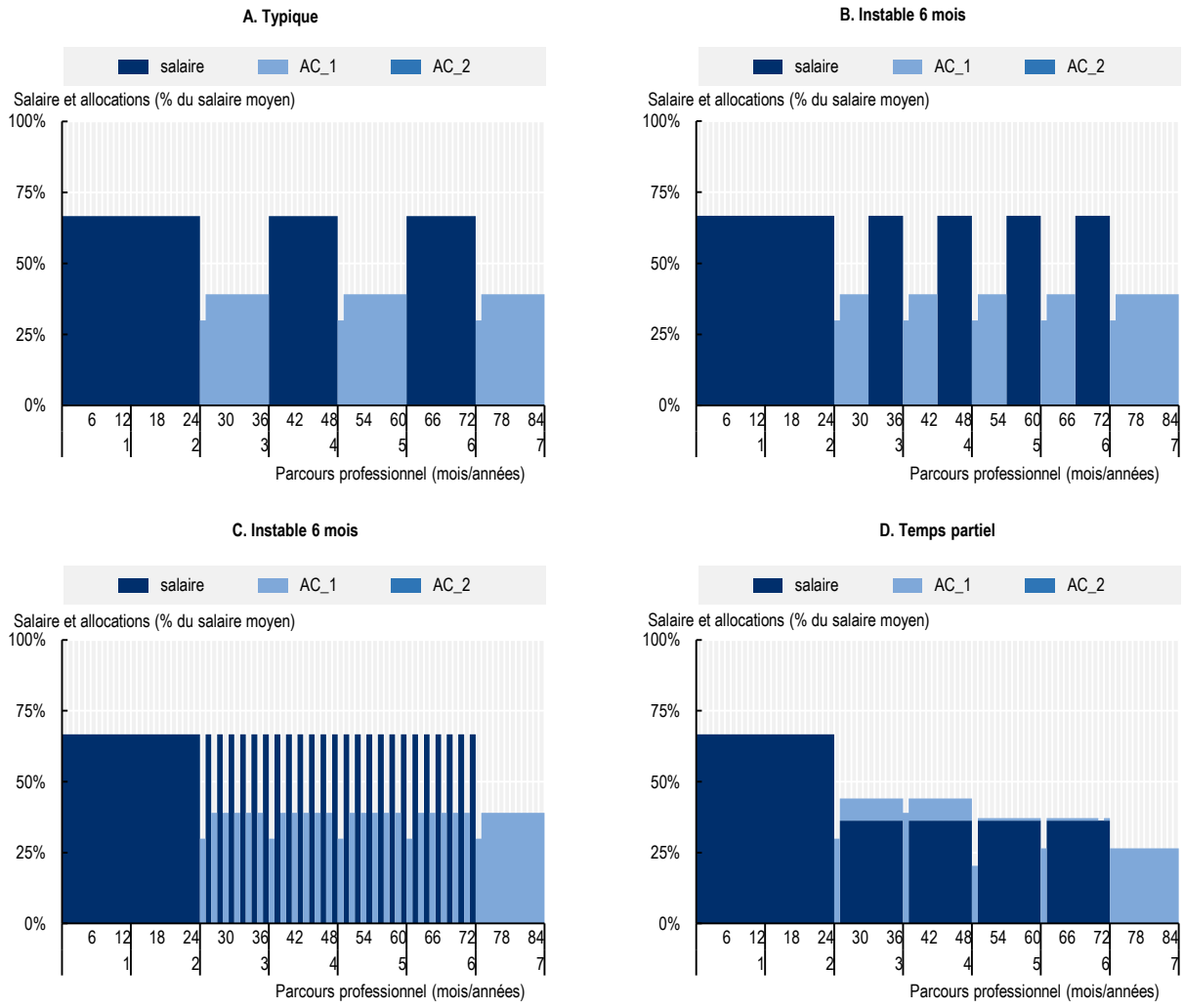


Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnels à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54.5 % d'un temps plein). Voir Encadré 2.3 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation.
Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE sur les impôts et les prestations et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/7gbr3d

Graphique 2.10. Allocations chômage en France

Simulations dans différents scénarios d'emploi



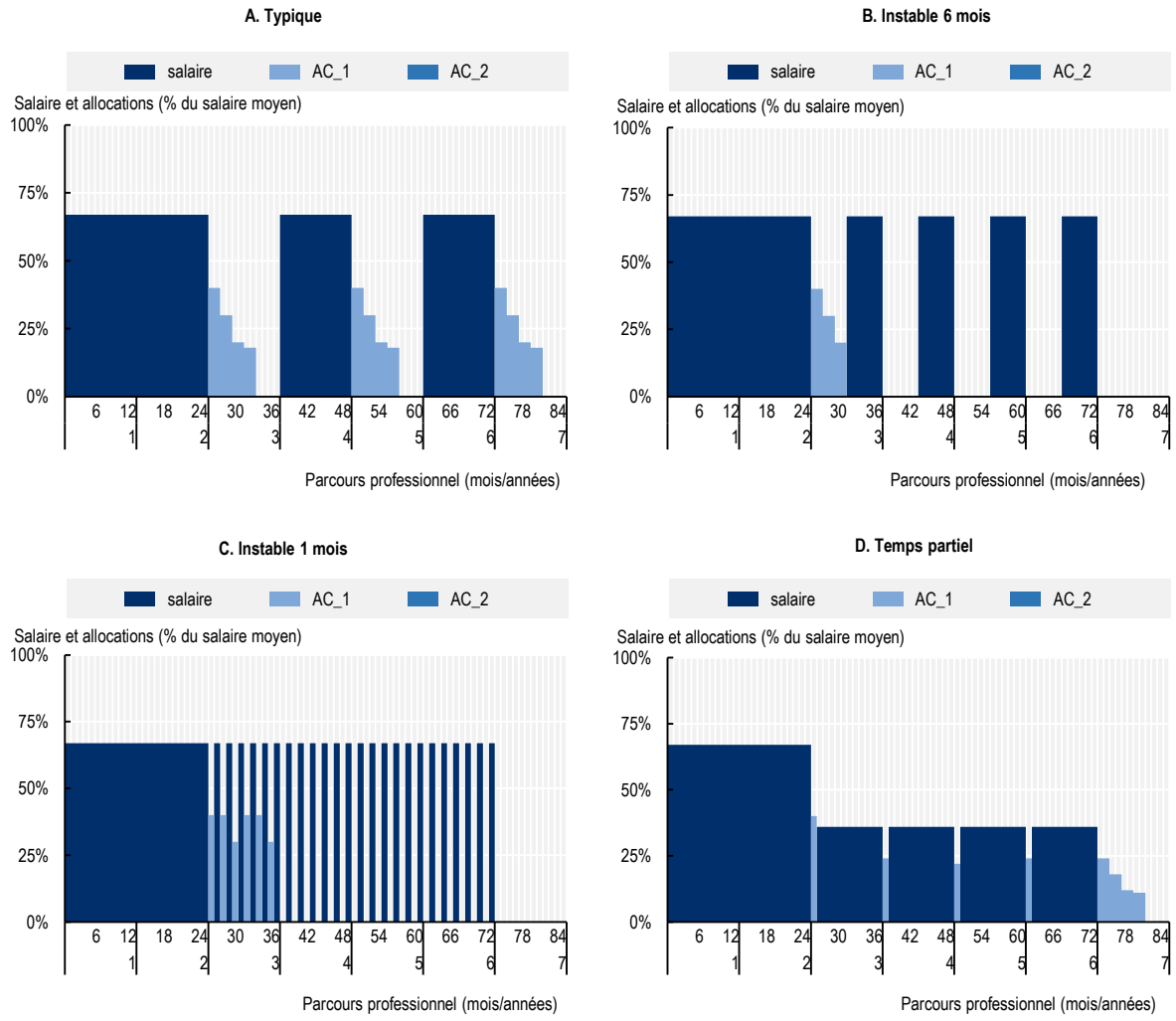
Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnel à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54.5 % d'un temps plein). Voir Encadré 2.3 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation.

Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/h3jz1u

Graphique 2.11. Allocations chômage en Lettonie

Simulations dans différents scénarios d'emploi



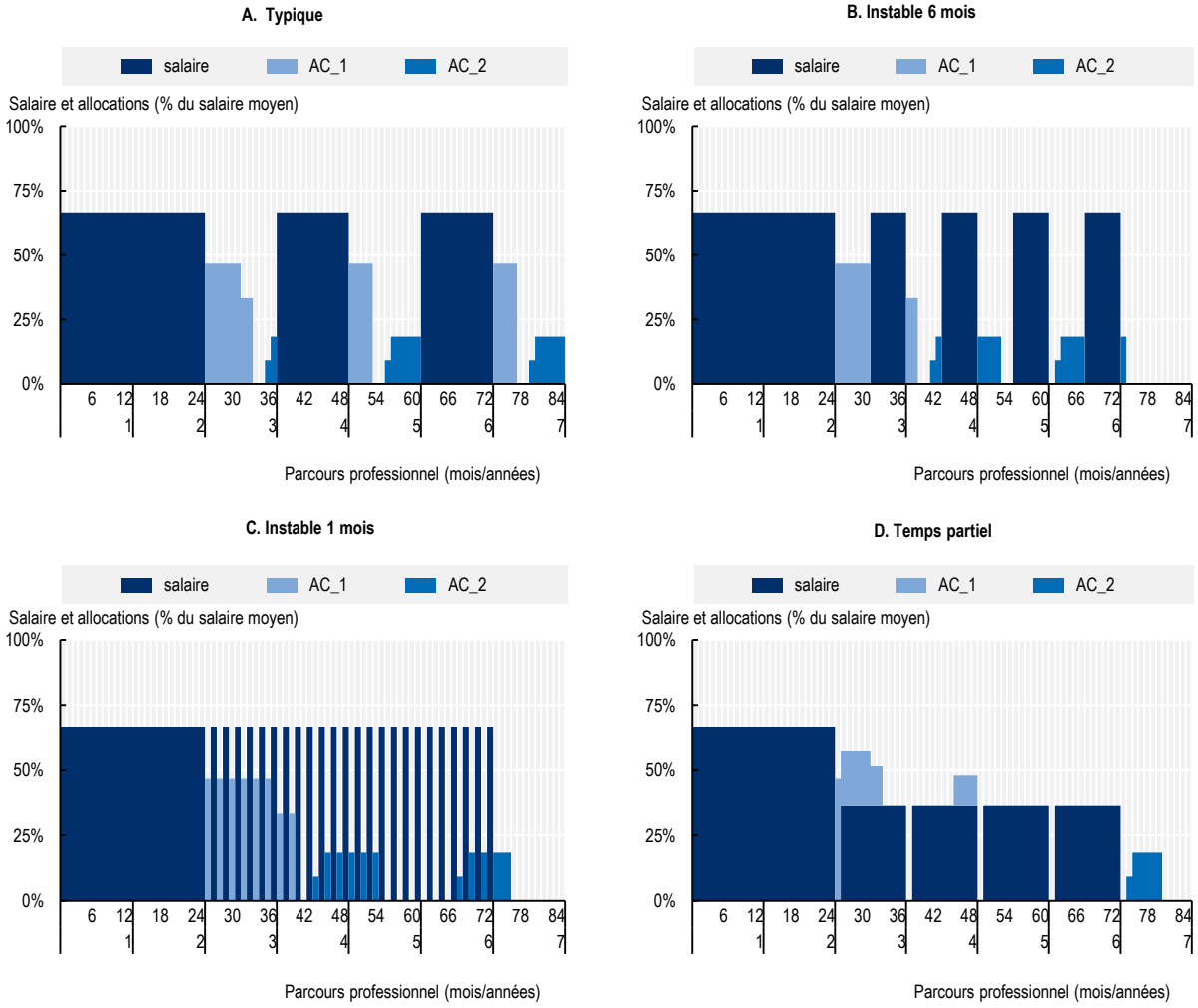
Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnels à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54,5 % d'un temps plein). Voir Encadré 2.3 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation

Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE sur les impôts et les prestations et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/q9bzks

Graphique 2.12. Allocations chômage en Espagne

Simulations dans différents scénarios d'emploi

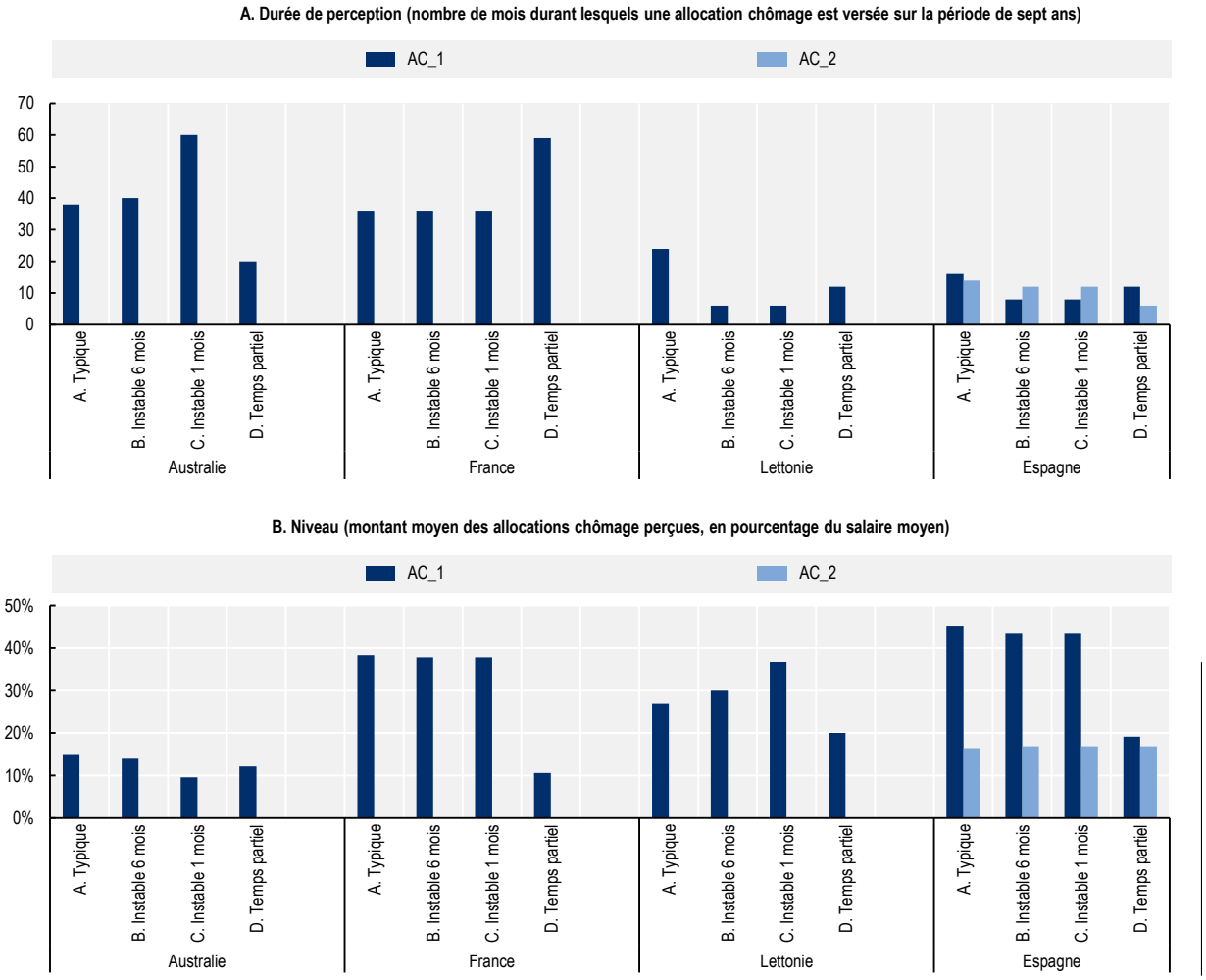


Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnels à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54,5 % d'un temps plein). Voir Encadré 2.3 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation.
Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite de la base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/8lqghf

Par rapport à un salarié traditionnel (scénario A), l'assurance chômage est également moins généreuse pour les travailleurs dont les parcours professionnels comprennent des périodes combinant chômage et emploi à temps partiel (scénario D). En effet, les droits sont réduits en fonction de la rémunération de l'emploi concomitant. En règle générale, les droits aux allocations chômage sont les mêmes, indépendamment de la manière dont les travailleurs ont réparti leurs heures de travail au cours d'un mois (par exemple, travail à temps partiel tous les jours ou à temps plein certains jours du mois). En France toutefois, l'allocation chômage diffère selon la répartition des heures de travail au cours du mois (voir Encadré 2.4).

Graphique 2.13. Les travailleurs salariés atypiques touchent moins d'indemnités de chômage



Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe vertical représente, dans la première partie, le nombre de mois pendant lequel les allocations chômage sont perçues, et dans la deuxième partie, le montant des allocations chômage exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnels à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54,5 % d'un temps plein). Voir Encadré 2.3 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation

Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/jwn58k

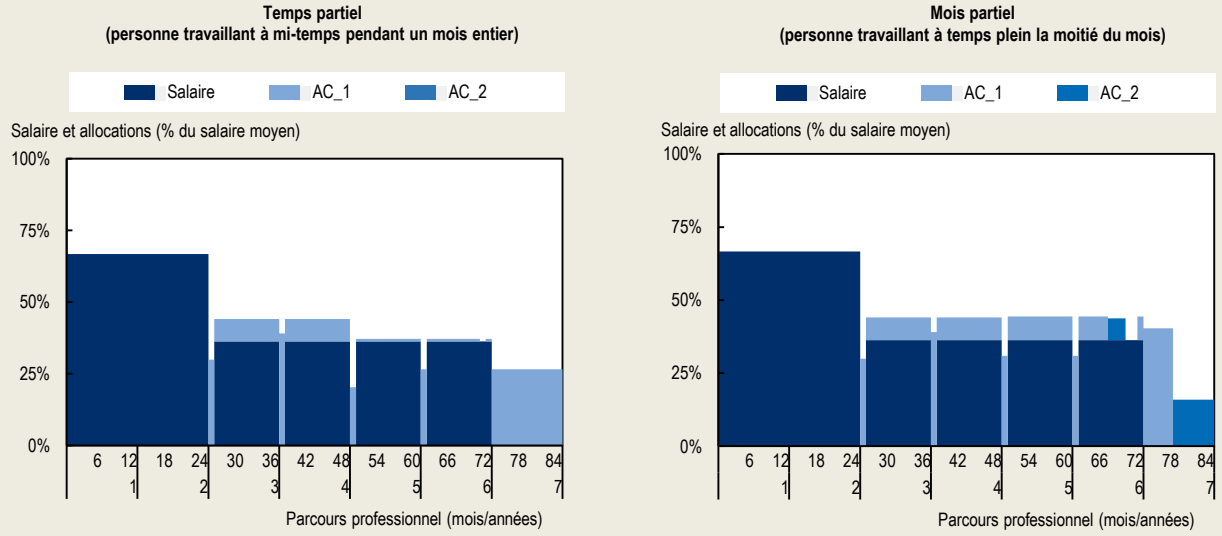
Encadré 2.4. La réforme du « salaire de référence » en France en 2020

Jusqu'en 2020, la France était le seul pays analysé où les montants des allocations chômage variaient selon la répartition des heures de travail au cours d'un mois civil. Bien que travaillant le même nombre d'heures chaque mois, une personne travaillant à temps plein quelques jours par mois touchait plus d'allocations chômage que si elle travaillait à temps partiel pendant un mois entier (Graphique 2.14).

Cette différence était due à la formule utilisée pour calculer le « salaire de référence » de l'*allocation d'aide au retour à l'emploi*. Le salaire de référence est un indicateur qui synthétise le salaire que la personne gagnait avant d'être au chômage et qui doit être remplacé, dans une certaine mesure, par l'allocation chômage. Dans la plupart des systèmes d'assurance chômage, le salaire de référence repose sur la moyenne des salaires mensuels précédents, que la personne ait travaillé ou non tous les jours pendant la période de référence. En France, toutefois, le salaire de référence est calculé sur la base des salaires journaliers des jours ouvrés (ce qui signifie que les jours non travaillés ne sont pas pris en compte dans le calcul). De ce fait, le salaire de référence d'une personne travaillant à temps partiel pendant un mois entier (scénario « temps partiel ») est inférieur au salaire de référence d'une personne travaillant à temps plein pendant la moitié du mois (scénario « mois partiel »).

Une réforme de l'allocation chômage du premier pilier, initialement prévue pour avril 2020 et reportée par la suite à septembre 2020, met fin à cette particularité. Le nouveau salaire de référence sera calculé à partir des salaires mensuels sur une période de 12 mois, indépendamment du nombre de mois et de jours travaillés.

Graphique 2.14. La répartition du temps de travail a une incidence sur les droits aux allocations chômage en France



Note : AC_1 : montant de l'allocation chômage du premier pilier. AC_2 : montant de l'allocation chômage du deuxième pilier. L'axe horizontal représente chacun des 84 mois des 7 années évaluées. L'axe vertical représente le montant des salaires et des allocations chômage, exprimé en pourcentage du salaire moyen. Dans tous les cas, les deux premières années d'emploi à temps plein sont rémunérées à 67 % du salaire moyen. Différents cas : Temps partiel et mois partiel, qui consistent tous deux en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54.5 % d'un travail à temps plein). La différence entre les scénarios « temps partiel » et « mois partiel » porte sur la répartition des heures de travail dans le mois. À temps partiel, la personne travaille chaque jour pendant 54.5 % d'un temps plein. Au cours d'un mois partiel, elle travaille à temps plein 54.5 % des jours du mois.
Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/sy6cm1

2.3.2. Les incitations financières au travail dépendent des parcours d'emploi actuels et antérieurs

Les allocations chômage visent à fournir une protection du revenu adéquate aux demandeurs d'emploi et à leur famille, tout en maintenant les incitations au travail. Il est important d'améliorer les incitations au travail et de faciliter le retour à l'autosuffisance, car le risque de pauvreté à long terme est beaucoup plus élevé pour les chômeurs percevant des allocations que pour les personnes occupant un emploi à temps plein. En outre, le coût des filets de sécurité pour les gouvernements disposant d'un budget limité renforce la nécessité d'inciter les personnes – qui le peuvent – à reprendre le travail (OCDE, 2005[36]).

Lorsque le montant des allocations chômage perçues par les demandeurs d'emploi est élevé par rapport au salaire qu'ils peuvent tirer de leur travail, ils peuvent se retrouver dans un « piège de l'inactivité » – c'est-à-dire être découragés de chercher un nouvel emploi (OCDE, 2005[36]). Dans la littérature (OCDE, 2008[37] ; OCDE, 2020[38]), l'incitation financière d'un demandeur d'emploi à trouver un nouvel emploi est généralement mesurée par les taux de remplacement (TR). Cette sous-section s'appuie sur une variante de l'indicateur du taux de remplacement (taux de remplacement ajusté, TRA), qui est ajusté de manière à tenir compte des spécificités des scénarios simulés (Encadré 2.5).

Le TRA en vigueur la dernière année des 16 scénarios décrits dans le Graphique 2.15, est présenté pour l'Australie, l'Espagne, la France et la Lettonie dans le Graphique 2.16. Le TRA est un indicateur des *désincitations* financières au travail – plus il est élevé, plus les incitations financières à travailler davantage sont faibles. Le TRA correspond au revenu total (salaires et allocations) qu'un travailleur toucherait par rapport à un salaire à temps plein (Encadré 2.5).

Comme les travailleurs occupant un emploi atypique touchent un salaire équivalent à 50 % d'un salaire à temps plein, leur TRA atteint au moins 50 %. Le TRA des travailleurs au chômage complet constitue une valeur de référence pour évaluer les incitations d'un travailleur à ne pas travailler du tout.

Les incitations au travail varient considérablement en fonction des pays, des parcours professionnels actuels et antérieurs. En moyenne, les TRA sont plus élevés en France, suivie de l'Australie, de l'Espagne et de la Lettonie. Parmi les personnes suivant actuellement un parcours professionnel atypique, le TRA est plus élevé chez les travailleurs occupant un emploi instable. Sur l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, le TRA est, sans surprise, plus élevé chez les travailleurs qui occupaient précédemment un emploi typique, sauf en Australie.

En Australie, un travailleur occupant un emploi à temps partiel obtiendrait un revenu équivalent à 53 % d'un salaire à temps plein. Ainsi, s'il travaillait à temps plein, son revenu augmenterait de 47 % d'un salaire à temps plein. S'il ne travaillait pas du tout, son revenu diminuerait de 18 % d'un salaire à temps plein, car le TRA au chômage complet est de 35 %. À l'inverse, le TRA d'un travailleur occupant un emploi instable serait de 68 %, un emploi à temps plein augmenterait le revenu de 32 % d'un salaire à temps plein, et un chômage complet réduirait le revenu de 33 % d'un salaire à temps plein.

En France, les travailleurs instables sont moins incités à accepter un emploi à temps plein. Un travailleur occupant un emploi instable bénéficierait d'allocations équivalentes à 78 % d'un salaire à temps plein, mais en ne travaillant que la moitié du temps. S'il ne travaillait pas du tout, son revenu diminuerait de 21% d'un salaire à temps plein, car le TRA au chômage complet est de 57%. En revanche, le TRA d'un travailleur à temps partiel est de 64 %. Si ce dernier ne travaillait pas du tout, son revenu diminuerait de seulement 7 % d'un salaire à temps plein. Les antécédents d'emploi instable produisent les mêmes incitations au travail que les antécédents d'emploi stable. Toutefois, pour ce qui est des personnes qui occupaient précédemment des emplois à temps partiel, les taux de remplacement ajustés sont plus faibles – inférieurs de 18 points pour les chômeurs à temps plein, et inférieurs d'environ 9 points pour les travailleurs occupant actuellement un emploi atypique.

Encadré 2.5. Mesurer les incitations au travail pour l'ensemble des parcours professionnels

Taux de remplacement ajustés (TRA)

Les incitations financières d'un demandeur d'emploi à trouver un nouvel emploi sont généralement mesurées par le taux de remplacement (TR). Un taux de remplacement est le rapport entre le revenu hors emploi et le revenu dans l'emploi (OCDE, 2008[37] ; OCDE, 2020[38]).

$$RR = \frac{y_{ow}}{y_{iw}}$$

où y_{ow} se rapporte au revenu perçu hors emploi et y_{iw} se rapporte au revenu perçu dans l'emploi.

Habituellement, le TR est calculé pour analyser les effets d'une transition entre l'emploi et le chômage. Dans le cas d'une transition de l'emploi au chômage, y_{iw} se rapporterait au revenu avant la transition et y_{ow} au revenu après la transition. En règle générale, les revenus sont évalués sur la période de paie (par ex. semaine, quinzaine ou mois).

Le taux de remplacement ajusté (TRA) utilisé dans cette sous-section s'appuie sur une variante de la définition ci-dessus. Au lieu d'analyser les *transitions*, il compare les effets de *scénarios contrefactuels*. Deux scénarios sont comparés, l'*emploi à temps plein* (qui serait similaire à *iw*) et l'*emploi non à temps plein* (qui serait similaire à *ow*). Par « emploi à temps plein », on entend un emploi à temps plein occupé toute l'année. Une personne « non à temps plein » travaille un nombre réduit d'heures ou de jours, ou ne travaille pas du tout (c'est-à-dire qu'elle est au chômage complet). Enfin, les revenus sont évalués sur une année et non sur la période de paie. Ainsi, le TRA peut être exprimé comme suit :

$$ARR = \frac{Y_{nFE}}{Y_{FE}}$$

où Y se rapporte au revenu annuel, Y_{nFE} au revenu perçu *non à temps plein*, et Y_{FE} désigne le revenu à *temps plein*.

Parcours professionnels actuels et antérieurs

En l'absence d'impôts ou d'autres prestations sociales, le montant de Y_{FE} dépend exclusivement des salaires, tandis que Y_{nFE} dépend du montant des salaires et des allocations chômage. Le montant des allocations chômage dépend de la situation professionnelle actuelle et antérieure.

Le Graphique 2.15présente 16 scénarios combinant différents parcours professionnels actuels et antérieurs. Chaque scénario s'étale sur sept ans. Les six premières années correspondent au « parcours antérieur ». La septième année correspond au « parcours actuel », car c'est l'année pour laquelle le TRA est calculé dans le Graphique 2.16.

Les parcours professionnels des six premières années sont les mêmes que ceux présentés à l'Encadré 2.1 : « A. Typique », « B. Instable 6 mois », « C. Instable 1 mois » et « D. Temps partiel ». La septième année reproduit le parcours professionnel de la troisième année de chacun des quatre scénarios : a. chômage complet, b. 6 mois de chômage suivis de 6 mois d'activité, c. alternance entre chômage et emploi, et d. un mois de chômage suivi de 11 mois d'activité à 54.4% d'un temps plein.

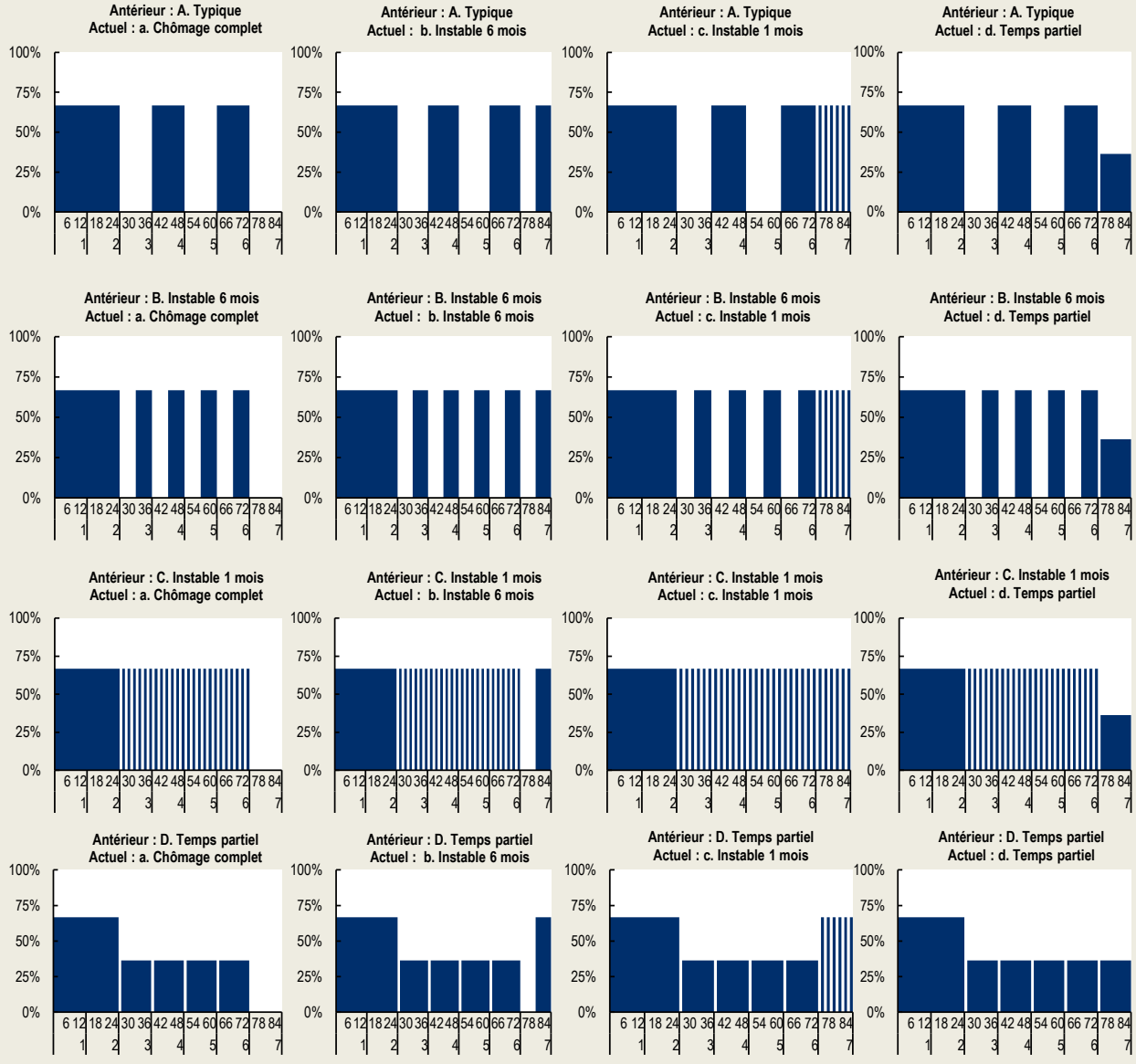
Si ce cadre présente l'avantage de tenir compte des évolutions dans le temps et des scénarios contrefactuels, il présente également certaines limites :

1) Les impôts et autres transferts ne sont pas pris en compte. Le TRA est calculé sous la forme d'un « taux brut » plutôt que d'un « taux net », comme c'est souvent le cas dans l'analyse des incitations au travail (OCDE, 2008[37] ; OCDE, 2020[38]).

2) Les incitations au travail sont mesurées sur une période spécifique (la septième année de chaque scénario). Par conséquent, les conditions analysées sont particulières et ne peuvent être considérées comme représentatives de ce qui se passerait à différents moments du parcours.

3) Un TRA extrêmement faible peut indiquer l'absence de protection contre le chômage plutôt que des incitations adéquates au travail. Dans de tels cas, les contraintes sont plus susceptibles de porter sur la demande de main-d'œuvre.

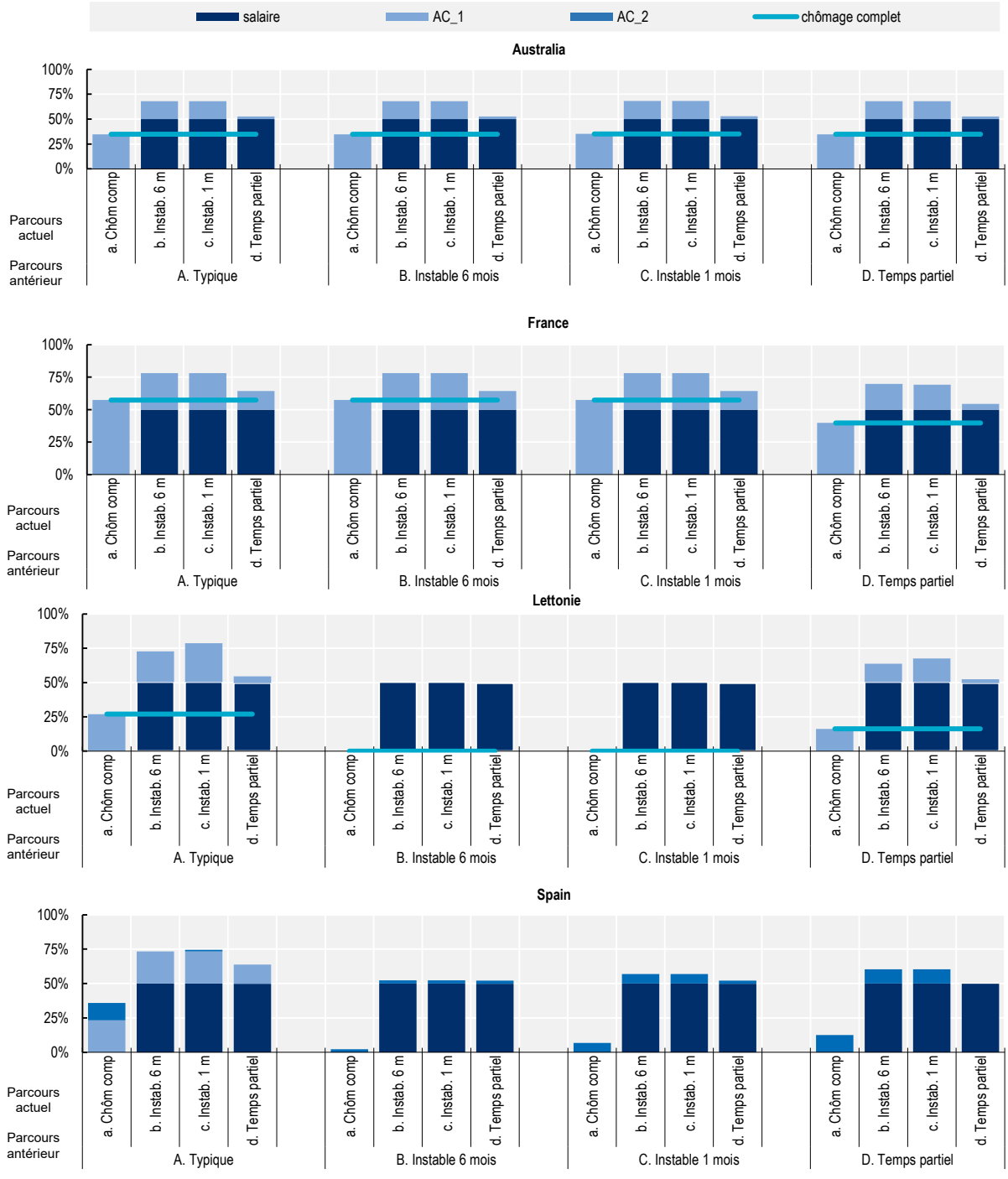
Graphique 2.15. Scénarios de calcul des taux de remplacement ajustés



StatLink https://stat.link/lz7gq9

Graphique 2.16. Les incitations au travail dépendent des parcours professionnels actuels et antérieurs

Taux de remplacement ajustés, sur la base des parcours professionnels actuels et antérieurs (en pourcentage)



Note : l'axe vertical représente le taux de remplacement ajusté (TRA), qui exprime le montant du revenu total (salaires et allocations) qu'un travailleur toucherait par rapport à un salaire à temps plein. Le TRA se décompose en trois parties : « salaire », qui représente le salaire du travailleur par rapport au salaire à temps plein ; « AC_1 », qui représente le montant de l'allocation chômage du premier pilier auquel le travailleur a droit par rapport au salaire à temps plein, et « AC_2 », qui représente le montant de l'allocation chômage du deuxième pilier par rapport au salaire à temps plein. Tous les scénarios combinent différents parcours professionnels actuels et antérieurs. Chaque scénario s'étale sur sept ans. Les six premières années correspondent au « parcours antérieur ». La septième année correspond au « parcours actuel », car c'est l'année pour laquelle le TRA est calculé. Les parcours antérieurs se composent de deux premières années d'emploi à temps plein rémunéré à 67 % du salaire moyen, suivies de quatre années avec l'un des parcours suivants : A. Alternance de périodes d'emploi salarié à temps plein et de chômage complet tous les 12 mois. B. Instable 6 mois et C. Instable 1 mois : alternance entre emploi salarié à temps plein et chômage complet tous les 6 mois et tous les mois, respectivement. D. Temps partiel : « parcours professionnel à temps partiel », qui consiste en des périodes récurrentes de recherche d'un emploi à temps plein d'une durée d'un an, le premier mois correspondant à un mois de chômage complet et les 11 mois suivants à un emploi à temps partiel (c'est-à-dire 54,5 % d'un temps plein). La septième année reproduit le parcours professionnel de la troisième année de chacun des quatre scénarios : a. chômage complet, b. 6 mois de chômage suivis de 6 mois d'activité, c. alternance entre chômage et emploi, et d. un mois de chômage suivi de 11 mois d'activité à 54,4% d'un temps plein. Voir Encadré 2.5 pour plus de détails sur les hypothèses et les scénarios de simulation

Source : Les calculs du Secrétariat sont fondés sur la législation relative à l'indemnisation chômage extraite du modèle impôts-prestations de l'OCDE et du questionnaire personnalisé adressé aux autorités nationales.

StatLink https://stat.link/meqn43

En Lettonie, les résultats sont dans une large mesure conditionnés par le parcours professionnel antérieur. Dans les scénarios envisagés ici, les travailleurs ayant connu un parcours professionnel antérieur instable n'auraient droit à aucune allocation chômage, car les conditions de cotisation minimale imposent 12 cotisations au cours des 16 derniers mois (Graphique 2.6). Indépendamment des parcours professionnels antérieurs, le travailleur ne percevrait pas non plus d'allocations chômage s'il travaille à temps partiel, car l'allocation lettone est incompatible avec tout travail (dans le scénario D, la petite partie du TRA liée aux allocations est due au mois de chômage complet). Les travailleurs occupant actuellement un emploi instable et dont l'emploi précédent était stable toucheraient des allocations avec un taux de remplacement important. Un travailleur effectuant des transitions mensuelles entre le chômage et l'emploi percevrait un montant équivalent à 79 % d'un salaire à temps plein. S'il ne travaillait pas du tout, son revenu diminuerait de 52 % d'un salaire à temps plein, car le TRA au chômage complet est de 27 %. Les taux de remplacement ajustés sont légèrement inférieurs pour les travailleurs qui entrent et sortent actuellement de l'emploi tous les six mois, et pour ceux qui occupaient auparavant un emploi à temps partiel.

En Espagne, les parcours professionnels antérieurs jouent également un rôle important dans la détermination du montant des futures allocations chômage. Les travailleurs sans antécédents d'emploi typique n'auraient pas droit à l'allocation chômage du premier pilier, en raison des conditions de cotisation minimale et des critères de ressources (telles qu'examinés dans la section 2.3.1). Ils auraient toutefois droit à l'allocation du deuxième pilier pendant quelques mois. Les travailleurs occupant actuellement ou ayant précédemment occupé des emplois à temps partiel n'auraient droit à aucune allocation chômage. À l'inverse, un travailleur dont l'emploi actuel est instable et dont l'emploi précédent était stable percevrait des allocations avec un taux de remplacement important (73 %). S'il ne travaillait pas du tout, son revenu diminuerait de 37 % d'un salaire à temps plein, car le TRA au chômage complet est de 36 %. Le taux de remplacement ajusté est plus faible pour un travailleur occupant actuellement un emploi à temps partiel et ayant précédemment occupé un emploi stable (64 %).

2.4. Principaux enjeux : trouver le bon équilibre

Cette section analyse certaines caractéristiques essentielles des systèmes d'indemnisation du chômage et examine les possibilités d'action pour améliorer leur fiabilité et leur efficacité afin de soutenir les travailleurs ayant des parcours professionnels atypiques. Au vu des éléments fournis dans les sections précédentes, l'analyse porte sur la neutralité des allocations, les incitations au travail, l'accès à l'emploi et la protection en

période de ralentissement économique. Le Tableau 2.3 récapitule les arguments ci-dessous en présentant une synthèse des instruments d'indemnisation du chômage en termes d'objectifs, d'arbitrages et d'impact sur les travailleurs ayant des parcours professionnels salariés atypiques, et des possibilités d'ajustement afin de trouver le juste équilibre entre des objectifs contradictoires.

2.4.1. Neutralité des prestations

En général, pour les pays examinés dans ce chapitre, les allocations chômage ne sont pas neutres eu égard à la répartition du temps entre l'emploi salarié et le chômage avant la demande d'indemnisation. Les éléments recueillis dans la section 2.3 mettent en évidence des différences considérables quant à l'étendue de la protection offerte par les allocations chômage à des travailleurs qui, à moyen terme, ont travaillé autant.

Des *critères stricts en matière d'emploi* pénalisent généralement les travailleurs au parcours professionnel instable, en particulier lorsque la durée minimale d'emploi est relativement longue et que la période de référence est courte. L'instabilité de l'emploi prolonge la période pendant laquelle les travailleurs doivent travailler pour satisfaire le critère de durée minimale, ce qui les empêche de prétendre à une indemnisation. Si les critères en matière d'emploi sont des caractéristiques importantes des allocations chômage – ils constituent des incitations au travail, évitent les abus et protègent la viabilité financière du système – certains ajustements peuvent contribuer à réduire cette pénalisation de l'instabilité. La différence entre la durée de la période de référence et la durée minimale d'emploi peut être définie de manière à être suffisamment longue pour tenir compte des emplois instables ou être prolongée spécifiquement pour les travailleurs plus prédisposés à l'instabilité de l'emploi, comme en Autriche (jeunes travailleurs) et en République slovaque (contrats temporaires).

La *déduction des salaires du chômage à temps partiel du montant des prestations* pénalise les demandeurs d'emploi susceptibles de travailler occasionnellement à temps partiel tout en recherchant un emploi adéquat à temps plein. Dans certains pays, la pénalisation est absolue parce que les allocations chômage sont incompatibles avec tout type de travail. La réduction du montant des prestations en fonction des salaires se justifie par la nécessité de lisser les revenus et d'éviter l'utilisation abusive des allocations chômage comme une sorte de subvention salariale. D'autre part, outre la neutralité, le cumul du chômage avec un emploi à temps partiel peut avoir des effets bénéfiques, comme l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi grâce à un « effet de tremplin » (Kyyrä, Arranz et García-Serrano, 2019[39]). Les incitations financières, comme les mécanismes de cumul et les taux de dégressivité réduits, encouragent les bénéficiaires d'allocations chômage à exercer un emploi à temps partiel en leur permettant de conserver une partie des revenus supplémentaires perçus sous forme de salaire, et peuvent être des instruments efficaces pour équilibrer les objectifs. Toutefois, les allocations de chômage partiel peuvent également produire des « effets de verrouillage », en réduisant le taux de sortie de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein. Ainsi, comme pour d'autres mesures d'activation, il est important de recourir à des « stratégies mixtes » qui définissent et contrôlent l'effet des emplois à temps partiel occasionnels sur l'employabilité à long terme des demandeurs d'emploi (OCDE, 2019[40]).

2.4.2. Incitations au travail

L'impact potentiellement négatif des systèmes d'assurance chômage sur les incitations au travail est une préoccupation majeure dans de nombreux pays, en particulier pour les chômeurs de longue durée. En outre, des allocations chômage mal conçues peuvent favoriser les emplois instables.

Des *conditions d'accès souples* peuvent générer un carrousel de transitions entre les périodes d'emploi de courte durée et les périodes de chômage, tout en accordant de généreuses allocations. Différentes mesures peuvent être utilisées pour empêcher ces distorsions : délais de carence, durée minimale d'emploi requise relativement longue, réduction des prestations en cas de demandes d'indemnisation fréquentes. Il est aussi possible d'utiliser des taux de cotisation différenciés à l'assurance chômage afin d'inciter, sur le plan financier,

employeurs et salariés à opter pour des relations de travail plus stables et de dissuader les ententes (OCDE, 2004[41] ; OCDE, 2019[1]).

La conservation des droits non utilisés pour une utilisation future peut favoriser de fréquentes périodes d'emploi instable (comme nous l'avons vu plus haut) et inciter à prolonger excessivement la durée de l'indemnisation chômage, favorisant ainsi le chômage de longue durée. La restriction des possibilités de conservation et de cumul des anciens et nouveaux droits peut faciliter l'arbitrage entre les incitations au travail et les droits acquis.

La *coordination entre les prestations liées à l'exercice d'un emploi et hors emploi* peut produire d'importantes incitations au retour à l'emploi. On pourrait envisager d'étendre aux travailleurs à bas revenu exerçant un emploi à temps plein la possibilité de cumuler les allocations chômage et les revenus du travail, comme c'est le cas pour le chômage et le travail à temps partiel (Hijzen et Salvatori, 2020[42]). Autre possibilité, la mise en place de prestations liées à l'exercice d'un emploi, comme le *Earned Income Tax Credit* aux États-Unis ou la prime d'activité en France (Carcillo et al., 2019[43]). On pourrait également intégrer les prestations liées à l'exercice d'un emploi et les prestations hors emploi dans une stratégie globale unique (par exemple, le *Universal Credit* du Royaume-Uni).

Tableau 2.3. Trouver le bon équilibre en ajustant les outils d'indemnisation du chômage

Outils d'indemnisation du chômage, objectifs, arbitrages et ajustements

Outil	Objectifs	Inconvénients	Ajustements
Conditions strictes en matière d'emploi.	• Incitations au travail. • Prévention des abus. • Protection de la viabilité financière.	• Pénalisation de l'instabilité. • Non-neutralité. • Prestations mal adaptées.	• Ajuster les critères en matière d'emploi de manière que la différence entre la durée de la période de référence et la durée minimale d'emploi tienne compte de l'instabilité de l'emploi. • Personnaliser les critères en matière d'emploi pour les travailleurs plus prédisposés à l'instabilité de l'emploi (par exemple, les jeunes, les contrats temporaires, les chômeurs récurrents).
Déduction des salaires au titre d'un emploi à temps partiel du montant des allocations.	• Lissage des revenus. • Prévention des détournements. • Incitations au travail (réduction de l'effet de verrouillage).	• Pénalisation du cumul du chômage et emploi à temps partiel. • Non-neutralité. • Prestations mal adaptées. • Incitations au travail (effet de tremplin).	• Franchise sur une partie des revenu du travail. • Taux de dégressivité inférieur à 100 %.
Souplesse des conditions d'accès.	• Accessibilité. • Neutralité. • Adéquation des prestations.	• Encourage l'instabilité du travail. • Encourage les ententes entre employeurs et salariés pour abuser du système.	• Délais de carence • Critère d'une durée minimale d'emploi relativement longue. • Réductions en cas de demandes fréquentes. • Taux de cotisation différenciés à l'assurance chômage.
Conservation des droits non épuisés pour une utilisation future.	• Droits acquis. • Accessibilité. • Neutralité.	• Encourage de périodes fréquentes d'emploi instable. • Prolonge excessivement la durée de l'indemnisation du chômage.	• Restriction de la possibilité de conserver et de cumuler des anciens et nouveaux droits.

2.4.3. Activation

Les *critères d'activation* des allocations chômage jouent également un rôle dans le renforcement des incitations à rechercher, préparer et accepter un emploi. Il est prouvé que les programmes d'indemnisation du chômage prévoyant un suivi de la recherche d'emploi et des sanctions ont des effets positifs sur l'emploi, tandis que des critères d'admission trop stricts peuvent exclure certains bénéficiaires potentiels (Immervoll et Knotz, 2018[44]). Des sanctions trop strictes et un recours excessif aux incitations à la recherche d'emploi pourraient être contre-productifs et accroître le taux de sortie du chômage vers des emplois instables. Le profilage joue un rôle crucial. Les travailleurs qui ont besoin de services d'activation plus intensifs (comme une formation) doivent être identifiés et soutenus (OCDE, 2019[40]).

Selon la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi 2018, les allocations chômage peuvent jouer un rôle central dans la réussite des stratégies d'activation, grâce à l'application rigoureuse d'un « cadre d'obligations mutuelles » (OCDE, 2019[40]). Dans un cadre d'obligations mutuelles, les gouvernements ont le devoir de fournir aux demandeurs d'emploi des prestations et des services efficaces pour leur permettre de trouver du travail. En contrepartie, les bénéficiaires doivent prendre des mesures actives pour trouver du travail ou améliorer leur employabilité. La menace d'éventuelles sanctions, comme un retrait des allocations, renforce considérablement l'incitation financière à rechercher et à accepter un emploi rémunéré, ainsi qu'à participer sérieusement à des programmes actifs. Ainsi, les bénéficiaires d'allocations chômage sont orientés vers les services de l'emploi.

Les allocations chômage sont essentielles pour mettre ne contacte chômeurs et programmes actifs du marché du travail, en orientant les premiers vers les services de l'emploi, qui assurent une aide à la recherche d'emploi ou des interventions visant à accroître l'employabilité. En l'absence d'allocations chômage (ou d'aide sociale), il est souvent difficile de se mettre en relation avec les personnes rencontrant de nombreux obstacles à l'emploi, qui risquent d'être laissées pour compte. De même, en l'absence de politiques actives du marché du travail efficaces, il existe un risque que les allocations chômage réduisent les incitations au travail et aggravent l'exclusion du marché du travail. Les politiques passives et actives doivent donc être conçues simultanément plutôt qu'isolément (OCDE, 2019[40]).

L'amélioration de l'accès des travailleurs occupant un emploi salarié atypique à l'assurance chômage est donc un bon moyen de promouvoir la sécurité et l'inclusion sur le marché du travail, à condition qu'elle s'accompagne de l'application rigoureuse d'un cadre d'« obligations mutuelles » afin de préserver les incitations au travail.

2.4.4. Protection contre les chocs économiques

En tant qu'instruments clés de protection sociale, les allocations chômage jouent un rôle essentiel pour garantir une aide au revenu et des possibilités d'emploi durant toutes les phases du cycle économique. Ce rôle est plus encore prépondérant pendant et après un choc économique. En aidant les individus et les familles à faire face aux conséquences des chocs économiques, les allocations chômage permettent d'éviter que des problèmes économiques temporaires ne leur portent préjudice à long terme (OCDE, 2014[45]).

Les allocations chômage doivent être en mesure de s'adapter à l'évolution de la situation à la suite d'un choc économique. Dans les pays où l'accès aux allocations chômage et leur durée sont limités, il peut être justifié d'assouplir temporairement les critères en matière d'emploi et les autres critères, et de prolonger la durée maximale de versement de la prestation (par ex. au Canada et aux États-Unis). Dans un contexte de réduction des possibilités d'emploi, les politiques actives du marché du travail peuvent temporairement s'écarter de stratégies « d'emploi d'abord » (« *work-first* ») pour donner la priorité à la formation, en particulier pour les demandeurs d'emploi difficiles à placer (OCDE, 2019[40]).

En complément de l'analyse générale du chapitre 1 sur les défis posés par la crise du COVID-19, l'Encadré 2.6 examine les mesures mises en place par les pays qui ont révisé pendant la crise les composantes des allocations chômage afin de renforcer la protection des travailleurs atypiques contre le chômage.

2.5. Conclusions

Le présent chapitre propose un examen approfondi des principaux mécanismes d'action qui déterminent l'équilibre auquel parviennent les allocations chômage entre sécurité des revenus et incitations financières au travail pour les travailleurs aux parcours professionnels atypiques. Il présente de nouveaux éléments relatifs à l'ampleur et à l'évolution de l'emploi salarié instable et à temps partiel, et aux caractéristiques des travailleurs ayant de tels parcours. Il montre notamment que les travailleurs ayant exercé des emplois salariés atypiques représentent une part considérable de l'emploi salarié, et la majorité des chômeurs ; que leur part a augmenté parmi les salariés, notamment parmi les jeunes travailleurs ; et que leur taux de pauvreté est plusieurs fois supérieur à celui des travailleurs exerçant un emploi traditionnel.

Le chapitre répertorie et analyse également les dispositions juridiques en matière d'allocations chômage qui s'appliquent aux salariés atypiques, et la manière dont elles peuvent donner lieu à un traitement inégal des salariés traditionnels et atypiques. Les règles d'indemnisation du chômage peuvent entraîner des différences considérables entre les travailleurs ayant des parcours professionnels salariés typiques et atypiques, en termes de durée des droits aux allocations et de niveau des prestations, certains critères étant plus difficiles à remplir pour les personnes occupant un emploi instable ou à temps partiel.

Encadré 2.6. Crise du COVID-19 : emploi salarié atypique et mesures extraordinaires d'indemnisation du chômage

La crise du coronavirus a eu un impact considérable, avec des pertes d'emplois sans précédent dans le monde entier. Les travailleurs exerçant un emploi salarié atypique sont particulièrement sensibles aux risques de perte d'emploi et de revenu. Les allocations chômage et l'aide au revenu associée sont essentielles pour amortir ces pertes. Toutefois, comme l'indiquent les Perspectives de l'emploi 2019 (OCDE, 2019[1]) et le présent chapitre, les travailleurs occupant un emploi salarié atypique ont moins de chances de bénéficier d'une indemnisation adéquate du chômage.

De nombreux pays de l'OCDE ont réagi rapidement en adaptant leurs systèmes d'indemnisation du chômage à la nouvelle situation sur le marché du travail. Conformément à la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2019[40]), la plupart de ces mesures ont ajusté les prestations existantes en assouplissant les critères d'accès, et ont révisé les droits afin d'élargir l'aide au revenu et de prolonger sa durée. Certains pays ont mis en place de nouvelles prestations. Le Tableau 2.4 résume les mesures extraordinaires d'indemnisation du chômage qui ont été introduites entre mars et mai 2020 pendant la crise du COVID-19, et leur impact potentiel sur l'emploi salarié atypique. Le chapitre 1 présente une analyse plus approfondie des réponses à la crise du COVID-19 en matière d'emploi et de politique sociale.

- **Accès facilité :** six pays de l'OCDE ont facilité l'accès aux allocations chômage. L'Espagne, la France, Israël et la Suède ont réduit ou totalement supprimé les critères minimums en matière d'emploi. En Norvège, le revenu minimal antérieur ouvrant droit aux allocations chômage a été réduit. La durée de la période de référence pour l'évaluation des critères en matière d'emploi a été prolongée en Suisse (multipliée par deux) et en France (non-prise en compte de la période de confinement pour le calcul des droits des nouveaux demandeurs). Toutes ces mesures devraient notamment faciliter l'accès des travailleurs au parcours professionnel instable, qui ont souvent des difficultés à satisfaire aux critères minimums en matière d'emploi.
- **Prolongement de la durée d'indemnisation** : 13 pays de l'OCDE ont prolongé la durée maximale de versement des allocations chômage. Certains pays l'ont automatiquement prolongée ; d'autres pays ont prolongé les droits arrivant à expiration jusqu'à la fin de la crise

sanitaire (Espagne, Luxembourg et Portugal) ou pour une durée déterminée (jusqu'à un mois en République slovaque, deux mois en Grèce, trois mois en Allemagne, jusqu'à la fin juin en Norvège, et quatre mois en Suisse). Le Danemark et la France ont gelé les droits pour toute la durée de la crise sanitaire. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral a porté la durée maximale des allocations chômage à neuf mois. Étant donné que, dans certains pays, les salariés atypiques ont droit à un nombre inférieur de mois d'allocations chômage (Graphique 2.13), ces mesures sont particulièrement cruciales pour eux.

- **Accroissement de la générosité des allocations chômage :** sept pays de l'OCDE ont temporairement relevé le niveau des prestations. L'Australie a mis en place pour six mois un « supplément coronavirus » de 550 AUD par quinzaine pour les bénéficiaires de l'aide au revenu, notamment de l'allocation « *Jobseeker Payment* ». L'Autriche a porté le montant de l'allocation chômage du deuxième pilier (*Notstandshilfe*) au même niveau que l'allocation du premier pilier (*Arbeitslosengeld*). La Suède a relevé, jusqu'à fin 2020, le plancher (d'environ 30 %) et le plafond (d'environ 40 %) des allocations chômage pour 100 jours. La Nouvelle-Zélande a augmenté le montant du « *Jobseeker Support* » de 25 NZD par semaine. La Norvège a augmenté l'allocation chômage de 62.4 % à 80 % de la base de calcul pour les revenus mensuels jusqu'à 24 966 NOK. Le Royaume-Uni a augmenté l'allocation chômage du deuxième pilier (*Universal Credit*) de 20 GBP par semaine. Les États-Unis ont augmenté les allocations chômage de 600 USD par semaine pour tous les bénéficiaires, pour une durée maximale de quatre mois. Bien que toutes ces mesures ne visent pas spécifiquement les salariés atypiques, dans la mesure où ceux qui occupent des emplois « naturellement » instables vont vraisemblablement être les premiers touchés par les ajustements d'effectifs, ils font partie des catégories susceptibles de bénéficier le plus de ces mesures. En outre, ce sont vraisemblablement les salariés atypiques qui vont bénéficier le plus de la hausse des allocations du deuxième niveau étant donné qu'ils sont plus exposés au risque de pauvreté.
- **Nouvelles prestations de chômage :** six pays de l'OCDE ont mis en place de nouvelles prestations temporaires non contributives, qui ont clairement davantage d'impact sur les personnes au parcours professionnel instable. Au Canada, la « Prestation canadienne d'urgence » accorde 500 CAD par semaine pendant un maximum de 16 semaines aux personnes qui ont perdu involontairement leur emploi pendant la crise du COVID-19, qui perçoivent l'allocation chômage du premier pilier (assurance-emploi) ou qui ont récemment épuisé leurs droits. En Irlande, le nouveau « *COVID-19 Pandemic Unemployment Payment* » vient en aide aux personnes qui ont perdu leur emploi pendant la crise du COVID-19. Les demandeurs ont droit à 350 EUR par semaine jusqu'au 8 juin au moins. Cette aide est entièrement compatible avec les autres prestations de chômage. La Lettonie a mis en place une nouvelle prestation temporaire d'assistance chômage pour les bénéficiaires de l'assurance chômage dont les droits arrivent à expiration. Les prestations sont payables pendant quatre mois maximum, et leur montant est égal aux prestations d'assurance chômage versées pendant les 8e et 9e mois (max. 180 EUR par mois). La Nouvelle-Zélande a instauré le « *COVID-19 Income Relief Payment* » pour les personnes qui ont perdu leur emploi entre le 1er mars et le 30 octobre 2020 en raison du COVID-19. Le montant de la prestation dépend du temps de travail dans l'emploi précédent et des revenus du conjoint. Il est incompatible avec une autre prestation majeure (mais il est possible de faire un choix) et est exonéré d'impôts. La Slovénie a mis en place une allocation chômage temporaire (*Začasno denarno nadomestilo plače zaradi izgube zaposlitve v obdobju epidemije*) pour ceux qui ont perdu leur emploi pendant la crise. Les demandeurs touchent 513.64 EUR par mois pendant toute la durée des restrictions temporaires ; l'allocation n'est pas compatible avec l'allocation chômage du premier pilier.

Tableau 2.4. COVID-19 : mesures extraordinaires d'indemnisation du chômage ayant un impact potentiel sur les salariés atypiques

	Prestations existantes				Nouvelle prestation	Détails
	Accès		Droit			
	Réduction de la durée minimum passée dans l'emploi	Prolongation de la période de référence	Prolongation de la durée des prestations	Hausse du montant des prestations		
Australie				●		→ « Supplément coronavirus » de 550 AUD par quinzaine. [1]
Autriche				●		→ La *Notstandshilfe* (2e pilier) a été portée au même niveau que l'*Arbeitslosengeld* (1er pilier).
Canada			●		●	→ Prolongation automatique de la durée maximale en fonction du taux de chômage régional. → Nouvelle « Prestation canadienne d'urgence » [2].
Chili			●			→ Activation automatique des 6e et 7e mensualités du *Seguro de cesantía solidario* (prestation du 2e pilier). [3]
Danemark			●			→ Gel des droits pendant 3 mois.
France	●	●	●			→ Accès exceptionnel pour les personnes qui quittent volontairement leur emploi pour un nouveau, mais dont l'embauche a été annulée. → La période de confinement ne sera pas prise en compte dans le calcul des droits des nouveaux demandeurs. → Gel des droits pendant le confinement.
Allemagne			●			→ Prolongation des prestations pendant 3 mois pour tous les bénéficiaires dont les droits arrivent à expiration entre mai et décembre (annoncé).
Grèce			●			→ Prolongation des prestations pendant 2 mois pour tous les bénéficiaires dont les droits arrivent à expiration au premier trimestre 2020.
Irlande					●	→ Nouveau « *COVID-19 Pandemic Unemployment Payment* » pour les personnes ayant perdu leur emploi pendant la crise du COVID-19. [4]
Israël	●					→ Réduction de la durée d'emploi requise de 12 à 6 mois [5].
Lettonie					●	→ Nouvelle prestation temporaire d'assistance chômage pour les bénéficiaires d'une prestation d'assurance chômage dont les droits arrivent à expiration. Niveau des prestations égal à celui de l'assurance chômage versée pendant les 8e et 9e mois (max. 180 EUR par mois), payable pendant 4 mois maximum.
Luxembourg			●			→ Prolongation des prestations pour les bénéficiaires dont les droits arrivent à expiration pendant la crise.

Nouvelle-Zélande				●	●	→ Augmentation du « *Jobseeker Support* » de 25 NZD par semaine. → Instauration du « *COVID-19 Income Relief Payment* » pour les personnes ayant perdu leur emploi entre le 1er mars et le 30 octobre 2020 en raison du COVID-19 [6].
Norvège	●		●	●		→ Réduction temporaire du revenu minimum ouvrant droit aux allocations chômage. [7] → Prolongation du versement des prestations jusqu'à fin juin pour les bénéficiaires qui n'avaient plus que 18 semaines ou moins de droits restants. → Taux de remplacement porté de 62.4% à 80 % pour les revenus inférieurs à 24 966 NOK par mois.
Portugal			●			→ Prolongation des prestations jusqu'à la fin de la période de confinement.
République slovaque			●			→ Prolongation des prestations pour les bénéficiaires dont les droits arrivent à expiration pendant la crise.
Slovénie					●	→ Nouvelle allocation de chômage temporaire pour les personnes qui ont perdu leur emploi pendant la crise. [8]
Espagne	●		●			→ Suspension de la période de cotisation minimale. → Prolongation des prestations jusqu'à la fin de la crise sanitaire.
Suède	●			●	●	→ Critères stricts en matière d'emploi. [9] → Augmentation du plancher et du plafond des prestations. [10]
Suisse		●	●			→ La période de référence pour évaluer la condition d'emploi a été doublée, ce qui la porte à 48 mois. → Prolongation de l'indemnisation pendant 120 jours.
Royaume-Uni				●		→ Hausse des allocations hebdomadaires du *Universal Credit* (allocation du deuxième pilier) de 20 GBP.
États-Unis			●	●		→ Prolongation de la durée maximale de versement des prestations à 9 mois. → Hausse des prestations (« *Pandemic Unemployment Assistance* ») de 600 USD par semaine pendant 4 mois maximum.

Note : * Les informations relatives aux États-Unis se rapportent au niveau fédéral.

[1] Aux bénéficiaires de l'aide au revenu, notamment de l'allocation chômage « *Jobseeker Payment* ». Le supplément sera versé pendant 6 mois.

[2] Pour les nouveaux chômeurs et les personnes qui bénéficient de l'assurance-emploi ou qui ont récemment épuisé leurs droits. La PCU permet de toucher 500 USD par semaine pendant 16 semaines maximum. Pour en bénéficier, les nouveaux chômeurs ne doivent pas avoir quitté leur emploi volontairement pendant la crise du COVID-19. Les demandeurs doivent avoir gagné au moins 5 000 CAD en 2019, et ne peuvent pas avoir perçu plus de 1 000 CAD de revenus au cours de la période initiale de 4 semaines.

[3] Prolongation automatique lorsque le taux de chômage national dépasse d'un point sa moyenne sur quatre ans.

[4] Les demandeurs touchent 350 EUR par semaine jusqu'au 8 juin au moins. Entièrement compatible avec les prestations des 1er et 2e piliers.

[5] Pour les demandeurs qui ne remplissent pas le critère réduit de durée d'emploi, le nombre de jour de versement des prestations est divisé par deux.

[6] L'allocation d'aide au revenu est versée pendant une durée maximale de 12 semaines. Le versement se monte à 490 NZD par semaine si la personne travaillait 30 heures ou plus par semaine dans son emploi précédent, et de 250 NZD par semaine si elle travaillait 15 à 29 heures par semaine. Le versement dépend des revenus du conjoint. Une personne ne peut pas bénéficier de cette prestation si son conjoint gagne 2 000 NZD ou plus par semaine (avant impôt). La prestation est incompatible avec une autre prestation majeure (mais les personnes sont autorisées à choisir cette allocation si elles remplissent les critères d'obtention). Elle n'est pas soumise à l'impôt.

[7] Le revenu minimum a été réduit de 149 787 NOK à 74 894 NOK sur les 12 derniers mois, ou de 299 574 NOK à 224 680 NOK sur les 36 derniers mois.
[8] *Začasno denarno nadomestilo plače zaradi izgube zaposlitve v obdobju epidemije* : disponible pour les personnes qui ont perdu leur emploi pendant la crise pour des raisons économiques ou en raison de l'expiration d'un contrat temporaire. Les demandeurs touchent 513.64 EUR par mois pendant la durée des restrictions temporaires. La prestation n'est pas compatible avec l'allocation chômage du premier pilier.
Réduction de la durée d'affiliation à la caisse d'assurance chômage de 12 à 3 mois (premier pilier) ; réduction de la durée d'emploi requise d'au moins 80 heures par mois au cours des 6 derniers mois ou 480 heures au cours des 6 derniers mois et au moins 50 heures par mois à 60 heures par mois au cours des 6 derniers mois ou 420 heures au cours des 6 derniers mois et au moins 40 heures par mois (1er et 2e piliers).
[10] montant minimal de l'indemnité de 365 à 510 SEK par jour, et montant maximal de 910 à 1 200 SEK par jour pendant les 100 premiers jours (1er pilier). Toutes ces règles s'appliquent jusqu'à fin 2020.
Source : Chapitre 1 et OCDE (2020[46]), « Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response », ELS Policy Brief on the Policy Response to the COVID-19 Crisis, OCDE, Paris, http://oe.cd/covid19briefsocial.

Des simulations de droits en fonction de plusieurs parcours professionnels types ont été réalisées pour quatre pays de l'OCDE (Australie, France, Lettonie et Espagne) et montrent que les allocations chômage offrent différents niveaux de soutien en fonction du parcours professionnel. Ces différences sont observées même lorsque les travailleurs possèdent les mêmes caractéristiques personnelles, touchent le même salaire et ont été dans l'emploi et au chômage pendant le même nombre d'heures sur une période donnée. En d'autres termes, les systèmes ne sont pas neutres en termes de protection sociale et d'incitations. Les demandeurs d'emploi ayant un parcours professionnel instable (travaillant soit un mois sur deux, soit un semestre sur deux) ont droit au même nombre de mois et au même montant d'allocations chômage en Australie et en France, mais leurs droits sont bien moindres en Lettonie et en Espagne, où les critères de cotisation sont plus stricts. Dans l'ensemble des quatre pays, les travailleurs dont le parcours comprend des périodes combinant chômage et travail partiel ont droit à des allocations chômage moins élevées que les travailleurs ayant des parcours professionnels typiques.

Ce chapitre montre qu'il existe plusieurs outils pouvant être mis en œuvre pour concevoir des systèmes d'allocations chômage permettant d'atteindre le juste équilibre entre les objectifs parfois contradictoires de la sécurité des revenus et des incitations au travail pour les personnes ayant des antécédents d'emploi instables. Ainsi :

On pourrait recourir à des allongements personnalisés des périodes de référence pour les groupes plus prédisposés à l'instabilité de l'emploi, comme les jeunes travailleurs et les personnes titulaires d'un contrat temporaire.

Les mécanismes de franchise et les taux de dégressivité appliqués aux allocations des demandeurs d'emploi touchant des revenus provenant d'un emploi occasionnel ou à temps partiel peuvent être calibrés pour leur permettre d'utiliser cet emploi comme un tremplin vers un meilleur emploi.

Différentes mesures peuvent être utilisées pour réduire les incitations à suivre un parcours professionnel instable : délais de carence, durée minimale d'emploi requise relativement longue, réduction des prestations en cas de demandes d'indemnisation fréquentes et plafonnement du cumul des anciens et des nouveaux droits.

Des taux différenciés de cotisation à l'assurance chômage pourraient inciter, sur le plan financier, employeurs et salariés à opter pour des relations de travail plus stables et dissuader les ententes qui réduisent le salaire des travailleurs et maximisent les droits.

Enfin, l'intégration ou, tout au moins, une meilleure coordination des prestations liées à l'exercice d'un emploi et hors emploi peuvent renforcer les incitations au travail. Les mesures d'activation peuvent également renforcer les incitations à rechercher et à accepter un emploi stable.

Références

Avlijas, S. (2019), « The Dynamism of the New Economy: Non-Standard Employment and Access to Social Security in EU-28 », *SSRN Electronic Journal*, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3354463. [4]

Baker, M., J. Gruber et K. Milligan (2015), *Non-cognitive deficits and young adult outcomes: the long-run impacts of a universal child care program*, National Bureau of Economic Research, http://www.nber.org/papers/w21571. [15]

Berlinski, S. et S. Galiani (2007), « The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment », *Labour Economics*, vol. 14/3, pp. 665-680, http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2007.01.003. [16]

Boeri, T., P. Cahuc et A. Zylberberg (2015), *The Costs of Flexibility-Enhancing Structural Reforms: A Literature Review*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5jrs558c5r5f-en. [6]

Booth, A. et J. van Ours (2013), « Part-time jobs: What women want? », *Journal of Population Economics*, vol. 26/1, pp. 263-283, http://dx.doi.org/10.1007/s00148-012-0417-9. [20]

Bradshaw, J. et F. Bennett (2017), *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts United Kingdom*, https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:f6d86772-fba0-4088-858c-9e96a9b1fcbf. [30]

Bureau of Labor Statistics (2020), *Glossary : U.S. Bureau of Labor Statistics*, https://www.bls.gov/bls/glossary.htm#D (consulté le 23 avril 2020). [33]

Cahuc, P. (2018), *Wage Insurance, Part-Time Unemployment Insurance and Short-Time Work in the XXI Century*, IZA, http://ftp.iza.org/dp12045.pdf. [24]

Cahuc, P. et al. (2019), « Taxation of Temporary Jobs: Good Intentions with Bad Outcomes? », *The Economic Journal*, vol. 130/626, pp. 422-445, http://dx.doi.org/10.1093/ej/uez062. [25]

Carcillo, S. et al. (2019), *Assessing recent reforms and policy directions in France : Implementing the OECD Jobs Strategy*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/657a0b54-en. [43]

Carta, F. et L. Rizzica (2018), « Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy », *Journal of Public Economics*, vol. 158, pp. 79-102, http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.12.012. [17]

Chetty, R., J. Friedman et E. Saez (2013), « Using differences in knowledge across neighborhoods to uncover the impacts of the EITC on earnings », *American Economic Review*, vol. 103/7, pp. 2683-2721, http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.7.2683. [29]

Division de statistique (2008), *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)*, Publication des Nations Unies. [34]

Eurostat (2018), *Methodological Guidelines and Description of EU-SILC Target Variables (Version August 2017)*. [11]

Farber, H. (2017), « Employment, Hours, and Earnings Consequences of Job Loss: US Evidence from the Displaced Workers Survey », *Journal of Labor Economics*, vol. 35/S1, pp. S235-S272, http://dx.doi.org/10.1086/692353. [32]

Fernández, R., H. Immervoll et D. Pacifico (à paraître), *Beyond repair? Anatomy of income support for standard and non-standard workers in OECD countries*, Éditions OCDE, Paris. [23]

Fontaine, F. et F. Malherbet (2016), *CDD vs CDI : les effets d'un dualisme contractuel*, Presses de Sciences Po, Paris. [9]

Hijzen, A. et A. Salvatori (2020), *Designing fair and work-oriented unemployment benefits : The case of Belgium*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/ac17d171-en. [42]

Immervoll, H. et C. Knotz (2018), *How demanding are activation requirements for jobseekers*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en. [44]

Kyyrä, T. (2010), « Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work », *European Economic Review*, vol. 54/7, pp. 911-930, http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2010.02.005. [7]

Kyyrä, T., J. Arranz et C. García-Serrano (2019), « Does subsidized part-time employment help unemployed workers to find full-time employment? », *Labour Economics*, vol. 56, pp. 68-83, http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2018.12.001. [39]

Le Barbanchon, T. (2016), *Optimal Partial Unemployment Insurance: Evidence from Bunching in the U.S*, https://www.semanticscholar.org/paper/Optimal-Partial-Unemployment-Insurance%3A-Evidence-in-Barbanchon/1ba1750d1779a5ff1c9b867c08413ac5efc393bc (consulté le 12 mai 2020). [8]

Manning, A. et B. Petrongolo (2008), « The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain », *The Economic Journal*, vol. 118/526, pp. F28-F51, http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02115.x. [18]

Mas, A. et A. Pallais (2019), *Alternative Work Arrangements*, http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp01bk128d78n (consulté le 7 avril 2020). [19]

Meyer, B. et D. Rosenbaum (2001), « Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the Labor Supply of Single Mothers », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 116/3, pp. 1063-1114, http://dx.doi.org/10.1162/00335530152466313. [28]

OCDE (2020), *Emploi temporaire* (indicateur), https://dx.doi.org/10.1787/e9c54afe-fr (consulté le 29 juillet 2020). [3]

OCDE (2020), *Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-people-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediate-employment-and-social-policy-response-d33dffe6/. [46]

OCDE (2020), *Taux d'emploi à temps partiel* (indicateur), https://dx.doi.org/10.1787/daef0ffa-fr (consulté le 29 juillet 2020). [2]

OCDE (2020), *TaxBEN: The OECD tax-benefit simulation model - Methods and policy applications*, OCDE, https://taxben.oecd.org/tax-ben-resources/OECD_TaxBEN_methodology.pdf. [38]

OCDE (2019), *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://dx.doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr. [40]

OCDE (2019), *Les impôts sur les salaires 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2019-fr. [35]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr. [5]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr. [1]

OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr. [13]

OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr. [22]

OCDE (2014), *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-fr. [45]

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [10]

OCDE (2013), *Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-8-fr. [12]

OCDE (2010), *Le travail à temps partiel : une bonne option?*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-5-fr. [14]

OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [21]

OCDE (2008), *Prestations et salaires 2007 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/ben_wages-2007-fr. [37]

OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-fr. [36]

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr. [41]

OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-fr. [31]

Saez, E., M. Matsaganis et P. Tsakloglou (2012), « Earnings Determination and Taxes: Evidence From a Cohort-Based Payroll Tax Reform in Greece », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 127/1, pp. 493-533, http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjr052. [26]

Saez, E., B. Schoefer et D. Seim (2019), « Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden », *American Economic Review*, vol. 109/5, pp. 1717-1763, http://dx.doi.org/10.1257/aer.20171937. [27]

Notes

[1] L'impact de l'évolution démographique sur la fréquence des emplois typiques et atypiques est principalement dû à un « effet d'âge » plutôt qu'à un « effet de cohorte ». Même chez les jeunes travailleurs, la fréquence de l'emploi typique augmente à mesure que la cohorte vieillit.

[2] Le salaire mensuel moyen a été calculé en divisant le salaire annuel de l'année en cours par le nombre de mois de travail. Étant donné qu'il est peu probable que les personnes connaissant de nombreuses transitions aient changé de situation le premier ou le dernier jour civil de chaque mois, chaque mois de travail correspond vraisemblablement à un nombre d'heures de travail inférieur, par exemple, à celui d'un salarié traditionnel occupant le même emploi toute l'année. C'est particulièrement le cas pour ceux qui sont plus employables et donc moins susceptibles de passer la plus grande partie du mois sans travailler. Par conséquent, la fréquence des emplois instables parmi les personnes touchant un salaire inférieur à la médiane pourrait être en partie imputable à la sous-estimation de leurs salaires.

[3] De précédentes données de l'OCDE donnent toutefois à penser que le nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel ne permet pas réellement d'expliquer les écarts observés entre les pays en termes de pauvreté (OCDE, 2010[21]).

[4] De même, selon les résultats du Tableau 2.1, les travailleurs occupant un emploi instable perçoivent une rémunération inférieure, bien que ces résultats tiennent compte du nombre de mois et non du nombre d'heures travaillées.

[5] Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations chômage du premier ou du deuxième pilier peuvent être couverts par des dispositifs de protection sociale, comme les prestations d'assistance sociale, sans condition d'emploi ni de disponibilité.

[6] Certains pays prévoient des allocations chômage pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux allocations chômage du premier et du deuxième piliers. En Espagne, par exemple, le revenu d'intégration active (*Renta Activa de Inserción*) et l'allocation chômage extraordinaire (*Subsidio extraordinario por desempleo*) sont destinés aux chômeurs de longue durée qui n'ont plus accès aux prestations d'assurance et d'assistance chômage.

[7] Tous les montants des allocations correspondent à une personne célibataire sans enfant et n'ayant droit à aucun supplément. Pour les autres situations familiales, consulter les notes annuelles par pays de l'OCDE sur les prélèvements et les prestations.

[8] En 2020, l'assiette minimale des cotisations sociales était de 461 EUR par mois en Autriche.

[9] En France, le montant de l'allocation n'est réduit que pour les demandeurs d'emploi qui touchaient un haut salaire (c'est-à-dire ceux qui gagnaient plus de 4 500 EUR par mois en moyenne avant de se retrouver au chômage).

[10] En Lettonie, si le bénéficiaire occupe un travail pendant une durée maximale de deux mois, il peut suspendre son allocation sans perdre de droits.

[11] Au Canada, les droits ne sont conservés que s'ils ont été suspendus du fait que le bénéficiaire a perçu des revenus élevés suite à une reprise partielle du travail. Aux Pays-Bas, les droits ne sont conservés que si le nouvel emploi garantit le même nombre d'heures de travail que l'emploi occupé avant la période de

chômage, ou si les revenus du nouvel emploi représentent moins de 87.5 % des allocations chômage. Au Royaume-Uni, les droits sont conservés pendant 12 semaines.

[12] Dans les Graphiques 2.9, 2.10 et 2.12 (AC_2), la première prestation, qui est également la plus faible, perçue au cours d'une période permet d'identifier les délais de carence. Les délais de carence modifient le moment auquel les allocations sont versées, mais pas la durée *potentielle* et le montant total *potentiel* de l'indemnisation, qui ne changent pas. Toutefois, par rapport aux cas où aucun délai de carence ne s'applique, la durée *effective* et le montant total *effectif* peuvent être inférieurs si le demandeur d'emploi trouve un emploi avant d'avoir épuisé ses droits.

[13] Dans les Graphiques 2.11 et 2.12 (AC_1), les montants les plus faibles après quelques mois d'indemnisation permettent d'identifier les réductions imputables à la durée des périodes de versement.

3 Évolution récente de la législation sur la protection de l'emploi

La réglementation relative aux licenciements et aux embauches – soit la législation sur la protection de l'emploi – est déterminante à la fois pour la sécurité des travailleurs et pour la capacité d'adaptation des entreprises. Le présent chapitre dresse un état des lieux de la législation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE, en s'appuyant sur les travaux antérieurs menés par l'Organisation dans ce domaine. En tenant compte de la législation et des pratiques en vigueur, il décrit la réglementation qui encadre les licenciements individuels et collectifs de travailleurs réguliers, ainsi que celle qui porte sur l'embauche de travailleurs temporaires. Il examine également les réformes récemment engagées en matière de législation sur la protection de l'emploi. L'analyse comparative de la protection de l'emploi dans les différents pays fournie dans ce chapitre apporte un éclairage sur l'importance relative qu'accordent les différents systèmes au double objectif de protection des travailleurs et de promotion de marchés du travail adaptables.

En bref

Principaux résultats

La législation sur la protection de l'emploi est au cœur de la relation de travail contractuelle qui unit une entreprise et ses salariés. Pour l'entreprise, elle détermine avec quelle facilité elle peut attirer de nouvelles recrues et licencier des salariés en fonction de l'évolution de la situation économique et des progrès technologiques. Pour les salariés, elle détermine pour une grande part la stabilité de leur emploi. La réglementation qui encadre les embauches et les licenciements influe donc sur les droits et le bien-être de chaque salarié sur le marché du travail. Comme l'explique ce chapitre, la législation sur la protection de l'emploi vise, entre autres, à inciter les entreprises à tenir compte des coûts sociaux induits par leurs décisions d'embauche et de licenciement, en termes de coût de l'indemnisation chômage, de difficultés psychologiques et sociales et de chocs sur les revenus.

L'OCDE joue, de longue date, un rôle de premier plan dans les comparaisons internationales de la législation sur la protection de l'emploi et fournit des indicateurs comparables au moyen de sa Base de données sur la protection de l'emploi. Ces 30 dernières années, ces indicateurs se sont imposé comme l'une des sources les plus largement utilisées pour comparer les différentes réglementations du marché du travail. Ce chapitre étend cette base de données, mise à jour pour la dernière fois en 2013, à l'année 2019 et décrit l'évolution récente de la protection de l'emploi observée dans les pays de l'OCDE.

Outre l'enrichissement des séries antérieures, ces nouveaux indicateurs offrent la possibilité d'évaluer de manière plus systématique et plus exacte les différents types de régimes de protection de l'emploi, grâce à des améliorations sur le plan méthodologique et à la prise en compte d'aspects importants qui n'avaient pas encore été analysés. Par exemple, les licenciements collectifs (c'est-à-dire les licenciements qui concernent plusieurs travailleurs simultanément) sont désormais évalués au moyen de la même méthodologie que celle utilisée pour les licenciements individuels. Les questions liées à la mise en application de la législation sont pour la première fois prises en compte de manière substantielle. La nouvelle conception des indicateurs assure de meilleures comparaisons entre les pays et une meilleure évaluation des réformes.

Les principaux résultats sont les suivants :

- Les indicateurs de l'OCDE mesurent la réglementation des licenciements au regard de quatre dimensions : i) contraintes de procédure avant la notification du licenciement ; ii) préavis et indemnités de licenciement ; iii) cadre réglementaire pour les licenciements abusifs ; et iv) mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs. Cette nouvelle dimension a été ajoutée pour tenir compte du fait que certaines politiques, en limitant explicitement l'étendue des recours en cas de licenciement abusif, assouplissent en réalité la réglementation des licenciements. Tel peut être le cas de la validation préalable des licenciements et des mécanismes de rupture de contrat à l'amiable (selon lesquels un travailleur peut quitter un employeur par accord mutuel ou démissionner sans perdre son droit à l'indemnisation chômage).
- On constate d'importantes variations entre les pays de l'OCDE au regard de la réglementation des licenciements : dans les pays anglophones, qui se distinguent par une plus grande flexibilité en matière de licenciements, le risque de mise à pied est plus élevé. À l'inverse, dans de nombreux de pays de l'Union européenne (UE) et quelques pays tiers, on observe de fortes restrictions aux licenciements et une sécurité de l'emploi élevée pour les travailleurs réguliers.

- Les pays où la protection de l'emploi des travailleurs réguliers est élevée ont généralement une législation stricte s'agissant de l'embauche de travailleurs en contrat à durée déterminée ou en intérim. Une protection élevée de l'emploi des travailleurs réguliers implique en effet une législation stricte en matière d'embauche de travailleurs temporaires, afin de limiter la dualité et la segmentation du marché du travail, c'est-à-dire la possibilité qu'ont les entreprises de substituer aux contrats réguliers moins flexibles des contrats temporaires offrant davantage de souplesse.
- Les comparaisons détaillées présentées dans ce chapitre font ressortir les éléments de la réglementation des licenciements qui sont particulièrement déterminants dans les différents pays de l'OCDE. Sont mis en évidence, par exemple, les pays où les préavis et les indemnités de licenciement sont les plus élevés (Israël, Lituanie et Turquie pour les travailleurs comptant quatre ans d'ancienneté), ceux où les licenciements abusifs sont comparativement moins empêchés (Canada, États-Unis et Royaume-Uni) et ceux où la validation préalable des licenciements et les ruptures de contrat à l'amiable sont les plus développées (Autriche et Pays-Bas).
- Sur les 37 pays de l'OCDE, 32 imposent des restrictions plus importantes sur les licenciements collectifs que sur les licenciements individuels, principalement en raison d'obligations plus strictes de consultation avant notification, témoignant des difficultés plus grandes associées aux licenciements collectifs sur le plan économique. Le regroupement de plusieurs licenciements individuels en un seul licenciement collectif peut néanmoins, dans certains cas, alléger la charge administrative de l'entreprise.
- Sous l'effet de la crise financière mondiale, un certain nombre de pays (Grèce, Portugal et plusieurs autres membres de l'UE) avaient assoupli une réglementation rigoureuse des licenciements de travailleurs réguliers, soucieux de réduire la dualité du marché du travail. Pendant les années qui ont suivi, c'est-à-dire la période de 2013 à 2019 considérée dans ce chapitre, 12 pays de l'OCDE ont engagé des réformes de la réglementation des licenciements pour les travailleurs réguliers, et 17 pays de l'OCDE ont réformé la réglementation relative à l'embauche de travailleurs temporaires. Certaines réformes avaient pour objectif d'atténuer la rigueur de la protection contre les licenciements (notamment en France, en Italie, en Lituanie et en Slovénie). D'autres réformes étaient plutôt ciblées sur la réglementation relative à l'embauche de travailleurs temporaires. La Belgique et les Pays-Bas ont harmonisé la protection de l'emploi entre les différents types de travailleurs et de licenciements. Parmi les pays qui ont mené des réformes entre 2013 et 2019, ils sont plus nombreux à avoir assoupli la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers qu'à l'avoir durcie, tandis qu'ils sont aussi nombreux à avoir assoupli la réglementation relative à l'embauche de travailleurs temporaires qu'à l'avoir durcie. Face à la crise sanitaire et économique actuelle du COVID-19, plusieurs pays de l'UE ont pris des mesures temporaires dans le sens d'un renforcement considérable de la protection de l'emploi.

Introduction

La réglementation relative à l'embauche et au licenciement de travailleurs – soit la législation sur la protection de l'emploi (LPE) – est l'un des volets des politiques du marché du travail qui suscite le plus d'attention. Il s'agit d'un domaine d'intervention clé des pouvoirs publics sur le marché du travail, puisqu'elle touche habituellement tous les salariés et toutes les entreprises, contrairement aux mesures axées sur un seul secteur ou une seule région par exemple. Elle est aussi déterminante, car elle influe sur la sécurité de l'emploi des travailleurs (le risque d'être licencié et les probabilités de trouver un emploi) et

sur la capacité d'adaptation des entreprises (la marge de manœuvre dont elles disposent pour réagir rapidement à l'évolution de la demande de sorte à rester résilientes en période de récession et à s'adapter aux nouvelles technologies). Le fait de perdre son emploi et le fait de trouver du travail représentent deux moments clés dans la vie des individus : à ce titre, le régime de protection de l'emploi constitue un déterminant clé du bien-être individuel.

Au côté des mesures financées sur fonds publics, en particulier les allocations de chômage, l'aide à la recherche d'emploi et les programmes actifs du marché du travail, la protection de l'emploi est le pilier des actions menées par les pouvoirs publics afin d'assurer la sécurité des travailleurs (chapitres 1 et 2). Une réglementation bien pensée en matière de licenciements a pour objectif de protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs et de faire endosser une partie des coûts sociaux associés au licenciement aux entreprises qui se séparent de leurs salariés (en particulier des coûts financiers, psychologiques et de santé) (Pissarides, 2010[1]; Scarpetta, 2014[2]). Parallèlement, les dispositions relatives aux licenciements tendent à préserver les emplois existants plutôt qu'à aider les travailleurs à évoluer vers des emplois de meilleure qualité ; elles vont donc à l'encontre du principe souvent prôné selon lequel l'action publique doit « protéger les travailleurs, et non les emplois ». Un autre élément à prendre en compte est l'interaction entre la réglementation des contrats de travail réguliers et celle des contrats temporaires, qui détermine qui peut accéder à un emploi stable. Ces multiples éléments et interactions compliquent sensiblement l'élaboration de la législation sur la protection de l'emploi.

Ce chapitre fournit un tour d'horizon complet de la législation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE et des réformes récentes menées dans ce domaine. Il s'appuie sur des travaux antérieurs menés par l'OCDE à ce sujet, afin de les enrichir (Grubb and Wells, 1993[3]; OCDE, 1999[4]; OCDE, 2004[5]; OCDE, 2013[6]; Venn, 2009[7]). Ce sont ces travaux qui étayent la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi et les projets de recherche connexes. Pouvoirs publics, organisations et chercheurs se sont largement appuyés sur les indicateurs de l'OCDE pour établir des comparaisons internationales dans leurs rapports, études et articles. Ils ont été mis à jour pour la dernière fois en 2013, et l'analyse fournie dans ce chapitre permet d'enrichir de six années la base de données, afin de la porter à 2019.

Le chapitre s'articule comme suit : la section 3.1 passe en revue les modalités d'influence de la protection de l'emploi sur le fonctionnement du marché du travail. La section 3.2 décrit les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi, et explique comment ils reflètent les principales dimensions de la protection de l'emploi. Elle présente également les principaux aspects des modifications apportées à ces indicateurs, qui s'imposaient pour rendre compte des mutations en cours sur le marché du travail depuis la dernière révision de 2008. La section 3.3 décrit la législation sur la protection de l'emploi dans l'ensemble des 37 pays de l'OCDE. La section 3.4 examine les réformes de la protection de l'emploi dans la zone OCDE entre 2013 et 2019, et leur prise en compte dans les indicateurs. Les nouvelles données peuvent être téléchargées gratuitement sur le site http://oe.cd/epl.

3.1. L'importance de la protection de l'emploi pour le marché du travail et l'économie

La réglementation des licenciements s'inscrit dans une double logique : protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs et faire endosser une partie des coûts sociaux associés au licenciement aux entreprises (Cahuc, Carcillo and Zylberberg, 2014[8]). La protection des travailleurs contre les licenciements arbitraires est particulièrement de mise lorsque l'offre de main-d'œuvre est supérieure à la demande des entreprises, qui pourraient être tentés de proposer des conditions d'emploi moins avantageuses et de menacer de se séparer des travailleurs mécontents. La réglementation des licenciements empêche par ailleurs les entreprises de procéder à des licenciements éventuellement abusifs sans tenir compte des conséquences de la perte d'emploi sur les recettes et les dépenses budgétaires (due à la diminution des revenus du travail et à l'augmentation des indemnités de chômage).

Elle peut aussi pousser les employeurs à internaliser les conséquences sanitaires des licenciements (Bassanini and Caroli, 2015[9]) et la destruction de capital humain causée par la perte d'emploi et le chômage (Neal, 1995[10]). La réglementation des licenciements, et en particulier l'obligation de préavis, trouve une justification de plus dans le fait qu'elle facilite, éventuellement avec le soutien en amont des services publics de l'emploi, la transition des travailleurs vers un autre emploi (OCDE, 2019[11]).

Cette double motivation de la réglementation, à savoir protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs et faire endosser une partie du coût des licenciements aux entreprises, a pour effet recherché de limiter la fréquence des compressions d'effectif. Selon la théorie économique, la réglementation des licenciements limite également l'embauche du fait que les entreprises anticipent le coût supérieur d'un licenciement dès le recrutement, et parce que le coût d'opportunité d'un changement d'emploi est plus élevé pour les travailleurs. Différents modèles concluent que la réglementation des licenciements diminue à la fois les embauches et les suppressions d'emplois et, partant, les flux d'emplois et de main-d'œuvre (Bentolila and Bertola, 1990[12]; Garibaldi, 1998[13]; Mortensen and Pissarides, 1994[14]; Nickell, 1978[15])[1]. Un certain freinage de l'embauche et des compressions d'effectif en conséquence de la réglementation des licenciements est souhaitable pour éviter les renouvellements excessifs de main-d'œuvre, sachant toutefois qu'une réglementation trop stricte peut causer un ralentissement inefficace.

Un grand nombre d'études empiriques, portant sur un seul ou plusieurs pays, confirment que la réglementation des licenciements limite les flux d'emplois et de main-d'œuvre (Autor, Donohue and Schwab, 2006[16]; Boeri and Jimeno, 2005[17]; Gielen and Tatsiramos, 2012[18]; Haltiwanger, Scarpetta and Schweiger, 2014[19]; Marinescu, 2009[20]; Micco and Pagés, 2006[21]; Millán et al., 2013[22]; OCDE, 2010[23]; Salvanes, 1997[24]). La réglementation des licenciements est un concept multidimensionnel ; facteur qui sera pris en compte dans la conception des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi présentés ici. On constate que, des divers éléments qui constituent la protection de l'emploi, le cadre réglementaire entourant les licenciements abusifs est celui qui entrave le plus la fluidité du marché du travail (Bassanini and Garnero, 2013[25]). S'agissant de la réglementation relative aux licenciements abusifs, les longues périodes d'essai et les règles strictes de réintégration semblent être les éléments les plus déterminants.

La réglementation des licenciements freine donc à la fois la création et la destruction d'emplois. Elle semble par ailleurs allonger la durée du chômage puisque la majorité des études, y compris celles qui s'appuient sur des expériences naturelles bien identifiées, constatent que la protection contre le licenciement applicable aux travailleurs réguliers n'a aucun effet ou un effet négatif négligeable sur l'emploi et qu'elle ne retentit que très peu sur le chômage. Telles sont les conclusions de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2019[26]) et de plusieurs analyses bibliographiques (Boeri, 2011[27]; Martin and Scarpetta, 2012[28]; OCDE, 2013[6]). L'emploi peut baisser quand le degré de protection augmente avec l'ancienneté (fortement à certains niveaux d'ancienneté particuliers), ce qui peut encourager les entreprises à anticiper des licenciements avant qu'ils ne deviennent trop coûteux (Cahuc, Malherbet and Prat, 2019[29]; García Pérez and Osuna, 2014[30])[2]. Qui plus est, dans des secteurs en déclin, une protection rigoureuse de l'emploi peut sauvegarder des postes sans vraiment avoir d'effet sur l'embauche (Messina and Vallanti, 2007[31]) tandis que l'assouplissement de la réglementation des licenciements en situation de crise macroéconomique peut plomber l'emploi, au moins temporairement (Bassanini and Cingano, 2019[32]; OCDE, 2016[33]).

Une réglementation des licenciements excessivement rigoureuse a comme principal inconvénient, en réduisant les flux d'emplois et de main-d'œuvre, de rendre les marchés moins adaptables aux changements économiques : mouvements insuffisants de travailleurs des secteurs en crise vers les secteurs en tension, et réduction des entrées et sorties d'entreprises. Plusieurs études empiriques confirment qu'une réglementation rigoureuse des licenciements restreint les possibilités de redéploiement de travailleurs des entreprises à faible productivité vers celles à forte productivité (Andrews and Cingano, 2014[34]; Bottasso, Conti and Sulis, 2017[35]; Bravo-Biosca, Criscuolo and Menon, 2016[36]), ce qui peut avoir comme effet de tirer la croissance de la productivité du travail vers le bas et de ralentir le développement économique.

La croissance de la productivité du travail à l'échelle macroéconomique est déterminée non seulement par le redéploiement de travailleurs, mais aussi par la croissance de la productivité interne des entreprises, tributaire de l'investissement et de l'effort d'innovation consentis. En principe, la réglementation des licenciements peut doper ou plomber l'investissement et l'innovation. L'investissement et l'innovation peuvent être plombés parce que les coûts réels et prévisionnels de la reconversion sont plus élevés pour les entreprises, mais l'investissement peut être dopé si les entreprises remplacent par des capitaux plus flexibles une main-d'œuvre moins flexible. L'innovation pourrait elle aussi être accrue dans la mesure où, en réduisant le risque de mise à pied, la réglementation des licenciements multiplie les chances qu'ont les salariés à l'esprit innovateur d'en récolter les fruits. Les données empiriques sur les effets de l'investissement sont en demi-teinte (Autor, Kerr and Kugler, 2007[37]; Bai, Fairhurst and Serfling, 2020[38]; Cingano et al., 2010[39]; Cingano et al., 2016[40]), alors que la majorité des études constatent un lien entre la rigueur excessive de la réglementation des licenciements et tant le manque d'innovation que la plus faible croissance de la productivité totale des facteurs ((Bartelsman, Gautier and De Wind, 2016[41]; Bassanini, Nunziata and Venn, 2009[42]; Bjuggren, 2018[43]; Griffith and Macartney, 2014[44]; Murphy, Siedschlag and McQuinn, 2017[45])[3].

En résumé, les effets de la réglementation des licenciements considérés jusqu'ici sont les suivants : une réglementation rigoureuse a tendance à entraîner la réduction des licenciements, qui est un résultat direct de l'effet recherché, à savoir l'augmentation du coût du licenciement. Elle a également tendance à réduire les embauches, du fait que les entreprises prennent en considération dès le recrutement le coût plus élevé d'un licenciement éventuel. Par conséquent, la réglementation des licenciements réduit les flux d'emploi dans les deux sens (créations et destructions). Elle ne semble pas avoir d'effet marqué sur les chiffres globaux d'emploi et de chômage. Des flux d'emplois réduits vont de pair avec un moindre risque de perte de postes, un résultat qui peut s'apprécier dans la mesure où il compense un taux de licenciement par ailleurs trop élevé. Or, une trop forte protection de l'emploi nuira vraisemblablement à l'efficacité de l'allocation des emplois et à l'innovation. Par conséquent, une réglementation excessivement rigoureuse a tendance à réduire la croissance de la productivité et à augmenter la durée du chômage.

Une forte protection de l'emploi qui plombe la croissance de la productivité limite aussi les possibilités d'augmentation des salaires étant donné que l'évolution des salaires est déterminée, au moins à un certain degré, par celle de la productivité. Le coût plus élevé des licenciements peut également peser sur les niveaux de salaire, car il fait grimper le coût total attendu de la main-d'œuvre pour les entreprises qui savent qu'elles licencieront des travailleurs. Une réglementation rigoureuse des licenciements est capable de compenser ces effets négatifs sur les salaires et leur relèvement en augmentant le pouvoir de négociation des travailleurs et, par conséquent, la part du travail dans le revenu des facteurs – voir les éléments concrets dégagés d'analyses et d'expériences en laboratoire internationales (Ciminelli, Duval and Furceri, 2018[46]; Falk, Huffman and Macleod, 2015[47]). Les travaux publiés font par ailleurs apparaître une distinction entre les nouvelles recrues et les travailleurs en place : une réglementation rigoureuse des licenciements abaisse le niveau de salaire des premières (Leonardi and Pica, 2013[48]) tout en élevant celui des derniers (Martins, 2009[49]; van der Wiel, 2010[50]). La question se pose alors pour les chercheurs de savoir si une réglementation plus rigoureuse des licenciements influe sur le rythme de l'automatisation, qui retentit à son tour sur la croissance de la productivité et des salaires.

Une distinction importante est à opérer entre les travailleurs titulaires de contrats permanents et les titulaires de contrats temporaires ; les premiers bénéficiant habituellement d'une plus forte protection de l'emploi que les travailleurs temporaires. On observe que plus la différence de protection de l'emploi entre ces deux formes de contrat de travail est prononcée, plus les entreprises ont recours aux contrats temporaires (Centeno and Novo, 2012[51]; Hijzen, Mondauto and Scarpetta, 2017[52]; Kahn, 2010[53]). Les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés ont tendance à être les catégories de population les plus concernées par les relations de travail temporaires. Une incidence élevée du travail temporaire peut amplifier la hausse du chômage en période de baisse de l'activité économique (OCDE, 2017[54]). Parallèlement, une réglementation rigoureuse des licenciements de travailleurs réguliers a tendance à

favoriser la résilience du marché du travail dans un premier temps, mais peut brider la création d'emplois pendant la phase de redressement.

Le lien entre une forte dualité du marché du travail – dans le sens d'une segmentation entre travailleurs réguliers très protégés et travailleurs temporaires peu protégés – et des taux inférieurs de productivité et de croissance est établi (Bassanini, Nunziata and Venn, 2009[42]; Cahuc, Charlot and Malherbet, 2016[55]; Damiani, Pompei and Ricci, 2016[56]; Dolado, Ortigueira and Stucchi, 2016[57]; Hijzen, Mondauto and Scarpetta, 2017[52]). Entre autres explications, le manque de possibilités de progression dans l'entreprise a tendance à démotiver les personnes employées à titre temporaire, qui investissent dès lors moins dans l'acquisition de connaissances et de compétences spécifiques[4]. On peut en outre envisager que cette dualité donne lieu à une proportion excessive de travailleurs temporaires dont la période d'emploi est trop brève pour exploiter toutes les possibilités productives de l'entreprise.

On observe par ailleurs qu'un fossé plus profond entre travailleurs réguliers et travailleurs temporaires va de pair avec de moins bonnes conditions de travail, une moindre stabilité de l'emploi et des inégalités salariales plus prononcées (García-Pérez, Marinescu and Vall Castello, 2018[58]; OCDE, 2012[59]; OCDE, 2014[60]). Les conséquences négatives de cette situation peuvent se répercuter d'une génération à l'autre : les résultats d'études indiquent une plus forte probabilité de décrochage scolaire et de chômage chez les enfants dont le père est titulaire d'un contrat de travail temporaire que chez les enfants d'un travailleur régulier (Ruiz-Valenzuela, 2020[61]).

3.2. La conception des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi 2019

Un grand nombre des publications citées dans la section précédente s'appuient sur des versions antérieures de la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi. Les indicateurs ont été utilisés pour étudier les effets de la protection de l'emploi sur les flux de travailleurs, l'emploi, la croissance de la productivité, les salaires, l'investissement, la résilience aux crises, l'incidence du travail temporaire, les inégalités salariales, la sécurité de l'emploi subjective et certains aspects de l'économie politique. Ils ont en outre servi de variable de contrôle ou d'outil descriptif dans de nombreuses autres études. Denk et Georgieff (forthcoming[62]) font le tour des travaux universitaires utilisant la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi. Ils font également référence à quelques-uns des nombreux rapports d'orientation qui s'appuient sur les indicateurs – ceux de l'OCDE (p. ex. les *Perspectives économiques* et les *Études économiques de l'OCDE*), des administrations nationales et des organes et institutions supranationaux (p. ex. la Commission européenne et le Fonds monétaire international). L'usage répandu de la base de données souligne son importance pour éclairer et influencer la réglementation des licenciements et de l'embauche.

Outre la législation, les indicateurs de l'OCDE quantifient les pratiques effectives, en tenant compte des décisions de justice et des conventions collectives. La principale distinction opérée dans la base de données concerne les indicateurs sur la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers et ceux sur la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires. Cette section s'intéresse à la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers en première partie et à la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires en deuxième partie[5]. Il est important de noter que les indicateurs de l'OCDE quantifient le coût du licenciement et de l'embauche pour les employeurs, et non pas le degré de protection des travailleurs.

Les trois séries chronologiques annuelles en existence jusqu'à ce jour (versions 1 à 3) s'achèvent toutes en 2013. La version 1 commence en 1985 et les deux suivantes cherchent à mieux rendre compte des dispositifs de protection de l'emploi. La version 2 commence en 1998 et couvre en partie le licenciement collectif (en plus du licenciement individuel) de travailleurs réguliers. La version 3 commence en 2008 et couvre certains aspects de la mise en application de la législation pour les travailleurs réguliers, ainsi que quelques aspects de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires. La présente analyse

s'inscrit dans le prolongement des versions 1 à 3 pour préserver la dimension chronologique de la base de données. Cependant, s'agissant des travailleurs réguliers, le chapitre développe et s'appuie principalement sur la nouvelle version, c'est-à-dire la version 4 (2013 à 2019). Les indicateurs relatifs aux travailleurs temporaires restent inchangés dans leur conception.

Les indicateurs utilisent les informations sur la protection de l'emploi de manière détaillée, mais aussi pragmatique : ils tiennent compte des conventions collectives à l'échelon national et sectoriel, mais pas à l'échelon de l'entreprise. Ils portent sur le secteur privé, plutôt que sur le secteur public, et évaluent la réglementation applicable aux moyennes et grandes entreprises, plutôt qu'aux petites entreprises, et à leurs employés[6]. Lorsqu'il existe des différences en fonction de la taille de l'entreprise, la note correspond à la moyenne des valeurs pour une entreprise de 35, 150 et 350 salariés. Lorsqu'il existe des différences entre les catégories de travailleurs (p. ex. travailleurs manuels et travailleurs intellectuels), la note correspond à la moyenne des valeurs pour chaque catégorie. Cette harmonisation est nécessaire à la lumière des informations disponibles. Il faut aussi tenir compte de la conception de l'échelle de notation qui, depuis la création de la base de données, se veut un outil de comparaison quantitative de la rigueur des réglementations. En raison de la nature des indicateurs, qui convertissent des informations principalement qualitatives en données quantitatives, la prudence est de mise dans l'interprétation des petites différences de notes entre les pays et dans le temps.

3.2.1. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers

La nouvelle version (version 4) des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers (contrats à durée indéterminée) rend mieux compte des différences entre les pays et dans le temps, et ce, de quatre façons : i) en améliorant le niveau de granularité de certains éléments de la réglementation en matière de protection de l'emploi déjà pris en compte dans les indicateurs ; ii) en ajoutant d'importants éléments de la réglementation en matière de protection de l'emploi jusqu'ici absents des indicateurs ; iii) en élargissant l'évaluation de la réglementation des licenciements collectifs de manière à l'aligner sur celle des licenciements individuels ; et iv) en modifiant les critères de prise en compte des seuils de licenciement dans l'indicateur sur la réglementation des licenciements collectifs.

Tous les indicateurs sur la protection de l'emploi dont il est question dans ce chapitre concernent les licenciements sans faute, c'est-à-dire sans qu'il y ait comportement répréhensible de la part du travailleur (p. ex. vol, faute professionnelle ou absence non autorisée). Les indicateurs, dans le cas des licenciements individuels et collectifs, tiennent compte de quatre critères de la réglementation des licenciements (Tableau 3.1) : les contraintes de procédure, le préavis et les indemnités de licenciement, le cadre réglementaire pour les licenciements abusifs et la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs. Les deux premières de ces catégories se décomposent en deux sous-critères et les deux dernières, en quatre sous-critères. Les quatre grandes catégories déterminent, à poids égal, la note globale. À poids égal également, les sous-critères déterminent les notes pour les quatre grandes catégories[7]. En présence de différences entre les licenciements pour motif personnel et les licenciements pour motif économique, la note correspond à la moyenne des deux valeurs. Une explication plus complète de la méthodologie et de l'échelle de notation est donnée dans l'Annex 3.A.

Tableau 3.1. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – licenciement de travailleurs réguliers

Catégorie de réglementation des licenciements	Sous-critères de la réglementation des licenciements
Contraintes de procédure	Procédures de notification **(sensiblement révisé)**
	Délai avant notification **(sensiblement révisé)**
Préavis et indemnités de licenciement	Délai de préavis
	Montant des indemnités de licenciement
Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs	Définition du licenciement abusif **(sensiblement révisé)**
	Durée de la période d'essai (la période initiale pendant laquelle les recours pour licenciement abusif sont irrecevables)
	Indemnisation du travailleur à la suite d'un licenciement abusif
	Possibilité de réintégration à la suite d'un licenciement abusif
Mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs	Délai maximum pour engager un recours pour licenciement abusif
	Charge de la preuve lorsque le travailleur engage un recours pour licenciement abusif **(nouveau critère)**
	Validation préalable des licenciements par une autorité extérieure **(nouveau critère)**
	Mécanisme de rupture de contrat à l'amiable ouvrant droit aux indemnités de chômage **(nouveau critère)**

Note : les modifications indiquées en bleu concernent la version de 2008 (version 3) des indicateurs. Les quatre grandes catégories de réglementation des licenciements déterminent, à poids égal (25 %), la note globale. À poids égal ou presque égal, les sous-critères déterminent les notes pour les quatre grandes catégories. La durée de la période d'essai n'est pas incluse dans l'indicateur relatif aux licenciements collectifs. On trouvera l'échelle de notation complète dans l'Annex 3.A.

Les contraintes de procédure sont les démarches qu'une entreprise doit entreprendre avant ou au moment de notifier un travailleur de son licenciement. Elles se décomposent en deux éléments : les procédures de notification et le délai avant la notification. Les procédures de notification déterminent si la notification de licenciement doit être motivée, sa valeur légale et si elle doit être précédée d'une procédure d'avertissement, d'un entretien avec le travailleur et de la consultation ou de l'autorisation d'une tierce partie (p. ex. l'organe administratif concerné). Ce sous-critère relatif aux procédures de notification, déjà présent dans les précédentes versions des indicateurs, est modifié dans la nouvelle version pour mieux rendre compte des différences de procédure liées aux divers types d'obligation de notification. Par ailleurs, dans la nouvelle version, l'échelle de notation pour le délai avant la notification est alignée sur l'échelle appliquée à la durée du délai de préavis pour quatre ans d'ancienneté, de telle sorte que les jours, les semaines et les mois ont le même poids dans ces deux sous-critères.

La deuxième catégorie prend en considération la durée de la période de préavis et le montant des indemnités de licenciement, les deux éléments de la réglementation des licenciements qui sont souvent les premiers à venir à l'esprit. À l'instar des versions antérieures, les deux correspondent à la moyenne des trois valeurs à trois niveaux d'ancienneté : 9 mois, 4 ans et 20 ans.

La troisième catégorie, c'est-à-dire le cadre réglementaire pour les licenciements abusifs, porte sur le champ de la définition du licenciement légitime et du licenciement abusif, ainsi que sur la rigueur des réparations exigées par les tribunaux lorsqu'un licenciement est jugé abusif. Elle tient compte de quatre aspects : la définition du licenciement abusif, la durée de la période initiale (ou d'essai) pendant laquelle le salarié n'est pas protégé contre le licenciement abusif, l'indemnisation monétaire du travailleur à la suite d'un licenciement abusif et la possibilité de réintégration après un licenciement abusif[8].

La nouvelle version élargit sensiblement le critère relatif à la définition du licenciement légitime et du licenciement abusif en opérant une distinction entre les licenciements pour motif économique et les licenciements pour motif personnel[9]. Dans la catégorie des licenciements abusifs pour motif économique,

sont évaluées la liberté de décision des juges, les restrictions imposées à l'entreprise sur la sélection des travailleurs à licencier et les obligations de l'employeur en matière d'offres de reclassement et de formation, sans lesquelles le licenciement est jugé abusif. Le critère sur la durée de la période d'essai a lui aussi été légèrement revu. Les valeurs sont désormais plus élevées lorsque la réglementation relative au licenciement de travailleurs avant la fin de la période d'essai est plus rigoureuse au regard du préavis et des indemnités de licenciement.

La nouvelle version des indicateurs sur la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers fait une plus large place à la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs. Trois nouveaux critères ont été introduits : i) le partage ou non de la charge de la preuve entre employeur et salarié lorsque ce dernier engage un recours pour licenciement abusif ; ii) la limitation ou non de l'étendue des recours pour licenciement abusif par la validation préalable du licenciement ; et iii) l'existence ou non d'un mécanisme de rupture de contrat à l'amiable qui, en ouvrant droit aux indemnités de chômage, offre une alternative au licenciement intéressante pour le salarié.

Dans la majorité des pays, la charge de la preuve dans les affaires de licenciement abusif n'incombe pas uniquement au salarié. Ce principe, bien qu'il augmente le coût et l'incertitude de pouvoir prouver la légitimité du licenciement (Boeri, Garibaldi and Moen, 2017[63]), traduit le fait que l'entreprise est celle des deux parties qui connaît le motif du licenciement. La validation du licenciement en tant que contrôle préventif est étroitement liée au critère relatif aux procédures de notification dans la première catégorie (contraintes de procédure). Si l'on se place du côté de l'entreprise, la validation a tendance à alourdir les procédures, mais elle présente l'avantage de limiter le risque que le licenciement soit jugé abusif par la suite. Les mécanismes de rupture de contrat à l'amiable (la rupture d'un contrat de travail d'un commun accord ou par démission) ouvrent droit aux indemnités de chômage dans un grand nombre de pays de l'OCDE (parfois avec sanctions). L'introduction en France en 2008 d'un régime formel de rupture conventionnelle ouvrant droit aux indemnités de chômage, par exemple, a entraîné une augmentation des flux de travailleurs (Batut and Maurin, 2019[64]).

L'intégration des questions de mise en application de la réglementation dans les indicateurs de l'OCDE demeure limitée du fait qu'ils ne tiennent pas compte de certains aspects du fonctionnement du système judiciaire, comme l'accès aux tribunaux du travail ou la longueur des recours. Ces éléments de complexité des procédures judiciaires entrent en compte dans la décision de l'entreprise de licencier ou non un salarié (Espinosa, Desrieux and Ferracci, 2018[65]; Gianfreda and Vallanti, 2017[66]), mais ils peuvent aussi influencer la décision du salarié d'engager ou non un recours (Campolieti and Riddell, 2020[67]; Espinosa, Desrieux and Wan, 2017[68]; Fraisse, Kramarz and Prost, 2015[69]). Leurs effets sur les coûts supportés par l'employeur demeurant donc ambigus, ils peuvent difficilement être pris en compte dans les indicateurs. Il faut par ailleurs savoir que l'intégration de statistiques sur les procédures judiciaires dans les indicateurs serait compliquée par le manque de données et par une mauvaise comparabilité des pays, mais aussi qu'elle soulève des questions concernant l'endogénéité des résultats judiciaires par rapport à la réglementation et à la situation du marché du travail (Ichino, Polo and Rettore, 2003[70]).

Les indicateurs sur la protection globale de l'emploi des travailleurs réguliers accordent un poids de 5/7 aux licenciements individuels et de 2/7 aux licenciements collectifs. Ici, un licenciement est dit « collectif » lorsque l'entreprise se sépare de plusieurs travailleurs plus ou moins en même temps. Plus précisément, l'indicateur relatif aux licenciements collectifs dans la version 4 évalue, pour chaque critère, la moyenne pour des licenciements de 10, 45 et 120 travailleurs par une entreprise en l'espace d'un mois, au lieu d'inclure un critère individuel sur les seuils de licenciement comme auparavant[10]. Dans tous les pays dotés d'une législation spécifique sur les licenciements collectifs (et les tailles d'entreprises considérées par l'indicateur), celle-ci s'applique toujours aux licenciements de 120 travailleurs ou plus en un mois, appelés « licenciements de masse » dans le reste de ce chapitre[11]. Qui plus est, à l'inverse des licenciements individuels, le seul motif recevable pour les licenciements collectifs est le motif économique. Par conséquent, alors que les indicateurs sur les licenciements individuels accordent le même poids aux motifs

personnel et économique, un poids de presque deux tiers est donné aux licenciements pour motif économique dans les indicateurs agrégés.

3.2.2. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires

Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi relatifs à l'embauche de travailleurs temporaires opèrent une distinction entre les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim. Ils sont axés sur les restrictions à l'embauche plutôt que sur la réglementation des licenciements, contrairement aux indicateurs concernant les travailleurs réguliers. Cette distinction va de soi dans une certaine mesure, étant donné la relative rareté des ruptures en cours de contrat temporaire et leur facilité en fin de contrat, alors que, dans de nombreux pays, la législation a pour but d'éviter un recours excessif aux contrats temporaires. Cela étant dit, les travailleurs temporaires peuvent être licenciés et, dans certains cas, les indemnités de licenciement ou autres dispositifs prévus par la réglementation en la matière protègent ces travailleurs à l'expiration de leur contrat. Le travail futur est planifié au-delà des restrictions à l'embauche pour les travailleurs en contrat à durée déterminée, en tenant compte également de la réglementation relative aux licenciements de ces travailleurs et à l'expiration des contrats à durée déterminée.

Les deux catégories de réglementation de l'embauche, relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim (Tableau 3.2), contribuent à parts égales à la note totale. Il convient de ne pas perdre ce fait de vue sachant que, dans tous les pays de l'OCDE, les contrats à durée déterminée sont plus répandus que les contrats d'intérim (OCDE, 2014[60]). Les trois premiers sous-critères ont la même fonction pour les deux types de contrats temporaires : rendre compte des contraintes qui empêchent de faire facilement appel à ces contrats plutôt qu'aux contrats à durée indéterminée. Le quatrième sous-critère, sur l'autorisation et les obligations d'information, concerne principalement les contrats d'intérim dans la pratique. Le dernier, sur l'égalité de traitement des travailleurs réguliers et des travailleurs intérimaires dans l'entreprise utilisatrice concerne à la fois la rémunération et les conditions de travail. On trouvera l'échelle de notation complète dans l'Annex 3.A.

Tableau 3.2. Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires

Catégorie de réglementation de l'embauche	Sous-critères de la réglementation de l'embauche
Contrats à durée déterminée (CDD)	Cas où le recours aux CDD est justifié
	Nombre maximum de CDD successifs
	Durée cumulée maximum de CDD successifs
Contrats d'intérim	Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés
	Restrictions du nombre de renouvellements de mission auprès de l'entreprise utilisatrice
	Durée cumulée maximum de missions auprès de l'entreprise utilisatrice
	Obligations d'autorisation et de communication d'informations
	Égalité de traitement des travailleurs réguliers et des travailleurs intérimaires dans l'entreprise utilisatrice

Note : aucun changement par rapport à la version de 2008 (version 3) des indicateurs. Les deux grandes catégories de réglementation de l'embauche déterminent, à poids égal (50 %), la note globale ; les sous-critères déterminent, à poids égal, les notes pour les deux grandes catégories, à l'exception du premier dans les deux cas (« Cas où le recours aux CDD est justifié » et « Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés ») qui sont pondérés à 50 % et 33 % respectivement. On trouvera l'échelle de notation complète dans l'Annex 3.A.

3.2.3. Comparaison avec d'autres bases de données sur la protection de l'emploi

En 20 ans, les organisations et centres de recherche internationaux ont redoublé d'efforts pour créer des indicateurs sur les institutions du marché du travail, y compris sur la législation en matière de protection de l'emploi[12]. Le nombre de pays couverts par les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi a lui-même été augmenté en 2013 pour inclure, par exemple, plusieurs pays d'Amérique latine et des Caraïbes non membres de l'OCDE, dans le cadre d'un partenariat avec la Banque interaméricaine de développement. Outre les indicateurs de l'OCDE, l'EPLex de l'Organisation internationale du Travail, le Labour Regulation Index du Centre for Business Research (CBR-LRI) de l'université de Cambridge et l'indicateur Employing Workers du rapport *Doing Business* de la Banque mondiale comptent parmi les plus connus[13]. Bien que ces trois bases de données présentent quelques similarités avec les indicateurs de l'OCDE[14], d'importantes différences demeurent. Dans l'ensemble, les indicateurs de l'OCDE continuent d'être les plus largement utilisés pour les comparaisons entre pays dans les rapports d'orientation et les travaux universitaires (Denk and Georgieff, forthcoming[62]).

Les trois autres bases de données portent sur un plus grand nombre de pays que les indicateurs de l'OCDE (de 100 pays dans le cas de l'EPLex, à 190 pays dans celui de *Doing Business*), mais donnent une vue d'ensemble moins complète de la réglementation en matière de protection de l'emploi[15]. En particulier, les trois autres bases de données ne prennent pas en compte la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs, et l'EPLex et *Doing Business* ne couvrent pas l'emploi en intérim. Par ailleurs, la base de données CBR-LRI et *Doing Business* évaluent de manière moins approfondie les licenciements collectifs et le cadre réglementaire qui entoure les licenciements abusifs (par exemple, ils ne donnent aucune information sur les indemnités à la suite d'un licenciement abusif). Quelques aspects de la protection de l'emploi ne sont pas pris en compte dans les indicateurs de l'OCDE, mais le sont dans certaines des autres bases de données (par exemple, les motifs de licenciement interdits, comme la discrimination dans l'EPLex). Deux autres différences distinguent l'EPLex des indicateurs de l'OCDE : l'EPLex est plus descriptive que quantitative et couvre une plus courte période puisque la série commence en 2009, alors que les indicateurs de l'OCDE sont disponibles à partir de 1985. Par ailleurs, les trois autres bases de données ne tiennent que peu ou pas compte des conventions collectives sectorielles et de la jurisprudence.

3.3. La législation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE en 2019

Cette section compare la législation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE, en s'appuyant pour cela sur la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi. Elle commence par un examen détaillé de la composition de la réglementation des licenciements, puis présente un état des lieux de la réglementation globale des licenciements individuels et collectifs des travailleurs réguliers, ainsi que de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires. Ces indicateurs de la réglementation des licenciements et de l'embauche reposent sur la méthodologie dont les grandes lignes sont exposées dans la section précédente.

3.3.1. Informations par pays sur des éléments individuels de la réglementation des licenciements relative aux travailleurs réguliers

Cette partie porte sur les éléments individuels de la réglementation des licenciements relative aux travailleurs réguliers, par pays, dans l'ordre des quatre grandes catégories de l'indicateur : contraintes de procédure avant notification, préavis et indemnités de licenciement, cadre réglementaire pour les licenciements abusifs et mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs.

Contraintes de procédure

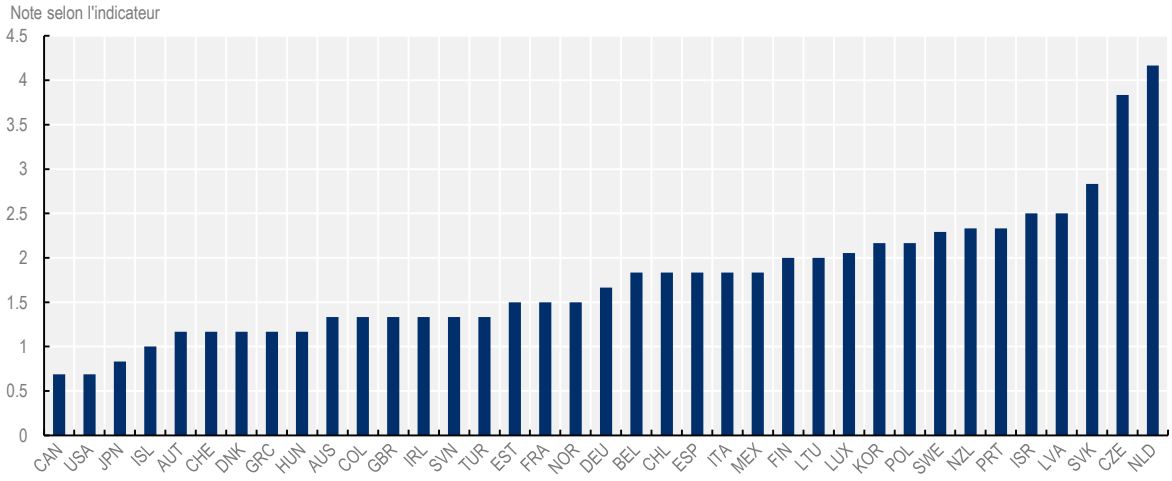
Les contraintes de procédure pour le licenciement individuel de travailleurs réguliers varient sensiblement d'un pays à l'autre (Graphique 3.1), en raison principalement de différences de procédures de notification plutôt que de différences de délai avant notification, l'autre élément de réglementation dans cette catégorie.

L'employeur est normalement tenu d'informer le salarié du motif du licenciement, au moins à la demande du travailleur. Cette notification se fait généralement sous forme d'avis de licenciement écrit. Certains pays exigent, au moins dans certains cas, un avertissement (Australie, Autriche, Canada [Québec], Danemark, Estonie, Grèce, Irlande, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Portugal, République slovaque et République tchèque), un entretien avec le salarié (Australie, Colombie, France, Irlande, Islande, Luxembourg, Slovénie et Turquie) ou la consultation d'une tierce partie (Finlande, Israël, Norvège, Pologne, République slovaque, République tchèque et Suède). Ce n'est qu'au Canada (à l'exception du Québec) et dans la majorité des États américains que l'entreprise n'est jamais tenue de motiver sa décision, que ce soit avant ou au moment du licenciement. En revanche, les procédures sont particulièrement rigoureuses aux Pays-Bas, où un licenciement est impossible sans l'autorisation du service public de l'emploi ou du tribunal de sous-district. En Allemagne et en Suède, le licenciement peut être mis en suspens jusqu'à la décision définitive du tribunal s'il y a opposition de la part du comité d'entreprise (Allemagne) ou du travailleur (Suède).

Les procédures de notification pour les licenciements collectifs sont plus homogènes et plus rigoureuses que celles applicables aux licenciements individuels pour motif économique (Denk and Georgieff, forthcoming[62]). Tous les pays, hormis certaines provinces canadiennes, le Chili et les États-Unis, exigent une consultation, voire une autorisation, avant qu'un licenciement soit possible à partir d'un certain nombre de travailleurs. En particulier, au-delà du seuil en question, un licenciement n'est jamais possible sans l'autorisation de l'administration en Colombie et en France (pour les entreprises de plus de 50 salariés). En Belgique, si le comité d'entreprise et le travailleur s'opposent au licenciement, celui-ci peut être mis en suspens jusqu'à ce que l'employeur ait prouvé le respect des procédures de notification et de consultation. Au Mexique, les licenciements pour motif économique sont autorisés à condition uniquement que plusieurs travailleurs soient concernés et que l'autorisation du tribunal du travail ait été obtenue.

Graphique 3.1. Contraintes de procédure pour le licenciement individuel de travailleurs réguliers

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Les contraintes de procédure se décomposent en deux éléments : les procédures de notification et le délai avant notification.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/g14hxo

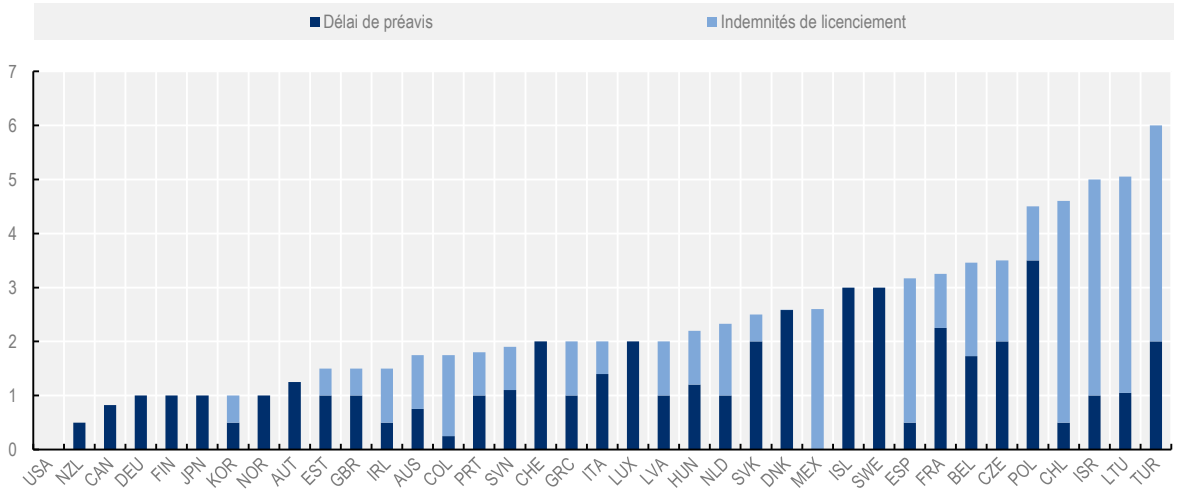
Préavis et indemnités de licenciement

Dès lors qu'une entreprise décide de supprimer un emploi, il est rare qu'elle puisse le faire sans en informer le travailleur concerné à l'avance (c'est-à-dire sans respecter un délai de préavis) et sans verser des indemnités de licenciement. Pour l'entreprise, le délai de préavis et les indemnités de licenciement représentent un coût. Pour le travailleur, ils atténuent les conséquences économiques et éventuellement psychologiques de la suppression d'emploi en empêchant une perte soudaine de revenus du travail. Le salarié continue normalement de travailler pour l'entreprise pendant la période de préavis bien que, dans certains cas, les salariés notifiés ne soient pas tenus au délai de préavis et ceux qui continuent de travailler pendant cette période de préavis aient tendance à être moins motivés. Une estimation globale du coût pour l'entreprise et des avantages pour le travailleur d'un délai de préavis et d'indemnités de licenciement est ainsi calculée en fonction du nombre de mois de délai de préavis et du montant des indemnités de licenciement (en mois de travail).

La base de données recueille des informations sur le délai de préavis et les indemnités de licenciement à trois niveaux d'ancienneté : 9 mois, 4 ans et 20 ans. À 4 ans d'ancienneté, l'indemnisation (délai de préavis et indemnités de licenciement) en cas de licenciement individuel varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre, de l'absence totale d'indemnisation aux États-Unis à six mois de salaire en Turquie (Graphique 3.2). Cette demi-année de salaire en Turquie correspond à un huitième des quatre années de revenus du travail jusqu'à la date du licenciement. Le coût pour l'entreprise et les avantages pour les travailleurs licenciés sont également élevés en Israël et en Lituanie, où une prime de plus de 10 % des revenus du travail jusqu'à la date de la suppression d'emploi est versée à titre d'indemnisation. Les délais de préavis sont généralement plus répandus que les indemnités de licenciement : deux pays seulement n'imposent pas de délai de préavis, tandis que 12 pays ne prévoient pas d'indemnités de licenciement. Cela étant dit, les pays qui imposent le plus haut niveau d'indemnisation totale se distinguent par des indemnités de licenciement très élevées. Les différences d'indemnités de licenciement entre les pays sont plus prononcées que les différences de délai de préavis.

Graphique 3.2. Préavis et indemnités de licenciement – licenciement individuel de travailleurs réguliers

Quatre ans d'ancienneté, en mois de salaire après la notification de licenciement, 2019



Note : ces valeurs concernent les licenciements individuels (pas les licenciements collectifs). Elles correspondent à la moyenne des licenciements pour motifs personnel et économique.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/fhvun5

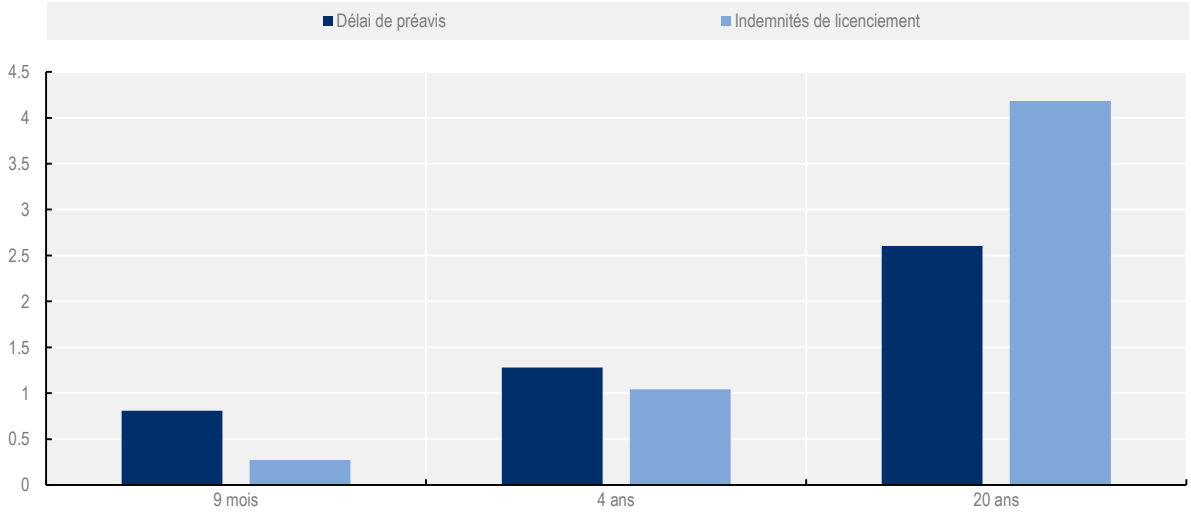
Tant le délai de préavis que les indemnités de licenciement ont tendance à augmenter avec l'ancienneté. Plus les travailleurs ont d'années de présence auprès d'une entreprise, plus leur emploi a tendance à être stable. Cette plus grande stabilité de l'emploi peut aussi contribuer à la plus faible mobilité professionnelle des travailleurs ayant plus d'ancienneté, qui sont souvent d'un âge plus avancé. Dans tous les pays de l'OCDE, le délai de préavis et les indemnités de licenciement augmentent, ou tout du moins ne diminuent pas, à trois niveaux d'ancienneté dans la base de données : 9 mois, 4 ans et 20 ans. En moyenne dans les pays de l'OCDE, le délai de préavis et les indemnités de licenciement confondus sont sept fois plus élevés à 20 ans d'ancienneté qu'à 9 mois (Graphique 3.3).

Les indemnités de licenciement augmentent davantage avec l'ancienneté que le délai de préavis. En moyenne dans les pays de l'OCDE, les indemnités de licenciement sont inférieures au délai de préavis à 9 mois d'ancienneté, mais supérieures à 20 ans d'ancienneté. À 9 mois d'ancienneté, deux tiers des pays de l'OCDE n'imposent pas d'indemnités de licenciement. À 20 ans d'ancienneté, les travailleurs de neuf pays de l'OCDE – Belgique, Chili, Espagne, France, Israël, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas et Turquie – ont droit à des indemnités de licenciement égales à au moins un an de salaire. Il est relativement plus fréquent que le délai de préavis soit le même aux trois niveaux d'ancienneté.

Les délais de préavis sont similaires dans les cas de licenciement pour motif personnel et de licenciement pour motif économique. Ils le sont également dans les cas de licenciement individuel et de licenciement collectif, à l'exception de quelques pays dans lesquels ils sont plus longs pour les licenciements collectifs. Par exemple, aux États-Unis, les travailleurs licenciés ont droit à deux mois de préavis pour les licenciements de masse et fermetures de grandes usines. Au Canada, le préavis qui doit être notifié à un salarié concerné par un licenciement collectif est souvent plus long que pour une rupture de contrat de travail individuel. Au Luxembourg et au Royaume-Uni, dans le cas d'un licenciement de grande ampleur, un plus long délai de préavis est imposé entre la notification à l'autorité du travail et la date effective du licenciement, ce qui prolonge de fait le délai de préavis des salariés ayant peu d'ancienneté.

Graphique 3.3. Le rôle de l'ancienneté dans le calcul du délai de préavis et des indemnités de licenciement

Moyenne de l'OCDE à trois différents niveaux d'ancienneté, en mois de salaire après l'avis de licenciement, 2019



Note : ces valeurs concernent les licenciements individuels (pas les licenciements collectifs). Elles correspondent à la moyenne des licenciements pour motifs personnel et économique. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée de ses 37 pays membres.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/j81i9r

S'agissant des indemnités de licenciement, des différences plus prononcées sont constatées entre licenciements pour motif économique et licenciements pour motif personnel, ainsi qu'entre licenciements individuels et licenciements collectifs. À 20 ans d'ancienneté, les indemnités sont plus élevées dans le cas des licenciements pour motif économique en Australie, en Estonie, en Irlande, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et au Royaume-Uni. À ce niveau d'ancienneté, aucun pays ne prévoit d'indemnités plus élevées dans les cas de licenciement pour motif personnel. Ce degré de sécurité en moyenne quelque peu inférieur en cas de licenciement pour motif personnel pourrait être motivé par le fait que les travailleurs assument eux-mêmes une plus grande part de la responsabilité (p. ex. insuffisance professionnelle). S'agissant de la comparaison entre licenciements individuels et licenciements collectifs, des indemnités supplémentaires peuvent souvent être accordées au-delà d'un certain nombre de travailleurs concernés, généralement à l'issue de la consultation avec les délégués syndicaux.

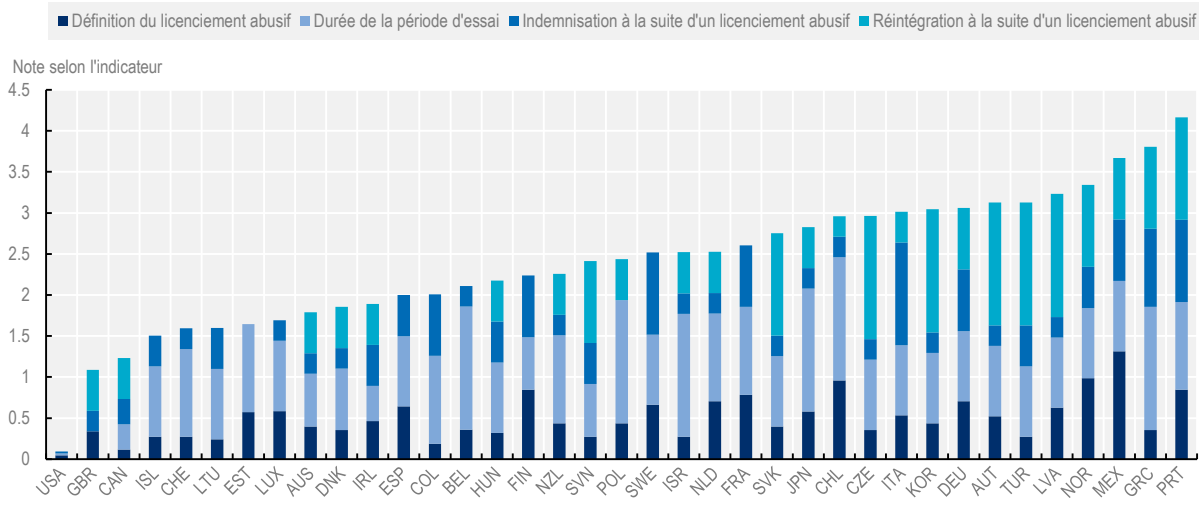
Dès lors que l'on accorde le même poids au nombre de mois de préavis et aux indemnités de licenciement, comme dans l'analyse présentée dans cette section, une simplification est inévitable. Pour l'entreprise comme pour le travailleur, les délais de préavis sont souvent relativement moins coûteux et protègent plus que les indemnités de licenciement : le travailleur est tenu de continuer de travailler pendant son délai de préavis et les délais de préavis suffisamment longs permettent aux services de l'emploi d'intervenir en amont du licenciement, ce qui facilite le reclassement. C'est pourquoi l'OCDE conseille, dans les pays où les délais de préavis sont courts et les indemnités de licenciement élevées, d'envisager l'allongement des délais et la réduction des indemnités, tout en activant des interventions en amont pour faciliter le reclassement des travailleurs sans augmenter les coûts pour les employeurs (OCDE, 2019[11]).

Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs

Dans presque tous les pays de l'OCDE, un licenciement n'entrant pas dans le champ des motifs autorisés (ou « légitimes ») peut, s'il est contesté en justice, pousser l'employeur à verser une indemnité spécifique aux travailleurs, voire à les réintégrer aux mêmes postes. La catégorie « cadre réglementaire pour les licenciements abusifs » englobe la définition du licenciement abusif, la durée de la période d'essai pendant laquelle tout licenciement est légitime, et les règles d'indemnisation et de réintégration à la suite d'un licenciement abusif (Graphique 3.4). Les motifs de licenciement légitimes sont généralement d'ordre opérationnel (par exemple, difficultés économiques ou évolutions technologiques) ou d'ordre personnel lié aux travailleurs concernés (par exemple, insuffisance professionnelle, inaptitude). Au Canada (à l'exception du Québec) et aux États-Unis, un licenciement peut être légitime sans être motivé, à condition que la cause ne soit pas interdite[16]. À l'inverse, le Chili interdit les licenciements pour insuffisance professionnelle et inaptitude et le Mexique autorise les licenciements pour motif économique uniquement si plusieurs travailleurs sont concernés.

Graphique 3.4. Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs individuels de travailleurs réguliers

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. L'indemnisation à la suite d'un licenciement abusif n'est pas indiquée pour le Canada, les États-Unis, la Grèce et l'Islande, et la durée de la période d'essai n'est pas indiquée pour le Canada et les États-Unis. Les valeurs correspondant à ces sous-critères sont égales à la moyenne des sous-critères relatifs au cadre réglementaire pour les licenciements abusifs du même pays.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/nvsjah

Les possibilités de licenciement légitime pour motif économique dépendent largement de la liberté de décision des juges. Dans environ la moitié des pays de l'OCDE (y compris l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, la Pologne et le Royaume-Uni), les licenciements pour motif économique ne peuvent être contestés que si ledit motif est faux ou manifestement irrationnel. En revanche, dans l'autre moitié des pays (dont l'Australie, le Chili, l'Italie, le Japon, la Norvège et les Pays-Bas), les juges peuvent mettre en doute la validité opérationnelle de la décision de licenciement. Dans certains pays, lorsque la compression de personnel pourrait concerner plusieurs travailleurs occupant des postes similaires, l'employeur est tenu de sélectionner les salariés à licencier selon des critères objectifs autres que la performance. L'ancienneté peut faire partie de ces critères, comme en France, en Lettonie, au Portugal et en Suède, par exemple[17].

En Italie, si le licenciement concerne cinq salariés ou plus sur une période de 120 jours, les juges ne peuvent pas mettre en cause la validité opérationnelle du licenciement et l'entreprise doit observer les critères sociaux et économiques de sélection des travailleurs à licencier.

Environ deux tiers des pays de l'OCDE entourent le licenciement pour motif économique de conditions de fond, par exemple de reclassement des travailleurs, éventuellement avec reconversion. Ces conditions peuvent également exiger que les travailleurs concernés soient prioritaires à la réembauche (Finlande et France) ou que des services d'aide au reclassement leur soient proposés (Belgique). D'autres pays (Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Grèce, Hongrie, Islande, Israël, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suisse et Turquie) n'imposent pas de conditions, au moins pour les licenciements individuels. Le Canada, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, la Slovénie, la Suisse et la Turquie imposent toutefois d'autres conditions à partir d'un certain nombre de travailleurs licenciés. Il s'agit généralement de la mise en place d'un plan social, c'est-à-dire une série de mesures de réemploi, de reconversion, de reclassement et, dans quelques cas, d'une indemnisation monétaire supplémentaire pour les travailleurs.

Le licenciement pour motif personnel existe dans la majorité des pays. Les employeurs peuvent licencier des travailleurs qui ne sont plus aptes pour le poste (pour des raisons médicales ou de qualifications) ou dont les résultats professionnels ne sont plus suffisants. Dans certains pays, cependant, l'insuffisance professionnelle, sans problème d'aptitude, n'est pas un motif légitime de licenciement (Chili, Espagne, Finlande, France, Mexique, Norvège, Portugal et Suède). Il peut être obligatoire de tenter d'autres solutions en cas de licenciement pour motif personnel. Par exemple, le reclassement doit être tenté en cas de licenciement pour raison médicale en Belgique et en France, ainsi que pour tous types d'inaptitude en Finlande et en Italie. En Espagne et au Japon, les travailleurs doivent être reconvertis pour éviter le licenciement pour cause de qualifications insuffisantes.

Dans presque tous les pays de l'OCDE, la réglementation relative aux licenciements abusifs ne s'applique pas pendant une période initiale (ou d'essai) au début d'une relation d'emploi. La Belgique, le Chili, la Grèce, Israël, le Japon et la Pologne sont les seules exceptions, bien que les contrats temporaires soient parfois utilisés à la place de la période d'essai[18]. La période d'essai moyenne est de trois mois ; elle est la plus longue au Royaume-Uni (24 mois) et en Irlande (12 mois).

Lorsque les juges estiment que le licenciement (après la période d'essai) est abusif, le versement d'indemnités ou la réintégration du travailleur au même poste peut être ordonné. L'indemnisation versée à la suite d'un licenciement abusif est particulièrement importante en Italie. La réintégration est toujours proposée au salarié en Autriche, en Corée, en Lettonie, en République tchèque et en Turquie. À l'inverse, sauf dans le cas des licenciements pour motif interdit, la réintégration ne peut pas être imposée à l'employeur en Belgique, en Colombie, en Espagne, en Estonie, aux États-Unis, en Finlande, en France (pour les licenciements individuels), en Islande, en Lituanie, au Luxembourg, en Suède et en Suisse. En France, en cas de licenciement de plus de dix travailleurs dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'absence (ou l'insuffisance) d'un plan social peut entraîner la nullité de la procédure de licenciement économique ; dans ces cas, le juge peut ordonner la réintégration des travailleurs qui en font la demande. Dans l'ensemble, la réintégration est plus répandue dans les pays qui entourent les licenciements abusifs d'un cadre réglementaire plus rigoureux (Corée, Grèce, Lettonie, Norvège, Portugal et Turquie).

Mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs

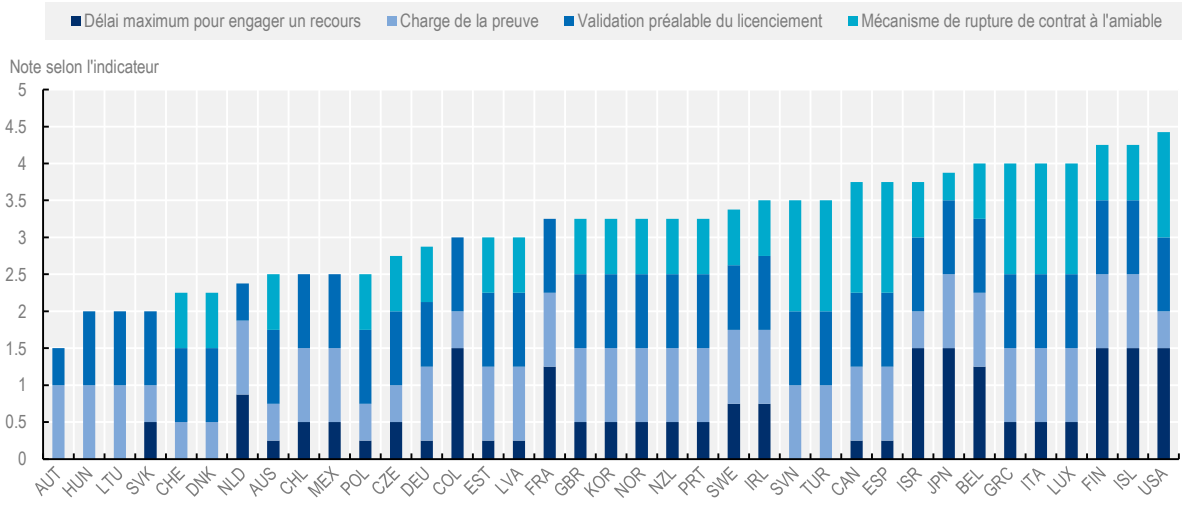
Les indicateurs sur la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs prennent en considération le délai maximum pour engager un recours, la charge de la preuve, la validation préalable du licenciement et les mécanismes de rupture de contrat à l'amiable (Graphique 3.5). Comme nous l'avons vu dans la section 3.2.1, cela signifie qu'ils brossent un tableau incomplet des questions de mise en application de la réglementation puisque, pour diverses raisons, ils ne tiennent pas compte de certains aspects du fonctionnement du système judiciaire, dont l'accès aux tribunaux du travail ou la longueur des procédures.

La durée médiane du délai pendant lequel un salarié peut engager un recours pour licenciement abusif est de deux mois dans la zone OCDE. Dans certains pays (Autriche, Danemark, Hongrie, Lituanie, Slovénie, Suisse et Turquie), le délai maximum est si court que, dans la pratique, les recours doivent être engagés avant que le licenciement soit effectif. À l'inverse, le salarié dispose de plus de deux ans en Colombie, aux États-Unis (où le délai varie selon l'État)[19], en Islande, en Israël et au Japon.

Dans la majorité des pays, en cas de recours pour licenciement abusif, il incombe à l'employeur, au moins en partie, de prouver la légitimité du licenciement. La charge de la preuve est un aspect important de la motivation d'une entreprise à licencier un travailleur et de celle d'un salarié à engager un recours. Les seuls pays où la charge de la preuve pèse uniquement sur le salarié dans les cas de licenciement abusif (hors motifs interdits) sont l'Australie, la Colombie, le Danemark, les États-Unis, Israël, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Suisse.

Graphique 3.5. Mise en application de la réglementation relative aux licenciements individuels abusifs de travailleurs réguliers

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. La note minimum pour la charge de la preuve et la validation préalable du licenciement est 0.5.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/rz9c5n

La validation du licenciement en tant que contrôle préventif a tendance à alourdir les procédures pour l'entreprise, mais elle présente l'avantage de limiter le risque que le licenciement soit jugé abusif par la suite. Ce n'est qu'en Autriche et aux Pays-Bas que tous les licenciements doivent faire l'objet d'une validation préalable qui restreint l'étendue des recours pour licenciement abusif. Ils doivent être approuvés par le comité d'entreprise en Autriche, et par le service national de l'emploi ou le tribunal de sous-district aux Pays-Bas. La validation garantit le licenciement pour l'employeur, mais seulement à partir d'un nombre précis de postes supprimés en Belgique (dans certains cas), en Colombie, en Espagne, en France, en Grèce et au Mexique.

La démission et la rupture de contrat de travail à l'amiable, parce qu'elles ouvrent droit aux indemnités de chômage dans de nombreux pays (parfois avec sanctions), sont souvent préférées au licenciement. Dans plusieurs pays, elles donnent droit aux indemnités de chômage aux mêmes conditions que dans le cas d'un licenciement. Il en est ainsi en Autriche, au Chili, en Colombie, en Corée, en Lituanie, au Mexique (où

les indemnités de chômage n'existent pas), aux Pays-Bas et en République slovaque. Dans d'autres pays, la démission et la rupture de contrat à l'amiable ouvrent droit aux indemnités de chômage, mais avec de longs délais de carence (Immervoll and Knotz, 2018[71]). À l'inverse, la démission et la rupture de contrat à l'amiable n'ouvrent jamais droit aux indemnités de chômage (par opposition aux licenciements) au Canada, en Espagne, aux États-Unis (dans la majorité des États et dans le cas d'une rupture de contrat individuelle), en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Slovénie et en Turquie[20]. Ces pays font partie de ceux pour lesquels le niveau global de mise en application est particulièrement élevé.

3.3.2. Évaluations globales de la réglementation des licenciements relative aux travailleurs réguliers

Cette partie évalue la réglementation des licenciements relative aux travailleurs réguliers en regroupant les éléments individuels dont il est question dans la section précédente. Elle commence par les licenciements individuels, puis s'intéresse aux licenciements collectifs et, enfin, aux deux types licenciements réunis.

Réglementation des licenciements individuels de travailleurs réguliers

Les indicateurs de l'OCDE font apparaître d'importantes différences au plan de la rigueur de la réglementation des licenciements individuels de travailleurs réguliers (Tableau 3.3). Cinq des dix pays affichant la plus faible réglementation mesurée sont dotés d'un système juridique qui trouve son origine dans la *common law* britannique : les États-Unis, le Canada, l'Australie, le Royaume-Uni et l'Irlande (dans l'ordre). La réglementation est également évaluée comme étant faible en Suisse, en Autriche, en Hongrie, au Danemark et en Estonie. À l'autre extrémité, parmi les pays ayant une réglementation relativement stricte, se trouvent la République tchèque, Israël, le Portugal, les Pays-Bas, la Turquie, la Belgique, l'Italie, la Lettonie, la Grèce et le Luxembourg. Les pays situés entre les deux catégories sont ceux dans lesquels les politiques semblent accorder une importance plus égale à l'adaptabilité de l'entreprise et à la sécurité de l'emploi.

La note globale est déterminée par les quatre catégories de réglementation : contraintes de procédure, préavis et indemnités de licenciement, cadre réglementaire pour les licenciements abusifs et mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs. La question se pose de savoir si, dans les pays où les licenciements sont très réglementés dans l'ensemble, ils le sont dans les quatre catégories ou dans certaines seulement. La réponse est recherchée statistiquement, par le biais de corrélations entre les quatre catégories de réglementation des licenciements et leur corrélation avec la note globale. Cette analyse indique que la quatrième catégorie, à savoir la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs, joue un rôle différent de celui des trois autres, soulignant l'importance de son inclusion dans les indicateurs pour obtenir une image plus complète des réglementations. Les contraintes de procédure, le préavis et les indemnités de licenciement et le cadre réglementaire pour les licenciements abusifs sont positivement corrélés, indiquant qu'ils ont tendance à être complémentaires plutôt qu'à se substituer l'un à l'autre.

La note synthétique n'est que faiblement corrélée avec la mise en application de la réglementation des licenciements abusifs[21]. Certains pays affichant un faible niveau global de protection réglementaire enregistrent une note élevée pour la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs, notamment le Canada et les États-Unis. Le Canada est l'un des pays où seul le licenciement ouvre droit aux indemnités de chômage et qui n'offrent donc aucune autre forme de rupture de contrat qui serait rendue intéressante par le droit à ces indemnités. Aux États-Unis, le délai pour engager un recours pour licenciement abusif est long (au cas où des restrictions applicables aux licenciements seraient présentes dans le contrat ou le « contrat implicite », dans lequel l'employeur donne certaines garanties d'emploi continu pour créer une sorte de contrat). En revanche, la note des Pays-Bas, un pays à forte protection réglementaire dans l'ensemble, est basse : le service public de l'emploi ou le tribunal de

sous-district sont chargés de la validation préalable des licenciements et la rupture de contrat à l'amiable ouvre droit à des indemnités de chômage sans sanctions.

Les comparaisons par paires font ressortir une corrélation négative entre la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs et les trois autres catégories[22]. Entre autres raisons, ce constat peut s'expliquer par le fait que, dans les pays où les salariés ont peu de droits en cas de licenciement abusif (le cadre réglementaire qui entoure les licenciements abusifs est moins rigoureux), un plus haut degré de mise en application de la réglementation en la matière présente un moindre intérêt. La conception des indicateurs est une autre raison : en règle générale, la validation préalable d'un licenciement par une tierce partie contribue négativement à l'indicateur dans la catégorie « mise en application » du fait que ce type de validation réduit les chances que le licenciement soit jugé abusif ; elle contribue positivement à l'indicateur dans la catégorie « contraintes de procédure » puisqu'elle renforce la rigueur de la procédure de notification[23].

La nouvelle version des indicateurs (version 4) n'évalue pas la rigueur de la réglementation des licenciements dans plusieurs pays de la même manière que la version 3. Dans la version 4, la protection de l'emploi contre les licenciements individuels, par exemple, est moins rigoureuse en Autriche, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, et plus rigoureuse au Canada, aux États-Unis et en Irlande. L'Encadré 3.1 mentionne quelques raisons de la nouvelle évaluation, en s'appuyant sur l'analyse dans Denk and Georgieff (forthcoming[62]). Au plan conceptuel, trois raisons expliquent les différences de notation : i) la révision des catégories « contraintes de procédure » et « cadre réglementaire pour les licenciements abusifs » ; ii) l'ajout de la catégorie « mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs » ; et iii) la réduction du poids des trois catégories contribuant déjà à l'indicateur. Comme l'illustrent les exemples donnés dans l'encadré, les modifications apportées à la conception des indicateurs permettent de meilleures comparaisons globales entre les pays, parce que les indicateurs rendent ainsi mieux compte des coûts occasionnés par différents aspects de la réglementation et supportés par les entreprises.

Tableau 3.3. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la réglementation – licenciements individuels de travailleurs réguliers

Blanc / bleu clair / bleu foncé : pays à protection réglementaire faible / moyenne / forte, 2019

	Contraintes de procédure	Préavis et indemnités de licenciement	Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs	Mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs	Indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE
États-Unis	0.7	0.0	0.1	4.4	1.3
Suisse	1.2	1.3	1.6	2.3	1.6
Canada	0.7	0.8	1.2	3.8	1.6
Australie	1.3	1.0	1.8	2.5	1.7
Autriche	1.2	0.9	3.1	1.5	1.7
Royaume-Uni	1.3	1.3	1.1	3.3	1.7
Hongrie	1.2	1.8	2.2	2.0	1.8
Danemark	1.2	2.1	1.9	2.3	1.8
Estonie	1.5	1.4	1.6	3.0	1.9
Irlande	1.3	1.2	1.9	3.5	2.0
Colombie	1.3	1.6	2.0	3.0	2.0
Nouvelle-Zélande	2.3	0.4	2.3	3.3	2.1

	Contraintes de procédure	Préavis et indemnités de licenciement	Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs	Mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs	Indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE
Japon	0.8	0.9	2.8	3.9	2.1
Islande	1.0	1.9	1.5	4.3	2.2
Slovénie	1.3	1.5	2.4	3.5	2.2
Allemagne	1.7	1.3	3.1	2.9	2.2
Lituanie	2.0	3.4	1.6	2.0	2.2
Norvège	1.5	1.0	3.3	3.3	2.3
République slovaque	2.8	1.5	2.8	2.0	2.3
Corée	2.2	1.0	3.0	3.3	2.4
Finlande	2.0	1.0	2.2	4.3	2.4
Pologne	2.2	2.5	2.4	2.5	2.4
Mexique	1.8	1.7	3.7	2.5	2.4
Espagne	1.8	2.1	2.0	3.8	2.4
France	1.5	2.4	2.6	3.3	2.4
Chili	1.8	2.5	3.0	2.5	2.5
Suède	2.3	1.7	2.5	3.4	2.5
Luxembourg	2.1	2.2	1.7	4.0	2.5
Grèce	1.2	1.2	3.8	4.0	2.5
Lettonie	2.5	1.8	3.2	3.0	2.6
Italie	1.8	2.0	3.0	4.0	2.7
Belgique	1.8	3.0	2.1	4.0	2.7
Turquie	1.3	3.4	3.1	3.5	2.8
Pays-Bas	4.2	2.3	2.5	2.4	2.8
Portugal	2.3	1.7	4.2	3.3	2.9
Israël	2.5	2.9	2.5	3.8	2.9
Rép. tchèque	3.8	2.5	3.0	2.8	3.0

Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Les dix pays affichant les plus faibles et les plus fortes notes sont classés comme étant à faible et à forte protection réglementaire. Les notes sont arrondies à une décimale, tandis que la classification repose sur les notes effectives. L'indicateur de la protection de l'emploi de l'OCDE correspond à la moyenne des notes pour les quatre grandes catégories.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

Encadré 3.1. Nouvelle conception, nouvelle évaluation : quelles différences entre les anciens et les nouveaux indicateurs de l'OCDE ?

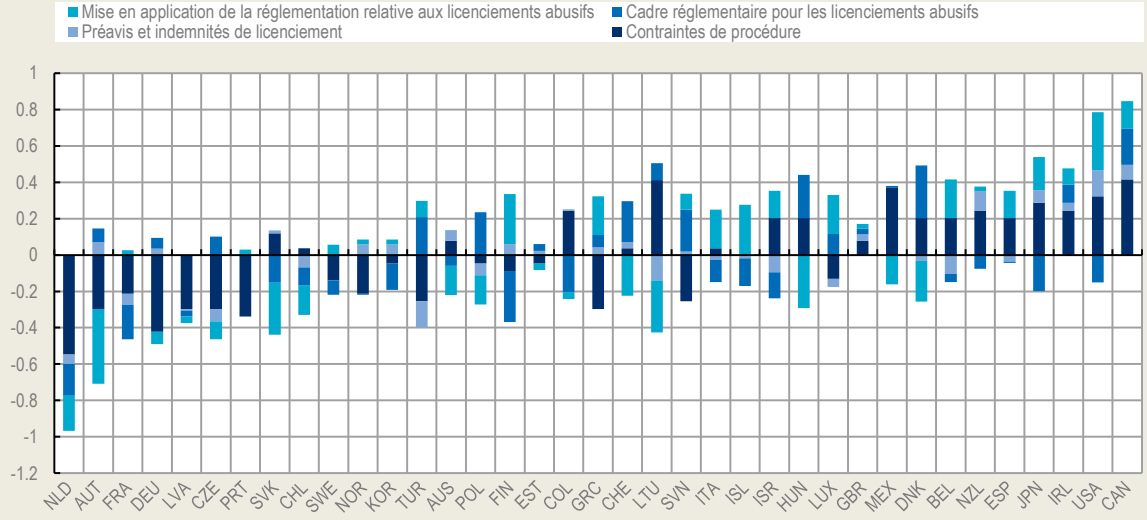
Les principales modifications apportées à la conception des indicateurs de l'OCDE sur la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers sont dues à une révision fondamentale de la première catégorie (contraintes de procédure), à l'ajout de la quatrième catégorie (mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs) et à l'élargissement de l'évaluation de la réglementation en matière de protection contre les licenciements collectifs. Chacun de ces trois facteurs est important pour améliorer les comparaisons de pays dans la version 4 par rapport à la version 3. Cet encadré résume le rôle des contraintes de procédure et de la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs (Graphique 3.6). On trouvera de plus amples informations, également sur le rôle des licenciements collectifs, dans Denk et Georgieff (forthcoming[62]).

La catégorie « contraintes de procédure » est celle qui retentit le plus sur les différences entre les deux versions. Les procédures d'avertissement et l'obligation de consulter le travailleur avant le licenciement étant nouvellement prises en compte, le Québec (Canada) et l'Irlande affichent de plus fortes notes. La nécessité de notifier une tierce partie est désormais considérée comme une contrainte uniquement lorsqu'elle suppose une consultation ou une procédure d'autorisation, ce qui n'est pas toujours, voire jamais, le cas en Allemagne, Autriche, France et Lettonie. L'harmonisation des échelles de notation s'agissant du délai avant notification et de la durée du délai de préavis est une autre explication.

L'ajout de la catégorie relative à la mise en application abaisse considérablement les notes de certains pays, dont l'Autriche et les Pays-Bas. Dans ces deux pays, la validation préalable du licenciement sert de contrôle préventif, réduisant le risque que le licenciement soit ensuite jugé abusif, et les ruptures de contrat à l'amiable ouvrent droit aux indemnités de chômage aux mêmes conditions que le licenciement. Par conséquent, ces aspects contribuent une valeur minimum à l'indicateur pour les deux pays.

Graphique 3.6. Évolution de la rigueur évaluée de la réglementation des licenciements individuels

Différence de note entre la version 4 et la version 3 des indicateurs, 2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Les pays sont ordonnés en fonction de la différence de note globale selon l'indicateur. Une valeur négative (positive) indique une réglementation moins (plus) rigoureuse selon la version 4 que selon la version 3. Pour en savoir plus, voir Denk et Georgieff (forthcoming[62]), « The 2019 OECD Employment Protection Legislation indicators: New insights on job dismissal regulation in OECD countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris.
Source : calculs de l'OCDE d'après la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/pckn5d

Réglementation des licenciements collectifs de travailleurs réguliers

Les périodes de difficultés économiques, dues par exemple à une baisse persistante de la demande ou à une mutation technologique obligatoire, peuvent pousser les entreprises à restructurer leur effectif et, à cette fin, à licencier un nombre important de travailleurs en relativement peu de temps. Il n'est pas rare qu'une réglementation spécifique s'applique à ce type de situation. Jusqu'à présent, ces restrictions particulières sur les licenciements collectifs n'étaient prises en compte qu'au regard de certains aspects de la réglementation des licenciements, et en complément seulement des informations concernant les licenciements individuels. Les nouvelles données de l'OCDE présentent, pour la première fois, des indicateurs sur la protection contre les licenciements collectifs calculés selon le même principe que les indicateurs sur la protection contre les licenciements individuels. La section présente des indicateurs distincts pour les licenciements individuels pour motif économique, étant entendu que les licenciements collectifs sont normalement motivés par des raisons économiques, et les indicateurs de l'OCDE sur les licenciements individuels décrits ci-dessus rendent compte à la fois des licenciements pour motif personnel et des licenciements pour motif économique.

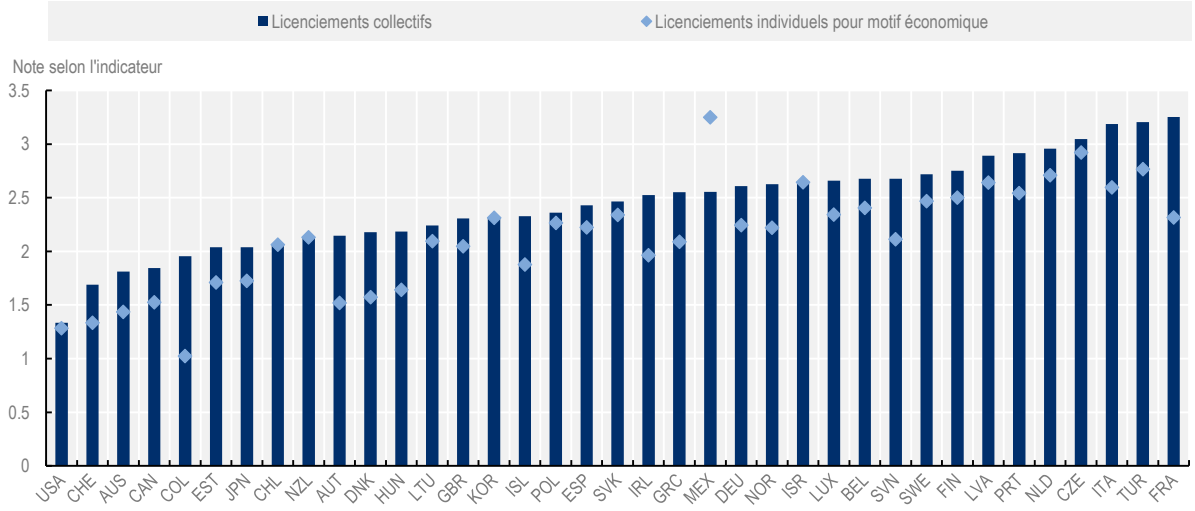
Certes intrinsèquement importante, une évaluation complète de la réglementation des licenciements collectifs est rendue doublement intéressante par les évolutions des dix dernières années. La multiplication des « entreprises zombies » (qui ont des difficultés à remplir leurs obligations financières) (Andrews, Adalet McGowan and Millot, 2017[72]) dans le sillage de la crise financière et économique mondiale n'est peut-être pas sans rapport avec la réglementation des licenciements collectifs. Qui plus est, la marge dont disposent les entreprises en difficulté pour ajuster les salaires plutôt que leur effectif s'est contractée face à la rigidité à la baisse des salaires nominaux, à la faible inflation et à la croissance au ralenti des salaires nominaux. Il est également probable que les tendances à la transformation numérique et à la mondialisation pousseront davantage d'entreprises à restructurer leur main-d'œuvre.

Comme indiqué dans la section 3.2.1, est considéré comme « collectif » dans les indicateurs un licenciement de plusieurs travailleurs en l'espace d'un mois, et donc indépendamment de l'existence ou non d'une réglementation spécifique. Plus précisément, les indicateurs calculent la moyenne des valeurs pour 10, 45, et 120 licenciements en un mois. Dans certains pays, une réglementation spécifique s'applique à partir de 10 travailleurs licenciés ou moins ; dans d'autres, le nombre de travailleurs concernés doit être plus important. Dans tous les pays dotés d'une réglementation spécifique, le seuil des licenciements collectifs est de moins de 120 travailleurs. Ainsi, les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs illustrent à la fois la rigueur de la réglementation, lorsqu'une réglementation spécifique est applicable en cas de licenciements multiples, et la portée de la réglementation, exprimée par le seuil de licenciements.

Tous les pays de l'OCDE –Chili, Corée, Israël, Mexique et Nouvelle-Zélande exceptés – imposent des restrictions plus sévères sur les licenciements collectifs que sur les licenciements individuels (Graphique 3.7)[24]. Le Chili, la Corée, Israël et la Nouvelle-Zélande appliquent la même réglementation aux licenciements collectifs et aux licenciements individuels. Le Mexique est un cas à part du fait que la législation n'autorise pas le licenciement individuel pour motif économique et interdit le licenciement collectif pour motif autre qu'économique. La protection contre les licenciements collectifs est supérieure de 10 à15 % à la protection contre les licenciements individuels dans la zone OCDE, en moyenne, en raison principalement des contraintes de procédure plus rigoureuses avant la notification – voir la section 3.3.1 et Denk et Georgieff (forthcoming[62]). L'usage répandu de restrictions spécifiques sur les licenciements collectifs témoigne probablement des difficultés plus grandes associées aux licenciements collectifs sur le plan économique. Il n'en reste pas moins que le regroupement de plusieurs licenciements individuels en un licenciement collectif peut, dans certains cas, alléger la charge administrative de l'entreprise[25].

Graphique 3.7. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – licenciements collectifs (licenciements de plusieurs travailleurs en un mois)

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Les licenciements individuels sont ici des licenciements pour motif économique, car les licenciements collectifs sont toujours pour motif économique. Les indicateurs calculent la moyenne des valeurs pour 10, 45 et 120 licenciements en l'espace d'un mois.
Source : calculs de l'OCDE d'après la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/qrvhu9

Dans les pays dotés d'une réglementation des licenciements individuels rigoureuse, la réglementation des licenciements collectifs a tendance à être rigoureuse du fait que, dans la pratique, la première définit souvent les minima pour la seconde. Six des dix pays affichant le plus faible et le plus fort degré de réglementation des licenciements individuels affichent aussi, respectivement, le plus faible et le plus fort degré de réglementation des licenciements collectifs. Tous pays confondus, il n'existe pas de rapport significatif entre les restrictions supplémentaires sur les licenciements collectifs (la différence de réglementation entre licenciements individuels et licenciements collectifs) et la rigueur de la réglementation des licenciements individuels. Par conséquent, le degré de réglementation spécifique applicable aux licenciements collectifs semble être davantage le choix des pouvoirs publics et des pays qu'une conséquence naturelle de la réglementation des licenciements individuels.

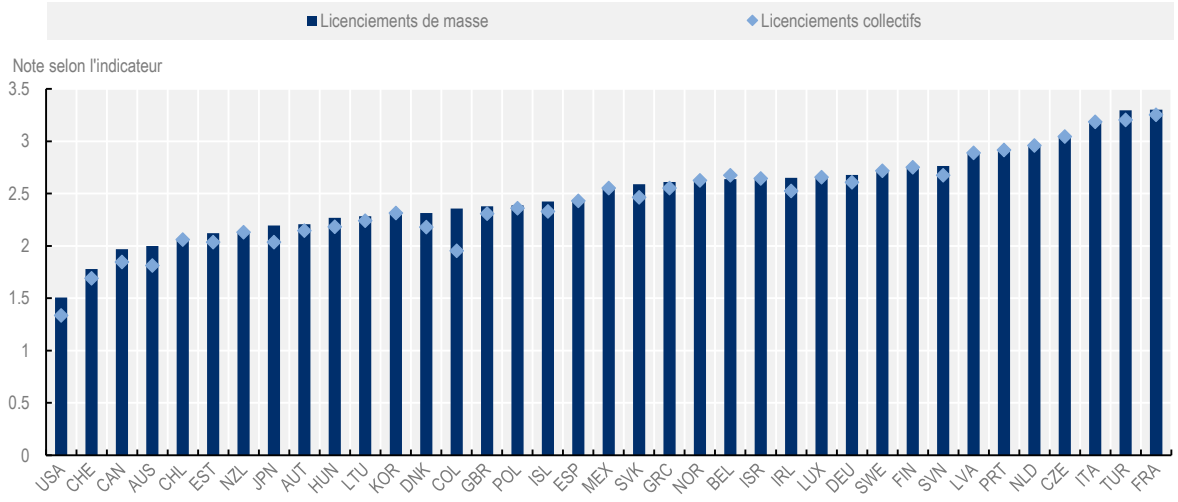
Le licenciement de masse est une forme extrême de licenciement collectif qui, dans ce chapitre, concerne les licenciements d'au moins 120 travailleurs en l'espace d'un mois. Cette définition fait en sorte que le seuil applicable aux réglementations spécifiques pour une série de licenciements individuels soit dépassé dans tous les pays de l'OCDE dotés de législation en la matière. Le degré mesuré de réglementation est généralement le même pour les licenciements de masse et pour les suppressions d'emplois à plus petite échelle dépassant le seuil applicable aux réglementations spécifiques. Par conséquent, plus ce seuil est élevé et plus les restrictions supplémentaires sont nombreuses par comparaison avec les licenciements individuels, plus la différence entre les indicateurs de rigueur de la réglementation des licenciements de masse et des licenciements collectifs est prononcée.

Dans un tiers des pays de l'OCDE, le seuil applicable aux licenciements collectifs soumis à une réglementation spécifique est de 10 travailleurs (ou l'équivalent) ou moins en un mois. Dans ces pays, la réglementation est identique pour les licenciements de masse et les licenciements collectifs (Graphique 3.8). Le seuil de licenciements est parfois plus élevé, en particulier en Australie, en Colombie,

aux États-Unis et au Japon, ce qui explique le niveau relativement élevé de restrictions supplémentaires sur les licenciements de masse dans ces pays.

Graphique 3.8. Rigueur de la protection de l'emploi – licenciements de masse (licenciements d'au moins 120 travailleurs en un mois)

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. La réglementation des licenciements de masse correspond à la réglementation des licenciements collectifs dépassant le seuil imposé par un pays pour qu'une série de licenciements individuels soit soumise à une législation différente. La définition (au moins 120 travailleurs réguliers) fait en sorte que ce seuil soit dépassé dans tous les pays de l'OCDE dotés d'une législation en la matière.
Source : calculs de l'OCDE d'après la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/p1tyx7

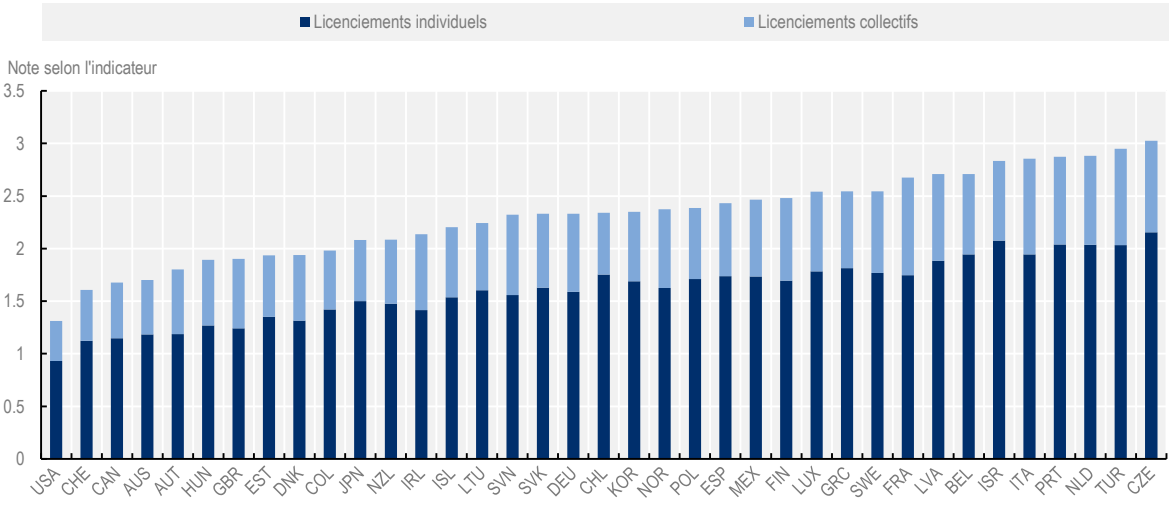
Réglementation globale du licenciement de travailleurs réguliers

La rigueur de la réglementation globale des licenciements individuels et collectifs de travailleurs réguliers, telle qu'elle est évaluée avec les indicateurs synthétiques, est proche de celle de la réglementation des licenciements individuels et des licenciements collectifs compte tenu de leur forte corrélation (Graphique 3.9). Une interprétation littérale des indicateurs donne à penser que, dans les pays les plus réglementés, la réglementation des licenciements est près de deux fois plus rigoureuse que dans les pays les moins réglementés.

Les données font ressortir assez clairement les différences internationales entre les marchés du travail et les modèles sociaux. Trois des quatre pays les moins réglementés sont anglo-saxons : les États-Unis, le Canada et l'Australie. Géographiquement, les pays de l'OCDE en Amérique du Nord et en Australasie sont dotés d'une réglementation évaluée au-dessous de la moyenne de l'Organisation[26]. À l'inverse, la réglementation dans la majorité des pays de l'OCDE qui sont également membres de l'Union européenne dépasse la moyenne de l'OCDE. Quatre des cinq pays les plus réglementés sont membres de l'UE : la République tchèque, les Pays-Bas, le Portugal et l'Italie. Les pays anglophones se distinguent par des coûts bas pour les entreprises et relativement peu de protection pour les travailleurs, tandis que le coût des licenciements et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs réguliers sont relativement élevés dans un grand nombre de pays de l'UE.

Graphique 3.9. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – contrats à durée indéterminée

Contributions de chaque composante, 2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Ces indicateurs synthétiques accordent un poids de 5/7 aux licenciements individuels et de 2/7 aux licenciements collectifs.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/i25pq3

Le rôle de la négociation collective et de la jurisprudence

La réglementation de la protection de l'emploi ne repose pas uniquement sur la législation ; elle est également tributaire de conventions collectives et de la jurisprudence, ce dont tiennent compte les indicateurs de la protection de l'emploi.

Les conventions collectives peuvent retentir sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, par exemple en modifiant les délais de préavis (Australie, Danemark, France, Islande, Italie, Suède), la période d'essai (Danemark, France, Hongrie, Islande, Italie, Suède, Turquie), les indemnités de licenciement (Australie, Danemark, France) ou les critères de sélection des travailleurs à licencier (Finlande, Norvège, Suède)[27]. L'Encadré 3.2 examine de plus près le rôle de la négociation collective nationale et sectorielle en France, Italie et Suède, trois pays affichant une forte proportion de travailleurs protégés par des conventions collectives. Dans certains pays, les conventions collectives d'entreprise peuvent déroger à la loi ou à des conventions de niveau supérieur, limitant ainsi l'effet contraignant de la réglementation. Cet aspect n'entre toutefois pas dans le champ des indicateurs.

La jurisprudence importe elle aussi pour évaluer des aspects peu pris en compte ou ignorés dans la législation, dont la liberté de décision des juges ou la valeur légale de l'avis écrit précisant le ou les motifs de licenciement. Elle peut en outre influer sur l'interprétation de la législation, comme dans le cas des obligations de reclassement et des options de réintégration en Italie, ou encore du délai maximum pour engager un recours pour licenciement abusif en France.

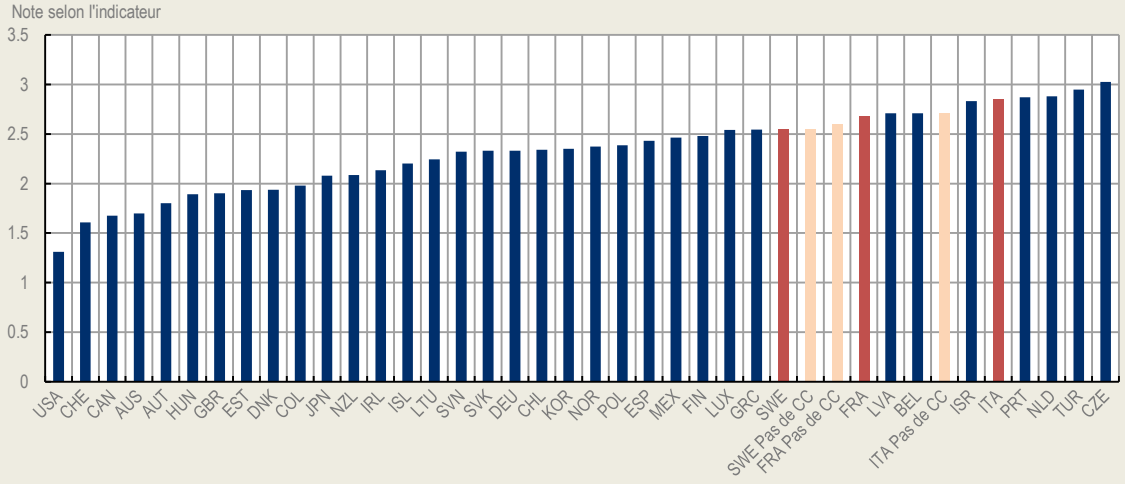
Encadré 3.2. Conventions collectives et protection de l'emploi en France, Italie et Suède

Les conventions collectives peuvent avoir une incidence sur la protection de l'emploi, en particulier dans les pays où les taux de couverture conventionnelle sont élevés, comme la France (99 %), l'Italie (80 %) ou la Suède (90 %). Si les conventions collectives renforcent généralement les niveaux de protection prévus par la loi, elles peuvent aussi parfois être autorisées à déroger, c'est-à-dire à fixer des niveaux inférieurs de protection.

Les indicateurs de l'OCDE tiennent compte des règles dans les conventions collectives nationales et sectorielles. En France, les conventions sectorielles pour les cadres fixent habituellement de plus longs délais de préavis et des indemnités de licenciement plus élevées, calculées à l'ancienneté. En Italie, les conventions sectorielles ont plutôt tendance à raccourcir les périodes d'essai et à allonger les délais de préavis. En Suède, elles comprennent généralement des exemptions au principe du « dernier entré, premier sorti », selon lequel les travailleurs les plus récemment embauchés sont les premiers licenciés. Par ailleurs, les conventions collectives pour les travailleurs non manuels comportent souvent une clause 55/10 (Söderqvist and Lindberg, 2019[73]) : le délai de préavis pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus et justifiant de 10 ans ou plus d'ancienneté est de 12 mois au lieu de 6. La prise en compte des conventions collectives pousse à la hausse l'indicateur sur les licenciements de travailleurs réguliers en France et en Italie (Graphique 3.10). En Suède, l'effet est peu prononcé étant donné que les exemptions au principe du dernier entré, premier sorti et la clause 55/10 influent sur la protection dans le sens inverse.

Graphique 3.10. Effets de la prise en compte des conventions collectives sur la protection de l'emploi

Rigueur de la réglementation – licenciements individuels et collectifs de travailleurs réguliers



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. « Pas de CC » correspond à la note hypothétique lorsque les conventions collectives ne sont pas prises en compte.
Source : calculs de l'OCDE d'après la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/pxqgne

Les indicateurs ne rendent pas compte de certains aspects des conventions collectives par manque de couverture ou parce que la dérogation à la réglementation concernée est négligeable. En France, un grand nombre de conventions collectives sectorielles pour les cadres fixent des périodes d'essai plus longues et autorisent des dérogations à plusieurs restrictions sur le recours à l'emploi temporaire (depuis 2017). En Italie, la plupart des conventions collectives allongent le délai de notification. En Suède, les conventions sectorielles pour les travailleurs non manuels allongent généralement la durée maximum autorisée pour l'enchaînement de contrats à durée déterminée.

Exemptions pour les petites entreprises

Tous les indicateurs de l'OCDE dans ce chapitre portent sur la réglementation applicable aux moyennes et grandes entreprises, qui emploient généralement le plus grand nombre de personnes dans les économies de l'OCDE. Par exemple, en 2013, les entreprises de 20 salariés ou plus employaient 77 % de toutes les personnes occupées au Canada, 47 % en Corée, 89 % aux États-Unis, 69 % en Israël, 70 % au Mexique et 73 % en Turquie[28]. Dans certains pays, cependant, les petites entreprises sont soumises à une réglementation moins stricte, qui n'entre pas dans le champ des indicateurs. En Australie, par exemple, les entreprises de moins de 15 salariés n'ont pas d'indemnités de licenciement à verser. En Autriche, les entreprises de moins de 5 salariés ne sont pas obligées d'avoir, et donc d'informer, un comité d'entreprise. En Allemagne, la réglementation sur les licenciements (sauf dans les cas de licenciement discriminatoire et arbitraire) ne s'applique pas aux entreprises de 10 salariés ou moins. En Corée, seules les règles concernant le préavis ou l'indemnisation équivalente concernent les entreprises de 4 salariés ou moins. Au Portugal, en cas de licenciement abusif, les entreprises de moins de 10 salariés peuvent demander au tribunal d'être dispensées de l'obligation de réintégration. En Espagne, pour les entreprises de 25 salariés ou moins, la durée maximum de la période d'essai est de trois mois au lieu de deux (sauf pour les travailleurs justifiant d'un niveau d'instruction supérieur) et le Fonds de garantie salariale verse une partie des indemnités de licenciement économique (sauf si le licenciement est jugé abusif). En Turquie, en cas de licenciement abusif, les entreprises de moins de 30 salariés ne sont pas obligées de réintégrer ni d'indemniser les travailleurs et d'acquitter les arriérés. Enfin, les entreprises de moins de 20 salariés sont dispensées des obligations applicables aux licenciements collectifs en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Hongrie, en Islande, en République tchèque et en Suisse.

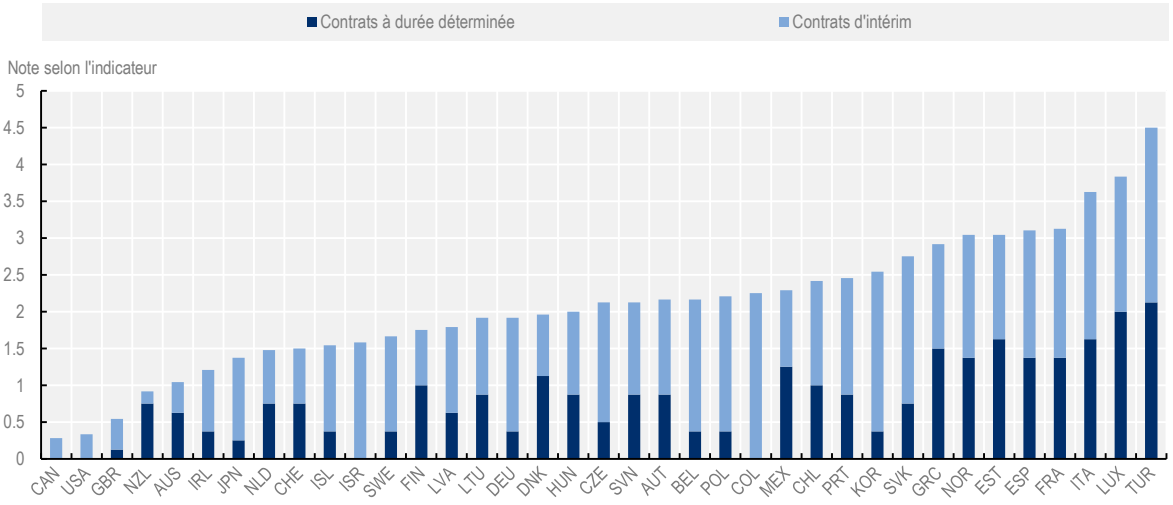
3.3.3. Réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires

Un aspect important de la réglementation en matière de protection de l'emploi réside dans la différence entre travailleurs réguliers et travailleurs temporaires. Il est plus difficile pour les entreprises de licencier des travailleurs réguliers que de ne pas renouveler des contrats temporaires (OCDE, 2014[60]). Pour combattre l'abus éventuel des contrats temporaires par les entreprises, les pouvoirs publics imposent généralement des restrictions sur leur utilisation. Comme nous l'avons vu dans la section 3.2.2, la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi réunit également des indicateurs sur la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires. Elle opère une distinction entre la réglementation des contrats à durée déterminée et celle des contrats d'intérim, en accordant un poids égal aux deux.

Les différences entre les pays de l'OCDE au regard des restrictions réglementaires sur l'embauche de travailleurs temporaires, mesurées par les indicateurs (Graphique 3.11), sont encore plus prononcées que les différences de restrictions sur le licenciement des travailleurs réguliers. En moyenne, on constate que les deux types de contrats temporaires sont généralement plus réglementés, même si de nombreuses situations singulières sont recensées. La tendance géographique est proche de celle observée dans le cas de la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers. Tous les pays de Common Law de l'OCDE (Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Israël, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) se situent au bas, ou près du bas la répartition de ce type de réglementation. Quatre des cinq pays les plus réglementés sont des pays de l'UE, à savoir le Luxembourg, l'Italie, la France et l'Espagne.

Graphique 3.11. Les indicateurs de l'OCDE : rigueur de la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Ces indicateurs synthétiques attribuent le même poids aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

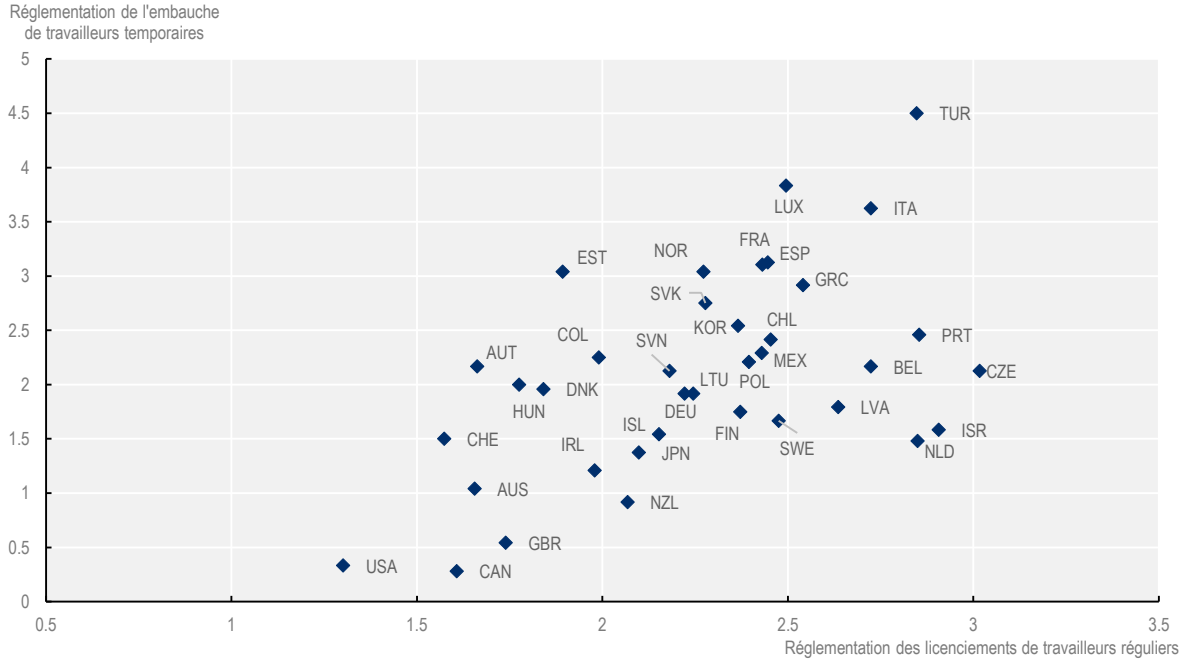
StatLink https://stat.link/mwop0c

La corrélation entre les deux principaux indicateurs de la base de données (licenciement de travailleurs réguliers et embauche de travailleurs temporaires) est très positive (Graphique 3.12). Dans les pays où le licenciement de travailleurs réguliers est fortement réglementé, il en est généralement de même pour l'embauche de travailleurs temporaires. Un petit nombre de pays (dont en particulier Israël, les Pays-Bas et la République tchèque) semblent se démarquer de la norme en réglementant relativement peu les contrats temporaires compte tenu de leur forte réglementation des contrats permanents.

La corrélation globalement positive entre la réglementation des contrats permanents et des contrats temporaires s'explique probablement par les différences de réglementation des premiers et par le désir des responsables publics de limiter l'utilisation des derniers. Dans les pays qui réglementent peu les contrats permanents, les entreprises ont peu avantage à les remplacer par des contrats temporaires et le besoin de restreindre l'utilisation de ces derniers ne se présente donc pas. Dans les pays qui réglementent fortement le licenciement de travailleurs réguliers, une réglementation rigoureuse des contrats temporaires peut faire obstacle à leur usage abusif. À l'exemple des Pays-Bas, du Portugal et de la Suède (OCDE, 2014[60]), une relativement faible réglementation des contrats temporaires parallèlement à une réglementation rigoureuse des contrats permanents peut causer une forte segmentation involontaire du marché du travail entre travailleurs réguliers (très protégés) et travailleurs temporaires (peu protégés). La section 3.4 cherchera à savoir si les récentes réformes de la protection de l'emploi ont creusé ou comblé cet écart de réglementation entre les deux catégories de travailleurs.

Graphique 3.12. Il existe une corrélation positive entre la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers et la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires

2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. L'indicateur sur les licenciements de travailleurs réguliers concerne les licenciements individuels uniquement, car l'indicateur sur l'embauche de travailleurs temporaires concerne également les embauches individuelles.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/qz208s

3.4. Réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi

L'analyse des réformes de la protection de l'emploi proposée dans cette section porte sur la période entre 2013 – année de la précédente publication des indicateurs de la protection de l'emploi de l'OCDE – et 2019 – année de la plus récente prise en compte dans la base de données. Cette période succède au lendemain immédiat de la crise financière mondiale, marqué dans plusieurs pays (Grèce, Portugal et plusieurs autres membres de l'UE) par l'assouplissement d'une réglementation rigoureuse des licenciements de travailleurs réguliers dans le but de réduire la dualité du marché du travail.

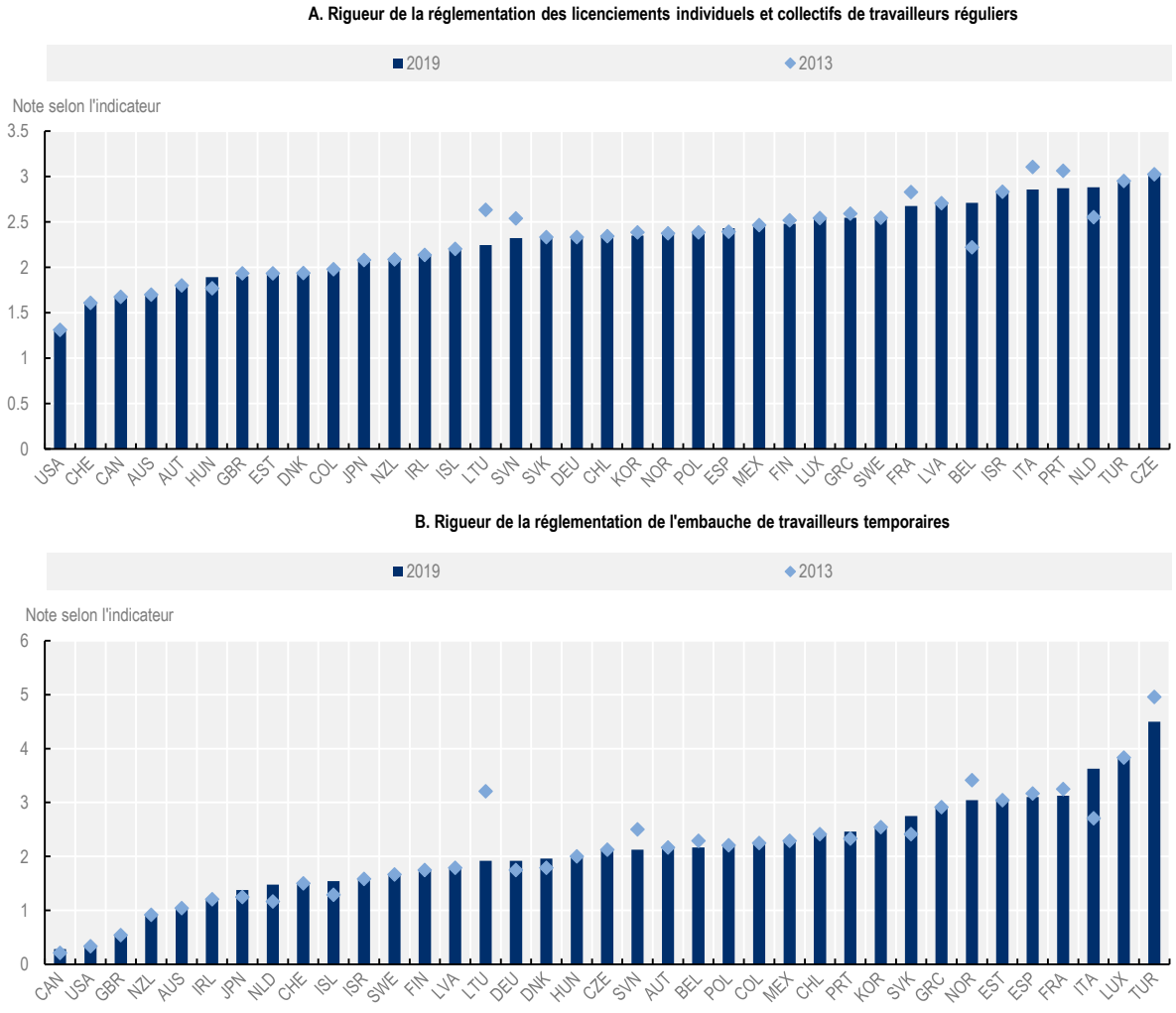
Entre 2013 et 2019, 21 pays de l'OCDE ont engagé au moins une réforme, constat dont témoigne un changement de note selon l'indicateur de l'OCDE sur la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers ou la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires. Cette section porte exclusivement sur les réformes ayant eu une incidence sur les indicateurs. Elle décrit leurs principaux éléments et leur impact sur le niveau de protection de l'emploi, évalué par les indicateurs. Certaines des réformes sont traitées de manière plus approfondie dans les rapports par pays (Carcillo et al., 2019[74]; OECD, 2018[75]).

Ces réformes récentes se déclinent en trois catégories : premièrement, les pays ayant assoupli les restrictions sur le licenciement de travailleurs réguliers ; deuxièmement, ceux qui ont modifié leurs restrictions sur l'utilisation de l'emploi temporaire, dans certains cas pour réduire la dualité du marché ; et

troisièmement, les pays (Belgique et Pays-Bas) ayant cherché à rendre la réglementation plus équitable et à la simplifier en normalisant la protection des travailleurs réguliers contre différents types de licenciements. Les pays réformateurs sont plus nombreux à avoir assoupli la réglementation des licenciements qu'à l'avoir durcie, tandis qu'ils sont aussi nombreux à avoir durci qu'à avoir assoupli la réglementation relative à l'embauche de travailleurs temporaires.

L'analyse présentée dans cette section repose sur trois graphiques. Le Graphique 3.13 décrit l'évolution de l'indicateur sur la réglementation des licenciements individuels et collectifs de travailleurs réguliers et celle de l'indicateur sur la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires entre 2013 et 2019. Les deux graphiques suivants (Graphique 3.14 et Graphique 3.15) décomposent ces évolutions en fonction des principaux aspects de la réglementation.

Graphique 3.13. Quantification des réformes récentes de la législation sur la protection de l'emploi

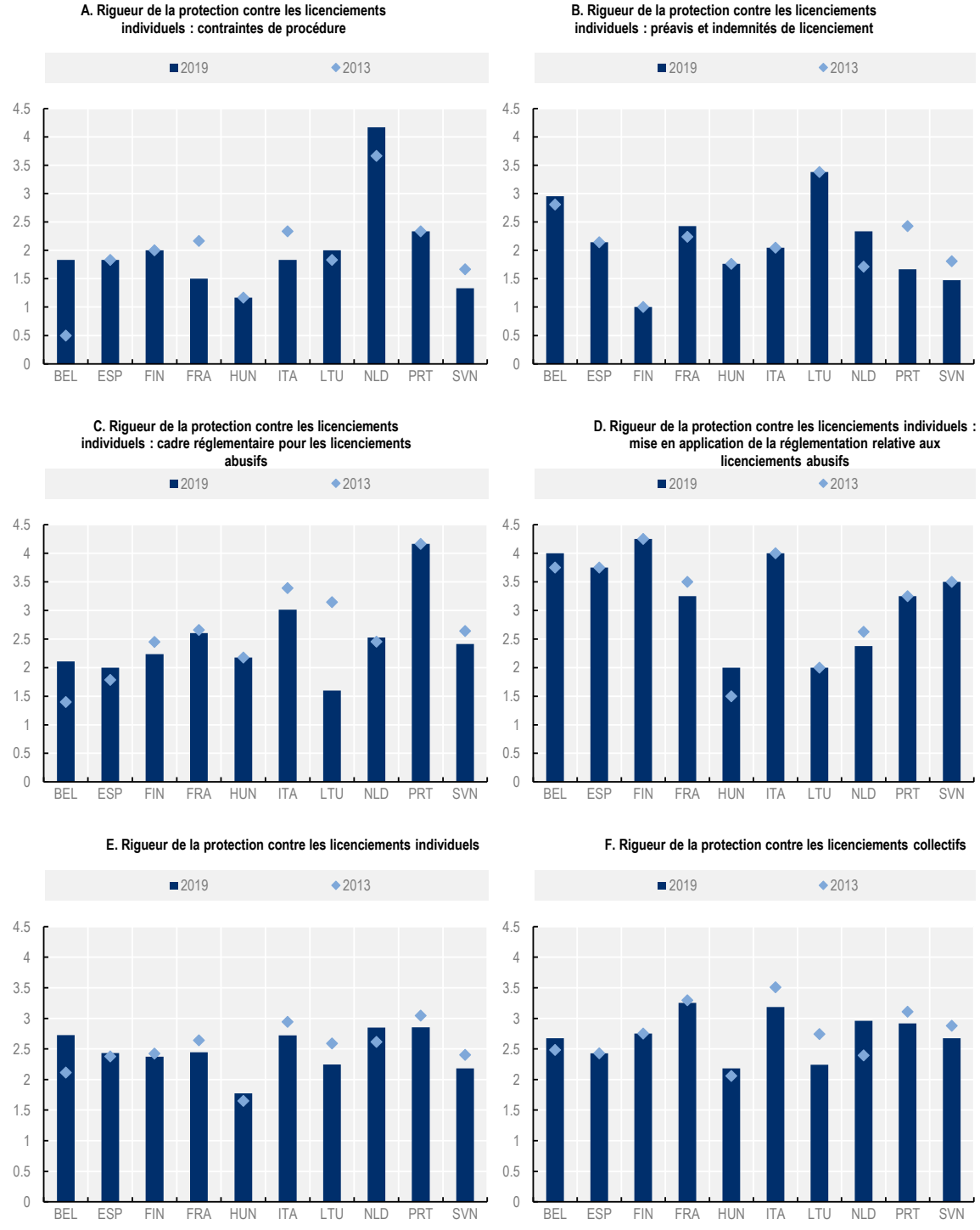


Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Les données de la Colombie et de la Lituanie se rapportent à 2014 au lieu de 2013.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/0x3w69

Graphique 3.14. Changements causés par les réformes récentes de la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers

Notes selon l'indicateur

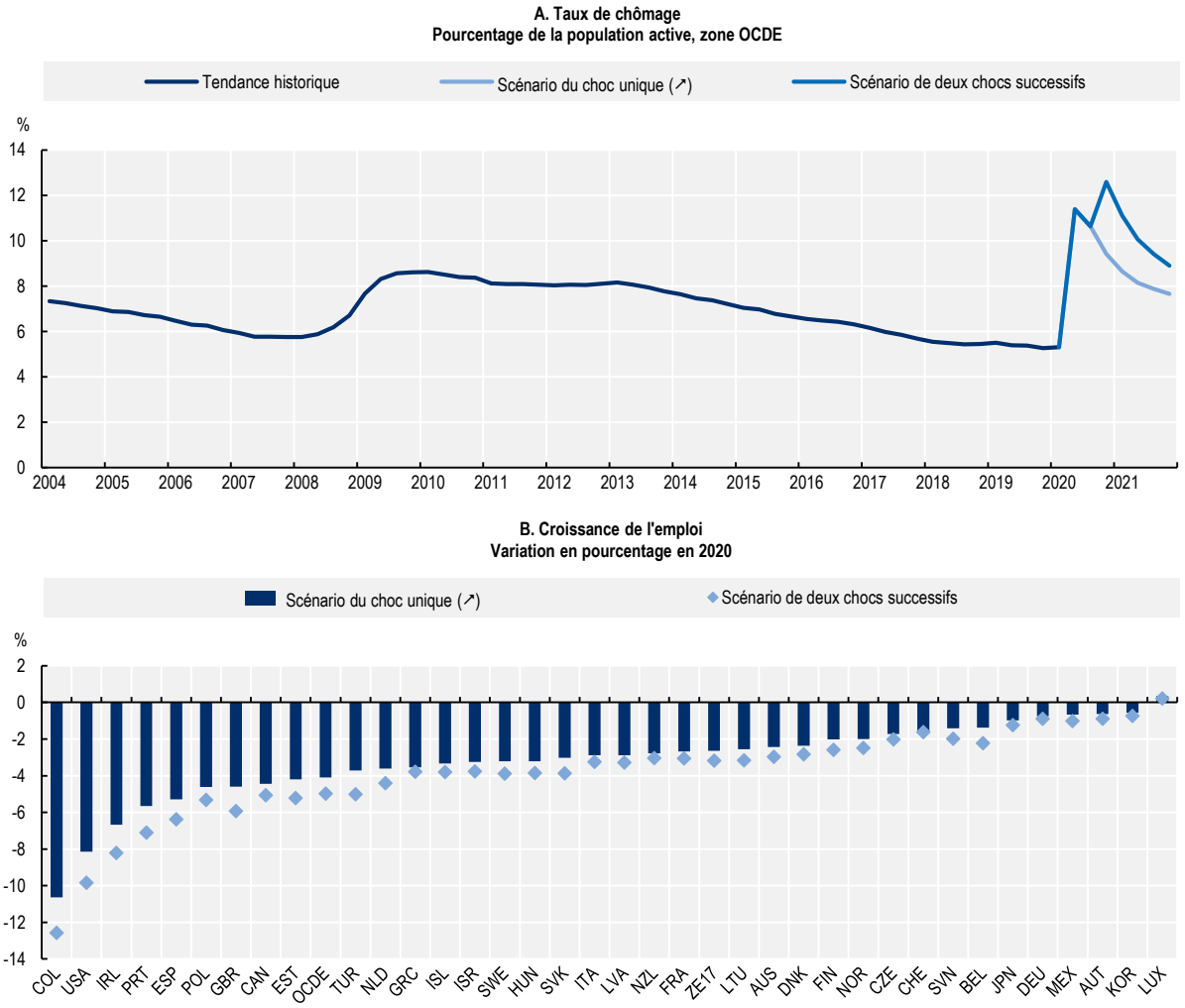


Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Tous les pays enregistrant des changements dans l'indicateur sur la protection contre les licenciements individuels sont indiqués. Les données de la Lituanie se rapportent à 2014 au lieu de 2013.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/zd4367

Graphique 3.15. Changements causés par les réformes récentes de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Tous les pays enregistrant des changements dans l'indicateur sur la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires sont indiqués. Les données de la Lituanie se rapportent à 2014 au lieu de 2013.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/woydxm

3.4.1. Réformes ayant assoupli les mesures de protection de l'emploi contre les licenciements

Plusieurs pays ont mis en œuvre des réformes cherchant à assouplir la réglementation des licenciements, parfois en allégeant en même temps les restrictions sur le recours à l'emploi temporaire. De grandes réformes (ou séries de réformes) touchant plusieurs aspects de la réglementation ont été engagées en France, en Italie, en Lituanie et en Slovénie. Quatre autres pays de l'OCDE ont voté des allègements plus spécifiques de la réglementation relative au licenciement de travailleurs réguliers, qui ont eu des effets notables sur les indicateurs de la protection de l'emploi.

Des réformes successives en France

Entre juin 2013 et décembre 2017, la France a voté plusieurs réformes assouplissant la réglementation des licenciements. Parmi les principales mesures adoptées, la Loi Travail d'août 2016 clarifiait la définition du licenciement pour motif économique. Une baisse significative (dépassant un certain seuil) d'au moins un des indicateurs économiques répertoriés dans la loi, par exemple des commandes ou du chiffre d'affaires, doit désormais être considérée comme un motif légitime par le tribunal. Les difficultés économiques et les mutations technologiques peuvent toujours être évoquées (comme avant la réforme) même si la baisse n'atteint pas le seuil. Par la suite, dans la deuxième moitié de 2017, les ordonnances Macron ont fixé un barème d'indemnisation du licenciement « sans cause réelle et sérieuse » et mis en place un dispositif de rupture conventionnelle collective. Elles ont également précisé la définition du « vice de procédure », beaucoup moins pénalisé que le licenciement sans cause réelle et sérieuse. En particulier, l'irrégularité de la notification ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le délai de recours a également été réduit, de cinq ans en 2013 à 12 mois en 2018. S'agissant des licenciements collectifs plus particulièrement, la Loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013 limitait le risque qu'un licenciement soit classé comme étant sans cause réelle et sérieuse en exigeant la validation du plan social par l'administration avant le licenciement (pour les entreprises de plus de 50 salariés), bien que cette mesure ait complexifié la procédure de notification.

Dans l'ensemble, les réformes ont eu un impact modéré sur la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, mesurée par l'indicateur synthétique (Graphique 3.13, partie A). La baisse s'explique principalement par la moindre valeur légale de la cause évoquée dans la lettre de licenciement, qui a considérablement simplifié la procédure de notification en cas de licenciement individuel. Le raccourcissement du délai de recours pour faire appliquer la réglementation relative aux licenciements abusifs intervient lui aussi (Graphique 3.14, parties A et D)[29]. La précédente version (version 3) des indicateurs de l'OCDE ne rendait pas compte de la valeur légale de la lettre de licenciement pour les travailleurs réguliers. Par conséquent, la France est un bon exemple pour illustrer en quoi la version 4 donne une meilleure représentation des réformes de la réglementation des licenciements. Voir l'Encadré 3.3 pour en savoir plus sur ces améliorations.

Le « Jobs Act » et la suppression de l'indemnité de mobilité en Italie

En Italie, le « Jobs Act » de mars 2015 a considérablement réduit la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels. L'une des principales mesures de cette loi supprime la possibilité de réintégration (dans les entreprises de plus de 15 salariés) en cas de licenciement individuel pour motif économique, pour la majorité des licenciements collectifs et dans certains cas de licenciement pour motif personnel[30]. Le « Jobs Act » a également remplacé la phase de conciliation obligatoire, avant tout licenciement individuel pour motif économique, et avant tout licenciement pour motif personnel à la demande du salarié, par une procédure de conciliation *ex post.* Ces deux changements ont considérablement réduit l'indicateur de protection de l'emploi des travailleurs réguliers (Graphique 3.13, partie A) en limitant les conséquences des licenciements abusifs, qu'ils soient individuels ou collectifs, et en simplifiant la procédure de licenciement individuel (Graphique 3.14, parties A, C et F).

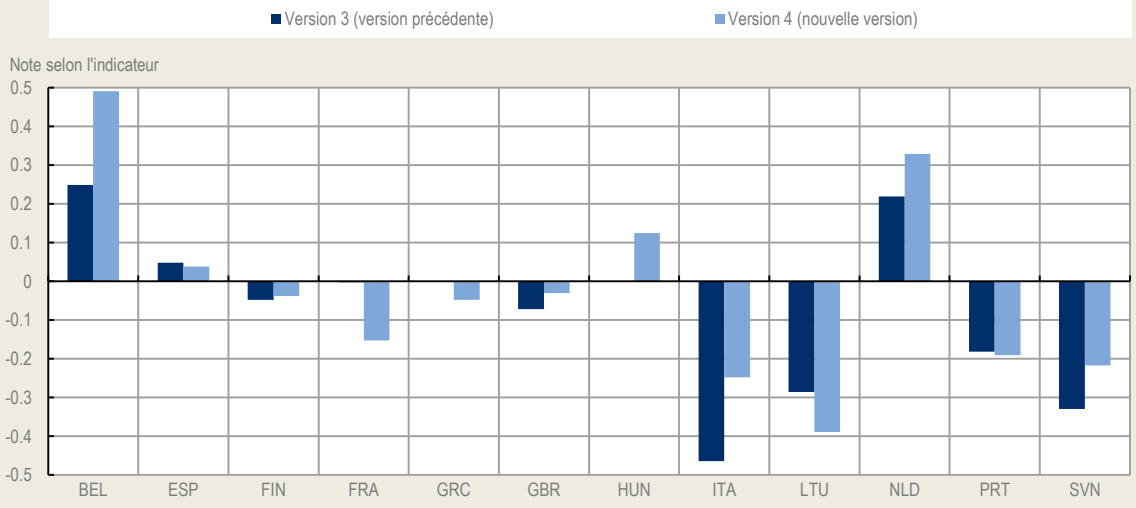
Encadré 3.3. Comment la nouvelle version des indicateurs rend compte des réformes de la réglementation des licenciements

La comparaison de l'évolution de l'indicateur synthétique sur les licenciements de travailleurs réguliers de 2013 à 2019 dans la version 3 et dans la version 4 montre que cette dernière permet de rendre compte de changements dans la réglementation qui n'étaient pas (ou peu) représentés par la précédente version (Graphique 3.16).

Cela est particulièrement le cas pour la France, la Grèce et la Hongrie[1]. L'évaluation plus détaillée témoigne de la révision des critères existants et de l'ajout de nouveaux critères en tenant compte de la valeur légale du motif évoqué dans la lettre de licenciement (France), de l'obligation d'autorisation pour les licenciements collectifs (Grèce) et de la charge de la preuve en cas de licenciement abusif (Hongrie). Par ailleurs, les effets qu'ont eu sur l'indicateur des réformes menées en Belgique, en Lituanie et aux Pays-Bas sont considérablement amplifiés dans la version 4 au regard d'autres réformes. Pour la Belgique, la version 4 rend compte du basculement de la charge de la preuve, ce que ne fait pas la version 3. Pour la Lituanie, le nouveau Code du travail a retenti sur la réglementation des licenciements collectifs plus ou moins de la même manière que sur la réglementation des licenciements individuels ; ce fait est donc traduit dans le nouvel indicateur sur les licenciements collectifs, tandis que la version 3 ne rend compte des licenciements collectifs que dans la mesure où ils représentent des restrictions supplémentaires par rapport aux licenciements individuels. Pour la même raison, la version 3 ne rend pas compte de l'élargissement des indemnités de licenciement aux licenciements collectifs aux Pays-Bas. À l'inverse, les réformes italienne et slovène sont relativement moins visibles dans la version 4 que dans la version 3. La raison en est que l'intervention d'une tierce partie dans la procédure de notification (pour l'Italie) et les obligations de reclassement (pour la Slovénie) ont perdu de leur importance, car elles font désormais partie d'un plus large éventail de facteurs entrant en ligne de compte dans les contraintes de procédure et la réglementation relative aux licenciements abusifs.

Graphique 3.16. La nouvelle version des indicateurs rend généralement mieux compte des réformes de la réglementation des licenciements

Rigueur de la réglementation – licenciements individuels et collectifs de travailleurs réguliers, évolution de 2013 à 2019



Note : l'échelle de notation est de 0 à 6. Tous les pays affichant une évolution de l'indicateur sur la protection contre les licenciements individuels et collectifs sont indiqués. Les données de la Lituanie se rapportent à 2014 au lieu de 2013.
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, http://oe.cd/epl.

StatLink https://stat.link/sb864v

1. Des exercices supplémentaires menés pour d'importantes réformes de la protection de l'emploi avant 2013, comme la réforme espagnole, indiquent également que la nouvelle version 4 évalue les réformes de manière plus complète.

La diminution de l'indicateur sur les licenciements collectifs (Graphique 3.14, partie F) ne s'explique pas seulement par le « Jobs Act », mais aussi, et surtout, par une réforme antérieure des indemnités de licenciement qui n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2017. Auparavant, en cas de licenciement collectif, un salarié justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté avait droit à une « indemnité de mobilité » qui remplaçait les indemnités de chômage, et l'employeur devait contribuer à cette indemnité à raison de deux à sept mois de salaire[31]. Cette indemnité ayant été supprimée, l'obligation de contribution de l'employeur est désormais la même que pour les licenciements individuels, c'est-à-dire moins d'un mois de salaire dans la majorité des cas.

Le nouveau Code du travail en Lituanie

En Lituanie, le nouveau Code du travail, entré en vigueur en juillet 2017, fait bénéficier les employeurs d'une plus grande souplesse au regard à la fois du licenciement de travailleurs réguliers et de l'utilisation de formes d'emploi temporaire.

La réforme a réduit le délai de préavis et les indemnités de licenciement, et soumis la réintégration à l'accord de l'employeur. Une indemnisation spécifique (plafonnée à six mois de salaire) est toutefois obligatoire à défaut de réintégration. Le nouveau Code du travail prévoit par ailleurs une procédure spéciale pour les licenciements à discrétion de l'employeur, selon laquelle un salarié peut être licencié à très bref délai (trois jours) et moyennant des indemnités élevées (six mois de salaire), quel que soit le motif. Cette nouvelle procédure et la suppression de l'obligation de réintégration ont considérablement diminué l'indicateur de protection de l'emploi des travailleurs réguliers (Graphique 3.13, partie A) en limitant à la fois la définition et les conséquences d'un licenciement abusif (Graphique 3.14, partie C)[32].

Le nouveau Code du travail a par ailleurs facilité l'emploi temporaire. Toutes les restrictions sur les cas légitimes de recours aux contrats à durée déterminée ont été levées, à condition qu'ils ne représentent pas plus de 20 % de tous les contrats de travail. Le nombre de contrats à durée déterminée pouvant être enchaînés n'est pas limité, mais ils ne peuvent être utilisés que pendant un maximum de deux ans un salarié au même poste, et un maximum de cinq ans à des postes différents. En conséquence de ces assouplissements, la Lituanie enregistre la plus forte baisse dans l'indicateur sur l'emploi temporaire entre 2013 et 2019 (Graphique 3.13, partie B).

La nouvelle loi sur les relations d'emploi en Slovénie

En Slovénie, la nouvelle loi sur les relations d'emploi entrée en vigueur en avril 2013 a considérablement réduit la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements et assoupli les règles concernant le recours aux contrats d'intérim.

À la suite de cette réforme, les syndicats ne peuvent plus empêcher une procédure de licenciement, le délai de préavis et les indemnités de licenciement sont réduits et un licenciement peut être jugé légitime même si l'employeur n'a pas tenté de reconvertir ou de reclasser le travailleur. Ces trois aspects de la réforme se sont fait ressentir sur l'indicateur relatif à l'emploi régulier (Graphique 3.14, parties A, B et C) et l'impact global sur la protection des travailleurs réguliers est considérable (Graphique 3.13, partie A).

S'agissant de la réglementation des contrats temporaires, la même loi a supprimé la limitation à 12 mois de contrats d'intérim successifs et l'obligation pour les agences d'intérim de présenter des rapports annuels. Elle a par ailleurs limité la part de contrats d'intérim à 25 % des contrats de travail de l'entreprise. Ces changements diminuent l'indicateur relatif à l'emploi temporaire (Graphique 3.13, partie B).

Réformes menées dans d'autres pays

Les indicateurs font apparaître que quatre autres pays ont assoupli la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, sans modifier les restrictions sur le recours à l'emploi temporaire. La Finlande a prolongé la période d'essai de quatre à six mois en janvier 2017. En Grèce, les licenciements collectifs ne nécessitent plus l'accord de l'administration depuis 2017. Au Portugal, deux lois d'août 2013 ont réduit les indemnités de licenciement de 20 à 12 jours par année d'ancienneté et créé une « caisse d'indemnisation » pour leur financement[33]. En 2013, le Royaume-Uni a réduit de moitié le délai minimum entre la notification d'un licenciement collectif à l'administration et le licenciement proprement dit, de 90 à 45 jours.

Les changements réglementaires en Finlande, en Grèce et au Royaume-Uni, qui étaient soit de faible ampleur, soit limités aux licenciements collectifs, ne modifient pas beaucoup le degré évalué de protection de l'emploi. Le degré d'impact de la réforme portugaise des indemnités de licenciement et de leur financement est comparable à celui des grandes réformes menées en France, en Italie, en Lituanie et en Slovénie (Graphique 3.13, partie A).

Dans la grande majorité des cas, la réforme de la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers s'est traduite par un assouplissement. Seules l'Espagne et la Hongrie ont évolué dans le sens d'un durcissement (Graphique 3.13, partie A), aux côtés de la Belgique et des Pays-Bas où ce durcissement est davantage une conséquence de l'harmonisation de la protection des travailleurs contre différents types de licenciements (Section 3.4.3). En Hongrie, le nouveau Code de procédure civile, entré en vigueur en janvier 2018, a fait basculer la charge de la preuve sur l'employeur dans les affaires relevant du droit du travail[34]. En Espagne, les employeurs ne peuvent plus, depuis janvier 2019, embaucher sous « contrat de soutien aux entrepreneurs », un contrat jusqu'alors réservé aux entreprises de moins de 50 travailleurs qui prévoyait une période d'essai d'un an au lieu de quatre mois[35]. Les modifications de la réglementation des licenciements en Grèce et en Hongrie sont prises en compte dans la nouvelle version des indicateurs (version 4), plus pointue que la version 3 qui n'aurait indiqué aucun changement (Encadré 3.3).

Mesures exceptionnelles en réponse à la crise du COVID-19

L'évaluation de la protection de l'emploi dans ce chapitre est d'autant plus pertinente au vu de la crise sanitaire et économique du COVID-19 qui sévit à l'heure actuelle et qui a fortement accru le risque de licenciement pour un grand nombre de salariés du secteur privé. La protection contre le licenciement, conjuguée avec des dispositifs efficaces de chômage partiel, a vraisemblablement préservé des emplois dans les pays lourdement touchés par la crise[36]. Comme le montre l'Encadré 3.4, face à la crise, quelques pays de l'UE ont renforcé la protection contre les licenciements. Les priorités de l'action publique en matière de protection de l'emploi dans les mois à venir dépendront de l'évolution de la pandémie, des restrictions de l'activité économique et de l'évolution de la situation du marché du travail. Elles exigeront probablement un changement de cap, c'est-à-dire s'éloigner du besoin immédiat de protéger les emplois et les revenus existants pour renforcer le soutien à la mobilité des travailleurs entre les entreprises, à la lumière également des changements structurels impulsés par la crise dans le marché du travail (par exemple, la demande accrue de travailleurs dans les secteurs de la santé, des prestations en ligne et des services de livraison).

3.4.2. Réformes de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires

En Lituanie et en Slovénie, comme nous l'avons vu, l'un des axes d'une réforme plus globale du marché du travail consistait à faciliter l'emploi temporaire. Cinq autres pays ont mené des réformes spécifiques pour assouplir les restrictions du recours à l'emploi temporaire, dont témoigne l'indicateur. Plusieurs pays ont quant à eux durci les restrictions sur les contrats de travail temporaire. Certaines réformes ont introduit une durée cumulée maximum de contrats ou missions successifs, tandis que l'Italie et, dans une moindre mesure le Danemark, ont mis en œuvre des restrictions sur le recours à ces formes d'emploi.

Réformes visant à faciliter l'emploi temporaire

En France, l'embauche sous contrat temporaire a été facilitée en août 2015 par l'augmentation du nombre maximum de contrats à durée déterminée successifs de deux à trois, exprimée par la diminution correspondante dans l'indicateur sur les contrats temporaires (Graphique 3.13, partie B). La possibilité de dérogation aux restrictions sur le recours à l'emploi temporaire dans le cas des conventions collectives, introduite par les ordonnances de 2017, pourrait encore faciliter le recours aux contrats à durée déterminée à l'avenir, à mesure de la signature et de la prolongation de nouvelles conventions.

Encadré 3.4. Mesures exceptionnelles dans la réglementation des licenciements face à la crise du COVID-19

La crise sanitaire et économique du COVID-19 a considérablement freiné l'activité économique et mis de nombreuses entreprises dans une situation financière difficile. Elle a ainsi fortement accru le risque de licenciement pour motif économique pour un grand nombre de salariés du secteur privé. La crise a également multiplié le risque de licenciement pour motif personnel, en particulier pour les travailleurs qui peinent à maintenir leur niveau de performance face à une surcharge de responsabilités familiales (par exemple, parce qu'un membre de la famille est malade ou parce que l'école de leurs enfants est fermée). Dans une certaine mesure, les différences dans l'évolution de la situation du marché du travail d'un pays à l'autre mettent en évidence la plus forte protection des salariés dans l'Union européenne où, jusqu'à présent, l'emploi s'est montré résilient et le chômage a peu augmenté (chapitre 1).

Plusieurs pays de l'Union européenne ont encore renforcé la protection contre les licenciements pendant la crise du COVID-19. Quatre d'entre eux (Espagne, France, Grèce et Italie) ont pris d'importantes mesures temporaires pour décourager les licenciements économiques, privilégiant la poursuite des relations d'emploi existantes. Deux pays de l'UE (de nouveau l'Italie et la République slovaque) ont renforcé la protection des salariés contre les licenciements pour motif personnel. Le reste de l'encadré fait un tour d'horizon de ces mesures.

La France a annoncé une surveillance accrue des licenciements collectifs pour motif économique par les autorités, dans le cadre de la procédure de notification applicable aux entreprises de plus de 50 salariés. Les entreprises peuvent supprimer des emplois à deux conditions : pouvoir prouver qu'elles étaient déjà aux prises avec des difficultés économiques avant la crise du COVID-19 et prévoir d'être dans l'incapacité de reprendre une partie de leur activité dans les six prochains mois. Les licenciements économiques en lien avec la crise du COVID-19 sont, en principe, autorisés uniquement lorsqu'une entreprise cesse son activité ou pour d'autres raisons économiques assez étroitement définies. L'autre objectif était d'assouplir les restrictions sur le renouvellement ou la prolongation des contrats à durée déterminée.

La Grèce a interdit les licenciements de salariés dans les entreprises en cessation temporaire d'activité à cause des mesures de confinement. Les employeurs très touchés par la crise du COVID-19 peuvent néanmoins suspendre les contrats de leurs salariés pendant un maximum d'un mois. À l'expiration de

cette période de suspension, les entreprises doivent maintenir le même nombre de salariés pendant une période égale à celle de la suspension.

L'Italie a bloqué les licenciements collectifs et individuels pour motif économique pendant les deux premiers mois de la crise. L'interdiction s'applique aux suppressions d'emplois pour causes liées à la baisse ou à la transformation des activités, à la réorganisation du travail ou à la fermeture de l'entreprise. L'Italie a par ailleurs limité les possibilités de licenciement pour motif personnel. L'absence du lieu de travail de parents d'un enfant en situation de handicap et de parents d'un enfant âgé de 12 à 16 ans ne peut pas constituer une cause légitime de rupture de contrat, dès lors que les salariés informent leur employeur de ces causes d'absence.

En Espagne, les licenciements pour motif en lien avec la pandémie de COVID-19 doivent être soumis à l'examen d'un juge et seront qualifiés de nuls ou irrecevables. Dans le premier cas (jugement nul), le salarié est réintégré au poste. Si le licenciement est jugé irrecevable, le salarié est indemnisé à raison de 33 jours par année d'ancienneté (en plus des indemnités de licenciement légales), comme dans tout autre cas de licenciement abusif. L'Espagne a par ailleurs prolongé les contrats à durée déterminée arrivant à expiration pendant la crise sanitaire.

La République slovaque a renforcé la protection des travailleurs contre les licenciements pour motif personnel. Cette mesure considère comme temporairement inaptes les salariés empêchés de travailler pour des raisons personnelles, par exemple parce qu'ils doivent s'occuper d'un membre de la famille malade ou d'un jeune enfant dont l'école est fermée. Ils sont ainsi protégés contre le licenciement pendant leur période d'inaptitude au travail. Les mêmes dispositions s'appliquent dans les cas de mise en quarantaine ou d'isolement des salariés.

Quatre autres pays ont allégé les restrictions sur l'embauche de travailleurs temporaires. En Norvège, depuis juillet 2015, les entreprises peuvent utiliser des contrats à durée déterminée sans restrictions sur les raisons, pour un maximum de 12 mois et à condition que ces contrats ne concernent pas plus de 15 % de l'effectif. La Turquie, où le travail en intérim était interdit, a introduit cette forme de travail en 2016 dans des secteurs particuliers et pour des raisons particulières. La Belgique et l'Espagne ont étendu l'utilisation des contrats d'intérim en 2013. Les réformes menées en Norvège et en Turquie ont considérablement allégé les restrictions sur le travail temporaire, comme en témoigne l'indicateur, tandis que la Belgique et l'Espagne n'enregistrent qu'une faible diminution du degré évalué de restrictions sur l'emploi temporaire (Graphique 3.13, partie B).

Réformes ayant durci les restrictions sur l'emploi temporaire

Plusieurs pays ont introduit une durée cumulée maximum légale des contrats à durée déterminée ou des missions d'intérim : 33 mois pour les contrats à durée déterminée en Pologne (février 2016), 18 mois pour les missions d'intérim en Allemagne (avril 2017) et 24 mois pour les missions d'intérim en République slovaque (mars 2015). Au Japon, la révision de 2013 de la loi sur les contrats de travail a permis aux travailleurs sous contrat à durée déterminée depuis au moins cinq ans de le faire passer en contrat permanent. Ces évolutions ont entraîné des augmentations modestes, mais visibles dans l'indicateur (Graphique 3.13, partie B)[37].

En Italie, les réformes ont initialement assoupli, puis durci, les restrictions sur l'emploi temporaire. Le décret Poletti de mars 2014 supprimait l'obligation de justifier le recours aux contrats à durée déterminée et autorisait cinq renouvellements successifs (à condition que ces contrats ne dépassent pas 20 % du nombre de contrats à durée indéterminée dans les entreprises de plus de cinq travailleurs). Le décret autorisait aussi le recours aux contrats d'intérim sans justification. La réforme de juillet 2018 a toutefois rétabli, voire renforcé, l'obligation de justifier le recours à un contrat à durée déterminée pendant plus de 12 mois. Des renouvellements (trois au maximum) ne pouvant pas dépasser 24 mois sont autorisés pour

répondre à des besoins temporaires et objectifs ou pour remplacer certains travailleurs. Le recours aux contrats d'intérim a été soumis aux mêmes conditions quant aux motifs et à la durée. Ces changements d'orientation expliquent pourquoi, de tous les pays, l'Italie affiche la plus forte hausse des restrictions sur l'emploi temporaire pendant la période de 2013 à 2019 (Graphique 3.13, partie B). Les restrictions de l'utilisation de contrats à durée déterminée et de contrats d'intérim expliquent cette augmentation (Graphique 3.15, parties A et B).

Le Danemark a mis en œuvre des restrictions comparables en juillet 2013, en conditionnant l'emploi temporaire à des raisons objectives. Cependant, cette réforme concerne exclusivement les renouvellements de contrats d'intérim et se traduit donc par une augmentation modeste dans l'indicateur (Graphique 3.13, partie B).

3.4.3. Réformes ayant harmonisé la protection contre les différents types de licenciements

La Belgique et les Pays-Bas ont engagé de grandes réformes de la protection de l'emploi pour harmoniser la réglementation, soit entre les différentes catégories de travailleurs (manuels et intellectuels en Belgique) soit entre les différents types de licenciements (par le biais du service public de l'emploi ou du tribunal du travail aux Pays-Bas).

Le statut unique en Belgique

La réforme de janvier 2014 en Belgique a introduit un statut unique pour abolir les différences de réglementation entre travailleurs manuels et travailleurs intellectuels, jugées discriminatoires et donc anticonstitutionnelles par la Cour constitutionnelle.

En harmonisant la durée du délai préalable à la prise d'effet du licenciement (délai avant notification et délai de préavis) et les indemnités de licenciement, la réforme a renforcé la protection des ouvriers manuels tout en réduisant celle des travailleurs intellectuels. Elle a également harmonisé la définition d'un licenciement abusif individuel, ainsi que le déroulement et les conséquences de la procédure en cas de licenciement abusif. En particulier, la charge de la preuve est invariablement partagée entre les parties (elle pesait autrefois sur le salarié dans les cas de licenciement de travailleurs intellectuels) et l'indemnisation accordée pour un licenciement abusif est désormais alignée sur celle, moindre, précédemment accordée aux travailleurs manuels. Par ailleurs, la cause du licenciement doit désormais être indiquée à la demande du salarié. La réforme a également aboli la période d'essai et élargi l'utilisation des régimes d'accompagnement (services fournis par l'employeur pour aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi) à la suite d'un licenciement individuel, autrefois réservés aux travailleurs ayant atteint un certain âge. Depuis décembre 2016, le nouveau « programme de réintégration » poursuit la tendance au renforcement de la protection, en veillant à ce que les travailleurs ayant une invalidité de longue durée soient reclassés à des postes adaptés.

Ces modifications de la réglementation ont considérablement durci les règles applicables aux licenciements, mesurée par les indicateurs (Graphique 3.13, partie A). Ce constat s'explique principalement par la nouvelle obligation de motiver un licenciement dans la procédure de notification, ainsi que par l'élimination de la période d'essai pendant laquelle les travailleurs ne disposaient d'aucun recours légal contre les licenciements abusifs. Le basculement partiel de la charge de la preuve vers l'employeur dans les cas de licenciement abusif de travailleurs intellectuels entre lui aussi en jeu (Graphique 3.14, parties A, C et D).

La loi sur le travail et la sécurité aux Pays-Bas

La loi sur le travail et la sécurité aux Pays-Bas comporte plusieurs réformes du marché du travail pour simplifier la législation relative aux licenciements. Depuis juillet 2015, les employeurs ne peuvent plus

choisir la procédure de licenciement (par le biais du service public de l'emploi ou du tribunal de sous-district) ; elle est désormais déterminée par la motivation du licenciement (le service public de l'emploi prend en charge les licenciements pour motif économique ou invalidité de longue durée). Ces deux procédures sont par ailleurs désormais plus proches l'une de l'autre : le délai de préavis est étendu à la rupture de contrat par le biais du tribunal de sous-district et les indemnités de licenciement (l'« indemnité de transition ») à la rupture de contrat par le biais du service public de l'emploi, y compris pour les licenciements collectifs.

L'élargissement du délai de préavis et des indemnités de licenciement à toutes les procédures de licenciement, et celui des indemnités de licenciement aux licenciements collectifs, expliquent en grande partie l'augmentation sensible dans l'indicateur pour les travailleurs réguliers (Graphique 3.13, partie A et Graphique 3.14, parties A, B, E et F)[38]. La loi sur le travail et la sécurité durcit également les restrictions sur l'emploi temporaire en réduisant la durée maximum cumulée des contrats à durée déterminée successifs, de trois à deux ans, entraînant une légère augmentation dans l'indicateur pour les travailleurs temporaires (Graphique 3.13, partie B).

Réformes de la protection de l'emploi et dualité du marché du travail

Les réformes de la protection de l'emploi peuvent réduire la dualité du marché du travail entre emplois stables et emplois précaires en diminuant l'intérêt pour les entreprises de remplacer les contrats réguliers par des contrats temporaires. Il en est ainsi, par exemple, des réformes qui limitent les cas légitimes de recours à l'emploi temporaire, comme en Italie en 2018. Les mesures de politique publique visant à réduire la dualité du marché ne s'arrêtent pas à l'imposition de restrictions sur le recours à l'emploi temporaire. En particulier, elles supposent souvent l'harmonisation des contributions sociales et des conditions de travail entre contrats temporaires et contrats permanents. Ces changements, pour la plupart, n'entrent pas dans le champ des indicateurs[39]. Par exemple, la nouvelle loi sur les relations d'emploi en Slovénie a introduit des indemnités de licenciement et des contributions de sécurité sociale supplémentaires pour les contrats à durée déterminée. Un autre exemple est celui des Pays-Bas, où la loi sur l'équilibre du marché du travail, entrée en vigueur en janvier 2020, a augmenté la part de la cotisation d'assurance chômage à la charge de l'employeur pour les contrats à durée déterminée[40].

3.5. Conclusions

La législation sur la protection de l'emploi fait largement débat et, comme l'a montré ce chapitre, les administrations des pays de l'OCDE adaptent continuellement leur réglementation en la matière. Entre 2013 et 2019, 21 des 37 pays de l'OCDE ont mené une ou plusieurs réformes de la protection de l'emploi, dont témoigne l'évolution des indicateurs de l'OCDE dans ce domaine. Les politiques publiques relatives aux licenciements et à l'embauche supposent un compromis fondamental entre sécurité de l'emploi des actifs occupés et adaptabilité des entreprises aux variations de la demande ou aux progrès technologiques. En comparant la législation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE, ce chapitre fait ressortir l'importance relative que les différents systèmes attachent à ces deux aspirations. Les données descriptives présentées dans ce chapitre et les nouveaux indicateurs dans la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi peuvent être utilisés pour approfondir l'analyse comparative de l'efficacité des modèles de protection de l'emploi[41].

Le chapitre donne une description détaillée de la réglementation des licenciements de travailleurs réguliers et de la réglementation de l'embauche de travailleurs temporaires dans les pays de l'OCDE, deux sujets d'un intérêt particulier dans le contexte actuel, face au risque élevé de licenciement et aux faibles chances d'embauche. Des travaux ultérieurs s'intéresseront de plus près à la réglementation appliquée aux licenciements de travailleurs sous contrats à durée déterminée et à l'expiration de ces contrats, étudieront le sort des travailleurs temporaires pendant la crise du COVID-19 et étendront la mise à jour de la Base

de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi à plusieurs pays non membres de l'OCDE. En couvrant un plus grand nombre de pays et en améliorant les comparaisons de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, de la protection de l'emploi des travailleurs temporaires et des différences entre les deux, l'Organisation ambitionne de faire de ce travail la ressource la plus utile pour les responsables publics et les citoyens au moment de décider de la forme à donner à la protection de l'emploi pour les années à venir.

Références

Acharya, V., R. Baghai and K. Subramanian (2014), "Wrongful discharge laws and innovation", *Review of Financial Studies*, Vol. 27/1, pp. 301-346. [81]

Andrews, D., M. Adalet McGowan and V. Millot (2017), "Confronting the zombies : Policies for productivity revival", *OECD Economic Policy Papers*, No. 21, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/f14fd801-en. [72]

Andrews, D. and F. Cingano (2014), "Public policy and resource allocation: Evidence from firms in OECD countries", *Economic Policy*, Vol. 29/78, pp. 253-296. [34]

Autor, D., J. Donohue and S. Schwab (2006), "The costs of wrongful-discharge laws", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 88/2, pp. 211-231. [16]

Autor, D., W. Kerr and A. Kugler (2007), "Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states", *Economic Journal*, Vol. 117/521, pp. F189-F217. [37]

Bai, J., D. Fairhurst and M. Serfling (2020), "Employment protection, investment, and firm growth", *Review of Financial Studies*, Vol. 33/2, pp. 644-688. [38]

Bartelsman, E., P. Gautier and J. De Wind (2016), "Employment protection, technology choice, and worker allocation", *International Economic Review*, Vol. 57/3, pp. 787-826. [41]

Bassanini, A. and E. Caroli (2015), "Is work bad for health? The role of constraint versus choice", *Annals of Economics and Statistics* 119/120, pp. 13-37. [9]

Bassanini, A. and F. Cingano (2019), "Before it gets better: The short-term employment costs of regulatory reforms", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 72/1, pp. 127-157. [32]

Bassanini, A. and A. Garnero (2013), "Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data", *Labour Economics*, Vol. 21/C, pp. 25-41. [25]

Bassanini, A., L. Nunziata and D. Venn (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, Vol. 24/58, pp. 349-402. [42]

Batut, C. and E. Maurin (2019), "From ultima ratio to mutual consent: The effects of changing employment protection doctrine", *IZA Discussion Papers*, No. 12440. [64]

Bentolila, S. and G. Bertola (1990), "Firing costs and labour demand: How bad is Eurosclerosis?", *Review of Economic Studies*, Vol. 57/3, pp. 381-402. [12]

Bjuggren, C. (2018), "Employment protection and labor productivity", *Journal of Public Economics*, Vol. 157(C), pp. 138-157. [43]

Boeri, T. (2011), "Institutional reforms and dualism in European labor markets", *Handbook of Labor Economics*, Card, D. and O. Ashenfelter (eds.), North Holland, Amsterdam. [27]

Boeri, T., P. Garibaldi and E. Moen (2017), "Inside severance pay", *Journal of Public Economics*, Vol. 145/C, pp. 211-225. [63]

Boeri, T. and J. Jimeno (2005), "The effects of employment protection: Learning from variable enforcement", *European Economic Review*, Vol. 49/8, pp. 2057-2077. [17]

Boeri, T. and J. van Ours (2013), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton. [76]

Bottasso, A., M. Conti and G. Sulis (2017), "Firm dynamics and employment protection: Evidence from sectoral data", *Labour Economics*, Vol. 48(C), pp. 35-53. [35]

Bravo-Biosca, A., C. Criscuolo and C. Menon (2016), "What drives the dynamics of business growth?", *Economic Policy*, Vol. 31/88, pp. 703-742. [36]

Cahuc, P., S. Carcillo and A. Zylberberg (2014), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA. [8]

Cahuc, P., O. Charlot and F. Malherbet (2016), "Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover", *International Economic Review*, Vol. 57/2, pp. 533-572. [55]

Cahuc, P., F. Malherbet and J. Prat (2019), "The detrimental effect of job protection on employment: Evidence from France", *IZA Discussion Papers*, No. 12384. [29]

Campolieti, M. and C. Riddell (2020), "Does mediation-arbitration reduce arbitration rates? Evidence from a natural experiment", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 73/1, pp. 211-235. [67]

Campos, N. and J. Nugent (2018), "The dynamics of the regulation of labour in developing and developed countries since 1960", *The Political Economy of Structural Reforms in Europe*, Campos, N., P. De Grauwe and Y. Ji (eds.), Oxford University Press, Oxford. [82]

Carcillo, S. et al. (2019), *Assessing recent reforms and policy directions in France : Implementing the OECD Jobs Strategy*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/657a0b54-en. [74]

Centeno, M. and Á. Novo (2012), "Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system", *Labour Economics*, Vol. 19/3, pp. 320-328. [51]

Ciminelli, G., R. Duval and D. Furceri (2018), "Employment protection deregulation and labor shares in advanced economies", *IMF Working Papers*, No. 18/186. [46]

Ciminelli, G. and D. Furceri (2020), "A new database of employment protection legislation", Unpublished manuscript. [80]

Cingano, F. et al. (2016), "Employment protection legislation, capital investment and access to credit: Evidence from Italy", *Economic Journal*, Vol. 126/595, pp. 1798-1822. [40]

Cingano, F. et al. (2010), "The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: Evidence from a firm-level panel of EU countries", *Economic Policy*, Vol. 25/61, pp. 117-163. [39]

Damiani, M., F. Pompei and A. Ricci (2016), "Temporary employment protection and productivity growth in EU economies", *International Labour Review*, Vol. 155/4, pp. 587-622. [56]

Denk, O. and A. Georgieff (forthcoming), "The 2019 OECD Employment Protection Legislation indicators: New insights on job dismissal regulation in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, forthcoming, OECD Publishing, Paris. [62]

Dolado, J., S. Ortigueira and R. Stucchi (2016), "Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms", *SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association*, Vol. 7/4, pp. 421-459. [57]

Duval, R. et al. (2018), “A narrative database of major labor and product market reforms in advanced economies”, *IMF Working Papers*, No. 18/19. [78]

Espinosa, R., C. Desrieux and M. Ferracci (2018), “Labor market and access to justice”, *International Review of Law and Economics*, Vol. 54, pp. 1-16. [65]

Espinosa, R., C. Desrieux and H. Wan (2017), “Fewer courts, less justice? Evidence from the 2008 French reform of labor courts”, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 43/2, pp. 195-237. [68]

Falk, A., D. Huffman and W. Macleod (2015), “Institutions and contract enforcement”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 33/3, pp. 571-590. [47]

Fraisse, H., F. Kramarz and C. Prost (2015), “Labor disputes and job flows”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 68/5, pp. 1043-1077. [69]

García Pérez, J. and V. Osuna (2014), “Dual labour markets and the tenure distribution: Reducing severance pay or introducing a single contract”, *Labour Economics*, Vol. 29, pp. 1-13. [30]

García-Pérez, J., I. Marinescu and J. Vall Castello (2018), “Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain”, *Economic Journal*, Vol. 129/620, pp. 1693-1730. [58]

Garibaldi, P. (1998), “Job flow dynamics and firing restrictions”, *European Economic Review*, Vol. 42/2, pp. 245-275. [13]

Gianfreda, G. and G. Vallanti (2017), “Institutions’ and firms’ adjustments: Measuring the impact of courts’ delays on job flows and productivity”, *Journal of Law and Economics*, Vol. 60/1, pp. 135-172. [66]

Gielen, A. and K. Tatsiramos (2012), “Quit behavior and the role of job protection”, *Labour Economics*, Vol. 19/4, pp. 624-632. [18]

Griffith, R. and G. Macartney (2014), “Employment protection legislation, multinational firms, and innovation”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 96/1, pp. 135-150. [44]

Grubb, D. and W. Wells (1993), “Employment regulation and patterns of work in EC countries”, *OECD Economic Studies*, Vol. 21, pp. 7-58, http://www.oecd.org/economy/growth/33942847.pdf. [3]

Haltiwanger, J., S. Scarpetta and H. Schweiger (2014), “Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations”, *Labour Economics*, Vol. 26/C, pp. 11-25. [19]

Hijzen, A., L. Mondauto and S. Scarpetta (2017), “The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design”, *Labour Economics*, Vol. 46, pp. 64-76. [52]

Ichino, A., M. Polo and E. Rettore (2003), “Are judges biased by labor market conditions?”, *European Economic Review*, Vol. 47/5, pp. 913-944. [70]

Ichino, A. and R. Riphahn (2005), "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 3/1, pp. 120-143, http://dx.doi.org/10.1162/1542476053295296. [83]

ILO (2015), *Employment Protection Legislation: Summary Indicators in the Area of Terminating Regular Contracts (Individual Dismissals)*, International Labour Office, Geneva. [79]

Immervoll, H. and C. Knotz (2018), *How demanding are activation requirements for jobseekers*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/2bdfecca-en. [71]

Kahn, L. (2010), "Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001", *Labour Economics*, Vol. 17/1, pp. 1-15. [53]

Leonardi, M. and G. Pica (2013), "Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation", *Economic Journal*, Vol. 123/573, pp. 1236-1278. [48]

Marinescu, I. (2009), "Job security legislation and job duration: Evidence from the United Kingdom", *Journal of Labor Economics*, Vol. 27/3, pp. 465-486. [20]

Martin, J. and S. Scarpetta (2012), "Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity", *De Economist*, Vol. 160/2, pp. 89-116. [28]

Martins, P. (2009), "Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make", *Journal of Labor Economics*, Vol. 27/2, pp. 257-279. [49]

Messina, J. and G. Vallanti (2007), "Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe", *Economic Journal*, Vol. 117/521, pp. F279-F301. [31]

Micco, A. and C. Pagés (2006), "The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data", *IZA Discussion Papers*, No. 2433. [21]

Millán, A. et al. (2013), "How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms?", *Economics Letters*, Vol. 121/3, pp. 444-448. [22]

Mortensen, D. and C. Pissarides (1994), "Job creation and job destruction in the theory of unemployment", *Review of Economic Studies*, Vol. 61/3, pp. 397-415. [14]

Murphy, G., I. Siedschlag and J. McQuinn (2017), "Employment protection and industry innovation", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 26/3, pp. 379-398. [45]

Neal, D. (1995), "Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers", *Journal of Labor Economics*, Vol. 13/4, pp. 653-677. [10]

Nickell, S. (1978), "Fixed costs, employment and labour demand over the cycle", *Economica*, Vol. 45/180, pp. 329-345. [15]

OCDE (2019), *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://dx.doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr. [26]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr. [11]

OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [54]

OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr. [33]

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [60]

OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr. [6]

OCDE (2012), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr. [59]

OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr. [23]

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr. [5]

OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1999 : juin*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-fr. [4]

OECD (2018), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania*, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264189935-en. [75]

Pissarides, C. (2010), "Why do firms offer 'employment protection'?", *Economica*, Vol. 77/308, pp. 616-636. [1]

Ruiz-Valenzuela, J. (2020), "Intergenerational effects of employment protection reforms", *Labour Economics*, Vol. 62. [61]

Saint-Paul, G. (2014), *Frictions and Institutions*, Bookboon, London. [77]

Salvanes, K. (1997), "Market rigidities and labour market flexibility: An international comparison", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 99/2, pp. 315-333. [24]

Scarpetta, S. (2014), "Employment protection", *IZA World of Labor*, No. 12. [2]

Söderqvist, F. and M. Lindberg (2019), "A technical note on improving the granularity and scope of the OECD EPL Index", Paper presented at the OECD Expert Workshop on employment protection legislation, Paris, 27 June 2019. [73]

Turrini, A. et al. (2015), "A decade of labour market reforms in the EU: Insights from the LABREF database", *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 4/12. [84]

van der Wiel, K. (2010), "Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages", *Labour Economics*, Vol. 17/1, pp. 16-26. [50]

Venn, D. (2009), "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement : Updating the OECD Employment Protection Indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 89, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/223334316804. [7]

Annex 3.A. Méthodologie

Tableau d'annexe 3.A.1. Structure de la version 4 des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – licenciement de travailleurs réguliers

Critère	Valeurs et description dans la version 4		Notes attribuée						
			0	1	2	3	4	5	6
Contraintes de procédure avant notification									
Critère 1 : Procédures de notification	0	Un avis oral suffit, ou un avis écrit au salarié sans motivation du licenciement est obligatoire*.	Multiplier par (6/4.5), de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Le motif du licenciement doit être notifié par écrit au salarié ou à une tierce partie*.							
	2	Un avis écrit fixe définitivement les limites des différends sur le motif du licenciement (d'après les informations disponibles à la date de rédaction)*.							
	3	La consultation d'une tierce partie ou une inspection par une tierce partie est obligatoire.							
	4	L'autorisation d'une tierce partie est obligatoire.							
	Ajouter 0.5 si une procédure d'avertissement (une série de discussions avec le salarié au sujet des problèmes) est obligatoire en cas de licenciement pour motif personnel. * Ajouter 0.5 si une consultation supplémentaire du salarié uniquement est obligatoire (0.25 pour motifs personnels uniquement, 0.25 pour motifs économiques seulement).								
Critère 2 : Délai avant notification	Mois L'estimation du temps repose, s'il y a lieu, sur les suppositions suivantes : six jours en cas de procédure de notification obligatoire ; un jour lorsque la notification peut être orale ou qu'elle peut être remise en mains propres au salarié ; deux jours lorsque la notification doit être adressée par courrier et trois jours lorsque ce courrier doit être envoyé en recommandé.		0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
Préavis et indemnités de licenciement									
Critère 3 : Durée du délai de préavis	9 mois d'ancienneté	Mois	0	≤ 0.4	≤ 0.8	≤ 1.2	< 1.6	< 2	≥ 2
	4 ans d'ancienneté	Mois	0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
	20 ans d'ancienneté	Mois	< 1	≤ 2.75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11
Critère 4 : Montant des indemnités de licenciement	9 mois d'ancienneté	Mois de salaire	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 1.75	≤ 2.5	< 3	≥ 3
	4 ans d'ancienneté	Mois de salaire	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4

Critère	Valeurs et description dans la version 4		Notes attribuée						
			0	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
	20 ans d'ancienneté	Mois de salaire	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs									
Critère 5 : Définition du licenciement abusif	Licenciements individuels : moyenne pondérée des critères 5a, 5b, 5c et 5d, en appliquant les coefficients de pondération suivants pour que les licenciements pour motif économique et les licenciements pour motif personnel aient le même poids : 5a : (1/2)*(1/3) 5b : (1/2)*(1/3) 5c : (1/2)*(1/3) 5d : 1/2. Licenciements collectifs (pour motif économique uniquement) : moyenne pondérée des critères 5a, 5b et 5c, à poids égal (1/3 chacun).								
Critère 5a : Licenciement pour motif économique : degré de liberté des juges	0	Aucune justification requise, ou toute justification est légitime.	Multiplier par 2, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Les juges ne peuvent mettre en cause que les décisions manifestement irrationnelles ou les fausses raisons.							
	2	Les juges peuvent mettre en cause la nécessité opérationnelle de la décision de licenciement.							
	3	Les motifs économiques ne sont pas une justification légitime.							
Critère 5b : Licenciement pour motif économique : autres solutions spécifiques et obligations contraignantes en cas de licenciement	0 1 2 3 4 5	+1 pour chacune des autres solutions/obligations : - Reclassement - Reconversion - Services de reclassement et formation - Priorité de réembauche et/ou pas de contrat à durée déterminée pour un emploi similaire - Plan social (même s'il comporte certaines des obligations ci-dessus).	Voir la colonne précédente.						
	6	Les motifs économiques ne sont pas une justification valide.							
Critère 5c : Licenciement pour motif économique : critères de sélection	0	Aucun critère de sélection des travailleurs ou critères de performance seulement.	Multiplier par 3, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Critères de sélection objectifs autres que la performance.							
	2	Les raisons économiques ne sont pas une justification légitime.							
Critère 5d : Licenciement pour motif personnel : causes légitimes de licenciement *S. O. pour les licenciements collectifs*	0	Aucune justification requise, ou toute justification est légitime.	Multiplier par (6/4), de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	i) insuffisance professionnelle, ii) inaptitude pour raisons médicales et iii) inaptitude due à un manque de compétences/qualifications sont des causes légitimes de licenciement.							
	2	Une de ces trois causes ne peut pas motiver un licenciement.							
	3	Deux de ces trois causes ne peuvent pas motiver un licenciement.							

Critère	Valeurs et description dans la version 4		Notes attribuée						
			0	1	2	3	4	5	6
	4	Ces trois causes ne peuvent pas motiver un licenciement.							
	Ajouter 0.25 par cause légitime (parmi les trois citées pour la valeur 1) pour laquelle d'autres solutions que le licenciement (comme le reclassement ou la reconversion) doivent être tentées.								
Critère 6 : Durée de la période d'essai *S. O. pour les licenciements collectifs*	Mois Période pendant laquelle l'emploi des travailleurs titulaires de contrats réguliers n'est pas entièrement protégé et tout recours pour licenciement abusif est généralement impossible.		≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	≥ 1.5	< 1.5
	Ajouter 1 à la note quand la somme du délai de préavis et de l'indemnisation équivalente juste avant la fin de la période d'essai est d'au moins deux semaines. Ajouter 1 à la note quand il n'y a pas de période d'essai. Multiplier par (6/7), de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.								
Critère 7 : Indemnisation du salarié à la suite d'un licenciement abusif	Indemnité en mois de salaire Indemnité habituelle pour 20 ans d'ancienneté, arriérés de rémunération et autres indemnités inclus, mais hors indemnité de licenciement classique.		≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
Critère 8 : Possibilité de réintégration à la suite d'un licenciement abusif	0	Aucun droit à la réintégration ni aucune pratique dans ce sens.	Multiplier par 2, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Réintégration rarement ou parfois proposée.							
	2	Réintégration assez souvent proposée.							
	3	Réintégration (presque) toujours proposée.							
Mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs									
Critère 9 : Délai maximum pour engager un recours pour licenciement abusif	Durée en mois Délai maximum à compter de la date de rupture du contrat pendant lequel un recours pour licenciement abusif peut être engagé.		Avant prise d'effet du licencie ment	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12	> 12
Nouveau critère 22 : Charge de la preuve lorsque le travailleur engage un recours pour licenciement abusif	La charge de la preuve pèse-t-elle sur le salarié uniquement ?		-	-	Oui	-	Non	-	-
Nouveau critère 23 : Validation préalable des licenciements par une autorité extérieure	La validation préalable du licenciement (par une autorité externe) limite-t-elle l'étendue des recours pour licenciement abusif (ou empêchent-elles tout recours) ?		-	-	Oui	-	Non	-	-

Critère	Valeurs et description dans la version 4		Notes attribuée						
			0	1	2	3	4	5	6
Nouveau critère 24 : Mécanismes de rupture de contrat à l'amiable donnant droit aux indemnités de chômage	0	La démission ou une forme quelconque de rupture de contrat à l'aimable ouvre droit aux indemnités de chômage **aux mêmes conditions** que dans le cas d'un licenciement.	Multiplier par 3, afin que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	La démission ou une forme quelconque de rupture de contrat à l'amiable ouvre droit aux indemnités de chômage, mais ***avec un plus long délai de carence ou un plus faible taux de remplacement*** que dans le cas d'un licenciement.							
	2	Ni la démission ni aucune autre forme de rupture de contrat à l'amiable n'ouvre droit aux indemnités de chômage, tandis que le licenciement ouvre droit aux indemnités de chômage.							

Note : lorsqu'il existe des différences entre les types de licenciement, la note est la moyenne des valeurs correspondant à un licenciement pour motif personnel et pour motif économique. Lorsqu'il existe des différences en fonction de la taille de l'entreprise, la note est la moyenne des valeurs correspondant à une entreprise de 35, 150 et 350 salariés. La même codification, à peu près, est employée pour les licenciements collectifs et les licenciements individuels ; les seules différences étant que, du fait que le seul motif de licenciement collectif recevable est le motif économique, les critères 5d et 6 sont supprimés et les procédures d'avertissement ne sont pas prises en compte dans le critère 1. L'indicateur sur les licenciements collectifs évalue la moyenne des licenciements de 10, 45 et 120 travailleurs par une entreprise en un mois (en s'appuyant sur la moyenne des trois tailles d'entreprise pour 10 licenciements, des deux plus grandes tailles d'entreprises pour 45 licenciements et de la plus grande taille d'entreprise pour 120 licenciements).

Tableau d'annexe 3.A.2. Pondération dans les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (version 4) – licenciement de travailleurs réguliers

Catégorie de réglementation des licenciements	Sous-critère de la réglementation des licenciements	Pondération : licenciements individuels (5/7)	Pondération : licenciements collectifs (2/7)
Contraintes de procédure (1/4)	1. Procédures de notification	1/2	1/2
	2. Délai avant notification	1/2	1/2
Préavis et indemnités de licenciement (1/4)	3. Durée du délai de préavis	3/7	3/7
	4. Montant des indemnités de licenciement	4/7	4/7
Cadre réglementaire pour les licenciements abusifs (1/4)	5. Définition du licenciement abusif	1/4	1/3
	6. Durée de la période d'essai (la période initiale pendant laquelle les recours pour licenciement abusif ne sont pas possibles)	1/4	-
	7. Indemnisation du travailleur à la suite d'un licenciement abusif	1/4	1/3
	8. Possibilité de réintégration à la suite d'un licenciement abusif	1/4	1/3
Mise en application de la réglementation des licenciements abusifs (1/4)	9. Délai maximum pour engager un recours pour licenciement abusif	1/4	1/4
	22. Charge de la preuve lorsque le travailleur engage un recours pour licenciement abusif	1/4	1/4
	23. Validation préalable des licenciements par une autorité extérieure	1/4	1/4
	24. Mécanisme de rupture de contrat à l'amiable ouvrant droit aux indemnités de chômage	1/4	1/4

Tableau d'annexe 3.A.3. Structure de la version 3 des indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi – embauche de travailleurs temporaires

Critère	Valeurs et description dans la version 3		Notes attribuée						
			0	1	2	3	4	5	6
Contrats à durée déterminée (CDD)									
Critère 10 : Cas où le recours aux CDD est justifié	0	Il n'y a pas de restrictions sur le recours aux CDD.	Multiplier par 2, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Des exemptions existent à la fois pour les employeurs et les salariés.							
	2	Des exemptions spécifiques s'appliquent en fonction des besoins de l'employeur (lancement d'une nouvelle activité) ou du salarié (recherche du premier emploi).							
	3	Les CDD sont uniquement autorisés pour des « raisons objectives » ou pour faire face à des « situations particulières », c'est-à-dire pour mener à bien une tâche elle-même de durée déterminée.							
Critère 11 : Nombre maximum de CDD successifs	Nombre		Aucune limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
Critère 12 : Durée cumulée maximum de CDD successifs	Mois		Aucune limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
Contrats d'intérim									
Critère 13 : Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés	0	Le travail en intérim est généralement permis, sans ou avec très peu de restrictions.	Multiplier par (6/4), de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Le travail en intérim est généralement permis, avec certaines exceptions.							
	2	Le travail en intérim est permis uniquement pour des « raisons objectives ».							
	3	Le travail en intérim est permis uniquement dans certains secteurs d'activité.							
	4	Le travail en intérim est illégal.							
Critère 14 : Restrictions sur le nombre de renouvellements de contrats d'intérim	Existe-t-il des restrictions sur le nombre de renouvellements de contrats d'intérim ?		-	-	Non	-	Oui	-	-
Critère 15 : Durée maximum cumulée de contrats d'intérim	Mois		Aucune limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6
Critère 16 : Obligations d'autorisation et de communication d'informations	0	Aucune obligation d'autorisation ou d'information.	Multiplier par 2, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Autorisation spéciale de l'administration obligatoire.							
	2	Obligations d'information périodique.							
	3	Autorisation et information obligatoires.							
Critère 17 : Traitement équitable des travailleurs réguliers et des travailleurs intérimaires par l'employeur	0	Aucune obligation de traitement équitable.	Multiplier par 3, de telle sorte que la note se situe entre 0 et 6.						
	1	Traitement équitable obligatoire au plan de la rémunération **ou** des conditions de travail.							
	2	Traitement équitable obligatoire au plan de la rémunération **et** des conditions de travail.							

Note : s'il existe des différences en fonction de la taille de l'entreprise, la note correspond à la moyenne des valeurs pour une entreprise de 35, 150 et 350 salariés.

Tableau d'annexe 3.A.4. Pondération dans les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (version 3) – embauche de travailleurs temporaires

Catégorie de réglementation de l'embauche	Sous-critères de la réglementation de l'embauche	Pondération
Contrats à durée déterminée (1/2)	10. Cas où le recours aux CDD est légitime	1/2
	11. Nombre maximum de CDD successifs	1/4
	12. Durée cumulée maximum de CDD successifs	1/4
Contrats d'intérim (1/2)	13. Types d'emplois pour lesquels les contrats d'intérim sont autorisés	1/3
	14. Restrictions du nombre de renouvellements de mission auprès de l'entreprise utilisatrice	1/6
	15. Durée cumulée maximum de missions auprès de l'entreprise utilisatrice	1/6
	16. Obligations d'autorisation et de communication d'informations	1/6
	17. Égalité de traitement des travailleurs réguliers et des travailleurs intérimaires dans l'entreprise utilisatrice	1/6

Notes

[1] On trouvera des synthèses des principaux cadres théoriques dans divers ouvrages scientifiques, dont Boeri et van Ours (2013[76]), Cahuc, Carcillo et Zylberberg (2014[8]) et Saint-Paul (2014[77]).

[2] La protection de l'emploi en fonction de l'ancienneté a toutefois tendance à être efficace dans le cas d'emplois demandant un investissement continu particulier à l'entreprise de la part des travailleurs (Boeri, Garibaldi and Moen, 2017[63]).

[3] À l'exception notable d'Acharya, Baghai et Subramanian (2014[81]) qui mettent en évidence que, dans le cas des États-Unis, l'adoption de lois pour empêcher les licenciements abusifs a stimulé l'innovation.

[4] On observe néanmoins que les contrats à durée déterminée motivent les travailleurs à s'investir davantage s'ils pensent avoir de fortes chances de passer d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée (Ichino and Riphahn, 2005[83]).

[5] Les informations et les données recueillies pour la Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi sont le fruit d'une importante collaboration entre les ministères du Travail des pays de l'OCDE et le Secrétariat de l'OCDE. Ce dernier demeure toutefois seul responsable des indicateurs. Le projet a également bénéficié des observations et suggestions perspicaces d'un groupe d'universitaires et d'experts du domaine.

[6] Il serait intéressant, dans le cadre de recherches futures, d'évaluer la protection de l'emploi dans le secteur public et de la comparer à la protection de l'emploi dans le secteur privé.

[7] La seule exception est la catégorie « préavis et indemnités de licenciement », dans laquelle les indemnités de licenciement pèsent légèrement plus (4/7) que le préavis (3/7). La raison en est que les travailleurs peuvent encore contribuer à la production de l'entreprise pendant leur période de préavis. Par conséquent, le coût net d'un mois d'indemnités de licenciement est plus élevé pour l'entreprise que le coût d'un mois de préavis. Pourtant, le préavis peut mieux protéger les travailleurs que les indemnités de licenciement, en particulier si un dispositif d'accompagnement rapide des services publics de l'emploi est en place (OCDE, 2019[11]).

[8] La durée de la période d'essai est prise en compte uniquement dans l'indicateur sur la protection de l'emploi concernant les licenciements individuels, et pas dans l'indicateur concernant les licenciements collectifs, car les périodes d'essai sont toujours associées à un travailleur individuel.

[9] Cela n'est pas le cas pour l'indicateur sur la protection de l'emploi dans le cas des licenciements collectifs, parce que seul le motif économique est recevable dans le cas des licenciements collectifs.

[10] Comme indiqué, en présence de différences en fonction de la taille de l'entreprise, la valeur enregistrée correspond à la moyenne des valeurs pour une entreprise de 35, 150 et 350 salariés. L'indicateur relatif aux licenciements collectifs est basé sur la moyenne des trois tailles d'entreprise pour 10 licenciements, des deux plus grandes tailles d'entreprise pour 45 licenciements et de la plus grande taille d'entreprise pour 120 licenciements.

[11] Étant donné que 120 est un chiffre qui dépasse le seuil de licenciements dans tous les pays dotés d'une législation spécifique sur les licenciements collectifs (mais pas 10 et 45), les différences réglementaires

entre les licenciements individuels et collectifs sont intégrées dans l'indicateur relatif aux licenciements collectifs et un poids minimum d'environ un tiers leur est accordé.

[12] D'autres ont choisi de se concentrer sur les réformes de la protection de l'emploi. Duval et al. (2018[78]) compilent une base de données des grandes réformes dans ce domaine avec une variable de réforme de 0-1, qui porte sur 26 économies avancées pendant la période de 1970 à 2015. La base de données sur les réformes du marché du travail (LABREF) de la Commission européenne est axée sur le suivi qualitatif des réformes de la protection de l'emploi dans les 27 pays de l'UE depuis 2000 (Turrini et al., 2015[84]).

[13] D'autres chercheurs ont élaboré leur propre base de données, dont Campos et Nugent (2018[82]) et Ciminelli et Furceri (2020[80]).

[14] OIT (2015[79]) fait ressortir une forte corrélation entre l'indicateur de l'OCDE sur la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et l'EPLex (coefficient de corrélation de 0.81). Les calculs de l'OCDE indiquent une corrélation significative, bien que moindre, avec un indicateur CBR-LRI construit axé sur la réglementation des licenciements (0.66).

[15] Les indicateurs CBR-LRI et ceux de *Doing Business* vont bien plus loin que la protection de l'emploi, qui n'est que l'un des axes d'examen de la couverture institutionnelle de ces bases de données.

[16] Les États-Unis enregistrent un nombre croissant de cas dans lesquels les salariés engagent un recours pour licenciement abusif en faisant valoir que le licenciement est basé sur un « contrat implicite » d'emploi continu (malgré l'absence de contrat officiel), parce que certaines assurances d'emploi continu ont été formulées. La probabilité de réussir à faire valoir l'existence d'un « contrat implicite » augmente avec l'ancienneté et sera probablement extrêmement faible ou nulle pour les salariés n'ayant que quelques années d'ancienneté.

[17] En Suède, la règle stricte du dernier embauché, premier licencié s'applique sauf conventions collectives contraires (voir Encadré 3.2).

[18] Par exemple, il existe en Pologne un type particulier de contrat à durée déterminée qui, dans la pratique, sert de période d'essai. La Belgique autorise l'utilisation du travail en intérim pour l'« insertion », c'est-à-dire l'embauche en contrat à durée indéterminée pour le même emploi après la mission.

[19] Aux États-Unis, le délai de prescription dans une situation de « contrat implicite » dépend de l'État, mais il est généralement très long (par exemple, quatre ans en Californie et six ans à New York).

[20] Aux États-Unis, lorsqu'un employeur propose des départs volontaires, mais a l'intention d'imposer des licenciements en cas de nombre insuffisant de volontaires, les salariés qui optent pour le départ volontaire peuvent avoir droit aux indemnités de chômage.

[21] Dans les régressions internationales de l'indicateur synthétique sur les quatre grandes catégories (individuellement), la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs est en corrélation positive avec l'indicateur synthétique, mais pas de manière statistiquement significative. La corrélation positive entre les trois autres catégories et l'indicateur synthétique est statistiquement significative au seuil de 1 %. La valeur estimée est aussi nettement plus basse pour la mise en application de la réglementation relative aux licenciements abusifs que pour les trois autres catégories.

[22] Les corrélations négatives dans les comparaisons par paires ne sont pas statistiquement significatives. Dans le droit fil des raisons données, la corrélation négative est plus prononcée entre la mise en application et les catégories « contraintes de procédure » et « cadre réglementaire relatif aux licenciements abusifs ».

[23] Cela n'est le cas qu'aux Pays-Bas et, dans une certaine mesure, en Allemagne et en Suède s'agissant des licenciements individuels, mais d'autres pays exigent eux aussi une autorisation préalable pour les licenciements collectifs, qui peut servir de validation en aval.

[24] Bien que des notifications supplémentaires soient obligatoires en Israël (au bureau des services de l'emploi) et en Corée (au ministère du Travail), elles n'imposent pas d'importantes contraintes supplémentaires aux entreprises et n'apparaissent donc pas dans les indicateurs.

[25] Les indicateurs évaluent la réglementation des licenciements collectifs en fonction du degré de rigueur qui serait applicable à un travailleur si ce dernier était licencié dans le cadre d'un licenciement collectif. Cette définition ignore la répartition des coûts (en particulier de procédure) fixes sur plusieurs travailleurs, mais il reste à savoir comment les indicateurs pourraient être conçus de sorte à tenir compte, de manière pragmatique, du possible élément de coût fixe que représentent certains aspects liés à la réglementation des licenciements.

[26] Il s'agit du Canada et des États-Unis pour l'Amérique du Nord, et de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande dans le cas de l'Australasie.

[27] Elles peuvent aussi intervenir dans les restrictions sur le recours aux contrats temporaires (France, Italie, Pays-Bas, Suède).

[28] Ces calculs correspondent à l'ensemble de l'économie des entreprises et reposent sur la Base de données de l'OCDE des Statistiques structurelles et démographiques des entreprises.

[29] À l'inverse, la définition plus précise des causes économiques légitimes du licenciement pour motif économique n'a eu qu'un effet négligeable ; elle limite la liberté des juges de déclarer un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais cela ne représente qu'un sixième de la note pour le sous-critère « Définition du licenciement abusif ». Par ailleurs, le nouveau barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse ne réduit pas suffisamment les indemnités pour être traduit dans les indicateurs. Enfin, l'introduction de la rupture conventionnelle collective n'a pas non plus modifié les indicateurs, dans la mesure où elle ne fait que formaliser les plans de départ volontaire en place, qui ouvraient déjà droit aux indemnités de chômage.

[30] Initialement, le « Jobs Act » fixait un barème d'indemnisation de deux mois de salaire par année d'ancienneté en cas de licenciement abusif dans ces catégories. La Cour constitutionnelle a toutefois rejeté ce barème dans une décision de novembre 2018. Les indicateurs ne rendent pas compte de ce changement temporaire, car il est difficile d'évaluer dans quelle mesure le barème a été appliqué et pendant combien de temps. Ils traduisent toutefois la nouvelle fourchette d'indemnités possibles, qui se situent désormais entre 6 et 36 mois de salaire, à comparer avec 12 et 24 mois avant le « Jobs Act ». La hausse correspondante dans les indicateurs atténue l'effet baissier exercé par le « Jobs Act ».

[31] La contribution de l'employeur était plus élevée dans le cas de l'utilisation de la *Cassa Integrazione Guadagni* (le régime italien de travail de courte durée) avant le licenciement collectif.

[32] Les changements de délai de préavis et d'indemnités de licenciement causés par les différentes mesures de réforme, y compris l'introduction du licenciement à discrétion de l'employeur, se compensent parfaitement dans les indicateurs, de telle sorte qu'aucune évolution n'apparaît pour le critère « préavis et indemnités de licenciement » (Graphique 3.14, Partie B).

[33] En mai 2014, les obligations de tentative de reclassement avant licenciement et de respect des critères du Code du travail pour la sélection de travailleurs à licencier ont été réintroduites (elles avaient été levées

en août 2012), en conséquence de la décision de la Cour constitutionnelle de septembre 2013. Les indicateurs ne rendent pas compte de ces changements temporaires, dont l'application est difficile à évaluer.

[34] En particulier, c'est à l'employeur qu'il incombe de présenter la teneur de toute convention collective ou de tout document interne requis pour se prononcer sur le litige.

[35] Par ailleurs, une aide aux indemnités de licenciement accordée en cas de licenciements légitimes dans des entreprises de moins de 25 salariés a été supprimée en décembre 2013 (OCDE, 2016[33]).

[36] En l'absence de dispositifs efficaces de chômage partiel, une protection de l'emploi excessivement rigoureuse risque cependant d'entraîner des faillites et, par conséquent, de ne pas protéger les emplois.

[37] L'indicateur sur les contrats temporaires au Portugal augmente en raison de l'arrivée à expiration d'un régime extraordinaire de renouvellements applicable aux CDD jusqu'à décembre 2016. Une autre augmentation, de 2.46 à 2.58 s'explique par la réduction de la durée cumulée maximum des CDD entrée en vigueur en septembre 2019.

[38] Le délai de préavis ne peut commencer qu'à la fin du mois. Par conséquent, l'élargissement du délai de préavis à toutes les procédures de licenciement allonge également le délai avant notification.

[39] Les indicateurs comportent néanmoins un critère sur l'égalité de traitement des travailleurs réguliers et des intérimaires, qui permet de rendre partiellement compte de ces évolutions. Par exemple, au Québec (Canada), depuis juin 2018, les employeurs ne peuvent plus fixer des salaires différents pour les travailleurs en fonction uniquement de leur statut, et les agences d'intérim sont empêchées de verser des salaires inférieurs à ceux des salariés réguliers à tâches égales. De même, en Islande, depuis 2013, les travailleurs intérimaires doivent recevoir au moins la même rémunération et bénéficier des mêmes dispositifs que les salariés permanents. Aux Pays-Bas, la possibilité de dévier du salaire de base pendant les 26 premières semaines d'une mission d'intérim a été supprimée de la convention collective pour les travailleurs intérimaires. Ces changements expliquent la hausse dans les indicateurs sur le travail en intérim dans ces pays (Graphique 3.15, partie B).

[40] La loi sur l'équilibre du marché du travail a également facilité les licenciements (les employeurs peuvent désormais combiner des causes personnelles de licenciement qui sont insuffisantes individuellement), harmonisé les indemnités de licenciement des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires, modifié les règles de calcul de ces indemnités et al.longé la durée cumulée maximum des contrats à durée déterminée. La réforme est sans effet sur l'indicateur de protection des travailleurs réguliers, parce que celui-ci ne rend pas compte de la possibilité de combiner plusieurs motifs individuellement insuffisants et parce que les changements d'indemnités de licenciement à l'ancienneté s'annulent mutuellement. La réforme a toutefois fait baisser l'indicateur pour les travailleurs temporaires de 1.48 à 1.23.

[41] Ce chapitre s'intéresse aux évolutions depuis 2013. Les chercheurs et autres utilisateurs intéressés par une série chronologique complète des données et informations disponibles depuis 1985 les trouveront sur le site dédié (http://oe.cd/epl). À partir de ces données, Denk et Georgieff (forthcoming[62]) décrivent des séries chronologiques longues pour la protection de l'emploi.

4 Un point sur la situation des travailleurs moyennement qualifiés

Sous l'effet des mégatendances que sont l'automatisation, le vieillissement démographique et la mondialisation, la proportion d'emplois moyennement qualifiés recule dans la plupart des marchés du travail de l'OCDE (selon un processus également qualifié de « polarisation de l'emploi »). Sont considérés comme moyennement qualifiés les emplois qui se situent au milieu de l'échelle des salaires par profession. Peu de travaux ont jusqu'à présent été consacrés à la situation des travailleurs qui occupaient auparavant ce type d'emplois. Le présent chapitre s'attache, dans un premier temps, à déterminer si la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés est plutôt imputable à un phénomène d'attrition ou à un phénomène de transition. Par attrition, on entend la baisse du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail par l'intermédiaire de ces emplois par rapport aux travailleurs plus âgés qui partent à la retraite. Par transition, on entend l'évolution des parcours professionnels au fur et à mesure de la vie active. Le chapitre examine ensuite les caractéristiques de ce qui pouvait, par le passé, être considéré comme un travailleur moyennement qualifié « type », et s'appuie sur le profil ainsi établi pour étudier l'évolution des emplois que ces travailleurs occupent.

En bref

Principaux résultats

La part des emplois moyennement qualifiés – c'est-à-dire des emplois dont la rémunération se situe au milieu de l'échelle des salaires – a diminué dans les pays de l'OCDE ces vingt dernières années. Du milieu des années 90 (1994-1996) jusqu'à la période sur laquelle portent les dernières données disponibles (2016-2018), la proportion d'emplois moyennement qualifiés (conducteurs de poids lourds ou opérateurs de machines pour les hommes par exemple, caissières ou secrétaires pour les femmes) a reculé de plus de 11 points de pourcentage. À l'inverse, la part des emplois très qualifiés a progressé de 9 points, tandis que celle des emplois peu qualifiés a augmenté de 3 points. Le recul de la proportion d'emplois moyennement qualifiés s'explique par le fait que le nombre d'emplois peu et très qualifiés a augmenté tandis que le nombre d'emplois moyennement qualifiés est resté globalement stable.

Le présent chapitre vise à répondre à une question clé : comment expliquer la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés ? Est-elle imputable à un phénomène d'attrition ou de transition ? Autrement dit, est-elle due aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ou aux travailleurs en milieu de carrière ? Il y a attrition lorsque les cohortes de travailleurs qui entrent sur le marché du travail comportent une proportion plus faible de travailleurs moyennement qualifiés que par le passé. Les transitions sont des évolutions du parcours professionnel de différentes catégories professionnelles se traduisant par le fait que les travailleurs changent de niveau de qualification (avec, éventuellement, des épisodes de chômage) plus souvent que par le passé. La transition peut par exemple concerner des générations plus âgées de travailleurs qui, au début de leur vie active, occupaient des emplois moyennement qualifiés et qui ont été licenciés en milieu de carrière, tandis que l'attrition peut se manifester par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes travailleurs exerçant des professions différentes de celles exercées par le passé. L'attrition concerne l'entrée sur le marché du travail, tandis que la transition a trait aux évolutions qui ont lieu en cours de carrière. Les principales conclusions qui se dégagent de ce chapitre sont les suivantes :

- Contrairement à une opinion largement répandue (et aux observations ponctuelles relatives aux licenciements collectifs), ce chapitre montre, principalement à partir de données relatives aux pays européens de l'OCDE, que la baisse de la proportion d'emplois moyennement qualifiés est davantage liée au phénomène d'attrition que de transition. L'évolution des modalités d'entrée dans la vie active semble jouer un rôle déterminant. Quelque 32.8 % des travailleurs appartenant aux cohortes nées avant 1970 occupaient un emploi moyennement qualifié lorsqu'ils avaient entre 25 et 29 ans. Pour les cohortes nées après 1970, cette proportion n'est plus que de 26.5 %. Le constat est inverse pour la part des emplois très qualifiés dans l'emploi total.
- Dans le même temps, hormis durant la crise financière, la proportion de travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié pour un autre emploi moyennement qualifié ou pour une situation de non-emploi est restée globalement stable par rapport à ce qu'elle était par le passé.
- L'évolution de la composition démographique de la main-d'œuvre dans les cohortes plus jeunes explique également la contraction des emplois moyennement qualifiés. Aujourd'hui, les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus nombreux qu'il y a 20 ans parmi les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Autrefois, les personnes non diplômées du supérieur étaient les plus susceptibles d'occuper des emplois moyennement qualifiés. Le

nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail qui devraient logiquement occuper un emploi moyennement qualifié a diminué, ce qui devrait mécaniquement entraîner une baisse de l'emploi moyennement qualifié. Toutefois, l'analyse confirme que ce phénomène n'explique qu'en partie le recul de la part des emplois moyennement qualifiés.

- Les nouvelles cohortes de travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures sont moins susceptibles que par le passé de commencer leur carrière à un poste moyennement qualifié. En réalité, même un travailleur qui aurait été considéré autrefois comme un travailleur moyennement qualifié « type » a beaucoup moins de chances d'occuper un emploi moyennement qualifié en début de carrière et est plus susceptible de commencer par occuper un emploi non qualifié. Une décomposition formelle de l'évolution des parts d'emploi confirme que l'attrition explique la majeure partie du recul de l'emploi moyennement qualifié.
- La proportion de femmes non diplômées du supérieur occupant un emploi peu qualifié a fortement augmenté. Ce sont les hommes et les femmes moyennement qualifiés (titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire mais non diplômés de l'enseignement supérieur) qui ont enregistré la plus forte augmentation, en points de pourcentage, de leur part dans l'emploi peu qualifié.
- Dans la plupart des pays, les travailleurs qui ont un niveau d'études moyen sont aussi moins susceptibles d'occuper un emploi hautement qualifié aujourd'hui que dans les années 90, à quelques exceptions près. Ces vingt dernières années, la Suède, l'Allemagne, la Norvège et le Danemark ont en effet enregistré une nette hausse de la propension des travailleurs moyennement qualifiés – hommes et femmes – à exercer une profession très qualifiée. Bien que cet aspect ne soit pas explicitement abordé dans ce chapitre, ces pays réservent une large place à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) et ont une longue tradition de dialogue social coopératif (voir aussi le chapitre 5).

Introduction

À son point culminant, l'industrie manufacturière employait plusieurs millions de travailleurs, qui percevaient des salaires bien établis au milieu de l'échelle des rémunérations, et a ainsi contribué à ce qu'existe une classe moyenne forte dans les pays industrialisés (Helper, Krueger et Wial, 2012[1] ; OCDE, 2019[2]). Toutefois, depuis le milieu des années 70 au moins, les économies de l'OCDE voient l'emploi manufacturier reculer au profit de l'emploi dans le secteur des services. Dans le même temps, la proportion des emplois moyennement qualifiés dans l'emploi total par secteur n'a cessé de diminuer. Parallèlement, l'emploi très qualifié a gagné du terrain, par exemple dans les professions liées à la gestion des ressources humaines ou aux technologies de l'information. Les emplois peu qualifiés dans le secteur tertiaire, comme les emplois de concierge, d'aide à domicile ou de vendeur au détail, ont eux aussi connu un essor. L'emploi s'est donc déplacé, de l'assemblage de voitures en usine vers la vente de détail.

Les économistes et les responsables publics ont qualifié ce phénomène de « polarisation de l'emploi ». Des économistes ont défini le niveau de qualification d'un emploi à partir du salaire moyen d'une profession donnée (ou, ce qui revient au même, du contenu des tâches ou du niveau d'études) et ont constaté que la part des emplois qualifiés et peu qualifiés dans l'emploi total avait augmenté dans beaucoup de pays – quoique pas dans tous –, tandis que celle des emplois moyennement qualifiés avait diminué (Autor, Levy et Murnane, 2003[3] ; Goos et Manning, 2007[4] ; Goos, Manning et Salomons, 2009[5]). Des recherches menées par la suite ont montré que l'automatisation constituait la première cause de cette polarisation de l'emploi (OECD, 2017[6] ; Autor et Dorn, 2013[7])[1]. La pénétration croissante des technologies de l'information et de la robotique a fait reculer la part des emplois impliquant des tâches répétitives, qui étaient traditionnellement situés au milieu de l'échelle des compétences.

L'un des principaux sujets de préoccupation est que le recul des emplois moyennement qualifiés a pu entraîner de l'anxiété, une insécurité de l'emploi et des licenciements pour les travailleurs qui exerçaient traditionnellement ces professions – voir par exemple Autor (2010[8]), Cortes (2016[9]), et OCDE (2017[10]). Ces conséquences ne sont cependant pas inéluctables. Si la polarisation de l'emploi se traduit par une transition des travailleurs vers des emplois mieux rémunérés, alors ses effets pourraient être moins négatifs que ce que l'on pouvait craindre. Par ailleurs, la théorie de la polarisation de l'emploi et les antécédents observés en termes de destruction d'emplois sont ambigus quant à l'évolution à long terme de l'emploi global et des salaires (Autor, 2015[11] ; Autor, 2015[12] ; Acemoglu et Restrepo, 2018[13]). La question clé concerne donc les effets de la polarisation de l'emploi sur les travailleurs moyennement qualifiés qui doivent trouver un nouvel emploi.

Le présent chapitre étudie ce qu'il advient des travailleurs qui occupaient des emplois moyennement qualifiés compte tenu de la diminution du nombre de ces emplois. Il cherche d'abord à déterminer comment l'ajustement s'effectue. Est-ce que les entreprises licencient un nombre croissant de travailleurs moyennement qualifiés, contraignant ainsi des travailleurs en milieu de carrière à retrouver du travail dans des professions plus ou moins qualifiées (ce qui correspond au processus de « transition ») ? Ou est-ce que les travailleurs moyennement qualifiés plus âgés partent progressivement à la retraite tandis que dans le même temps, les travailleurs plus jeunes qui entrent sur le marché du travail exercent des professions différentes, en plein essor (ce qui correspond au phénomène « d'attrition ») ? En plus de chercher à savoir quel est le mécanisme d'ajustement à l'œuvre, ce chapitre s'attache à déterminer vers quels types d'emplois se dirigent les travailleurs correspondant au profil du travailleur moyennement qualifié traditionnel.

Comprendre la nature de l'ajustement et déterminer les emplois vers lesquels se dirigent les travailleurs moyennement qualifiés apportera aux responsables de l'action publique un éclairage sur la nature des mesures à prendre pour accompagner cette restructuration des marchés du travail de l'OCDE. Par exemple, si la polarisation de l'emploi s'explique principalement par la suppression des emplois moyennement qualifiés, la politique du marché du travail doit viser en premier lieu à aider les travailleurs concernés à faire une transition réussie vers d'autres secteurs offrant des possibilités d'emploi (OCDE, 2019[14]). À l'inverse, si les modalités de l'entrée sur le marché du travail constituent le principal moteur de la polarisation de l'emploi, alors l'action publique doit aider les jeunes travailleurs à prendre un bon départ dans la vie active et leur assurer des parcours professionnels pérennes (voir, par exemple, le chapitre 5).

Le chapitre s'ouvre sur une synthèse de la situation en matière de polarisation de l'emploi, qui touche quasiment tous les pays, et s'attache à déterminer quels facteurs entrent en jeu dans la variation de la part des différentes catégories d'emplois dans l'emploi total (section 4.1 et section 4.2). L'objectif est notamment de déterminer si la part des emplois moyennement qualifiés s'est contractée sous l'effet des transitions opérées par les travailleurs en milieu de carrière ou en raison d'un phénomène d'attrition et de modalités d'entrée différentes sur le marché du travail des cohortes plus jeunes. La section 4.3 établit le profil du travailleur moyennement qualifié « type » d'hier, recensant les caractéristiques des travailleurs moyennement qualifiés d'il y a vingt ans. La section 4.4 s'appuie sur ce profil pour déterminer vers quels emplois se dirigent ces travailleurs. Plus précisément, l'analyse compare les professions exercées aujourd'hui par les travailleurs de différents groupes démographiques à celles exercées il y a vingt ans.

4.1. Quelle évolution les emplois moyennement qualifiés connaissent-ils ?

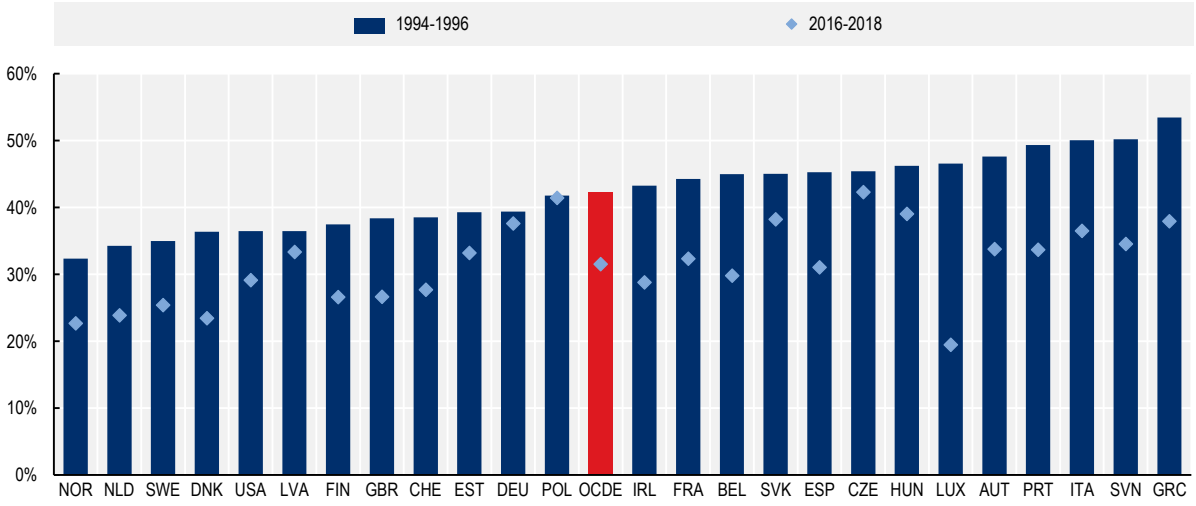
Cette section fournit des données descriptives sur l'évolution de la part des emplois moyennement qualifiés au cours des dix dernières années afin de faciliter l'appréciation des changements qu'ont connus ces emplois. L'analyse présentée confirme que la proportion des emplois moyennement qualifiés – définis d'après la rémunération moyenne au sein d'une profession (Encadré 4.1) – a reflué dans les pays de l'OCDE ces dix dernières années.

Comme l'ont déjà montré des études antérieures, cette proportion a diminué entre le milieu des années 90 (1994-1996) et le milieu des années 2010 (2016-2018). L'analyse présentée dans le chapitre repose sur des données transversales et sur des données de panel se rapportant à l'Europe et aux États-Unis (voir l'Annexe 4.A). Le Graphique 4.1 présente la part des emplois moyennement qualifiés durant ces deux périodes pour un large éventail de pays de l'OCDE[2]. Tous pays confondus, la part de ces emplois a reculé de près de 11 points de pourcentage. À titre de comparaison, la part des emplois très qualifiés a progressé de 9 points et celle des emplois peu qualifiés de 3 points.

La diminution de la proportion d'emplois moyennement qualifiés s'est accompagnée d'une progression de la part des emplois très et peu qualifiés. Vingt ans auparavant, l'emploi moyennement qualifié représentait un peu plus de 42 % de l'emploi dans les pays de l'OCDE, alors que l'emploi très qualifié en représentait 35 % et l'emploi peu qualifié 24 %. En l'espace de vingt ans, la proportion d'emplois moyennement qualifiés a diminué et, à 32 % en moyenne, elle est désormais plus proche de la part de l'emploi peu qualifié, qui s'établit à 27 %, que de la part de l'emploi très qualifié, qui est de 43 %.

Graphique 4.1. La part de l'emploi moyennement qualifié a fortement reculé

Emploi moyennement qualifié en pourcentage de l'emploi total, moyenne sur les périodes 1994-1996 et 2016-2018



Note : Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, la période 1994-1996 correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/yzvdqx

Encadré 4.1. Définir les professions en termes de « niveaux de qualification »

Aussi simple qu'il puisse paraître, le terme « moyennement qualifié » peut désigner des réalités différentes selon les données disponibles, la question de recherche ou encore le pays concerné. Dans l'étude originale dans laquelle ils décrivent la diminution de la part des emplois moyennement qualifiés aux États-Unis, Autor, Levy et Murnane (2003[3]) appréhendent la notion de « qualification » sous l'angle des tâches que comporte une profession (« tâches routinières » ou « non routinières »). Depuis cette étude, d'autres travaux consacrés à la polarisation de l'emploi font appel à une définition toujours

plus large du concept de « qualification », qui fait intervenir les tâches exécutées, la rémunération et le niveau d'études, et aboutissent parfois à des constats contradictoires concernant la polarisation (Hofer, Titelbach et Vogtenhuber, 2017[15] ; Tåhlin, 2019[16] ; Oesch et Piccitto, 2019[17]).

Dans ce chapitre, le terme « qualification » ou « profession » est un raccourci utilisé pour désigner une classification des professions sur la base du salaire. Par souci de continuité et de cohérence par rapport aux travaux antérieurs de l'OCDE, la classification des professions employée est celle utilisée dans OCDE (2017[6]). Les catégories professionnelles sont celles retenues par Goos, Manning et Salomons, (2014[18]), qui définissent les professions de la Classification internationale type des professions (CITP) d'après leur rémunération moyenne. Ils utilisent des données issues du Panel communautaire des ménages (PCM) (remplacé depuis par les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie ou EU-SILC), qui permet de recueillir des données sur les salaires, pour définir les professions en fonction de leur rémunération moyenne au même niveau professionnel que celui disponible dans l'Enquête sur les forces de travail de l'UE. Ainsi, un travailleur qui exerce une profession dont la rémunération se situe au milieu de l'échelle des salaires par profession est considéré comme moyennement qualifié quels que soient son niveau d'études, sa formation et son expérience professionnelle. Ce chapitre fait appel aux mêmes données de l'EFT-UE et, par conséquent, à la même classification invariante entre pays :

- Profession très qualifiée. Groupes 1 à 3 du niveau à un chiffre de la CITP-88.
- Profession moyennement qualifiée. Groupes 4, 7 et 8 du niveau à un chiffre de la CITP-88.
- Profession peu qualifiée. Groupes 5 et 9 du niveau à un chiffre de la CITP-88.

Ce chapitre fait appel à une nomenclature des professions similaire pour les États-Unis. Pour les besoins de la publication OCDE (2017[10]), une correspondance a été établie entre les codes de la CITP-88 et ceux de la *Standard Occupational Classification* (SOC) 2000. Dans le cadre du présent chapitre, on a fusionné le résultat obtenu avec Dorn (2009[19]), ce qui a permis d'obtenir des codes harmonisés pour les données de recensement américaines depuis 1990. Le système de classification américain présente de nombreux points communs avec les classifications basées sur les tâches ou le niveau d'études (Acemoglu et Autor, 2011[20]).

Par souci de simplification, ce chapitre examine la relation entre la distribution des niveaux d'études et les classifications fondées sur la rémunération, et analyse l'évolution de cette relation. Les termes employés pour désigner les niveaux d'études sont les suivants :

- Niveau d'études élevé. Une personne a un niveau d'études élevé si elle est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur correspondant aux niveaux 5 et suivants de la Classification internationale type de l'éducation (CITE).
- Niveau d'études moyen. Une personne a un niveau d'études moyen si elle est titulaire d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur correspondant aux niveaux 3 et 4 de la CITE.
- Niveau d'études faible. Concerne toutes les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au minimum (niveaux 2 et inférieurs de la CITE).

4.2. Comment expliquer la chute de la part des emplois moyennement qualifiés ?

Pour déterminer ce que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés, il est important de bien comprendre les mécanismes à l'origine de la baisse de la part des emplois moyennement qualifiés. Cette baisse peut avoir plusieurs causes, qui changent parfois au fil du temps. Ce chapitre a

notamment pour but de déterminer si elle est due à un phénomène d'attrition et/ou correspond à un ajustement plus brutal imputable aux transitions.

Ces deux mécanismes ont pour conséquence une diminution de la part des emplois moyennement qualifiés, mais ils commandent des réponses différentes des pouvoirs publics. L'attrition correspond à une situation dans laquelle les travailleurs en début de carrière n'appartiennent pas aux mêmes groupes de qualification que par le passé. Elle s'explique principalement par le fait que dans les nouvelles générations, les travailleurs sont plus nombreux que dans les générations précédentes à commencer leur vie professionnelle en exerçant une profession peu qualifiée ou très qualifiée. La diminution de la part des emplois moyennement qualifiés est due à un phénomène de transition lorsque les travailleurs occupant ces emplois changent de catégorie (éventuellement avec des épisodes de non-emploi) en raison d'une augmentation des cessations d'emploi.

4.2.1. Hormis pendant la crise financière mondiale, les cessations d'emploi sont restées stables parmi les travailleurs occupant des emplois moyennement qualifiés

L'emploi moyennement qualifié est resté stable dans la plupart des pays de l'OCDE jusqu'à la crise financière de 2008-09, mais l'emploi peu qualifié et très qualifié a connu une croissance plus dynamique. Le Tableau 4.1 présente les taux moyens de recrutement et de cessation d'emploi dans les pays européens de l'OCDE à quatre périodes[3]. Ces périodes correspondent approximativement aux années 90, aux années 2000 précédant la crise, à la crise et aux premières années qui l'ont suivie, et à la période postérieure à la crise. Avant la crise financière, en moyenne pour l'ensemble des pays, le taux de recrutement et le taux de cessation étaient globalement identiques au sein des professions moyennement qualifiées, alors que le taux de recrutement était nettement supérieur au taux de cessation au sein des professions peu et très qualifiées. En d'autres termes, en valeur absolue, l'emploi progressait dans les professions peu et très qualifiées, tandis qu'il restait plus ou moins stable dans les professions moyennement qualifiées. Cette croissance plus rapide de l'emploi peu qualifié et, surtout, très qualifié s'est traduite par une diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié.

Tableau 4.1. L'emploi moyennement qualifié est resté stable jusqu'à la crise financière mondiale

Taux de recrutement et de cessation selon le niveau de qualification durant quatre périodes

	Emploi peu qualifié		Emploi moyennement qualifié		Emploi très qualifié	
	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)
1995-2000	23.6	21.5	16.4	15.9	13.8	10.8
2001-2007	22.8	20.7	15.8	15.8	12.4	10.6
2008-2012	21.5	20.4	14.4	18.2	11.4	10.4
2016-2018	22.3	21.0	16.4	15.2	13.6	11.0

Note : Pays et périodes pris en compte : l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Estonie, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni sont pris en compte pour toutes les périodes, lesquelles correspondent à la moyenne des années disponibles. La Lettonie, la Pologne et la République slovaque sont prises en compte à partir de 2001.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink https://stat.link/193fjs

Durant la crise financière, l'emploi moyennement qualifié a reculé tandis que l'emploi très qualifié et l'emploi peu qualifié ont continué de progresser. Tous pays confondus, le taux de recrutement a connu une baisse progressive ces vingt dernières années dans les trois groupes de qualification[4]. Le taux de cessation a connu une stabilité remarquable et est resté inférieur au taux de recrutement pour ce

qui est de l'emploi peu et très qualifié. Il a en revanche fortement augmenté pour les emplois moyennement qualifiés sous l'effet de la crise. Après la reprise de l'économie, il a retrouvé son niveau antérieur à la crise (il a donc diminué) dans les trois catégories. En ce qui concerne la dynamique d'ajustement de l'emploi dans les trois catégories, la crise a accéléré la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié parce qu'elle s'est traduite par des destructions d'emplois et non, comme ce fut le cas durant les 15 années qui ont précédé la crise, par une croissance plus lente de l'emploi moyennement qualifié que de l'emploi très qualifié ou peu qualifié.

Un examen des tendances observées pour chaque pays révèle que le taux de cessation est très variable d'un pays à l'autre et au sein d'un même pays. Dans les pays où l'emploi moyennement qualifié a connu un fort recul, il a beaucoup augmenté au sein de cette catégorie durant la crise et explique en grande partie la hausse globale du taux de cessation (Graphique 4.2). Ces pays sont notamment la Grèce, le Luxembourg et l'Espagne. Néanmoins, la quasi-totalité des pays de l'échantillon ont retrouvé des taux de cessation identiques voire inférieurs à ce qu'ils étaient avant la crise.

L'ajustement de l'emploi entre les niveaux de qualification s'est fait en deux temps. Avant 2007, la part de l'emploi moyennement qualifié a connu une forte baisse en raison d'une croissance plus rapide de l'emploi peu qualifié et très qualifié. Le nombre d'emplois moyennement qualifiés est cependant resté globalement stable. Durant la crise, l'emploi peu qualifié et l'emploi très qualifié ont continué de progresser, mais à un rythme plus lent qu'avant la crise. L'emploi moyennement qualifié a connu un fort recul en termes absolus et relatifs en raison d'une augmentation sensible du taux de cessation. Durant la reprise, les taux de cessation et de recrutement ont, dans une large mesure, retrouvé les niveaux moyens affichés avant la crise. En résumé, hormis pendant la crise financière mondiale, ces vingt dernières années, les cessations d'emploi ont diminué progressivement et l'emploi moyennement qualifié est resté stable ou a légèrement reflué.

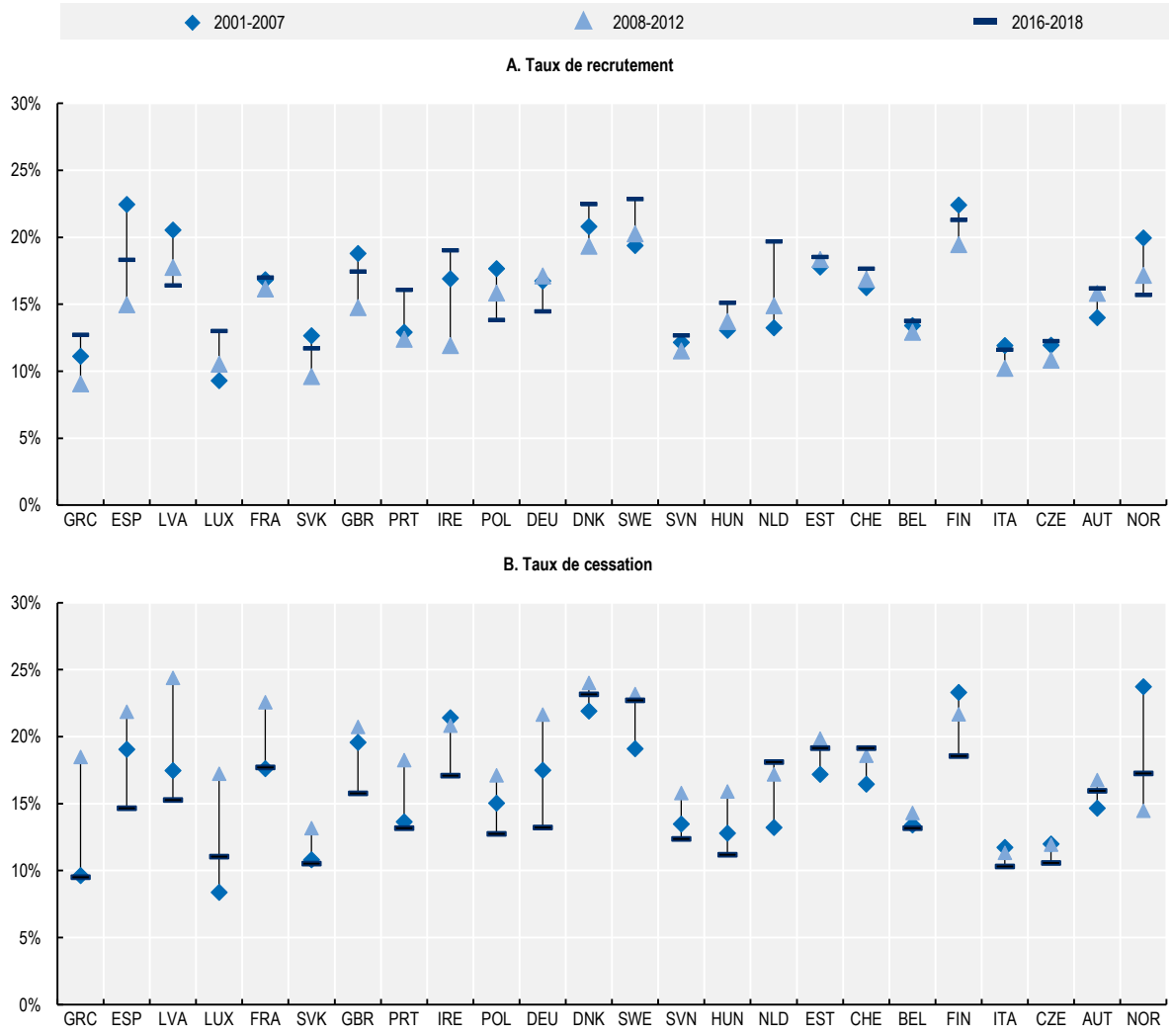
Hormis pendant la crise financière, les destinations des travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié n'ont pas varié

Bien que les cessations soient restées globalement stables parmi les emplois moyennement qualifiés (hormis pendant la crise financière), il reste à savoir si la voie suivie par les travailleurs concernés a ou non connu une évolution sensible. La réponse à cette question a deux conséquences importantes. Premièrement, une modification de la répartition des destinations (niveau de qualification du nouvel emploi ou non-emploi) des travailleurs qui quittent un emploi moyennement qualifié indique que l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié est imputable à un phénomène de transition (plutôt que d'attrition). À l'inverse, une répartition stable s'accompagnant d'un taux de cessation relativement stable également (comme décrit ci-dessus) est l'indice d'un moindre rôle du mécanisme de transition.

Deuxièmement, les destinations des travailleurs qui occupaient un emploi moyennement qualifié fournissent des informations sur lesquelles s'appuyer pour décider des mesures normatives à prendre face au recul de l'emploi moyennement qualifié. Si ces travailleurs sont de plus en plus nombreux à accéder à des emplois très qualifiés, les conséquences du recul sont moins préoccupantes pour les responsables de l'action publique. À l'inverse, si la transition se fait de plus en plus vers l'emploi peu qualifié ou le non-emploi, il y a lieu d'en déduire que les travailleurs concernés rencontrent peut-être davantage de difficultés.

Graphique 4.2. Les taux de cessation ont connu une forte évolution pendant la crise financière mondiale, mais ont le plus souvent retrouvé leurs niveaux antérieurs à la crise

Taux de recrutement et de cessation parmi les emplois moyennement qualifiés, 2001-2018



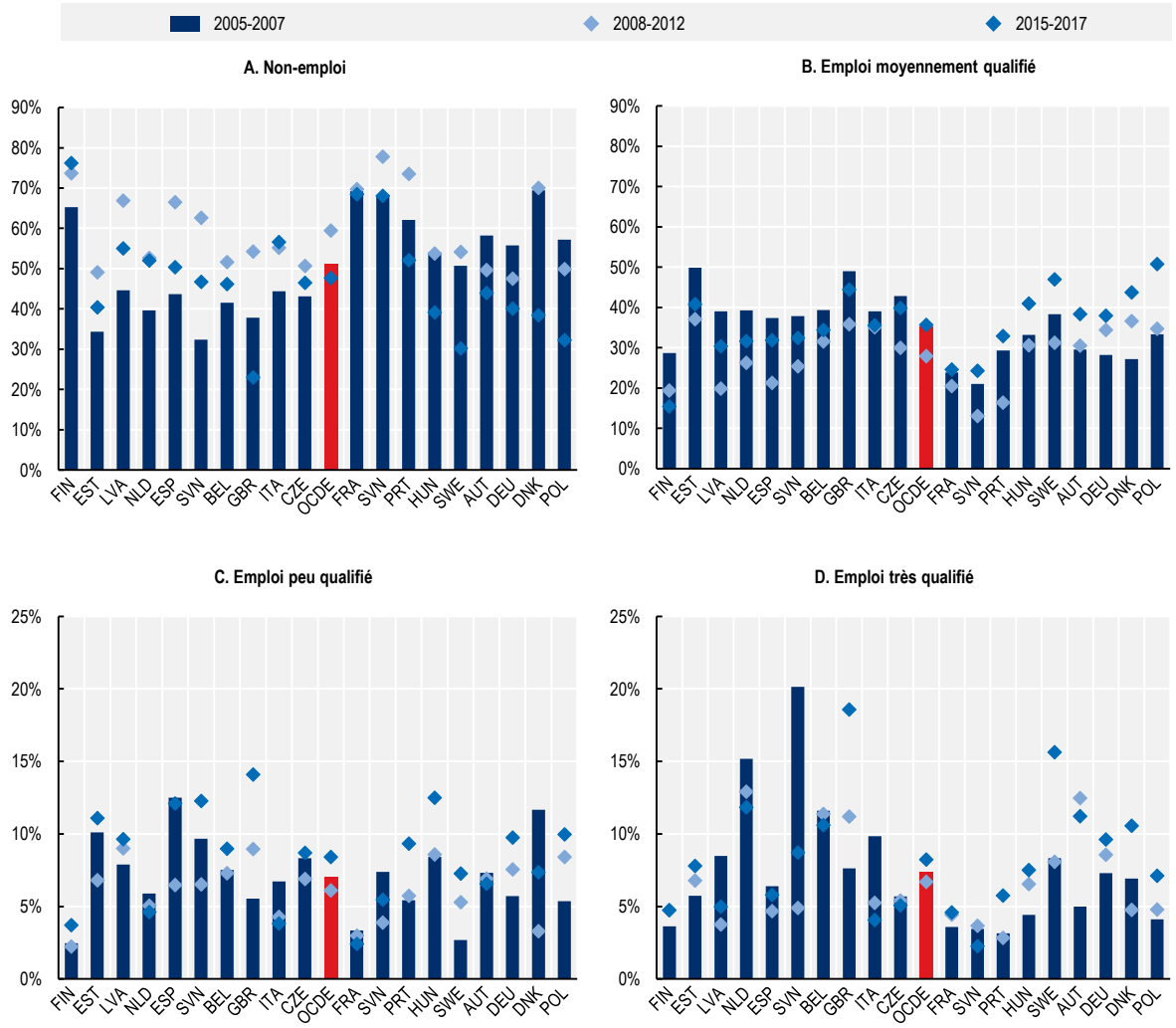
Note : Les pays sont classés en fonction de l'évolution de la croissance de l'emploi moyennement qualifié de 2001-2007 à 2008-2012.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne.

StatLink https://stat.link/4fzrw2

Dans les pays européens de l'OCDE, les destinations des travailleurs qui quittent un emploi moyennement qualifié évoluent peu en moyenne. Le Graphique 4.3 présente les quatre voies suivies par les travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié un an plus tôt. Ces quatre voies, qui sont indépendantes les unes des autres et couvrent toutes les hypothèses possibles, sont les suivantes : emploi peu qualifié, moyennement qualifié, très qualifié et non-emploi. Le calcul est effectué un an après le départ, ce qui autorise de courts épisodes de non-emploi. L'analyse compare la moyenne obtenue pour les périodes 2005-2007, 2008-2012 et 2015-2017. En effet, bien que les cessations d'emploi aient augmenté durant la crise financière, le chapitre s'intéresse davantage à la diminution à long terme de la part des emplois moyennement qualifiés. Omettre la période correspondant à la crise permet d'atténuer les évolutions dues à des fluctuations conjoncturelles.

Graphique 4.3. La situation des travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié reste stable

Situation, en termes de niveau de qualification du nouvel emploi ou de non-emploi, des travailleurs qui ont quitté un emploi moyennement qualifié un an plus tôt



Note : Chaque point de donnée indique la propension des travailleurs qui occupaient un emploi moyennement qualifié et ont quitté leur employeur ou entreprise un an plus tôt à se diriger vers un des groupes de qualification ou vers le non-emploi. Les pays sont classés en fonction de l'évolution en points de pourcentage de la part de l'emploi moyennement qualifié un an plus tard entre 2005-2007 et 2015-2017 – c'est-à-dire en fonction de la différence entre les losanges bleus foncés et les barres dans la partie B du graphique. Les données sont des moyennes annuelles calculées sur la période indiquée. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.
Source : Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), et Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne.

StatLink https://stat.link/4n0r67

Le non-emploi et la transition vers d'autres emplois moyennement qualifiés sont les destinations les plus probables, y compris après la crise. Les pays sont classés d'après l'évolution, en points de pourcentage, de la part des emplois moyennement qualifiés en l'espace d'une année, avant et après la crise – en d'autres termes sur la base de la différence entre les losanges bleus foncés et les barres dans la partie B du graphique. Avant la crise, le non-emploi était la destination la plus probable, 51.4 % des travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié se trouvant dans une situation de non-emploi un an plus tard. Vient ensuite, à 35,1 %, l'accès à un autre emploi moyennement qualifié. Après la crise, le pourcentage

de travailleurs basculant dans le non-emploi a diminué pour s'établir à 47.6 %, et le pourcentage de travailleurs accédant à un autre emploi moyennement qualifié a légèrement augmenté, pour s'établir à 35.6 %.

Une fois de plus, c'est pendant la crise que les trajectoires suivies par les travailleurs quittant un emploi moyennement qualifié ont le plus évolué. Ainsi, la proportion qui a basculé dans le non-emploi a augmenté pour atteindre 59.4 % au cours de la période 2008-2012. En revanche, la proportion de ceux qui ont accédé à un emploi appartenant à l'un quelconque des niveaux de qualification a diminué. En particulier, la proportion de travailleurs qui avaient accédé à un autre emploi moyennement qualifié un an après avoir cessé d'occuper le leur a perdu plus de 7 points de pourcentage, s'établissant à 27.8 %.

La propension à trouver un emploi peu qualifié ou très qualifié dans l'année suivant la cessation a connu une progression uniforme mais modeste entre la période antérieure et la période postérieure à la crise. En moyenne, la propension à accéder à un emploi peu qualifié est passée de 7.1 % à 8.4 % et la propension à accéder à un emploi très qualifié de 7.4 % à 8.2 %. La propension à accéder à un emploi peu qualifié a augmenté dans tous les pays de l'échantillon sauf six, et c'est en Suède, en Pologne et au Royaume-Uni que cette hausse a été la plus importante. La transition vers un emploi très qualifié a également progressé dans un grand nombre de pays. L'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni font partie des pays où elle a le plus augmenté en points de pourcentage. À l'évidence, la composition de la main-d'œuvre a vraisemblablement changé au cours de cette période. Cet aspect est examiné plus précisément dans la section 4.4.

Les jeunes travailleurs ont été plus touchés que les autres par la crise financière et par la forte hausse des taux de cessation parmi les emplois moyennement qualifiés observée pendant cette période

Outre le mécanisme d'ajustement à l'œuvre, il est également important de déterminer qui sont les travailleurs concernés. La sortie de l'emploi moyennement qualifié a principalement concerné les jeunes. Le Tableau 4.2 présente les taux de recrutement et de cessation figurant dans le Tableau 4.1 pour les professions moyennement qualifiées uniquement et ventile les données entre les travailleurs de moins de 30 ans et ceux de plus de 30 ans. Il montre que les taux de recrutement et de cessation sont beaucoup plus élevés parmi les personnes de moins de 30 ans que parmi les autres. Ce résultat n'est guère surprenant étant donné que les jeunes ont une carrière plus instable : ils changent plus fréquemment d'emploi que les autres, travaillent plus souvent dans le cadre de contrats temporaires et, de manière générale, se trouvent dans une phase de leur vie où ils cherchent leur voie sur le marché du travail.

Tableau 4.2. Les jeunes jouent un rôle moteur dans l'ajustement de l'emploi moyennement qualifié

Taux de recrutement et de cessation selon l'âge parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié à quatre périodes

	Travailleurs jeunes		Travailleurs plus âgés	
	Recrutements (%)	Cessations (%)	Recrutements (%)	Cessations (%)
1995-2000	31.5	32.3	10.2	9.7
2001-2007	31.5	32.2	10.4	10.5
2008-2012	29.1	36.2	9.8	12.6
2016-2018	34.4	33.7	11.3	10.2

Note : Les travailleurs jeunes sont âgés de 16 à 29 ans et les travailleurs plus âgés de 30 à 64 ans. Pays et périodes : l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Estonie, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni sont pris en compte pour toutes les périodes, lesquelles correspondent à la moyenne des années disponibles. La Lettonie, la Pologne et la République slovaque sont prises en compte à partir de 2001.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink https://stat.link/thgz9j

La crise a entraîné un recul de l'emploi moyennement qualifié dans toutes les classes d'âge, y compris parmi les travailleurs d'âge très actif et les travailleurs âgés. Cet effet a été beaucoup plus prononcé parmi les travailleurs jeunes. Ainsi, durant la crise, les taux de recrutement et de cessation ont augmenté parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié, tant parmi les jeunes que parmi les travailleurs plus âgés. L'ampleur de cette hausse a cependant été très variable, la perte nette d'emplois ayant été de 7 points par an parmi les jeunes et de 3 points parmi les travailleurs plus âgés. En résumé, pendant la crise, le recul de l'emploi moyennement qualifié a touché les travailleurs jeunes comme les travailleurs plus âgés, mais ce sont les jeunes qui ont subi le recul le plus important.

Les résultats obtenus dans cette partie sont cohérents par rapport à ceux d'études antérieures, lesquelles montrent que la polarisation est la résultante d'une variation des taux de recrutement et de licenciement. Des travaux conduits aux États-Unis ont révélé que la baisse de l'emploi moyennement qualifié s'était principalement produite pendant les deux dernières récessions (Jaimovich et Siu, 2014[21]). Les travaux présentés dans ce chapitre laissent penser que la crise financière mondiale a, en moyenne, également accéléré la tendance à la polarisation de l'emploi dans les pays européens membres de l'OCDE. Dans ces pays, un ajustement progressif s'est effectué jusqu'à la crise. Après le déclenchement de la crise, le taux de cessation d'emploi parmi les travailleurs occupant des postes moyennement qualifiés a atteint un sommet. Par la suite, il a généralement retrouvé son niveau antérieur à la crise. Les résultats présentés dans le chapitre généralisent la constatation – faite là aussi pour les États-Unis – selon laquelle la polarisation de l'emploi s'explique par une augmentation des entrées dans l'emploi peu qualifié ou très qualifié et par une baisse des entrées dans l'emploi moyennement qualifié ; ils confirment également que ce phénomène est plus marqué parmi les jeunes (Smith, 2013[22]).

4.2.2. Les différences de modalités d'entrée sur le marché du travail expliquent la majeure partie de l'évolution des parts dans l'emploi moyennement qualifié

La suite de cette section présente une analyse par cohorte de naissance qui permet d'observer l'évolution avec l'âge des parts dans l'emploi dans les différents niveaux de qualification. Cette analyse suppose de décomposer les parts dans l'emploi dans les différents groupes de qualification de manière à distinguer l'entrée sur le marché du travail de la trajectoire ultérieure. Le Graphique 4.4 présente les parts dans l'emploi peu qualifié, moyennement qualifié et très qualifié, ainsi que dans le non-emploi en fonction de la cohorte de naissance[5].

L'analyse repose sur huit cohortes européennes couvrant chacune six années contiguës, le nombre de cohortes et leur taille étant déterminés par les 24 années pour lesquelles des données étaient disponibles[6]. Les différentes parties du graphique présentent la part pour un niveau de qualification donné ou pour le non-emploi. Pour faciliter l'interprétation, le graphique présente la moyenne des parts des différentes cohortes de manière à distinguer les cohortes nées avant 1970 d'une part de celles nées après 1970 d'autre part[7]. Chaque courbe représente une des deux cohortes d'âge moyennes. Les parts sont présentées de manière à permettre la comparaison des cohortes au même âge.

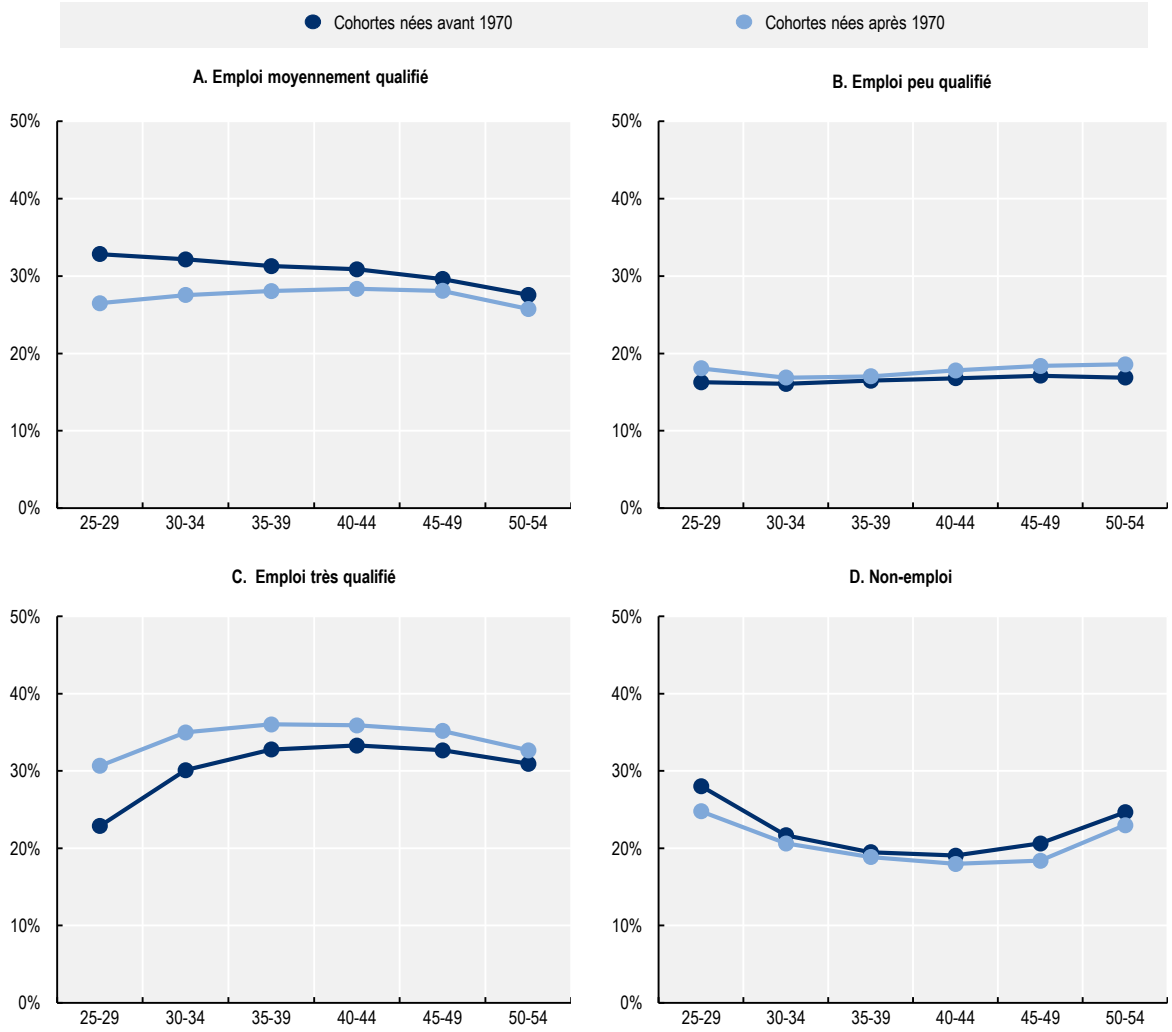
C'est au moment de l'entrée sur le marché du travail que les parts des deux cohortes moyennes divergent le plus. Quelque 32.8 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 occupaient un emploi moyennement qualifié. Pour les cohortes nées après 1970, ce pourcentage n'est plus que de 26.5 %. Toutefois, au fur et à mesure que les cohortes vieillissent, les trajectoires ne divergent que peu. Pour les cohortes nées avant 1970, on observe une légère diminution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié au cours de la vie. Pour celles nées après 1970, la trajectoire est pour l'essentiel plate.

Les tendances inverses sont observées pour l'emploi très qualifié. Quelque 22.9 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 commençaient par exercer un emploi très qualifié, contre 30.7 % pour ceux nés après 1970. La proportion de travailleurs exerçant un emploi très qualifié augmente légèrement au cours

du cycle de vie pour les deux cohortes moyennes, et pour les cohortes nées après 1970, la proportion de travailleurs exerçant un emploi très qualifié était et reste plus élevée dans toutes les tranches d'âge.

Graphique 4.4. La propension à travailler dans des groupes de qualification différents s'explique principalement par des différences au niveau de l'entrée sur le marché du travail des cohortes jeunes

Parts de différents niveaux de qualification selon la cohorte de naissance



Note : Les données groupées correspondent à des moyennes non pondérées des pays. Les parts ont été obtenues en rapportant le nombre de travailleurs occupant un emploi relevant d'un niveau de qualification donné (ou en situation de non-emploi) à la population de la classe d'âge considérée. Les données couvrent la période 1994-2018. La période antérieure à 1970 englobe les années de naissance comprises entre 1946 et 1970. La période postérieure à 1970 couvre les années de naissance comprises entre 1970 et 1993. Les pays pris en compte sont les suivants : Autriche, Belgique, République tchèque, Estonie, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Suède, Suisse et Royaume-Uni.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink https://stat.link/k37ti6

S'agissant des emplois peu qualifiés et du non-emploi, aucune divergence sensible entre les trajectoires des cohortes moyennes n'est observée. Ainsi, 16.3 % des travailleurs de 25 à 29 ans nés avant 1970 occupaient un emploi peu qualifié, contre 18.1 % des travailleurs de la même classe d'âge nés après 1970.

Il en va de même du non-emploi, à savoir que les parts diffèrent peu en début de carrière. Les personnes appartenant aux cohortes nées avant 1970 étaient légèrement plus susceptibles d'être en situation de non-emploi entre 25 et 29 ans, le pourcentage s'établissant à 28 % contre 24.8 % pour les cohortes nées après 1970. Au-delà de la première tranche d'âge, les trajectoires des cohortes nées avant 1970 et de celles nées après 1970 sont remarquablement similaires. Toutefois, la probabilité de travailler et d'occuper un poste peu qualifié reste systématiquement plus forte pour les cohortes nées après 1970, même si la différence est faible.

Bien que la proportion des cohortes successives travaillant dans les différents groupes de qualification diverge en début de carrière, la trajectoire suivie ensuite est similaire. En d'autres termes, sur le Graphique 4.4, les courbes qui représentent les parts d'emploi à différents âges pour chaque cohorte sont dans une large mesure parallèles. Après l'entrée sur le marché du travail, chaque cohorte connaît une évolution professionnelle similaire.

Les trajectoires au cours de la vie des parts dans l'emploi moyennement qualifié et très qualifié font exception. Ainsi, ces parts dans l'emploi ne semblent pas diminuer pour les cohortes nées après 1970 comme c'est le cas pour les cohortes nées avant 1970. Les deux courbes s'aplatissent, ce qui pourrait être le signe que les jeunes travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié au début de leur vie active sont aujourd'hui moins susceptibles que par le passé d'accéder à un emploi très qualifié. Ce constat semble corroborer les constatations relatives aux diplômés de l'EFP (Chapitre 5), dont la carrière suit une trajectoire plus plate aujourd'hui que par le passé. Il confirme également de récentes constatations sur le déclin des marchés du travail internes (Maurin et Signorelli, 2019[23]).

Il ressort de l'analyse présentée dans cette section qu'hormis pendant les années qui ont suivi la crise financière mondiale, le taux de cessation d'emploi, de même que les destinations des travailleurs qui ont cessé d'occuper un emploi moyennement qualifié sont restés stables. Les travailleurs jeunes sont plus susceptibles d'accéder à un emploi peu ou très qualifié et moins susceptibles d'accéder à un emploi moyennement qualifié, ce qui montre que l'attrition contribue davantage à expliquer la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié que les transitions. L'Annexe 4.B présente une décomposition formelle de l'influence de l'attrition, de la transition et de la taille des cohortes sur l'évolution des parts de l'emploi moyennement qualifié. Cette analyse confirme que l'attrition est le mécanisme qui contribue le plus à expliquer le reflux de l'emploi moyennement qualifié.

4.3. Qui étaient les travailleurs moyennement qualifiés ?

Se contenter d'examiner les transitions des travailleurs qui occupent actuellement des emplois moyennement qualifiés ne permet pas de tenir compte des décisions professionnelles des nouvelles cohortes qui entrent sur le marché du travail. Comme l'a montré la section précédente, ces décisions sont probablement le principal mécanisme à l'origine de l'évolution de la structure de l'emploi par niveau de qualification. À mesure que la part des emplois moyennement qualifiés diminue, la probabilité pour un travailleur quelconque de retrouver un emploi de même niveau diminue aussi, tandis que sa probabilité de trouver un poste très qualifié ou peu qualifié augmente. En conséquence, pour avoir une vision complète de « ce que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés », il faut aussi s'intéresser à ce que font aujourd'hui les travailleurs qui, par le passé, *auraient* occupé un poste moyennement qualifié. En somme, il faut tenir compte d'une éventuelle évolution de la démographie[8] des travailleurs exerçant un emploi moyennement qualifié.

Pour avoir une vision plus claire du « travailleur occupant un emploi moyennement qualifié », il faut en établir un portrait-robot. Ce chapitre s'appuie donc sur les variables qui étaient les plus caractéristiques de ces travailleurs au moment où la polarisation de l'emploi a commencé afin de dresser un portrait du travailleur moyennement qualifié tel qu'il se présentait il y a vingt ans. La section 4.4 compare la situation actuelle sur le marché du travail de ces travailleurs avec celle de travailleurs ayant le même profil il y a

vingt ans. L'objectif est de remédier à l'impossibilité d'observer la situation contrefactuelle des cohortes qui arrivent sur le marché du travail à des périodes durant lesquelles les emplois moyennement qualifiés sont plus nombreux ou moins nombreux et qui peut donc être très différente de celle des travailleurs qui occupaient ce type d'emploi par le passé.

La suite de cette section est consacrée à la recherche des caractéristiques qui décrivent le mieux le travailleur moyennement qualifié d'autrefois. Le portrait qui ressort de l'analyse est relativement constant au fil du temps et n'évolue pas en fonction des fluctuations du marché du travail.

4.3.1. La majorité des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur

Pour évaluer ce que deviennent les travailleurs qui occupent des postes moyennement qualifiés, il faut identifier les caractéristiques qui prédisent le mieux la probabilité d'occuper ce type de poste. Dans l'idéal, ces caractéristiques doivent être indépendantes de la situation du marché du travail et des résultats sur le marché du travail[9].

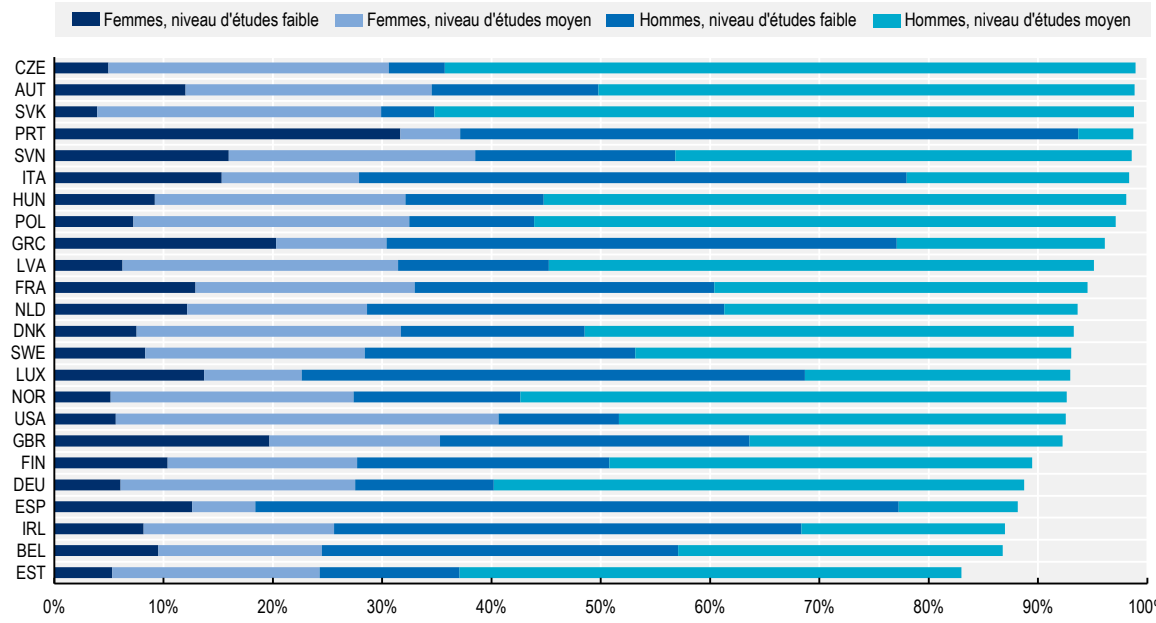
Le niveau d'études est la variable qui influait le plus sur la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié

Le niveau d'études est la variable qui influait le plus sur la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié il y a vingt ans. Le Graphique 4.5 répartit les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié en quatre catégories, en présentant séparément les hommes et les femmes : les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au moins mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur et les hommes et les femmes ayant un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire. Les parts correspondent à des moyennes calculées pour chaque pays pour la période 1994-1996 (les années varient en fonction de la disponibilité des données ; voir les notes sous le graphique). Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, un peu plus de 90 % des travailleurs occupant un poste moyennement qualifié n'étaient pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce pourcentage dépassait 95 % dans dix de ces pays. C'est en République tchèque et en Autriche qu'il était le plus élevé et en Estonie et en Belgique qu'il était le plus faible, s'établissant respectivement à 83 % et 86.8 %.

La majorité des travailleurs non diplômés du supérieur avaient en revanche au minimum un diplôme du deuxième cycle du secondaire. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 56.8 % des travailleurs occupant un poste moyennement qualifié possédaient un tel diplôme. C'est en République slovaque, en Pologne et en République tchèque que ce pourcentage était le plus élevé, et au Portugal, en Espagne et en Grèce qu'il était le plus faible[10]. Plus d'un tiers des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié avaient un niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire, ce qui signifie que ces emplois étaient accessibles à des personnes ayant un niveau d'études faible[11].

Graphique 4.5. Les travailleurs occupant un poste moyennement qualifié n'étaient pas diplômés de l'enseignement supérieur

Travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié par sexe et niveau d'études, 1994-1996 (moyenne)



Note : Le milieu des années 2000 correspond à 2004, 2005 et 2006. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/dhbpxn

Les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié étaient plus souvent des hommes

Par ailleurs, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à occuper un emploi moyennement qualifié. Ainsi, en moyenne dans les pays de l'OCDE, près des deux tiers des travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur occupant un poste moyennement qualifié étaient de sexe masculin. L'Espagne et le Luxembourg sont, des pays pour lesquels des données sont disponibles, ceux où la proportion d'hommes était la plus élevée, puisqu'elle était supérieure à 70 %. C'est aux États-Unis et en Slovénie que cette proportion était la plus faible. Néanmoins, dans chacun de ces pays, elle restait supérieure à 50 %.

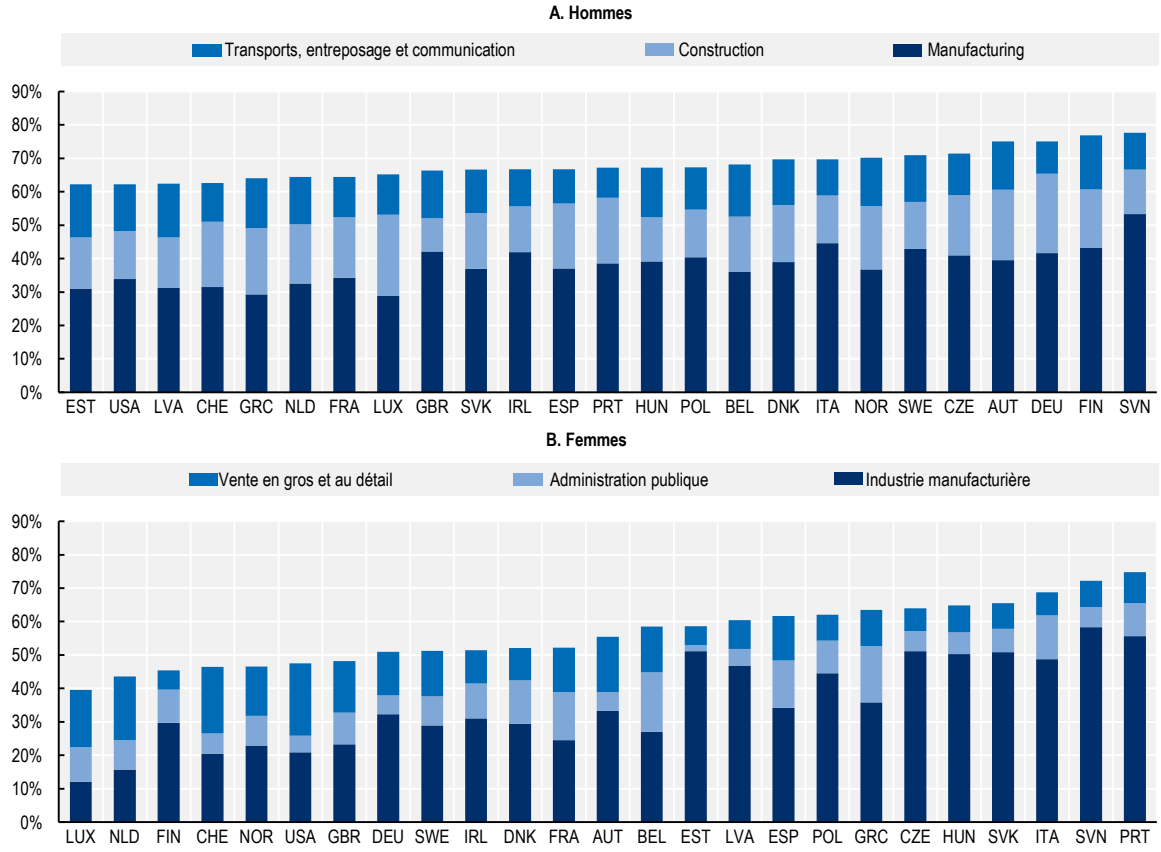
De même, les hommes étaient plus nombreux que les femmes parmi les travailleurs occupant un poste moyennement qualifié et n'ayant pas de diplôme du second cycle du secondaire, ce qui creuse encore l'écart entre hommes et femmes. Les hommes non titulaires d'un tel diplôme représentaient en moyenne 26 % des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié. Les femmes titulaires d'un diplôme du second cycle du secondaire au minimum mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur représentaient seulement 18.6 % des travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié.

4.3.2. Les hommes et les femmes occupant un emploi moyennement qualifié étaient plus susceptibles d'exercer une activité dans le secteur manufacturier

Bien qu'il existe d'importants écarts entre les sexes parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié, les hommes comme les femmes étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur manufacturier. Le Graphique 4.6 présente, en distinguant les hommes des femmes, la proportion de travailleurs moyennement qualifiés dans les trois secteurs où ils avaient la probabilité la plus forte de travailler. Pour les hommes comme pour les femmes, le secteur modal est le secteur manufacturier, qui employait 37.7 % des hommes et 35.3% des femmes occupant un emploi moyennement qualifié. C'est en Slovénie et en Italie que la proportion d'hommes occupant un poste moyennement qualifié dans le secteur manufacturier était la plus forte. Pour ce qui est des femmes, c'est en Slovénie et au Portugal que le secteur manufacturier employait la proportion de femmes la plus élevée à des postes moyennement qualifiés – respectivement 58.3 % et 55.7 %.

Graphique 4.6. Les hommes et les femmes occupant un poste moyennement qualifié travaillent majoritairement dans le secteur manufacturier

Proportion de travailleurs moyennement qualifiés par secteur d'activité pour les hommes (partie A) et pour les femmes (partie B), 1994-1996 (moyenne)



Note : Part des travailleurs moyennement qualifiés par secteur au milieu des années 90 (1994-1996). Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/4rmdja

Les disparités entre hommes et femmes sont encore plus flagrantes dans d'autres secteurs que l'industrie manufacturière. Pour les femmes, le secteur arrivant en deuxième position était le commerce de gros et de détail, où la proportion de femmes employées à des postes moyennement qualifiés s'établissait à 11.7 %, suivi par l'administration publique, où ce pourcentage était de 9.4 %. Les États-Unis et les Pays-Bas sont les pays où la proportion de femmes moyennement qualifiées dans le secteur du commerce de gros et de détail était la plus forte, s'établissant à 21.6 % et 19.1 % respectivement. Pour ce qui est de l'administration publique, les pays arrivant en tête étaient la Belgique (17.8 %) et la Grèce (16.9 %).

Les hommes moyennement qualifiés étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur de la construction et des transports, de l'entreposage et de la communication. Dans les pays de l'OCDE, après le secteur manufacturier, c'est le secteur de la construction qui employait la plus forte proportion d'hommes à des postes moyennement qualifiés (16.8 %), suivi du secteur des transports et de l'entreposage (13.3 %). C'est au Luxembourg et en Autriche que la proportion d'hommes moyennement qualifiés employés dans le secteur de la construction était la plus élevée, s'établissant à 24.3 % et 21 % respectivement. Pour les transports et l'entreposage, c'est en Finlande et en Lettonie, où elle dépassait légèrement 16 %, que cette proportion était la plus élevée.

Les professions exercées variaient grandement selon le sexe

S'agissant des hommes, la répartition des travailleurs moyennement qualifiés par secteur coïncidait avec les professions les plus fréquemment exercées. Le Tableau 4.3 présente, en distinguant les hommes des femmes, les trois professions les plus souvent exercées par les travailleurs moyennement qualifiés il y a vingt ans[12]. Les hommes exerçaient le plus souvent la profession de conducteur de poids lourds, un métier qualifié du bâtiment ou la profession de mécanicien et réparateur de machines. Ces trois professions renseignent sur les trois secteurs d'activité les plus fréquents : transports et entreposage, construction, et industrie manufacturière.

Tableau 4.3. Les professions moyennement qualifiées exercées varient sensiblement selon le sexe

Professions moyennement qualifiées le plus souvent exercées selon le sexe, 1994-1996 (moyenne)

Femmes	Hommes
Secrétaires	Conducteurs de poids lourds, chauffeurs livreurs
Caissiers	Opérateurs de machines
Comptables et aides comptables	Métiers qualifiés du bâtiment (sols, toiture, isolation)

Note : La première ligne correspond à la profession la plus souvent exercée par les femmes d'une part et par les hommes d'autre part, et la troisième à la profession qui arrive en troisième position en termes de fréquence. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne).
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Dans le cas des femmes, les professions les plus souvent exercées ne coïncident pas aussi clairement que dans le cas des hommes avec les secteurs dans lesquels elles étaient le plus susceptible de travailler. Les femmes moyennement qualifiées travaillent le plus souvent comme secrétaires, caissières et comptables ou aides comptables. Les deux dernières professions coïncident avec deux des secteurs les plus susceptibles d'employer des femmes à des postes moyennement qualifiés, en l'occurrence ceux du commerce de gros et de détail et de l'administration publique. La profession de secrétaire, qui est la plus souvent exercée, est représentée dans tous les secteurs et ne coïncide donc pas explicitement avec le secteur arrivant en première position, celui de l'industrie manufacturière[13].

4.4. Que deviennent les travailleurs moyennement qualifiés ?

Cette section met en rapport les conclusions des deux précédentes. Premièrement, elle montre que le changement de composition de la population salariée n'est pas la principale cause du recul de la part de l'emploi moyennement qualifié, ce qui vient compliquer l'interprétation des résultats de la section 4.2. Elle révèle également que les publics qui avaient par le passé des chances d'occuper des emplois moyennement qualifiés (section 4.3) ont vu cette probabilité diminuer. Le reste de la section montre que ces mêmes publics, en particulier les travailleurs titulaires d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire au minimum mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur, sont aujourd'hui plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié.

4.4.1. L'évolution de la démographie des travailleurs n'est pas la principale cause du recul de l'emploi moyennement qualifié

Le niveau d'études de la population d'âge actif est globalement plus élevé aujourd'hui qu'il y a vingt ans. Cette évolution pourrait suffire à expliquer le recul de l'emploi moyennement qualifié, ce qui complique l'interprétation des résultats obtenus dans la section 4.2 en ce sens que les travailleurs qui occupent aujourd'hui les postes moyennement qualifiés n'ont pas le même profil démographique que ceux qui les occupaient il y a vingt ans. Pour déterminer si l'évolution de la composition démographique de la population d'âge actif explique la baisse de la part de l'emploi moyennement qualifié, on procède à une analyse de la variation des parts relatives[14]. Cette technique consiste à décomposer la variation de la part de l'emploi moyennement qualifié pour distinguer la variation due à des changements de composition de la population active de celle liée à l'évolution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié au sein d'un groupe donné. En d'autres termes, cette analyse permet de déterminer ce qu'aurait été la part de l'emploi moyennement qualifié si la composition de la population active en termes de niveau d'études était restée identique dans chaque pays au cours des 20 années étudiées (effet de composition), et si les personnes appartenant aux différents groupe de qualification ont vu leur propension à occuper un poste moyennement qualifié changer au cours de la même période (propension)[15].

L'analyse présentée ici se rapproche dans une large mesure de celle réalisée pour les États-Unis par Cortes, Jaimovich et Siu (2017[24]). D'autres auteurs ont fait des études similaires pour l'Allemagne (Bachmann, Cim et Green, 2018[25]), la Finlande (Maczulskij et Kauhanen, 2017[26]), et le Royaume-Uni (Salvatori, 2015[27]).

Un exemple simple permet de bien comprendre cette méthode et d'illustrer son importance. D'après la section 4.3, les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ont une probabilité plus faible d'occuper un poste moyennement qualifié que les personnes qui ont suivi des études plus courtes. Toute augmentation de la part de la population active titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur devrait donc se traduire par un recul de la part de l'emploi moyennement qualifié. Or, en pareil cas, il n'y a pas « déplacement » des travailleurs. Les travailleurs situés aux différents niveaux de l'échelle des niveaux d'études sont probablement répartis entre les différents groupes de qualification dans les mêmes proportions qu'autrefois, mais le changement de composition donne l'impression que l'emploi moyennement qualifié a reculé.

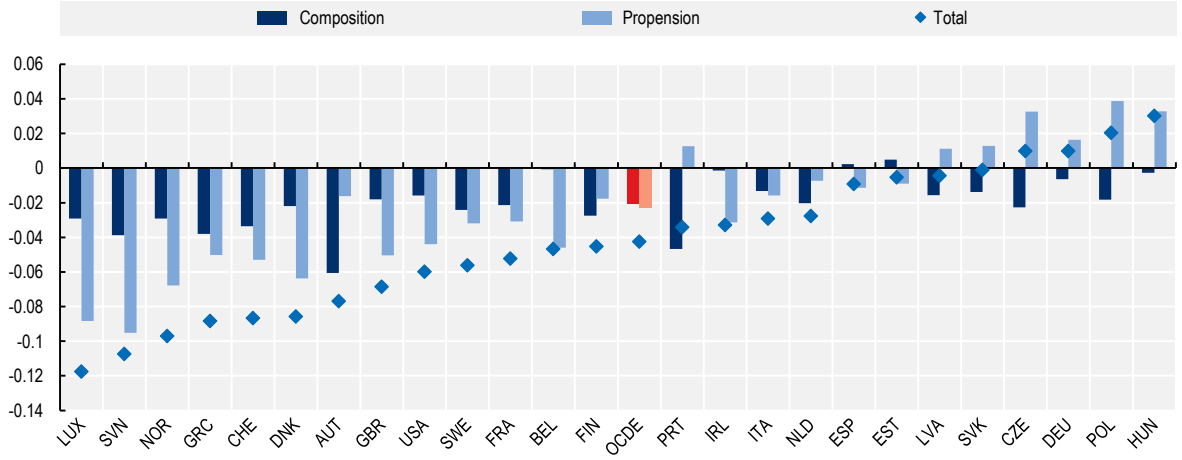
L'analyse de la variation des parts relatives repose notamment sur la division des travailleurs en plusieurs groupes distincts. Ces groupes, qui sont indépendants les uns des autres et couvrent toutes les hypothèses possibles, sont constitués sur la base du niveau d'études et du sexe. L'analyse présentée dans la section précédente a montré que ces deux variables étaient celles qui influençaient le plus l'emploi moyennement qualifié. L'association entre ces deux variables prédictives et l'emploi moyennement qualifié est le critère qui justifie leur inclusion. Elles sont semblables aux caractéristiques démographiques utilisées dans Cortes, Jaimovich et Siu (2017[24]), qui emploient la même méthodologie mais pour les États-Unis[16].

L'analyse de la variation des parts relatives montre que l'évolution de la composition et l'évolution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié ont l'une et l'autre concouru au recul de la part de l'emploi moyennement qualifié. Dans les pays de l'OCDE qui font partie de l'échantillon, la part de l'emploi moyennement qualifié a perdu 4.2 points[17]. Il est possible de décomposer ce recul en deux fractions : l'une, égale à 2.1 points de pourcentage, correspond à des changements de composition et l'autre, égale à 2.3 points, à une diminution de la propension à exercer un emploi moyennement qualifié au sein des groupes. La diminution due aux changements de composition est logique compte tenu de l'augmentation de la proportion de la population titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur[18].

Dans la majorité des pays de l'échantillon, la diminution de la propension à occuper un poste moyennement qualifié est supérieure aux effets de composition (Graphique 4.7). Le Luxembourg, la Slovénie et la Norvège sont les pays où l'emploi moyennement qualifié a le plus reculé en raison d'une diminution de la propension en valeur absolue. Les pays où la propension a le plus reculé en part du recul total de la part de l'emploi moyennement qualifié sont l'Estonie, l'Espagne, l'Irlande et la Belgique.

Graphique 4.7. La diminution de la propension à occuper un emploi moyennement qualifié joue un rôle (légèrement) plus grand que les changements de composition dans la diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi moyennement qualifié due à des changements de composition et à l'évolution de la propension, du milieu des années 90 au milieu des années 2010



Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond au aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018. Le calcul de la part de l'emploi moyennement qualifié tient compte de l'ensemble de la population d'âge actif et considère le non-emploi comme une catégorie possible. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/umz2d9

4.4.2. Les travailleurs non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper un poste peu qualifié

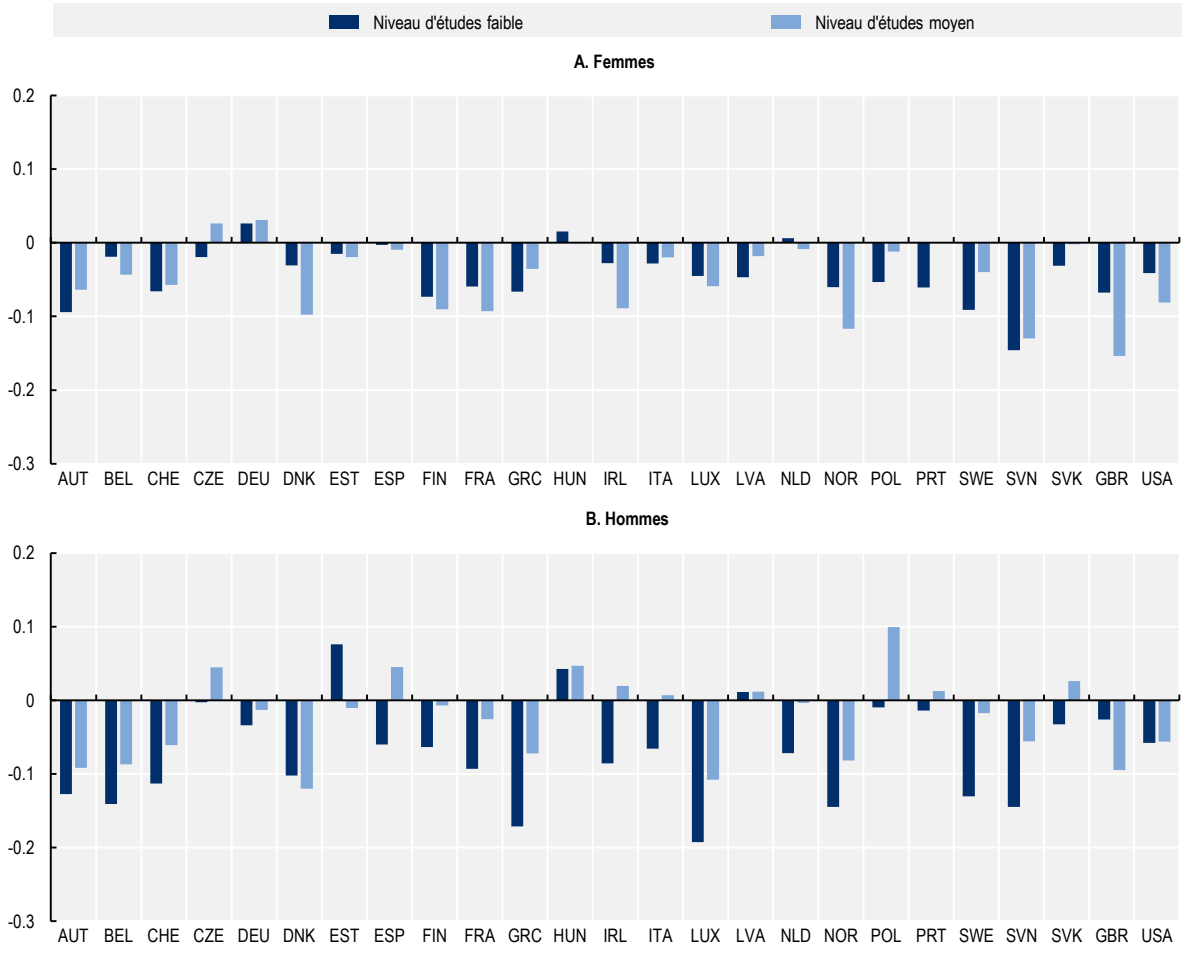
L'analyse de la variation des parts présentée dans la partie précédente confirme que la moindre propension à occuper un poste moyennement qualifié explique en partie le recul de l'emploi moyennement qualifié. Le changement de composition de la population active – l'augmentation du taux d'activité des femmes et du niveau d'études – y contribue également. Cette analyse ne fournit pas d'informations sur l'activité que ces travailleurs sont de plus en plus susceptibles d'exercer. L'analyse présentée maintenant examine donc plus précisément l'évolution de la propension des travailleurs qui pourraient occuper un poste moyennement qualifié à exercer tel ou tel type d'emploi.

La part dans l'emploi moyennement qualifié des hommes ayant un niveau d'études moyen n'a que modestement diminué

Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur sont désormais moins susceptibles que par le passé d'occuper un emploi moyennement qualifié. Ce constat n'est pas complètement inattendu étant donné que l'emploi moyennement qualifié a globalement reculé. Toutefois, il n'était pas évident que tous les groupes verraient diminuer leur propension à occuper un emploi moyennement qualifié. Les hommes qui ont un niveau d'études moyen forment le groupe le moins touché, le pourcentage d'entre eux occupant un emploi moyennement qualifié ayant diminué de deux points de pourcentage (Graphique 4.8). La baisse a été de 7 points de pourcentage parmi les hommes ayant un faible niveau d'études et d'un peu plus de 4 points de pourcentage parmi les femmes ayant un faible niveau d'études de même que parmi celles qui ont un niveau d'études moyen.

Graphique 4.8. La propension à occuper un emploi moyennement qualifié a diminué pour tous les travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur

Évolution en points de pourcentage des parts dans l'emploi qualifié selon le sexe et le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres renseignent sur l'évolution du ratio qui rapporte le nombre de travailleurs de ce groupe occupant un poste moyennement qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/ubfeym

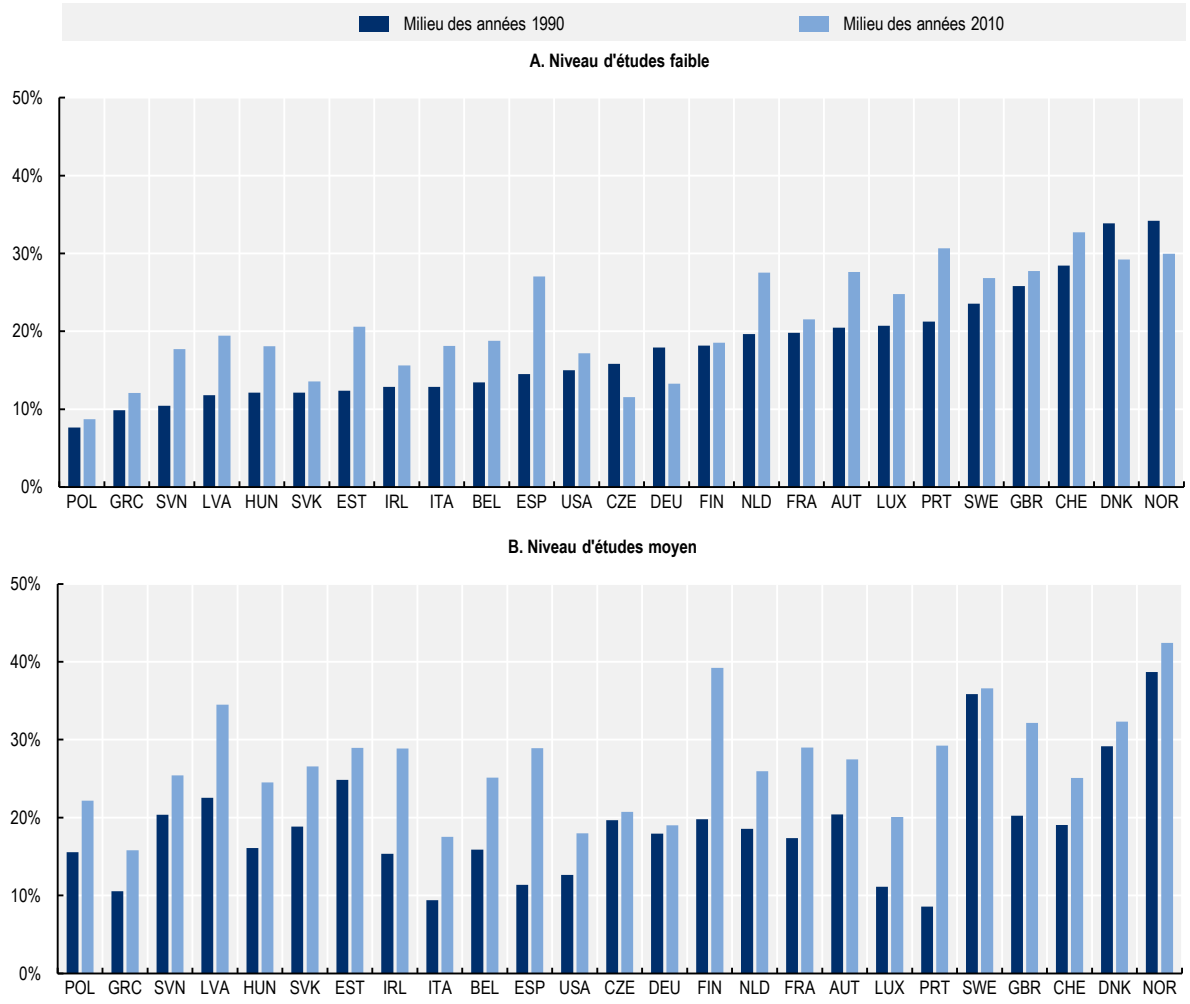
Les travailleurs qui ont un niveau d'études moyen sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié

À mesure de la contraction de l'emploi moyennement qualifié, les travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures sont de plus en plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié. Le Graphique 4.9 présente l'augmentation, en points de pourcentage, de la propension des femmes non diplômées de l'enseignement supérieur à occuper un emploi peu qualifié. Il distingue ensuite parmi ces femmes celles qui ont au minimum un diplôme du deuxième cycle du secondaire sans être diplômées du supérieur et celles qui n'en ont pas. L'évolution la plus forte est observée pour les femmes qui ont un niveau d'études moyen : alors

que 18.8 % d'entre elles occupaient un poste peu qualifié, cette proportion était passée à 27 % vingt ans plus tard. L'augmentation a été plus modérée pour les femmes dont le niveau d'études est faible, leur propension à occuper un emploi peu qualifié étant passée de 17.8 % au milieu des années 90 à 21.2 % au milieu des années 2010[19].

Graphique 4.9. Les femmes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié

Proportion de femmes occupant un emploi peu qualifié selon le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre de femmes de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/db6hnj

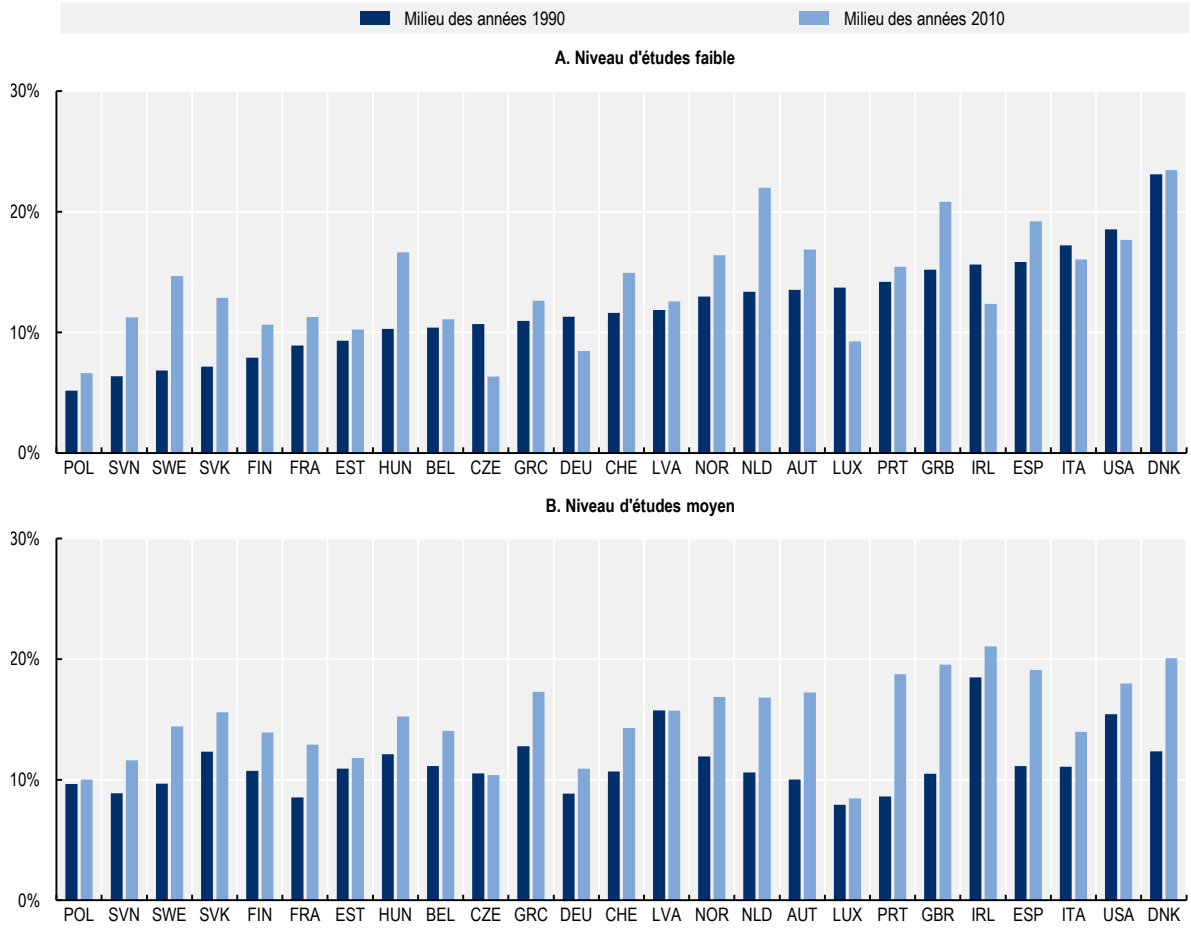
C’est en Finlande, au Portugal et en Espagne que les femmes qui ont un niveau d’études moyen ont vu leur propension à occuper un emploi peu qualifié augmenter le plus, avec une hausse supérieure à 17 points dans chacun de ces pays. C’est en Espagne, au Portugal et en Estonie que les femmes dont le niveau d’études est faible ont vu leur probabilité d’occuper un poste peu qualifié progresser le plus.

La propension des hommes non diplômés de l’enseignement supérieur à occuper un emploi peu qualifié a également connu une hausse dans les pays de l’OCDE. Le Graphique 4.10 présente l’évolution de la part de travailleurs occupant un emploi peu qualifié pour les hommes ayant un niveau d’études moyen et pour ceux ayant un niveau d’études faible. Même si l’augmentation est importante, elle l’est moins que pour les femmes. La propension des hommes qui ont un niveau d’études faible à occuper un emploi peu qualifié est passée de 12.1 % à 14 % ces vingt dernières années dans les pays de l’OCDE. Pour les hommes qui ont un niveau d’études moyen, la hausse a été plus forte, leur propension à occuper un emploi peu qualifié étant passée de 11.2 % à 15.1 %.

Lorsque l’on examine la situation au niveau de chaque pays, il apparaît clairement que le pourcentage d’hommes occupant un emploi peu qualifié a davantage augmenté parmi les hommes ayant un niveau d’études moyen que parmi ceux ayant un niveau d’études faible. C’est au Pays-Bas, en Suède et en Hongrie que la proportion d’hommes exerçant un emploi peu qualifié a le plus augmenté parmi les hommes ayant un niveau d’études faible, cette proportion ayant crû de 8.6, 7.8 et 6.3 points de pourcentage respectivement. Pour les hommes ayant un niveau d’études moyen, c’est au Portugal, au Royaume-Uni et en Espagne que la hausse a été la plus importante, atteignant 8 points de pourcentage dans chacun de ces pays.

Graphique 4.10. Les hommes non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont eux aussi de plus en plus nombreux à occuper un emploi peu qualifié

Proportion d'hommes occupant un emploi peu qualifié selon le niveau d'études, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre d'hommes de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

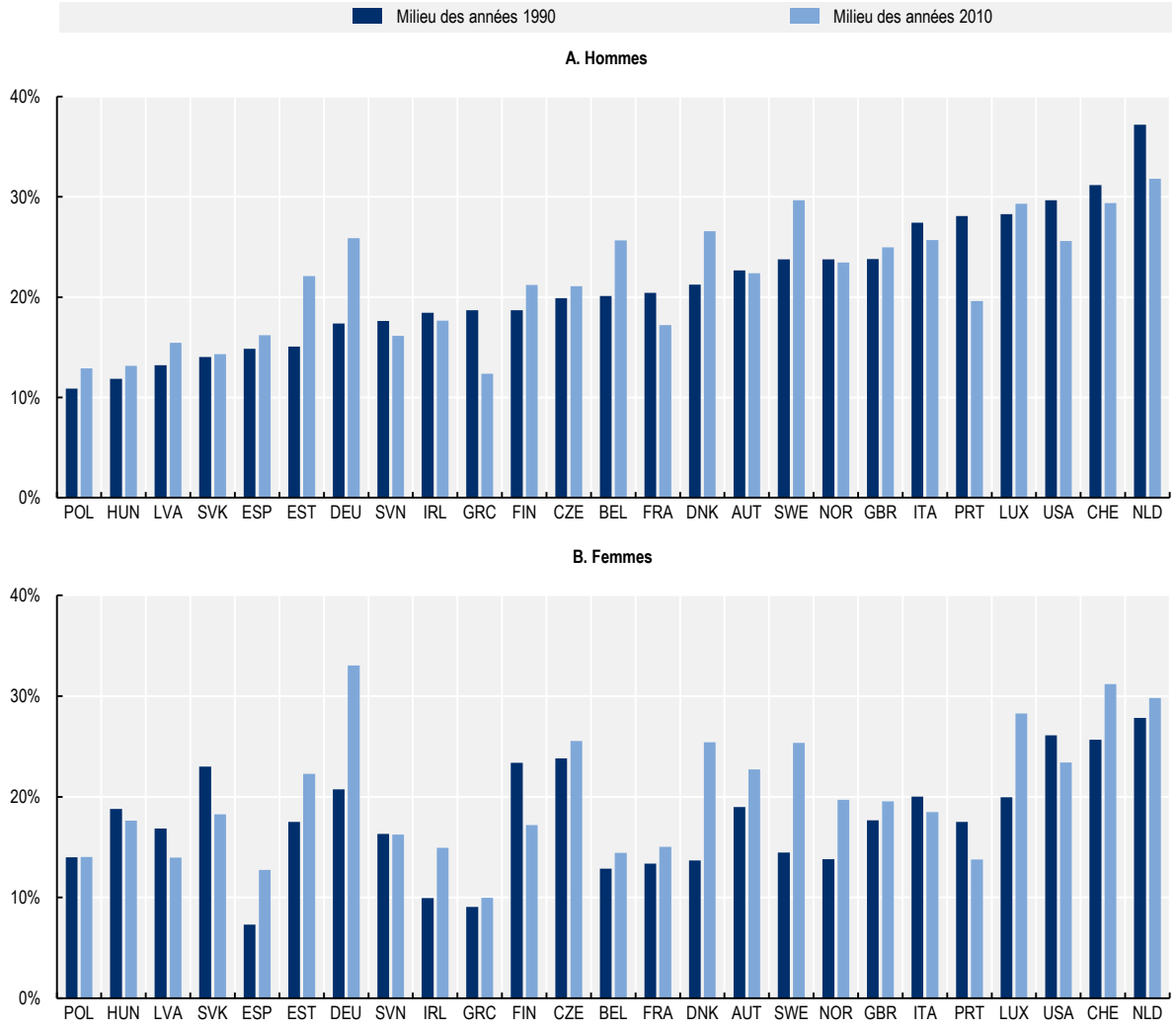
StatLink https://stat.link/gu8aze

À quelques exceptions notables près, les travailleurs ayant un niveau d'études moyen sont moins susceptibles d'occuper un emploi très qualifié

La propension à occuper un emploi très qualifié n'a pas connu la même évolution. Dans les pays de l'OCDE, elle a diminué de 0.5 point de pourcentage parmi les hommes ayant un niveau d'études moyen et de 0.4 point parmi les femmes ayant un niveau d'études moyen (Graphique 4.11). Elle a reculé de 0.7 point parmi les hommes ayant un niveau d'études faible et elle est restée stable parmi leurs homologues de sexe féminin[20].

Graphique 4.11. La probabilité d'occuper un emploi très qualifié n'a que peu augmenté parmi les hommes et les femmes ayant un niveau d'études moyen

Proportion de travailleurs occupant un emploi peu qualifié parmi ceux qui ont un niveau d'études moyen, du milieu des années 1990 au milieu des années 2010



Note : Pour chaque groupe, les barres correspondent au ratio qui rapporte le nombre de travailleurs de ce groupe occupant un poste peu qualifié à la population d'âge actif du groupe. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2016-2018.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLi https://stat.link/94mhsf

Bien que la propension à occuper un emploi très qualifié ait globalement diminué, elle a sensiblement augmenté dans certains pays. Ainsi, au Danemark, en Allemagne, en Norvège et en Suède, la proportion de femmes ayant un niveau d'études moyen qui occupent un emploi très qualifié a progressé de plus de 5 points. Ces quatre pays (de même que l'Estonie) sont également ceux où la proportion d'hommes occupant un poste très qualifié parmi ceux dont le niveau d'études est moyen a le plus augmenté en

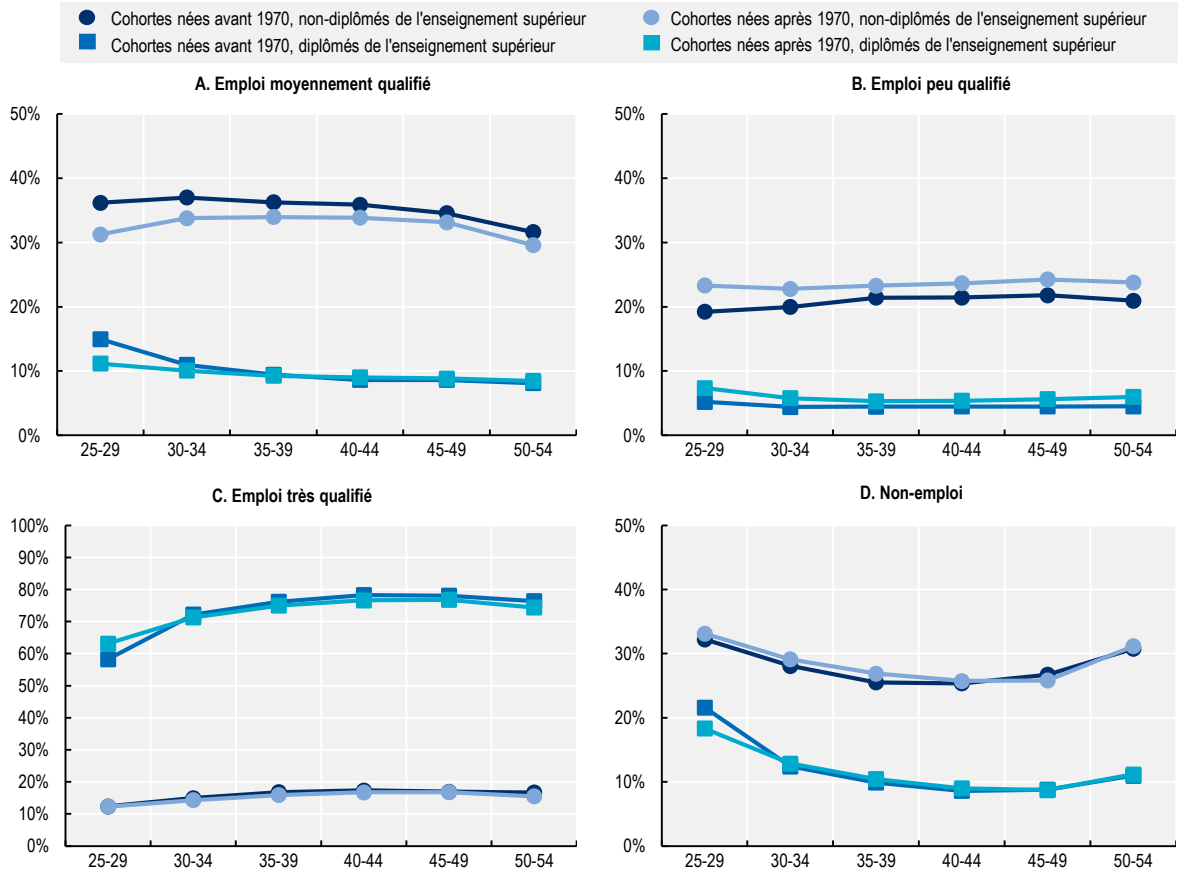
vingt ans. À noter que beaucoup de ces pays sont dotés d'un système d'EFP de niveau intermédiaire apparemment particulièrement efficace (chapitre 5).

L'évolution de la probabilité d'exercer un emploi peu ou moyennement qualifié en début de carrière est presque exclusivement due aux travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur

Pour clore ce chapitre, on revient à l'analyse par cohorte présentée à la fin de la section 4.2. Le Graphique 4.12 présente l'évolution tout au long de la vie des parts dans l'emploi pour les cohortes nées avant et après 1970, ventilées par niveau d'études. Cette décomposition permet de mieux cibler les travailleurs qui auraient été susceptibles d'occuper un emploi moyennement qualifié autrefois (section 4.3).

Graphique 4.12. La propension à appartenir à tel ou tel groupe de qualification dépend principalement des différences de modalités d'entrée sur le marché du travail des cohortes non diplômées de l'enseignement supérieur

Parts de l'emploi dans différents groupes de qualification à différents âges, par cohorte de naissance et niveau d'études



Note : Les données groupées correspondent à des moyennes non pondérées des pays. Les parts ont été obtenues en rapportant le nombre de travailleurs occupant un emploi relevant d'un niveau de qualification donné (ou en situation de non-emploi) à la population du groupe d'âge et de niveau d'études considéré. Les données couvrent la période 1994-2018. La période antérieure à 1970 englobe les années de naissance comprises entre 1946 et 1970. La période postérieure à 1970 couvre les années de naissance comprises entre 1970 et 1993.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink https://stat.link/2fqr49

L'évolution du pourcentage de travailleurs commençant leur vie professionnelle par un emploi peu qualifié ou moyennement qualifié est presque entièrement due aux travailleurs qui n'ont pas suivi d'études supérieures. Ce constat corrobore les principaux résultats présentés depuis le début de la section. Le niveau d'études a peu d'effet sur la propension à occuper un emploi très qualifié ou à connaître une situation de non-emploi, que ce soit en début de carrière ou au cours de la vie active. De même, il n'y a pas de différence sensible entre les cohortes nées avant 1970 et celles nées après en ce qui concerne la propension des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur à occuper un emploi moyennement qualifié ou peu qualifié. La principale différence constatée concerne les travailleurs ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur, qui sont moins susceptibles d'occuper un emploi moyennement qualifié et plus susceptibles d'occuper un emploi peu qualifié. Les trajectoires sont globalement comparables, à savoir que pour les travailleurs sans diplôme de l'enseignement supérieur, c'est en début de carrière que les plus grandes différences sont observées entre les cohortes nées avant 1970 et celles nées après.

4.5. Conclusions

Dans les pays de l'OCDE, la part de l'emploi moyennement qualifié s'est contractée ces trente dernières années. Alors que ces emplois représentaient autrefois une forte proportion de l'emploi total, sous l'effet de l'automatisation et des délocalisations, cette proportion a diminué par rapport à celles de l'emploi peu qualifié et très qualifié, phénomène dénommé polarisation de l'emploi. La question de savoir ce que sont devenus les travailleurs qui, par le passé, auraient occupé un emploi moyennement qualifié se pose de manière persistante pour les pouvoirs publics des pays de l'OCDE.

Autrefois, l'exercice d'un emploi moyennement qualifié procurait généralement un niveau de vie satisfaisant. Ces emplois étant moins nombreux, les travailleurs qui les auraient occupés à l'époque sont de plus en plus nombreux à avoir des postes non qualifiés.

La diminution de la part de l'emploi moyennement qualifié au profit de la part de l'emploi très qualifié et peu qualifié résulte principalement d'un phénomène d'attrition, à tout le moins dans les pays européens. Autrement dit, elle s'explique par le fait qu'à mesure qu'elles se succèdent, les cohortes sont moins susceptibles de commencer leur vie active en exerçant un emploi moyennement qualifié et commencent plus souvent par occuper un poste peu qualifié ou, plus rarement, très qualifié. La suite de leur trajectoire professionnelle joue également un rôle, mais ce rôle est secondaire. Les travailleurs qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur régressent sur l'échelle professionnelle. Ils sont moins susceptibles qu'il y a vingt ans d'occuper un emploi moyennement qualifié. Cette évolution a eu pour corollaire une augmentation quasi équivalente de leur probabilité d'occuper un emploi peu qualifié. L'analyse présentée dans ce chapitre repose toutefois sur des données transversales et des données de panel se rapportant à l'Europe et aux États-Unis. D'autres travaux seraient nécessaires pour en généraliser les résultats à l'ensemble de la zone OCDE.

Même si l'étude de ce que deviennent les travailleurs qui occupaient autrefois des postes moyennement qualifiés aboutit sans doute à un tableau plus sombre qu'attendu, certains pays parviennent à atténuer les effets négatifs de la polarisation de l'emploi. Ainsi, ces vingt dernières années, la Suède, l'Allemagne, la Norvège et le Danemark ont vu la part dans l'emploi très qualifié des travailleurs ayant un niveau d'études moyen augmenter presque autant que leur part dans l'emploi peu qualifié. Le succès de ces pays par rapport aux autres montrent que l'accès des travailleurs qui occupaient autrefois des emplois moyennement qualifiés à des emplois de qualité ne se heurte pas nécessairement à des obstacles structurels insurmontables. L'automatisation et la mondialisation ont entraîné une diminution du nombre d'emplois moyennement qualifiés accessibles aux non-diplômés de l'enseignement supérieur. Il existe cependant un dénominateur commun entre les pays qui offrent plus de débouchés pour les travailleurs qui auraient autrefois occupé un poste moyennement qualifié. Ils ont notamment en commun des institutions et des pratiques solides en matière de dialogue social et accordent une large place à l'EFP (chapitre 5) de niveau intermédiaire. L'application de ces politiques à la dynamique étudiée dans ce chapitre pourra faire l'objet de travaux ultérieurs.

Références

Acemoglu, D. et D. Autor (2011), « Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings », dans Ashenfelter, O. et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5. [20]

Acemoglu, D. et P. Restrepo (2018), « Artificial Intelligence, Automation and Work », *NBER Working Paper Series*, n° 24196, NBER, Cambridge, MA. [13]

Autor, D. (2015), *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*. [11]

Autor, D. (2015), « Why are there still so many jobs? The history and future of Workplace automation », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29/3, pp. 3-30. [12]

Autor, D. (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market Implications for Employment and Earnings*, The Hamilton Project, Washington, D.C., https://www.hamiltonproject.org/papers/the_polarization_of_job_opportunities_in_the_u.s._labor_market_implica (consulté le 13 janvier 2020). [8]

Autor, D. et D. Dorn (2013), « The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 103/5, pp. 1553-1597. [7]

Autor, D. et D. Dorn (2009), « This Job is "Getting Old": Measuring Changes in Job Opportunities using Occupational Age Structure », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99/2, pp. 45-51. [30]

Autor, D., F. Levy et R. Murnane (2003), « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118/4, pp. 1279-1334, https://economics.mit.edu/files/11574 (consulté le 8 décembre 2017). [3]

Bachmann, R., M. Cim et C. Green (2018), « Long-run Patterns of Labour Market Polarisation: Evidence from German Micro Data », *Ruhr Economic Papers*, n° 748, RWI. [25]

Cazes, S. et M. Tonin (2010), « Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis », *International Labour Review*, vol. 149/3, pp. 261-285, http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00087.x. [31]

Cortes, G. (2016), « Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarization Using Panel Data », *Journal of Labor Economics*, vol. 34/1, pp. 63-105, http://dx.doi.org/10.1086/682289. [9]

Cortes, M., N. Jaimovich et H. Siu (2017), « Disappearing Routine Jobs: Who, How, and Why? », *Journal of Monetary Economics*, vol. 91, pp. 69-87. [24]

Dorn, D. (2009), « Data Appendix », dans *Essays on Inequality, Spatial Interaction, and the Demand for Skills*, Dissertation University of St. Gallen no. 3613, September., https://www.ddorn.net/data/Dorn_Thesis_Appendix.pdf (consulté le 17 avril 2019). [19]

Goos, M. et A. Manning (2007), « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 89/1, pp. 118-133, http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/rest.89.1.118 (consulté le 4 août 2017). [4]

Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2014), « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review*, vol. 104/8, pp. 2509-2526, http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.8.2509. [18]

Goos, M., A. Manning et A. Salomons (2009), « Job Polarization in Europe », *American Economic Review*, vol. 99/2, pp. 58-63, http://dx.doi.org/10.1257/aer.99.2.58. [5]

Helper, S., T. Krueger et H. Wial (2012), *Why Does Manufacturing Matter? Which Manufacturing Matters? A Policy Framework*, Metropolitan Policy Program at the Brookings Institution. [1]

Hofer, H., G. Titelbach et S. Vogtenhuber (2017), « Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt? », *Wirtschaft und Gesellschaft*, vol. 43/3, pp. 379-404. [15]

Hyatt, H. et J. Spletzer (2013), « The recent decline in employment dynamics », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 2/1, p. 5, http://dx.doi.org/10.1186/2193-8997-2-5. [29]

Jaimovich, N. et H. Siu (2014), « The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries », *NBER Working Paper Series*, n° 18334, NBER, http://www.nber.org/papers/w18334. [21]

Maczulskij, T. et M. Kauhanen (2017), « Where do workers from declining routine jobs go and does migration matter? », *Työpapereita Working Papers*, n° 314, Labour Institute for Economic Research. [26]

Maurin, E. et S. Signorelli (2019), *The Decline in Internal Labor Markets and Technological Change*, Working Paper. [23]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr. [14]

OCDE (2019), *Sous pression : la classe moyenne en perte de vitesse*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/2b47d7a4-fr. [2]

OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr. [10]

OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr. [32]

OECD (2017), « How technology and globalisation are transforming the labour market », dans *Annexes of Chapter 3 of the OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Employment-Outlook-2017-Annexes-Chapter-3.pdf. [6]

Oesch, D. et G. Piccitto (2019), « The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992-2015 », *Work and Occupations*, vol. 46/4, pp. 441-469, http://dx.doi.org/10.1177/0730888419860880. [17]

Salvatori, A. (2015), « The anatomy of job polarisation in the UK », *IZA Discussion Paper*, n° 9193, IZA, https://www.iza.org/publications/dp/9193. [27]

Schmitt, J., H. Shierholz et L. Mishel (2013), « Don't Blame the Robots », *EPI-CEPR Working Paper*, Economic Policy Institute, Washington, DC, https://www.epi.org/publication/technology-inequality-dont-blame-the-robots/. [28]

Smith, C. (2013), « The Dynamics of Labor Market Polarization »*, Finance and Economics Discussion Series*, n° 2013-57, Federal Reserve Board, https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2013/201357/201357abs.html. [22]

Tåhlin, M. (2019), « Polariseringsmyten. Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben? ». [16]

Annexe 4.A. Sources de données

Sauf indication contraire, pour tous les échantillons, la population d'âge actif correspond aux personnes de 16 à 64 ans. Certains échantillons n'incluent que les jeunes travailleurs (16-24 ans), les travailleurs d'âge très actif (25-54 ans) et les travailleurs âgés (55-64 ans).

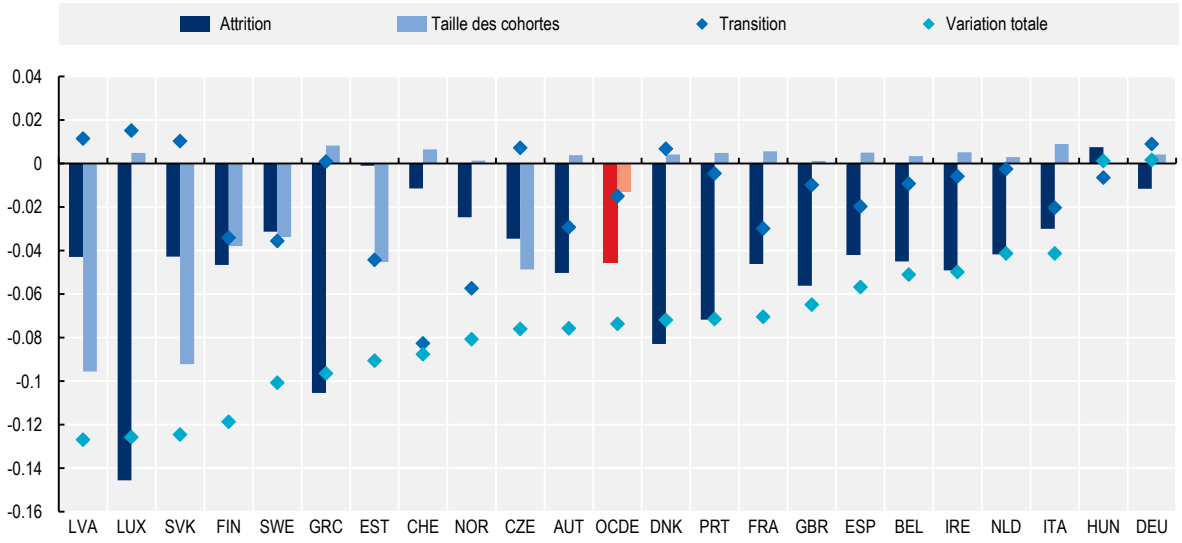
- **Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE)**. L'EFT-UE est la plus grande enquête européenne par sondage réalisée auprès des ménages et fournissant des informations sur le taux d'activité des personnes de plus de 15 ans et sur les individus en marge du marché du travail. Les instituts nationaux de la statistique élaborent et administrent leur propre enquête sur la population active. Eurostat harmonise et répartit les microdonnées en concertation avec eux. Tous les membres de l'OCDE également membres de l'UE ou de l'Association européenne de libre-échange sont couverts par cette enquête, exception faite de l'Islande.
- **Le panel socioéconomique allemand (GSOEP)**. Le GSOEP est une enquête longitudinale réalisée auprès des ménages privés en Allemagne de 1984 à 2016. La base de données est produite par le Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). L'enquête porte sur des thématiques liées au travail, de même que sur la composition du ménage, la santé et la satisfaction.
- **La Current Population Survey (CPS) et ses suppléments**. La CPS est une enquête mensuelle auprès des ménages administrée par le Census Bureau des États-Unis pour le compte du Bureau of Labor Statistics. Elle fournit des informations relatives au travail portant sur les membres du ménage âgés de 15 ans et plus. Outre le questionnaire principal, chaque mois, un quart des ménages sort de l'échantillon et fournit des informations sur le revenu.
- **Les Statistiques européennes sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC)**. L'EU-SILC est une enquête par sondage européenne menée auprès des ménages pour recueillir des informations sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale, les conditions de vie et la situation sur le marché du travail. Elle existe depuis 2004 et couvre maintenant tous les pays de l'UE, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège et la Suisse. Elle contient une enquête transversale et une composante longitudinale qui permet de suivre les individus dans le temps. Dans ce chapitre, cette composante longitudinale a permis d'observer les transitions sur le marché du travail.

Annexe 4.B. Décomposition de la contribution des processus d'attrition et de transition

L'analyse graphique présentée par le Graphique 4.4, qui distingue la fraction du recul de l'emploi moyennement qualifié due aux transitions de celle due à l'attrition, est utile mais incomplète. Le Graphique d'annexe 4.B.1 présente les résultats d'une décomposition analytique plus rigoureuse de la contribution de l'attrition, des transitions et de la taille des cohortes à la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié. Il y a attrition lorsque les cohortes jeunes n'ont pas la même propension que par le passé à accéder aux différents niveaux de qualification ou à basculer dans le non-emploi lorsqu'elles sont jeunes (25-29 et 30-34 ans par exemple) tandis que les cohortes plus âgées quittent le marché du travail. Le phénomène de transition rend compte de l'évolution des propensions à mesure que les cohortes vieillissent et indique si les cohortes nées plus tard ont vu ces trajectoires évoluer sensiblement. Enfin, la taille des cohortes permet de tenir compte du fait que l'analyse porte sur l'évolution de l'emploi moyennement qualifié au fil de temps et que les cohortes de naissance sont observées à différents âges et périodes. Dès lors, la part de l'emploi moyennement qualifié peut changer si la taille des cohortes change – en supposant que l'attrition et les transitions soient constantes.

Graphique d'annexe 4.B.1. L'attrition explique la majeure partie de la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié

Décomposition de l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié entre les fractions dues à l'attrition, aux transitions et à la taille des cohortes, 1995-2018



Note : L'unité est la variation en points de pourcentage. La période retenue pour calculer l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié est la moyenne de 1995-2001 et 2013-2018. La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée des pays présentés.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink https://stat.link/a6t5g1

Il ressort de cette analyse plus formelle que l'attrition est le mécanisme qui a le plus contribué à la contraction de la part de l'emploi moyennement qualifié. Le graphique présente les fractions de cette contraction dues à l'attrition, aux transitions et à la taille des cohortes. Les variations totales diffèrent de celles présentées par le Graphique 4.1 parce que les périodes ne sont pas les mêmes. La première conclusion qui se dégage est que la composante correspondant à l'attrition est fortement négative dans pratiquement tous les pays, et que dans

tous les pays sauf cinq – Estonie, Suisse, Norvège, Hongrie et Suède –, la contribution de l'attrition est supérieure à celle des transitions. Autrement dit, la variation de la part de l'emploi moyennement qualifié est principalement due à la plus faible propension des jeunes à exercer un emploi moyennement qualifié dès l'entrée sur le marché du travail. Deuxièmement, la composante correspondant aux transitions varie d'un pays à l'autre. Les transitions n'ont une forte contribution négative que dans un petit nombre de pays – Estonie, Suisse et Norvège – et ont même une contribution positive dans d'autres. En supposant que la proportion de travailleurs commençant leur vie active par l'exercice d'un emploi moyennement qualifié soit identique dans toutes les cohortes d'âge, les pays où les transitions ont une contribution positive verraient en réalité la part de l'emploi moyennement qualifié augmenter au fil du temps. En moyenne, l'attrition explique près des deux tiers de la variation de la part de l'emploi moyennement qualifié, et la fraction restante est répartie à égalité ou presque entre les transitions et la taille des cohortes.

Dérivation de la décomposition entre attrition et transition

Les paragraphes qui suivent présentent la dérivation de la décomposition entre les deux composantes (attrition et transition) et les coefficients de pondération des cohortes par la population. La dérivation a été effectuée pour le cas général, dans lequel la décomposition couvre une période qui coïncide parfaitement avec les bornes des classes d'âge. La décomposition peut cependant être généralisée à des périodes arbitraires et à des situations dans lesquelles les cohortes d'âge ne sont pas parfaitement observables. L'analyse porte sur la décomposition par cohortes pour les emplois moyennement qualifiés (mais le raisonnement et les calculs valent pour les autres groupes de qualification et pour le non-emploi).

On distingue trois dimensions : la classe d'âge *j*, la cohorte *c* et la période *t*. Il existe une correspondance non ambiguë entre tout couple formé par deux quelconque de ces grandeurs et la troisième. Par exemple, la classe d'âge *j* à la période *t* correspond parfaitement à la cohorte *c*. La cohorte *c* et la classe d'âge *j* correspondent cependant aussi parfaitement à la période *t*, etc. Pour fixer les idées, une unité de temps dans la dérivation couvre le même nombre d'années qu'une classe d'âge. Dans le Graphique 4.4, une classe d'âge couvre cinq années.

Pour calculer la dérivation, on commence par donner les définitions. Soit $M_{i,t}^{j}$, le nombre de membres de la classe d'âge *j* occupant un emploi moyennement qualifié durant la période *t* (pour la cohorte *i)* et $P_{i,t}^{j}$ le nombre de membres de la classe d'âge *j* à la période *t.* En supposant que la cohorte c se trouve dans la classe d'âge 1 durant la période *t*, on a :

$$S_t = \frac{\sum_{j=1}^{k} M_{c-j+1,t}^{j}}{\sum_{j=1}^{k} P_{c-j+1,t}^{j}} = \frac{\sum_{j=1}^{k} \left(\frac{M_{c-j+1,t}^{j}}{P_{c-j+1,t}^{j}} \right) P_{c-j+1,t}^{j}}{\sum_{j=1}^{k} P_{c-j+1,t}^{j}} = \sum_{j=1}^{k} \left(M_{c-j+1,t}^{j} / P_{c-j+1,t}^{j} \right) w_t^j = \sum_{j=1}^{k} s_{c-j+1,t}^{j} w_t^j$$

où S_t correspond aux parts durant la période t, $s_{i,t}^{j} = \frac{M_{i,t}^{j}}{P_{i,t}^{j}}$ à la part d'une classe d'âge en particulier, où *w* désigne les coefficients de pondération par la population (la part de la population appartenant à la classe *j* dans la population totale au sein de l'intervalle déterminé par la série de classes d'âge sélectionnée, par ex. 25-54) et *k* le nombre de classes d'âge.

La première étape de la décomposition est une analyse de la variation des parts relatives entre t et t+k-1 (étant entendu que la classe d'âge est la seule variable de regroupement). On obtient :

$$S_{t+k-1} - S_t = \underbrace{\sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(s_{c+k-j,t+k-1}^{j} - s_{c-j+1,t}^{j} \right)}_{Shift[t;t+k-1]} + \underbrace{\sum_{j=1}^{k} s_{c+k-j,t+k-1}^{j} \left(w_{t+k-1}^{j} - w_t^j \right)}_{Share[t;t+k-1]}$$

La composante *Share* indique simplement la fraction du changement qui s'explique par la taille de la cohorte. La composante *Shift* permet d'obtenir les fractions dues à l'attrition et à la transition. L'idée est de comparer chaque part propre à un couple âge-période avec la part propre au même couple dans la cohorte de référence.

On a :

$$Shift[t;t+k-1] = \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c+k-j,t+k-1}^j - \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c-j+1,t}^j$$

$$= \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c+k-j,t+k-1}^j - \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c,t+j-1}^j + \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c,t+j-1}^j - \sum_{j=1}^{k} w_t^j s_{c-j+1,t}^j$$

$$= \sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(s_{c+k-j,t+k-1}^j - s_{c,t+j-1}^j\right) - \sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(s_{c,t+j-1}^j - s_{c-j+1,t}^j\right)$$

$\prod_{s=1}^{j} p^s$ est le processus de transition pour la cohorte de référence et renseigne ainsi sur la trajectoire de cette cohorte depuis son entrée sur le marché du travail. En conséquence, $s_{c,t+j-1}^j = s_{c,t}^1\left(\prod_{s=1}^{j} p^s\right)$. De même, $\prod_{s=j}^{k} q^s$ est l'inverse du processus de transition pour la cohorte de référence et correspond à la trajectoire de cette cohorte depuis sa dernière part, lorsqu'elle se trouve dans la classe d'âge *k*, ce qui implique que l'on ait $s_{c,t+k-1}^k\left(\prod_{s=j}^{k} q^s\right) = s_{c,t+j-1}^j$. Par souci de clarté, dans cet exemple, la cohorte de référence est la cohorte *c*, qui entre sur le marché du travail (*j*=1) à la période *t.*

La dérivation permettant de distinguer la fraction due à la transition de celle due à l'attrition comprend deux étapes. Premièrement, on remplace les deuxième et troisième termes de la dernière équation par les deux identités définies dans le paragraphe précédent, puis on ajoute et soustrait $\sum_{j=1}^{k} s_{c+k-j,t+k-1}^j \left(\prod_{s=1}^{j} p^s\right) w_t^j$ et $\sum_{j=1}^{k} s_{c-j+1,t+k-j}^k \left(\prod_{s=j}^{k} q^s\right) w_t^j$, respectivement. On obtient :

$$Shift[t;t+k-1] = TWTr[t;t+k-1] + TWAt[t;t+k-1]$$

où *TWTr* représente la composante (pondérée) correspondant à la transition pour toutes les périodes et *TWAt* la composante (pondérée) correspondant à l'attrition pour toutes les périodes. On obtient concrètement :

$$TWTr[t;t+k-1] =$$

$$= \sum_{j=1}^{k} \left(s_{c+k-j,t+k-1}^j - s_{c+k-j,t+k-j}^1 \left(\prod_{s=1}^{j} p^s \right) \right) + \sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(s_{c-j+1,t+k-j}^k \left(\prod_{s=j}^{k} q^s \right) - s_{c-j+1,t}^j \right)$$

Ce premier terme associe la trajectoire de référence à chaque cohorte postérieure et compare la part hypothétique des cohortes (déterminée sur la base de la trajectoire de référence) à leur part effective durant la période *t+1*. Le second terme fait la même chose pour les cohortes antérieures à la cohorte de référence en utilisant le processus de transition inverse et en comparant la part hypothétique et la part effective durant la période *t.* Le résultat correspond à la contribution des transitions. Pour l'attrition, on a :

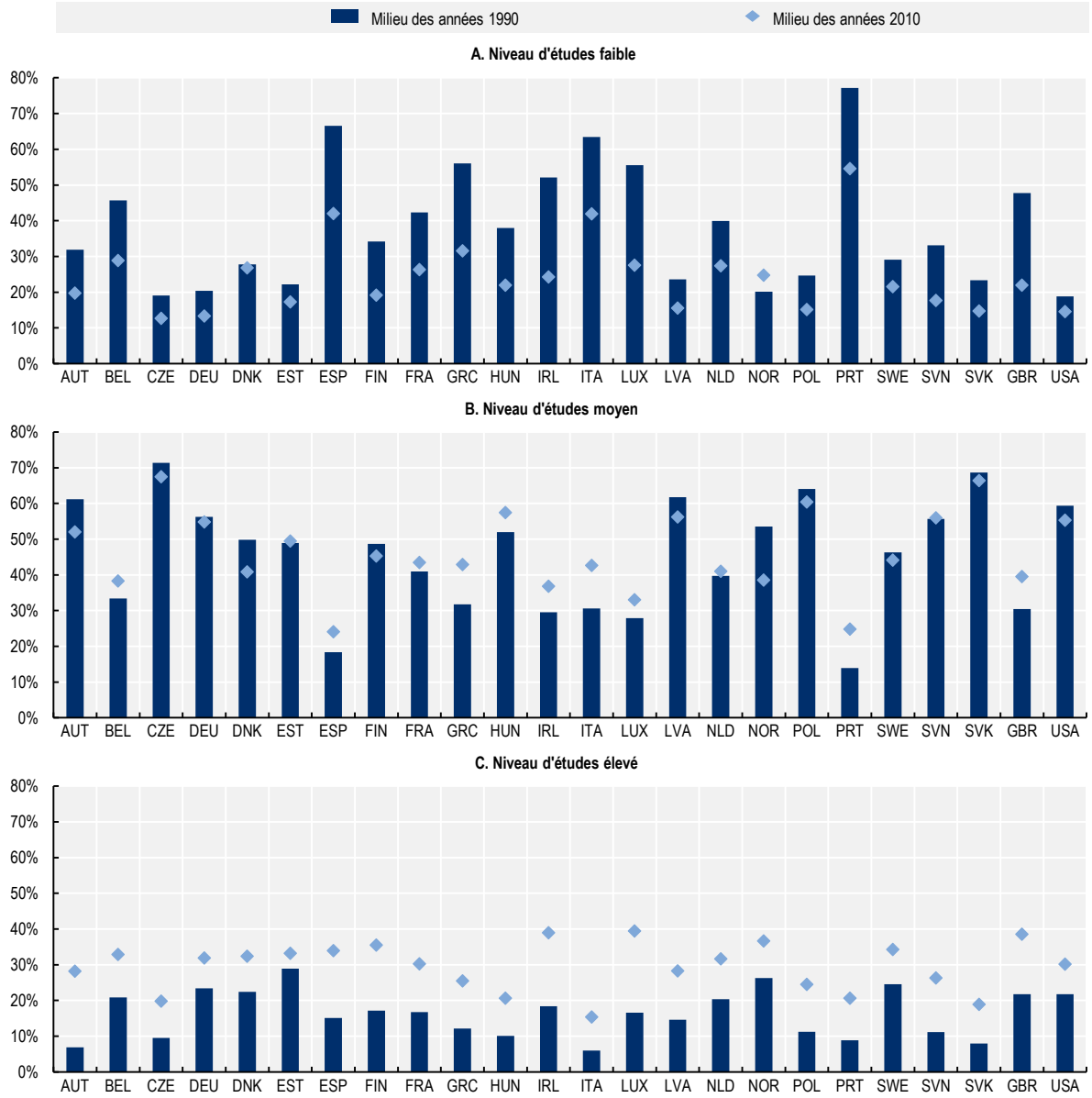
$$TWAt[t;t+k-1] =$$

$$= \sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(\prod_{s=1}^{j} p^s \right) \left(s_{c+k-j,t+k-j}^1 - s_{c,t}^1\right) + \sum_{j=1}^{k} w_t^j \left(\prod_{s=j}^{k} q^s \right) \left(s_{c,t+k-1}^k - s_{c-j+1,t+k-j}^k\right)$$

L'intuition est la même. Le premier terme maintient constante la composante correspondant à la transition, ce qui permet de comparer la part dans l'emploi à l'entrée sur le marché du travail entre la cohorte de référence et chaque cohorte ultérieure. Le second terme remplit la même fonction, à ceci près qu'il permet de comparer la part de l'emploi moyennement qualifié pour la dernière classe d'âge de la cohorte de référence (*j=k)* à cette part pour la dernière classe d'âge de toutes les cohortes antérieures. Le résultat correspond à la contribution de l'attrition.

Annexe 4.C. Graphiques supplémentaires

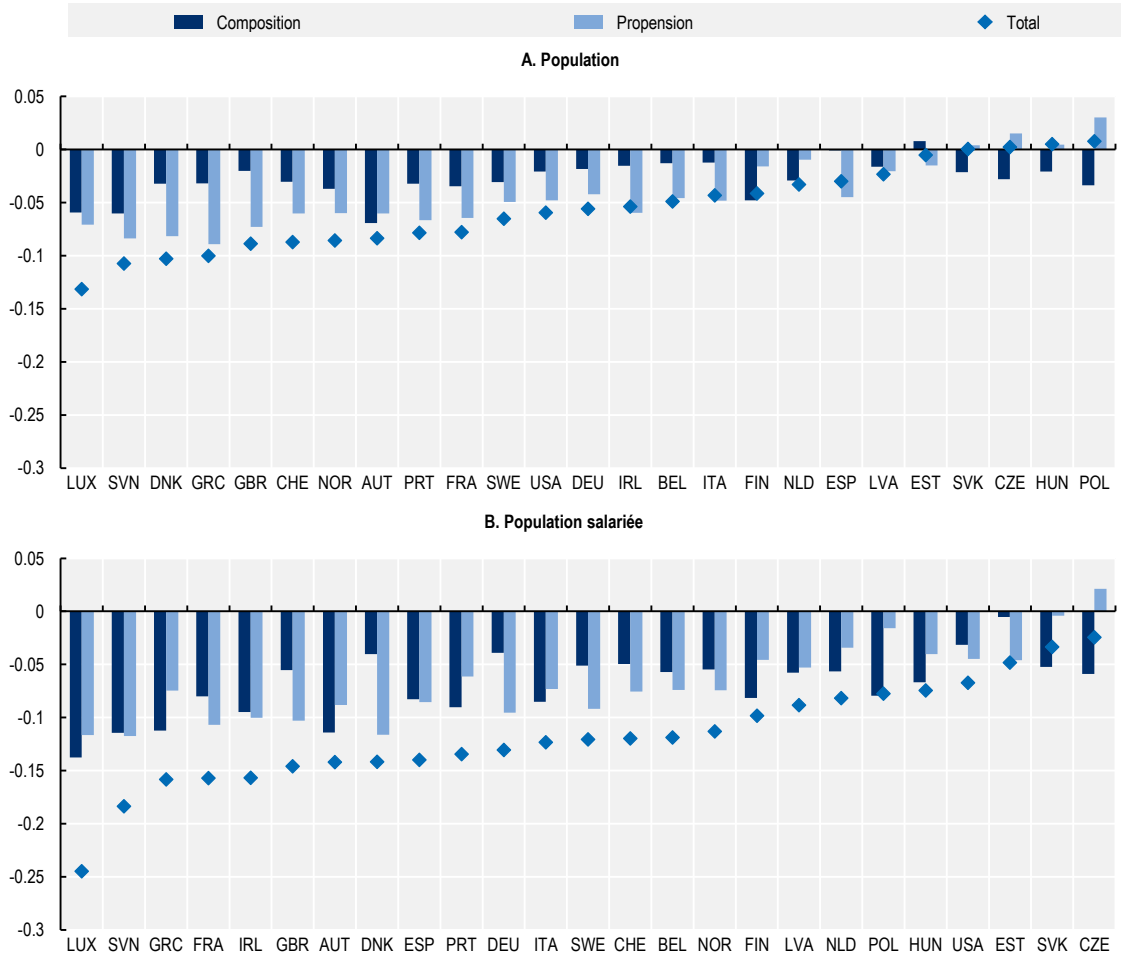
Graphique d'annexe 4.C.1. Répartition de la population d'âge actif par niveau d'études



Note : La population prise en compte est la population âgée de 15 à 64 ans. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/lec7na

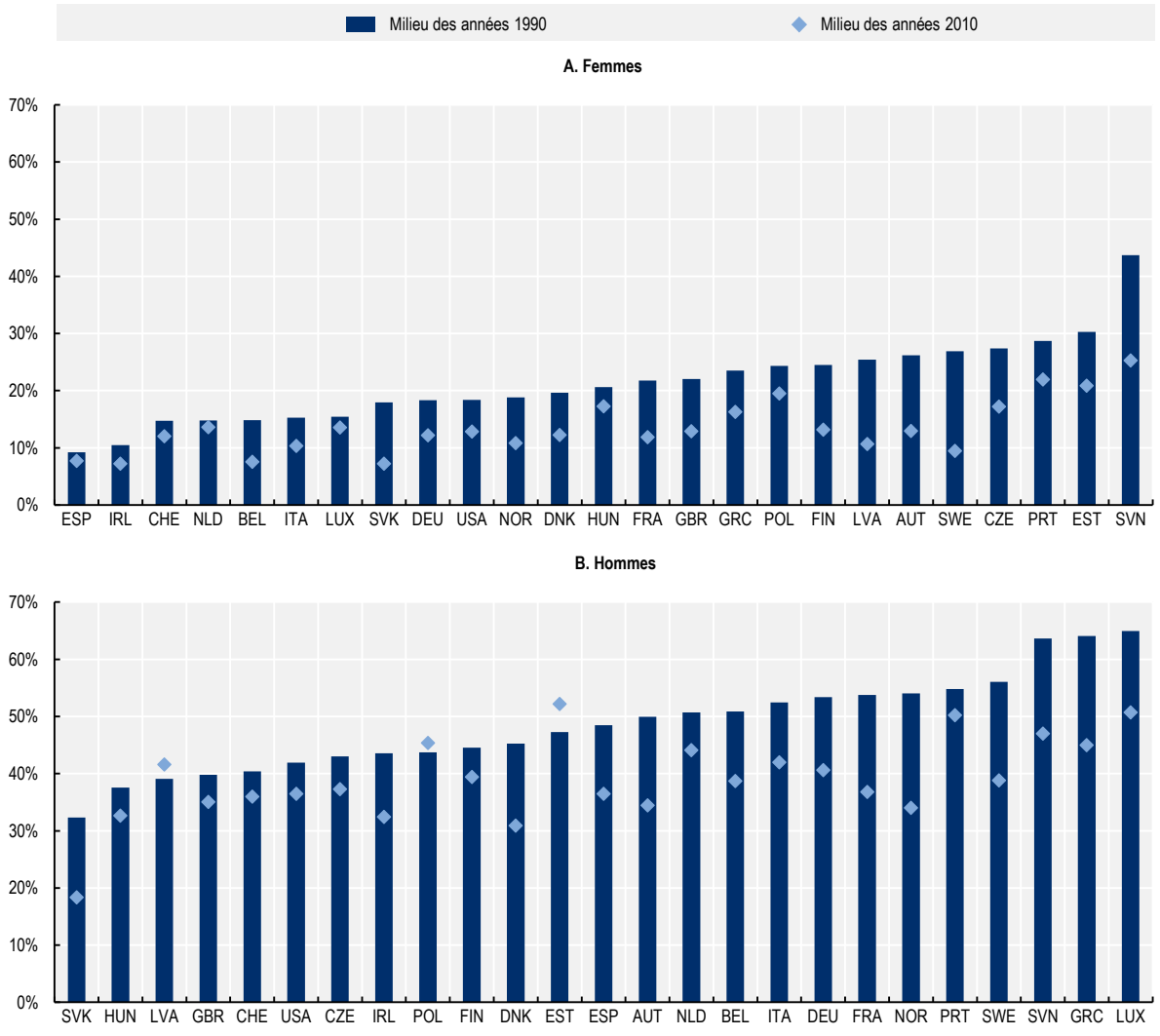
Graphique d'annexe 4.C.2. Autre analyse de la variation des parts relatives



Note : L'unité est la variation en points de pourcentage. Les deux analyses de la variation des parts relatives incluent l'âge (jeune, âge très actif, âgé) en plus du sexe et du niveau d'études. La partie A décompose la variation de la part des travailleurs moyennement qualifiés pour l'ensemble de la population d'âge actif. La partie B présente la même décomposition, limitée à la population d'âge actif salariée. On étudie la variation des parts du milieu des années 90 au milieu des années 2010. Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/r1cwus

Graphique d'annexe 4.C.3. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié

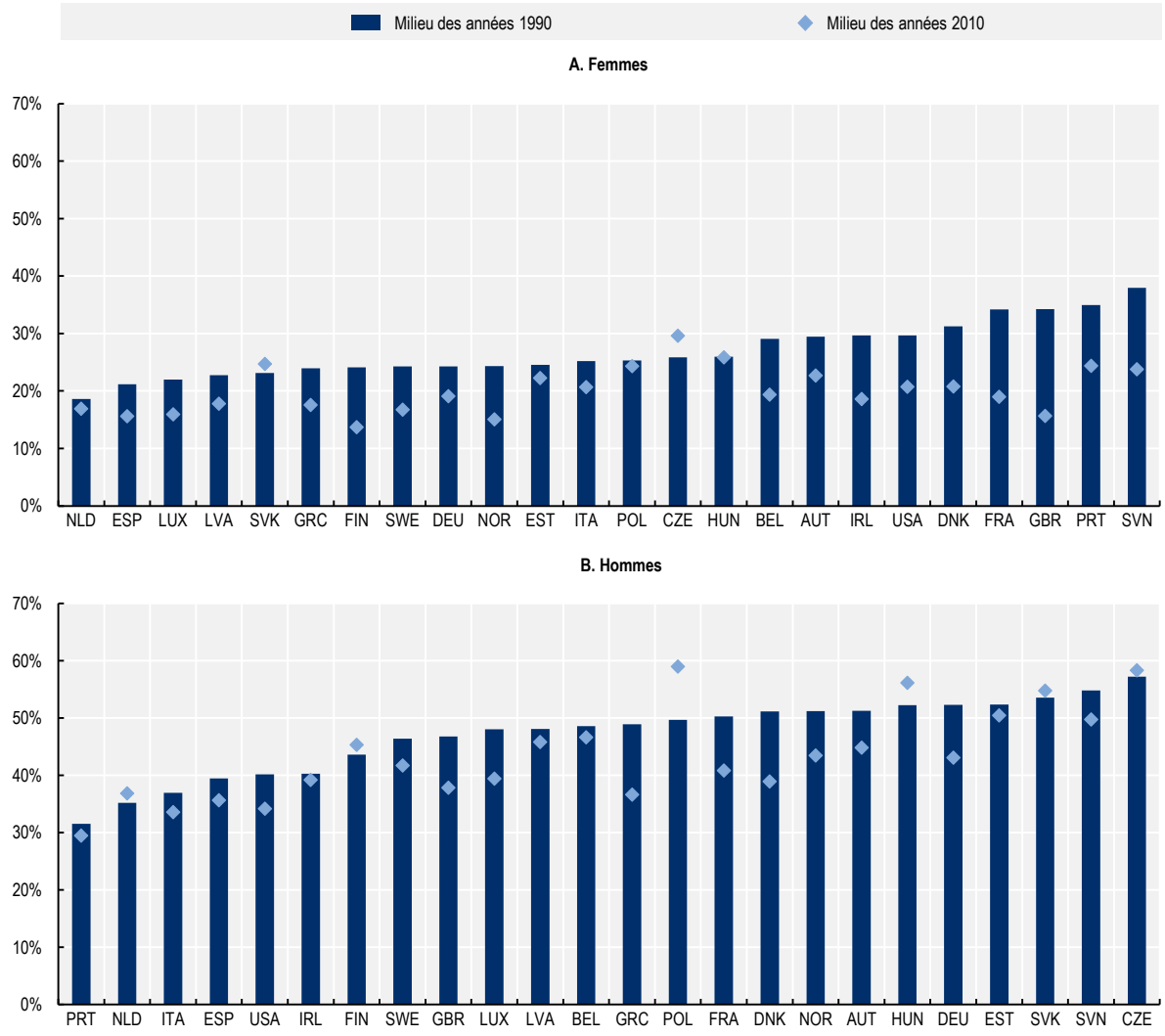


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/oe2dfr

Graphique d'annexe 4.C.4. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi moyennement qualifié

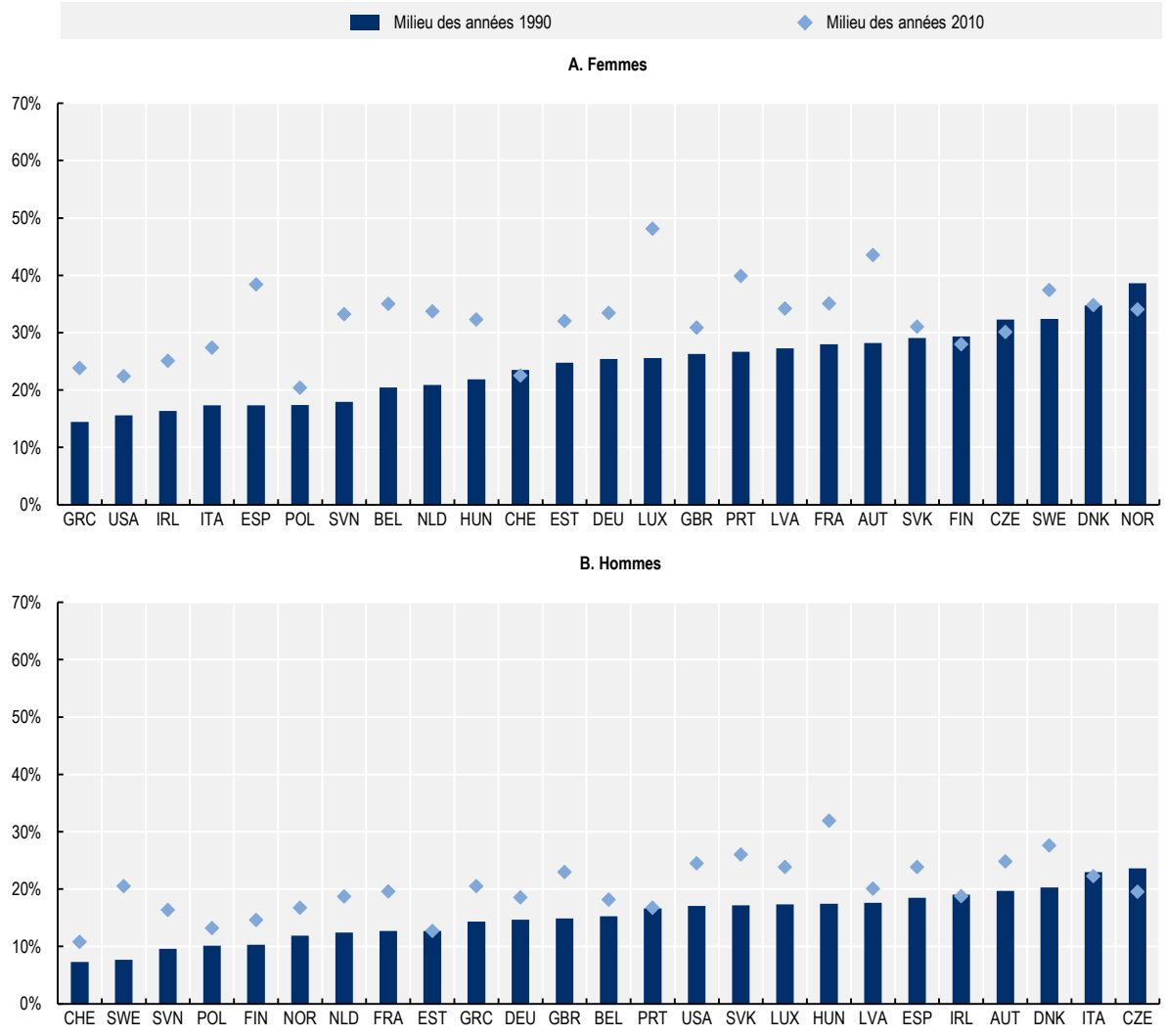


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/mr296i

Graphique d'annexe 4.C.5. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié

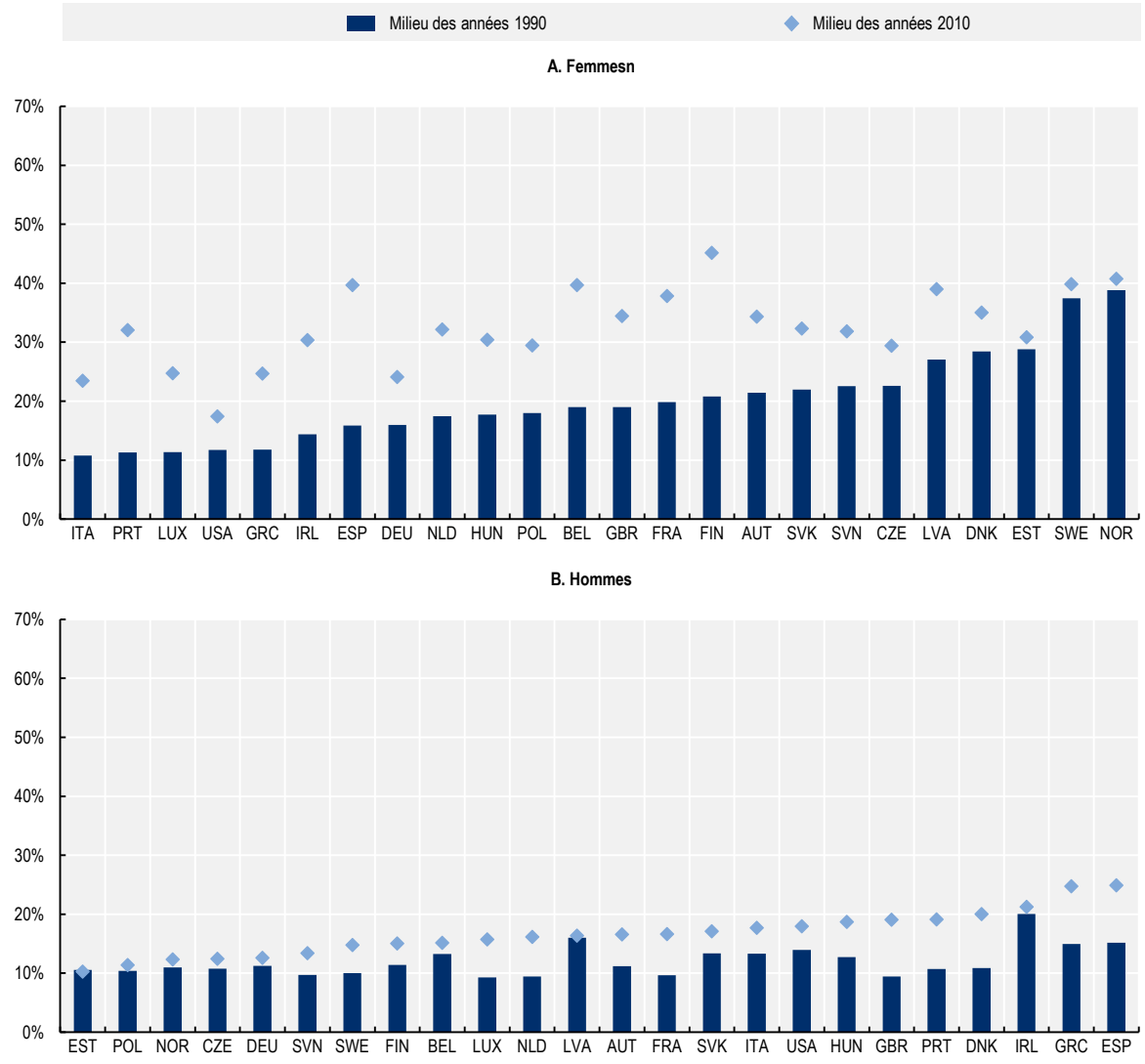


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/pnhijx

Graphique d'annexe 4.C.6. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs occupant un emploi peu qualifié

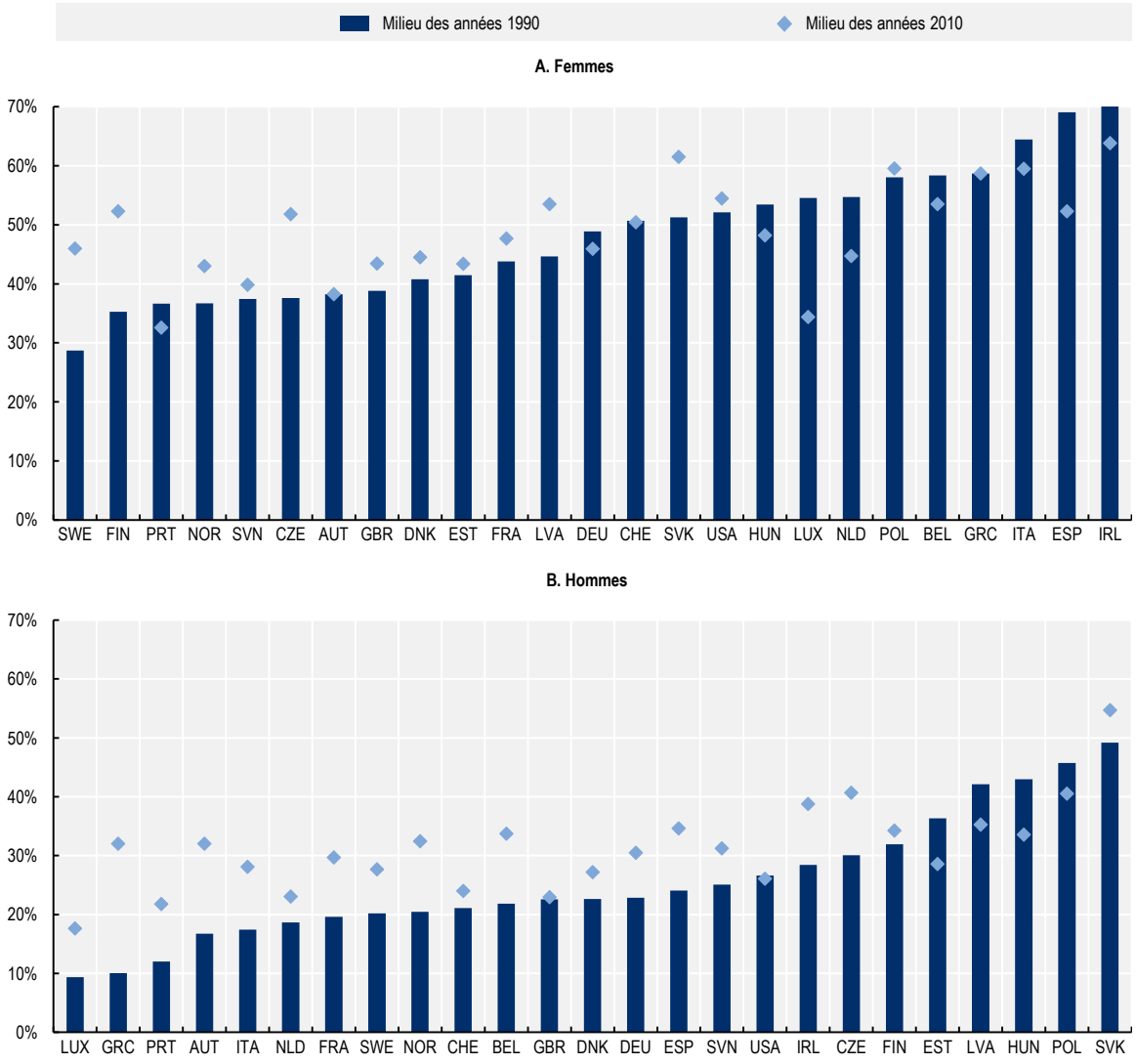


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/3akxvw

Graphique d'annexe 4.C.7. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études faible parmi les travailleurs en situation de non-emploi

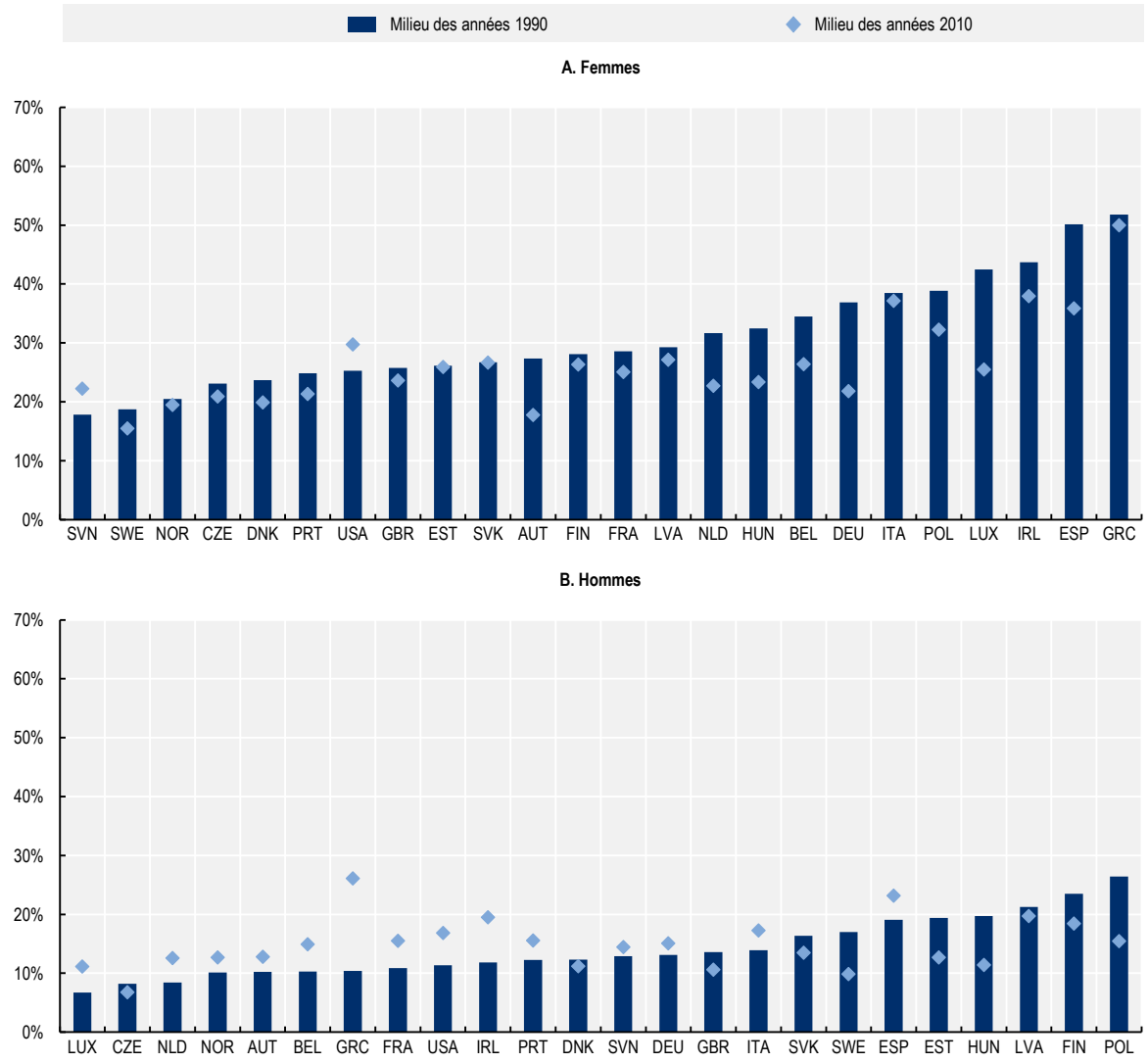


Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/id8vgl

Graphique d'annexe 4.C.8. Proportion de travailleurs d'âge très actif ayant un niveau d'études moyen parmi les travailleurs en situation de non-emploi



Note : Le milieu des années 90 englobe les années 1994, 1995 et 1996. Pour les pays pour lesquels aucune donnée n'était disponible pour 1994, « le milieu des années 90 » correspond aux trois premières années pour lesquelles des données sont disponibles. La première année pour laquelle des données sont disponibles est 1995 (Autriche), 1996 (Pays-Bas, Norvège, Slovénie, Suisse), 1997 (Estonie, Finlande, Hongrie, Suède), 1998 (République tchèque, Lettonie, République slovaque), 2002 (Pologne). Le milieu des années 2010 correspond à la période 2014-2016.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Panel socioéconomique allemand (GSOEP) pour l'Allemagne, et Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

StatLink https://stat.link/rjfmxo

Notes

[1] Les causes de la polarisation de l'emploi ne font pas l'objet d'un consensus. Les chercheurs ont noté que le tracé en U caractéristique de la polarisation de l'emploi n'est pas constant dans le temps. Par ailleurs, les variations de la part des emplois n'expliquent pas les modifications enregistrées au niveau des compétences, comme l'impliquait la théorie (Schmitt, Shierholz et Mishel, 2013[28]). Ce chapitre s'appuie sur les travaux de recherche existants et n'avance pas de nouvelle hypothèse pour expliquer les raisons de la contraction de la part des emplois moyennement qualifiés. Il se concentre sur la trajectoire suivie par ce recul et cherche à déterminer dans quelle situation se trouvent les travailleurs qui, autrefois, auraient occupé ces emplois.

[2] Pour les données européennes sur l'emploi postérieures à 2010, la correspondance entre la CITP-08 et la CITP-88 a été établie au moyen de relations de plusieurs-à-plusieurs. Cette technique est décrite à l'annexe 3.A4 de la publication (OECD, 2017[6]). Pour les États-Unis, les codes harmonisés de la classification issue des données de recensement proviennent de Dorn (2009[19]).

[3] Les flux d'emploi pour chaque catégorie i ont été obtenus suivant la méthode utilisée dans OCDE (2009[32]) : $\Delta Emp_i = Hires_i - Sep_i$, où ΔEmp_i désigne l'évolution nette de l'emploi au sein de la catégorie i entre l'année t et l'année $t-1$. $Hires_i$ désigne le nombre brut d'embauches au sein de la catégorie i au moment t et correspond au nombre de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à un an. Sep_i désigne le nombre brut de cessations et résulte de l'identité. En pratique, les embauches et départs bruts sont présentés sous la forme d'un pourcentage obtenu en divisant leur nombre par l'emploi moyen pendant les années t et $t-1$.

[4] Il s'agit d'une tendance à plus long terme, qui a été bien décrite pour les États-Unis (Hyatt et Spletzer, 2013[29]), et qui est variable pour les autres pays de l'OCDE (Cazes et Tonin, 2010[31]).

[5] Contrairement à la section précédente, cette section présente une analyse qui fait appel aux enquêtes sur la population active et ne suit pas le même le même travailleur au fil du temps.

[6] La taille de chaque cohorte de naissance est limitée par la taille de l'échantillon sur lequel l'enquête a été réalisée. Dans l'idéal, il faudrait que la taille des cohortes de naissance corresponde à une année, mais les échantillons obtenus à partir des enquêtes sur la population active seraient trop petits. De même, le nombre de tranches d'âge est limité par la taille de l'échantillon, mais aussi par le fait que les enquêtes ne permettent pas d'obtenir des données sur plus de 20 ans.

[7] Il y a ainsi approximativement le même nombre d'années avant et après 1970, les années de naissance étant comprises entre 1946 et 1993. Ce découpage recouvre aussi plus ou moins les générations du « baby boom » et « post baby boom ».

[8] Ce qui englobe le niveau d'études.

[9] À titre d'exemple, l'âge et, dans la majorité des cas, le sexe sont fixes et prédéterminés à la naissance, et n'évoluent pas en fonction de la situation du marché du travail. Le niveau d'études et la région de résidence posent plus de problèmes et dépendent dans une certaine mesure de la situation du marché du travail local. En outre, ces deux variables se caractérisent par des coûts de changement élevés et peuvent être influencées par des facteurs exogènes tels que les liens familiaux historiques (lieu de résidence) et la situation du marché du travail telle qu'elle se présentait des années avant l'observation (niveau d'études). Toutefois, étant donné leur rôle dans la probabilité d'occuper un emploi moyennement qualifié, elles ont l'une et l'autre été incluses parmi les variables prédictives possibles. Les variables qui dépendent de l'emploi, par exemple le secteur d'activité et la profession, n'ont pas été retenues comme variables prédictives. Le niveau de qualification dépend de la profession, et l'inclure parmi les variables rendrait tautologique toute déduction au sujet de la profession. Pour la même raison, le secteur d'activité, fortement corrélé avec la profession, n'a pas été inclus. Le secteur d'activité et la profession sont pris en compte pour établir le portrait robot du travailleur qui occupait un poste moyennement qualifié il y a vingt ans, mais ces deux variables ne sont pas prise en compte dans la définition du travailleur occupant un poste moyennement qualifié.

[10] Cette variation observée d'un pays à l'autre s'explique en partie par le nombre relatif de personnes ayant un niveau d'études faible et moyen dans la population.

[11] Comme relevé précédemment, le niveau d'études est l'une des principales variables prédictives, mais son inclusion peut être source de problèmes. Cette variable est un choix endogène pour les jeunes ou jeunes travailleurs, qui décident soit d'entrer sur le marché du travail, soit de continuer leurs études. À titre d'exemple, un jeune qui a des débouchés satisfaisants après l'obtention de son diplôme du deuxième cycle du secondaire peut fort bien décider de renoncer à suivre des études. La même personne arrivant sur le marché du travail à une autre période, fictive, peut au contraire décider de continuer ses études parce que la situation du marché du travail n'est pas favorable. Ce choix de continuer leurs études que peuvent faire les personnes à la marge complique l'interprétation du devenir de différentes cohortes d'élèves à différentes périodes. Ce problème n'est pas simple à régler et il faut systématiquement l'avoir en tête lors de l'interprétation des résultats.

[12] Les professions proviennent du niveau à 3 chiffres de la CITP-88 et les codes harmonisés de la classification issue de données de recensement proviennent de Dorn (2009[19]).

[13] Bien que le recul de l'activité manufacturière ait entraîné une modification de la répartition sectorielle des emplois moyennement qualifiés, les professions les plus souvent exercées sont restées globalement les mêmes que vingt ans plus tôt, ce qui peut sembler paradoxal.

[14] L'Annexe 4.C décrit le changement de la composition par niveau d'études de la population d'âge actif.

[15] L'analyse de la variation des parts relatives décompose l'évolution de la part de l'emploi moyennement qualifié au moyen de l'équation :

$\bar{\pi}_1^j - \bar{\pi}_0^j = \sum_g \Delta w_{g1}\, \pi_{g0}^j + \sum_g w_{g0}\, \Delta \pi_{g1}^j$. Le terme $\bar{\pi}_t^j$ correspond à la part de la population dans le niveau de qualification j à l'instant t. Le terme w_{gt} désigne la part de la population se trouvant dans le groupe démographique g à l'instant t, et π_{gt}^j est la part du groupe g dans le groupe de qualification j à l'instant t. La partie gauche de l'équation correspond à l'évolution de la part de la population dans le groupe de qualification j. Les deux termes figurant du côté droit correspondent (de gauche à droite) aux effets de composition et de propension.

[16] Dans d'autres études, l'âge est également inclus comme variable importante pour l'emploi moyennement qualifié (Autor et Dorn, 2009[30]). Une analyse de la variation des parts incluant l'âge a également été effectuée. Tous les résultats obtenus sont qualitativement similaires. La variation des propensions est cependant plus forte pour les jeunes travailleurs. Les résultats de l'analyse de la variation des parts relatives incluant l'âge et la propension des travailleurs d'âge très actif à travailler dans différents groupes de qualification en fonction du niveau d'études et du sexe sont présentés à l'Annexe 4.C

[17] Ce recul est nettement plus modeste que celui présenté au début de la section 4.1. Dans la première section, les parts correspondent aux parts de la population salariée telles qu'elles ont initialement été construites dans les travaux de recherche (Autor, Levy et Murnane, 2003[3]). Dans cette partie, elles sont construites comme des parts de la population d'âge actif, ce qui permet de tenir compte des sorties de l'emploi dans l'analyse de la variation des parts relatives.

[18] Ainsi, dans les pays de l'OCDE étudiés dans ce chapitre, la part de la population âgée de 16 à 64 ans non titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 38.5 % à 24.5 %, tandis que la part de la population possédant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté, passant de 15.9 % à 28.9 %. La part de la population possédant au moins un diplôme du deuxième cycle du secondaire mais ne possédant pas de diplôme de l'enseignement supérieur est passée de 44.7 % à 45.8 %.

[19] L'augmentation de la propension des femmes ayant un niveau d'études moyen à occuper un emploi peu qualifié s'explique en partie par une augmentation du taux d'emploi, lequel n'a pas réellement augmenté pour les femmes ayant un niveau d'études faible.

[20] Ne figure pas sur le graphique.

5 Des transitions fluides, mais sur un marché en évolution : les perspectives des diplômés de l'enseignement et la formation professionnels

Ce chapitre examine les résultats enregistrés sur le marché du travail par les jeunes diplômés de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) de niveau intermédiaire, ainsi que leur évolution au cours des 10 à 15 dernières années et leurs perspectives à moyen terme. Il analyse les indicateurs relatifs à la qualité et à la quantité des emplois, et met plus particulièrement l'accent sur les types de professions qu'exercent ces jeunes. Leurs résultats sont comparés à ceux des diplômés des filières générales (à niveau d'enseignement équivalent), des diplômés de l'enseignement supérieur et des personnes non diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Le chapitre étudie en outre l'influence des caractéristiques des systèmes d'EFP nationaux sur les variations constatées des résultats. En s'appuyant sur ces observations, le chapitre s'attache enfin à définir de grandes orientations pour l'action publique dans l'objectif d'améliorer l'accès des diplômés de l'EFP à des emplois sûrs et de qualité.

Ce chapitre a été établi avec l'assistance financière de l'Union européenne. Les points de vue qui y sont exprimés ne sauraient en aucun cas être considérés comme représentatifs de l'opinion officielle de l'Union européenne.

En bref

Principaux résultats

L'EFP (enseignement et formation professionnels) recouvre l'enseignement, la formation et le développement des compétences dans des domaines professionnels très divers. Ses programmes peuvent comporter des modules pratiques ou être entièrement dispensés en milieu scolaire, mais ils mènent généralement à des diplômes utiles sur le marché du travail. Ils renforcent donc la motivation des élèves en contribuant à réduire l'abandon scolaire et en facilitant le passage de l'école à la vie active. Toutefois, comme le montre le chapitre 4, les mutations structurelles à l'œuvre sur le marché du travail suscitent des inquiétudes quant aux débouchés professionnels des diplômés de l'EFP. De nombreux programmes d'EFP sont organisés à des niveaux d'enseignement intermédiaires, et préparent de ce fait les étudiants à des emplois moyennement qualifiés qui sont en déclin. Ce problème concerne particulièrement les pays dont les systèmes d'EFP sont moins performants. Le présent chapitre examine la situation des jeunes diplômés de l'EFP de niveau intermédiaire sur le marché du travail, son évolution au cours des 10 à 15 dernières années et les perspectives à moyen terme. Il compare l'expérience de ces jeunes à celle des personnes quittant l'enseignement général au même niveau de qualification. Les diplômés de l'EFP moyennement qualifiés sont ceux qui ont obtenu au mieux un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau 3 de la CITE) ou un diplôme de l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE). Ils sont comparés à des jeunes qui ont obtenu à l'issue de l'enseignement général un diplôme non professionnel de même niveau. Par souci de simplicité, ces deux groupes sont dénommés « diplômés de l'EFP » et « diplômés de l'enseignement général ». Aux fins d'exhaustivité, leurs résultats sont également comparés à ceux de personnes ayant un niveau d'études plus élevé et moins élevé. Les principaux résultats sont les suivants :

- L'EFP est une composante majeure des systèmes éducatifs des pays de l'OCDE. En moyenne, près d'un tiers des personnes âgées de 15 à 34 ans sont tout au plus titulaires d'un diplôme d'EFP de niveau intermédiaire. Cela dit, la façon dont l'EFP est organisé et dispensé a une incidence sur sa qualité, laquelle influe à son tour sur l'attrait de la filière et les résultats professionnels de ses diplômés. L'importance accordée à l'EFP dans le système éducatif varie sensiblement selon les pays : ainsi, l'EFP de niveau intermédiaire joue un rôle de premier plan dans certains pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la République slovaque et la République tchèque, contrairement au Canada, à Israël, au Japon et au Mexique, où son rôle est limité. Ses modalités d'organisation aussi diffèrent d'un pays à l'autre ; en effet, certains ont intégré aux programmes d'EFP un important volet de formation en entreprise (comme l'Allemagne, l'Autriche, la Norvège et la Suisse), tandis que d'autres privilégient l'enseignement scolaire (Belgique, Finlande et Slovénie).
- Dans les pays de l'OCDE, les jeunes diplômés de l'EFP affichent dans l'ensemble des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles que ceux de l'enseignement général, les écarts n'ayant pas varié depuis 15 ans. C'est notamment le cas en Allemagne, en Autriche, aux États-Unis et en Norvège, où les diplômés de l'EFP obtiennent des résultats sensiblement supérieurs à ceux de leurs pairs diplômés de l'enseignement général sur le marché du travail. En même temps, ces différences s'estompent pour les groupes plus âgés dans tous les pays, ce qui donne à penser que si l'EFP s'avère particulièrement efficace pour faciliter une transition

rapide et satisfaisante des études à la vie active, son avantage comparatif a tendance à diminuer au fil de la vie professionnelle.

- En début de carrière, les diplômés de l'EFP obtiennent des emplois de meilleure qualité que les diplômés de l'enseignement général. Leur salaire médian est aussi légèrement supérieur mais, dans l'ensemble, cette différence disparaît chez les groupes plus âgés dans les différents pays. En revanche, les diplômés de l'EFP perçoivent des salaires inférieurs à ceux des diplômés de l'enseignement supérieur indépendamment de l'âge, même lorsqu'ils occupent des emplois comparables. En tout début de carrière, ils sont également plus susceptibles d'obtenir un emploi à durée indéterminée et d'exercer des responsabilités de supervision que les diplômés de l'enseignement général.
- Un peu plus d'un quart des jeunes diplômés de l'EFP travaillent dans les secteurs des services et du commerce, et 22 % dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Seuls 20 % d'entre eux occupent des emplois très qualifiés (cadre supérieurs, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires), contre 26 % des diplômés de l'enseignement général. Cette moyenne masque cependant des écarts substantiels entre les différents systèmes d'EFP. En Allemagne, aux États-Unis, et en Suisse, plus d'un tiers des jeunes diplômés de l'EFP occupent des emplois très qualifiés.
- La composition de l'emploi des diplômés de l'EFP par profession a évolué au cours des dernières décennies, la part des activités de services, de commerce et des professions élémentaires ayant augmenté, alors que celle des emplois très qualifiés et des emplois de type administratif a reculé. Il est intéressant de noter que la proportion des jeunes diplômés de l'EFP dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat est restée stable ces 15 dernières années, malgré la part décroissante de ces emplois sur le marché du travail. L'avantage comparatif dont ces jeunes bénéficient dans ces professions semble donc les avoir mis dans une certaine mesure à l'abri des mutations structurelles du marché du travail.
- Globalement, les perspectives professionnelles des diplômés de l'EFP sont à court terme plus favorables que celles des diplômés de l'enseignement général, mais moins que celles des diplômés de l'enseignement supérieur. Les professions comptant une plus forte proportion de diplômés de l'EFP parmi leurs jeunes salariés sont plus susceptibles d'être en situation d'excédent de main-d'œuvre (offre de main-d'œuvre qualifiée supérieure à la demande) que celles qui en emploient peu. Il existe toutefois quelques exceptions : ainsi, la profession dont les effectifs affichent la plus forte proportion de diplômés de l'EFP, à savoir les métiers de l'électricité et de l'électronique, est globalement confrontée à une forte pénurie de main d'œuvre dans les différents pays. Les excédents de main-d'œuvre sont encore plus répandus dans les professions comptant de nombreux diplômés de l'enseignement général. L'inverse se vérifie pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, car les professions qui en emploient une forte proportion sont plus susceptibles de connaître des pénuries de main d'œuvre.
- En moyenne, 21 % des emplois occupés par de jeunes diplômés de l'EFP sont fortement automatisables, soit une proportion équivalente à celle des diplômés de l'enseignement général (22 %), mais nettement plus élevée que celle des diplômés du supérieur (9 %). Les personnes non diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont les plus exposées au risque d'automatisation de leur emploi (28 %). Une simulation de l'incidence qu'aurait l'adoption massive des technologies aux fins d'automatisation sur la structure professionnelle de l'emploi indique que les diplômés de l'EFP et de l'enseignement supérieur bénéficieraient essentiellement d'une hausse relative de l'emploi dans les métiers qualifiés, alors que les gains d'emploi relatifs pour les diplômés de l'enseignement général et les jeunes non diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire concerneraient principalement les profession peu qualifiées. En outre, s'il est vrai que, sous l'effet de l'automatisation et d'autres facteurs

structurels, la création d'emplois risque d'être limitée ces prochaines années dans certaines professions importantes pour les diplômés de l'EFP, comme les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, un nombre substantiel de postes devrait se libérer suite au départ d'employés (à la retraite par exemple).

- Dans un monde du travail en mutation, certains pays devraient repenser divers aspects des systèmes d'EFP pour renforcer les effets positifs que ces filières peuvent avoir sur les résultats scolaires et professionnels. Tous les diplômés de l'EFP ne sont pas confrontés aux mêmes problèmes dans tous les pays, et la nécessité ou non d'une intervention des pouvoirs publics dépend de la qualité particulière de chaque système d'EFP et de sa capacité d'adaptation. L'analyse des pays où les diplômés de l'EFP enregistrent de bons résultats fournit des indications sur les caractéristiques des systèmes d'EFP propres à favoriser la réussite sur le marché du travail. Par exemple, en Allemagne, en Autriche, au Danemark, et en Suisse, où les diplômés de l'EFP enregistrent de bons résultats professionnels, les établissements d'EFP et les partenaires sociaux entretiennent des liens très étroits, ce qui permet de penser que la coopération entre les systèmes d'EFP et le monde du travail est déterminante pour que les diplômés arrivent sur le marché du travail dotés des compétences recherchées par les employeurs. Cette coordination suppose d'ouvrir le système d'EFP à de nouvelles filières liées aux professions et aux secteurs en croissance pour permettre aux diplômés de l'EFP d'accéder aux emplois disponibles.
- Comme les diplômés doivent être en mesure de s'adapter au changement, il leur faut absolument posséder des compétences de base solides. Or, les compétences des jeunes diplômés de l'EFP en compréhension de l'écrit, en calcul et en résolution de problèmes numériques sont généralement inférieures à celles des diplômés des filières générales. Le Canada, les États-Unis, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande font figure d'exception à cet égard, de même que le Japon : l'EFP y étant dispensé principalement au niveau post-secondaire non supérieur, les diplômés de cette filière suivent plus longtemps l'enseignement général. En outre, pour s'adapter à l'évolution des besoins, les diplômés de l'EFP doivent pouvoir actualiser et perfectionner leurs compétences. Or, 43 % seulement des jeunes diplômés de l'EFP suivent une formation, formelle ou non formelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui des diplômés de l'enseignement général, mais nettement inférieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur.

Introduction

Sous l'effet des mégatendances mondiales, comme les avancées technologiques ou la mondialisation, la demande de compétences a sensiblement évolué ces dernières décennies. En même temps, le niveau d'études a considérablement augmenté dans les pays de l'OCDE, entraînant une modification substantielle de l'offre de qualifications. Comme indiqué au chapitre 4, la polarisation des marchés du travail a entraîné une érosion des emplois moyennement qualifiés par rapport aux emplois peu et très qualifiés. Dans ce contexte, les travailleurs moyennement qualifiés sont de plus en plus nombreux à occuper des emplois peu qualifiés. La question se pose donc de savoir dans quelle mesure ces évolutions ont des retombées sur les diplômés de l'enseignement et la formation professionnels (EFP), que leur formation prépare généralement à occuper des emplois moyennement qualifiés. Sont-ils plus touchés parce que bon nombre des emplois « types » qui leur sont destinés sont les plus exposés au risque d'automatisation ? Ou sont-ils plus aptes à résister aux conséquences négatives de ces mutations structurelles parce que les systèmes d'EFP sont évolutifs et préparent les élèves à exercer les métiers demandés sur le marché du travail ?

L'EFP est un terme général couramment employé pour désigner l'enseignement, la formation et le développement de compétences dans un large éventail de métiers. De nombreux programmes d'EFP ont un volet consacré à la formation en milieu professionnel (apprentissage, stages, ou programmes de formation en alternance), mais ils peuvent aussi être entièrement dispensés dans le cadre scolaire. Les diplômés des programmes d'EFP obtiennent des qualifications professionnelles recherchées sur le marché du travail et reconnues par les autorités nationales compétentes et les employeurs (OCDE, 2018[1]).

Ce chapitre compare la situation professionnelle des jeunes diplômés de l'EFP de niveau intermédiaire et celle des diplômés de l'enseignement général possédant un niveau de qualification équivalent. Les diplômés de l'EFP de niveau intermédiaire comprennent toutes les personnes titulaires, au plus, d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (niveau 3 de la CITE) ou d'un diplôme de l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE) à vocation professionnelle (voir l'Annexe 5.B pour un tour d'horizon des programmes d'enseignement correspondant à ces niveaux). Ils sont comparés aux diplômés de l'enseignement général titulaires de qualifications professionnelles de même niveau (niveaux 3 ou 4 de la CITE). Ces deux groupes sont désignés ci-après sous les noms de « diplômés de l'EFP » et de « diplômés de l'enseignement général ». Aux fins de comparaison, l'analyse inclut aussi les diplômés de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire tous les titulaires de diplômes supérieurs au niveau 4 de la CITE, à vocation professionnelle ou pas)[1] et les personnes qui ont interrompu leurs études sans avoir obtenu de diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les personnes qui poursuivent leurs études sont exclues de l'échantillon[2]. Il convient de noter que les écarts entre les résultats professionnels des différents groupes ne tiennent pas seulement aux différences en matière de qualité, de pertinence et de durée des études, mais aussi à d'autres facteurs, comme les effets de sélection. Il se peut que les élèves qui optent pour une filière professionnelle dans l'enseignement secondaire présentent des caractéristiques très différentes de celles des élèves qui choisissent la filière générale. Ainsi, les données de l'enquête PISA montrent que les élèves âgés de 15 ans des filières préprofessionnelles ou professionnelles ont en moyenne, dans tous les pays, des niveaux de compétences moins élevés que ceux des filières générales, même si l'on compare des jeunes présentant des caractéristiques socioéconomiques similaires (OCDE, 2016[2] ; 2017[3])[3,4].

Le chapitre se concentre sur les jeunes âgés de 15 à 34 ans qui ont terminé leurs études (les « diplômés ») car leur sortie du système d'enseignement est relativement récente, ce qui permet de procéder à des comparaisons entre des personnes qui ont suivi des programmes d'enseignement et de formation similaires. Néanmoins, certaines des analyses présentées ci-après comparent les résultats de jeunes diplômés à ceux de groupes plus âgés. Pour interpréter ces comparaisons, il convient de garder à l'esprit que, dans ces cas, les différentes tranches d'âge n'ont pas forcément suivi des programmes de formation et d'enseignement identiques.

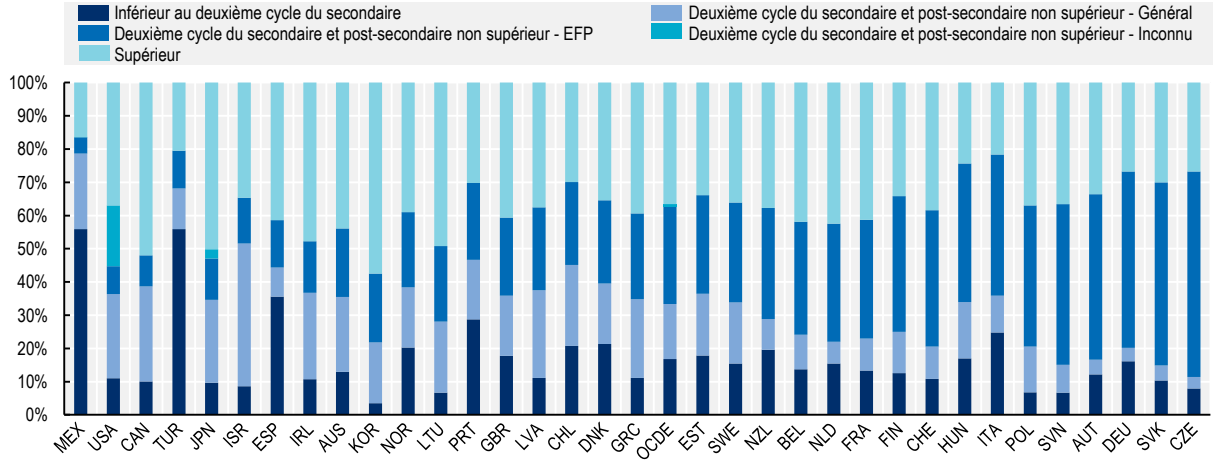
La première section examine l'importance de l'EFP de niveau intermédiaire dans le système éducatif global des pays de l'OCDE, et met en évidence les différences prononcées entre les pays. La section 5.2 compare les résultats des diplômés de l'EFP au regard de l'emploi, sur le plan qualitatif et quantitatif, à ceux d'autres catégories de diplômés, et analyse notamment la composition professionnelle de l'emploi. La section 5.3 examine les perspectives professionnelles à court et moyen termes des diplômés de l'EFP. Elle analyse les perspectives à court terme au vu des déséquilibres actuels du marché du travail, et les perspectives à moyen terme au regard de l'automatisation des tâches. La section 5.4 se penche sur les solutions envisageables pour renforcer la capacité d'adaptation des systèmes d'EFP dans un monde du travail en mutation.

5.1. La place de l'EFP de niveau intermédiaire dans le système éducatif

L'examen des qualifications des personnes âgées de 15 à 34 ans montre clairement que l'EFP joue un rôle de premier plan dans de nombreux pays de l'OCDE (Graphique 5.1). Pour un tiers d'entre elles, le diplôme le plus élevé est en moyenne un diplôme d'EFP de niveau intermédiaire (à savoir un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou post-secondaire non supérieur (CITE 4) à vocation professionnelle). Vu sous un angle différent, les diplômés de l'EFP représentent 64 % des personnes dont le diplôme le plus élevé correspond aux niveaux 3 ou 4 de la CITE. Si le pourcentage de diplômés de l'enseignement général parmi les titulaires de diplômes de niveau intermédiaire est relativement faible dans la plupart des pays, c'est parce que la majorité d'entre eux poursuivent des études supérieures. Dans ce chapitre, l'expression « diplômés de l'enseignement général » couvre uniquement les personnes qui ont quitté le système éducatif après avoir obtenu un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou post-secondaire non supérieur (orientation générale) ou qui ont commencé des études supérieures mais ne les ont pas menées à terme (sauf celles qui sont encore inscrites).

Graphique 5.1. L'EFP occupe une place importante dans de nombreux systèmes d'enseignement

Niveau d'études des jeunes adultes (pourcentage des adultes âgés de 15 à 34 ans ne suivant plus l'enseignement formel)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique comprend les personnes âgées de 15-16 ans à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Les données se rapportent à l'année 2018 pour tous les pays sauf l'Australie, le Canada (2019), la Corée, le Japon (2011-12), le Chili, la Nouvelle-Zélande, Israël, la Turquie (2014-15) et les États-Unis (2011-12/2014-17). Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués. Ceux-ci sont classés par ordre ascendant d'EFP du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2018), Enquête turque sur la population active (2015), *Australian Survey of Education and Work* (2019), Enquête canadienne sur la population active (2019), Évaluation des compétences des adultes (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/v43poa

Dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la République tchèque ou la République slovaque, presque toutes les personnes dont le niveau de qualification le plus élevé correspond aux niveaux 3 ou 4 de la CITE sont titulaires d'un diplôme à vocation professionnelle (plus de 90 % des personnes âgées de 15 à 34 ans). Dans d'autres, comme la Corée, l'Espagne, la Norvège ou le Royaume-Uni, les diplômés de l'EFP ne sont pas très nombreux (moins de 25 % des personnes âgées de 15 à 34 ans), mais comptent pour la moitié au moins de ceux dont le diplôme le plus élevé est de niveau intermédiaire. En revanche, il existe aussi des pays où l'EFP est relativement rare, tant dans la tranche des 15-34 ans

que parmi les titulaires de diplômes de niveau intermédiaire (Canada, États-Unis, Israël, Japon, Mexique, Turquie, par exemple, où moins de 15 % des personnes âgées de 15 à 34 ans et moins de la moitié des titulaires de qualifications de niveau intermédiaire ont un diplôme à vocation professionnelle). Les pays de l'OCDE diffèrent par la place qu'occupe l'EFP dans le système éducatif, mais aussi par la façon dont celui-ci est organisé et dispensé, ces deux éléments étant sans doute liés. L'Encadré 5.1 décrit certaines des différences fondamentales en matière de formation en entreprise, de participation des employeurs et de niveau d'enseignement auquel l'EFP est organisé.

Encadré 5.1. Les systèmes d'EFP et leurs différences selon les pays

La façon dont les programmes d'EFP sont organisés et dispensés varie considérablement selon les pays, de même que le cycle d'enseignement au cours duquel les élèves s'orientent vers cette filière. L'une des principales différences entre les systèmes d'EFP concerne le recours à la formation en entreprise. En général, les programmes d'EFP s'inscrivent dans trois catégories distinctes – formation en milieu scolaire, en entreprise, ou emploi-études –, les pays en proposant souvent plusieurs en parallèle.

- Les formations « scolaires » sont celles dont 75 % du programme d'étude au moins sont dispensés dans un établissement d'enseignement (éventuellement dans le cadre de l'enseignement à distance), dans des centres de formation spécialisés gérés par les pouvoirs publics ou des entités privées, ou dans des centres de formation en entreprise reconnus comme établissements d'enseignement. Dans des pays comme la Belgique, la Finlande, le Japon et la Slovénie, les programmes d'EFP du deuxième cycle d'enseignement secondaire ou du cycle post-secondaire non supérieur sont essentiellement dispensés dans un cadre scolaire.
- Dans les programmes de formation emploi-études, 10 % au moins, mais pas plus de 75 % de la formation est dispensée en milieu scolaire ou par enseignement à distance, le reste étant organisé sous forme d'apprentissage en entreprise. Ces programmes peuvent être mis sur pied en collaboration avec les autorités responsables de l'éducation ou les établissements d'enseignement. Dans ce cadre, les périodes d'étude en établissement scolaire et les périodes de formation pratique en entreprise sont menées concomitamment (au Danemark et en Norvège par exemple), soit en alternance (comme dans le système dual en vigueur en Allemagne et en Suisse).
- Dans les programmes en entreprise, la composante scolaire représente moins de 10 % du temps de formation. Il s'agit généralement de programmes d'enseignement non formels qui débouchent sur un diplôme reconnu par les autorités nationales de l'éducation (ou leur équivalent).

Dans les systèmes de formation en entreprise et en alternance, la qualité des stages professionnels revêt un caractère crucial. Leur réglementation et leur organisation déterminent si les étudiants suivront systématiquement un stage de qualité garantie, qui leur permettra d'acquérir des compétences utiles et d'établir des relations avec les employeurs, ou si le stage n'est qu'un élément optionnel présentant un intérêt limité. Étant donné le manque de données comparatives concernant les caractéristiques de l'apprentissage en entreprise, la comparabilité internationale des programmes d'EFP est limitée et leur catégorisation difficile.

La participation des employeurs, au-delà de l'offre de stages en entreprise, est une autre composante importante des programmes d'EFP. Les employeurs peuvent participer à l'élaboration des programmes d'étude, des normes de qualification et des critères d'évaluation des élèves. Ils peuvent en outre communiquer des informations sur les résultats des élèves et sur les besoins en compétences aux fins de refonte des programmes d'étude, et contribuer à déterminer le moment optimal pour procéder à

cette dernière. Dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suisse, les employeurs sont étroitement associés à ces activités (KOF Swiss Economic Institute, 2016[4]).

Il convient de noter que tous les pays de l'OCDE ne proposent pas de programmes d'EFP à la fois au niveau du deuxième cycle d'enseignement secondaire et à celui de l'enseignement post-secondaire non supérieur. Aux États-Unis, par exemple, il n'existe pas de filière professionnelle dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, mais des formations professionnelles sont proposées (à titre facultatif) dans le cadre de la filière d'enseignement général. Les programmes d'EFP sont essentiellement organisés au niveau post-secondaire, par les établissements d'enseignement post-secondaire principalement. En Nouvelle-Zélande également, les élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire peuvent suivre des formations professionnelles dans le cadre de l'enseignement général, mais les formations professionnelles à part entière sont pour la plupart dispensées au niveau post-secondaire. En Australie, au Canada et en Irlande, les programmes d'EFP sont généralement organisés à ce niveau également (le Québec faisant exception au Canada). Par ailleurs, parmi les pays qui proposent de nombreux programmes d'EFP au niveau de l'enseignement secondaire, l'orientation des élèves dans les différentes filières (EFP et enseignement général) intervient à des âges différents.

Enfin, les pays présentent aussi des différences en ce qui concerne les filières qui permettent aux diplômés de l'EFP d'entrer dans l'enseignement supérieur. De nombreux pays de l'OCDE leur donnent la possibilité d'y accéder directement, ou bien par le biais d'un programme-passerelle. Dans les pays de l'UE, deux tiers des élèves de l'EFP au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont inscrits dans des filières qui leur donnent directement accès à l'enseignement supérieur (données 2017 – Cedefop (2020[5])). Cela dit, les données comparables au niveau international sur le passage de l'EFP de niveau intermédiaire à l'enseignement supérieur sont limitées ; on en sait donc peu sur la fréquentation des différentes filières

Source : Kís (à paraître[6]), *Improving evidence on VET: Data and Indicators* ; Cedefop (2017[7]), *Education and labour market outcomes for vocational education and training graduates in different types of VET systems in Europe*.

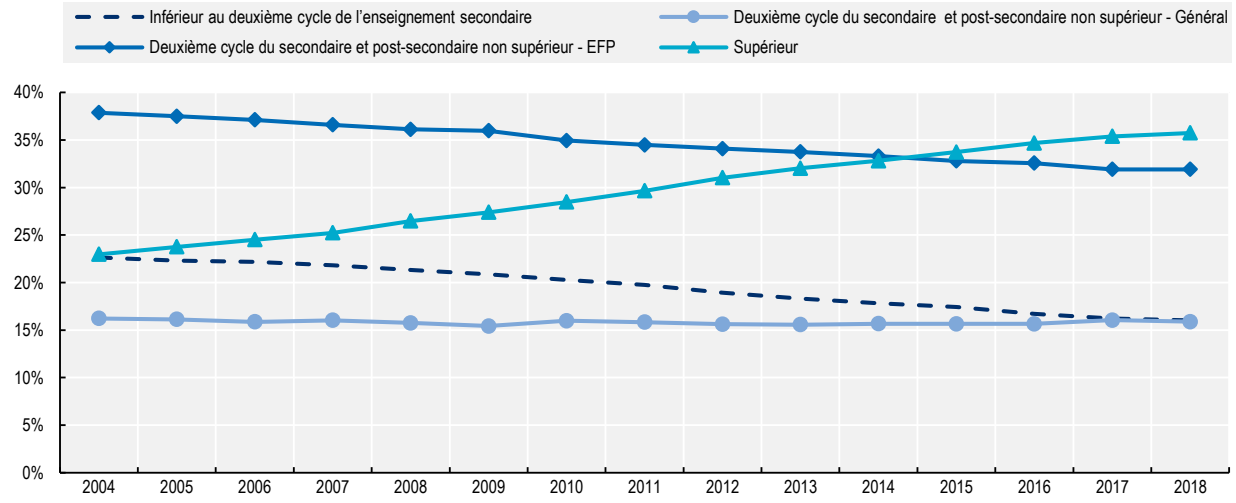
Dans la majorité des pays, les diplômés de l'EFP optent le plus souvent pour les domaines d'études suivants : « ingénierie, industrie de transformation et construction », « sciences sociales, commerce et droit », et « services ». Dans certains, comme les États-Unis et les Pays-Bas, la filière « santé et protection sociale » est aussi couramment choisie. Dans la plupart des pays, les femmes sont nettement moins susceptibles d'être titulaires d'un diplôme d'EFP, et les disparités de genre dans le choix du domaine d'étude sont prononcées, très peu de diplômées de l'EFP étant spécialisées en « ingénierie, industrie de transformation et construction », alors qu'elles sont plus nombreuses en « sciences sociales, commerce et droit », « santé et protection sociale » et « services ». Ces disparités hommes-femmes sur le plan de la spécialisation pourraient se traduire par des disparités en matière de résultats sur le marché du travail.

Le pourcentage de jeunes étant tout au plus titulaires d'un diplôme d'études de niveau intermédiaire à vocation professionnelle a diminué dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données entre 2004 et 2018, passant de 38 % à 32 % (Graphique 5.2). Celui des jeunes diplômés de même niveau mais de la filière générale est resté stable (16 %). La proportion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur a fortement progressé (de 23 % en 2004 à 36 % en 2018), celle des jeunes diplômés des niveaux d'études les plus bas (inférieurs au deuxième cycle de l'enseignement secondaire) ayant en revanche reculé, de 23 % en 2004 à 16 % en 2018. Les tendances globales masquent des écarts substantiels entre pays. En Australie, en Espagne, en Finlande, en Italie et en Turquie, le pourcentage de jeunes étant tout au plus titulaires d'un diplôme d'EFP de niveau intermédiaire a légèrement augmenté au cours de la période 2004-17, alors qu'il a sensiblement fléchi dans des pays comme le Danemark, la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la Suisse. Cette baisse tient peut-être à ce que l'attrait de l'EFP a diminué, mais

pourrait aussi signifier qu'un plus grand nombre de diplômés de l'EFP poursuivent (et mènent à terme) des études supérieures.

Graphique 5.2. L'enseignement supérieur est en progression

Évolution du niveau d'étude des jeunes adultes (pourcentage des adultes âgés de 15 à 34 ans ne suivant plus l'enseignement formel)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique comprend les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne ni scolarisés, ni en formation. Moyenne non pondérée établie sur la base d'un panel équilibré de pays comprenant l'Allemagne, l'Australie, le Canada, le Chili, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, République slovaque, la République tchèque, la Suède, la Suisse et la Turquie.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

StatLink https://stat.link/3wys91

Étant donné l'évolution de la structure éducative de la population, il se pourrait que les caractéristiques des diplômés de l'EFP par rapport aux autres diplômés aient également changé. Comme indiqué à l'annexe 4.A, la place des femmes parmi les jeunes diplômés de l'EFP a diminué par rapport à celle qu'elles occupent parmi les diplômés de l'enseignement général ou supérieur. Le degré d'influence du niveau d'instruction des parents sur le choix entre les filières professionnelles et générales a aussi sensiblement évolué avec le temps : les jeunes adultes dont les parents ont suivi des études supérieures sont moins susceptibles d'obtenir un diplôme de l'EFP que de l'enseignement général ou supérieur, écart qui s'est creusé avec le temps. Il se peut aussi que l'évolution de la composition des diplômés par niveau d'instruction ait modifié leurs niveaux de compétence relatifs. L'Encadré 5.2 s'appuie sur les données de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) pour examiner ce point de plus près. Il ressort de ses conclusions que les compétences en littératie et en numératie des diplômés de l'EFP à leur sortie du système d'enseignement sont restées relativement stables par rapport à celles des diplômés de l'enseignement général et supérieur, tandis que celles des jeunes qui ont quitté le système sans obtenir de diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ont diminué par rapport à celles des diplômés de l'EFP[5].

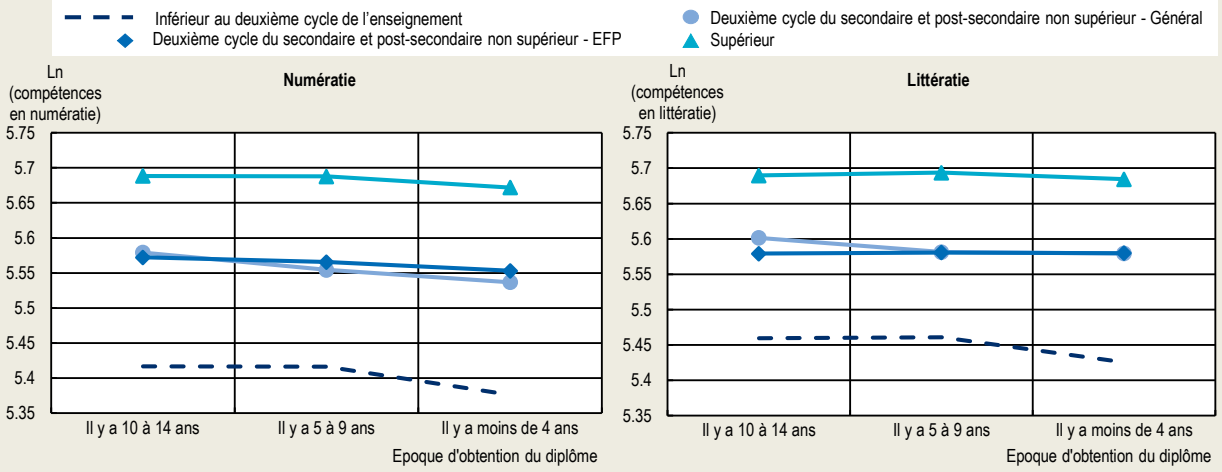
Encadré 5.2. Évolution des niveaux de compétences des jeunes diplômés

Comme le niveau d'études augmente, on pourrait s'attendre à ce que la composition des diplômés des différents groupes d'instruction évolue, en matière de compétences notamment. Il n'est pas facile d'évaluer ces changements, car on ne dispose guère d'informations comparables à ce sujet. On peut faire appel à l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) pour comparer les diplômés qui ont obtenu leurs qualifications à différentes époques. L'inconvénient de cette analyse est que les compétences de ceux qui sont sortis du système d'enseignement plusieurs années avant que l'évaluation ne soit conduite ont pu se déprécier ou, au contraire, se valoriser dans le cadre des activités qu'ils ont menées par la suite.

Le graphique ci-dessous compare le niveau de compétences de différents diplômés à des moments distincts depuis l'obtention de leurs qualifications. Il permet de comparer les niveaux de ceux qui ont récemment obtenu leur diplôme (il y a moins de cinq ans) et de ceux qui l'ont obtenu il y a entre 5 et 9 ans et entre 10 et 15 ans. Pour supprimer dans toute la mesure du possible les écarts liés à la dépréciation et/ou au perfectionnement des compétences après la sortie du système d'enseignement, les niveaux indiqués sont corrigés de manière à tenir compte de divers facteurs, notamment : l'expérience professionnelle, la situation actuelle au regard de l'emploi, la profession et le secteur d'activité actuels, la disposition autodéclarée à apprendre, la participation à une formation, formelle ou non formelle, au cours des 12 derniers mois, le sexe, le statut migratoire et le nombre d'enfants. Pour éviter de comparer des personnes qui ont connu des systèmes d'enseignement sensiblement différents, celles qui ont obtenu leur diplôme il y a plus de 15 ans ne sont pas pris en considération.

Graphique 5.3. La structure des compétences des diplômés des 15 dernières années est restée stable

Niveaux de compétences de différentes cohortes



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Sur la base d'une régression MCO des compétences (en numératie et en littératie, respectivement) sur le groupe d'instruction, le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme (+ l'interaction de ces deux éléments), la situation au regard de l'emploi, la profession (niveau à un chiffre), le secteur d'activité (niveau à un chiffre), les années d'expérience professionnelle, la disposition à apprendre, la participation à une formation, formelle ou non formelle, le sexe, le statut migratoire, le nombre d'enfants, le pays (tous ces éléments étant intégrés sous forme de variables indicatrices). L'échantillon comprend toutes les personnes non inscrites dans l'enseignement formel qui ont obtenu leur diplôme le plus élevé au maximum 15 ans avant l'entretien, dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC) (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/jhdu3w

Les résultats montrent que les compétences en numératie et en littératie des jeunes diplômés sont légèrement inférieures à celles des adultes qui ont obtenu leur diplôme il y a 5 à 15 ans (à l'exception des compétences en littératie des diplômés de l'EFP). La baisse est plus prononcée pour ceux qui ont quitté le système scolaire sans avoir obtenu de diplôme du deuxième cycle du secondaire. Les jeunes de ce groupe ont dans les deux domaines des compétences inférieures à celles des personnes qui ont quitté le système il y a cinq ans au moins. Le recul est aussi légèrement plus marqué pour les diplômés de l'enseignement général que pour les diplômés de l'EFP, l'écart étant cependant faible. Les résultats indiquent que tous les diplômés d'un niveau ou d'une filière spécifique sortis du système d'enseignement il y a 15 ans au plus sont entrés sur le marché du travail munis d'un éventail de compétences globalement identique, tout au moins en ce qui concerne les compétences générales, à l'exception des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui entrent aujourd'hui dans la vie active dotés de compétences inférieures à celles qu'ils avaient il y a 5 ou 15 ans. On peut donc prudemment conclure que les compétences relatives des diplômés sortis du système d'enseignement au cours des 15 dernières années sont restées dans l'ensemble stables pour les diplômés de l'EFP, de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur, et se sont améliorées par rapport à celles des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

5.2. Qualité et quantité des emplois

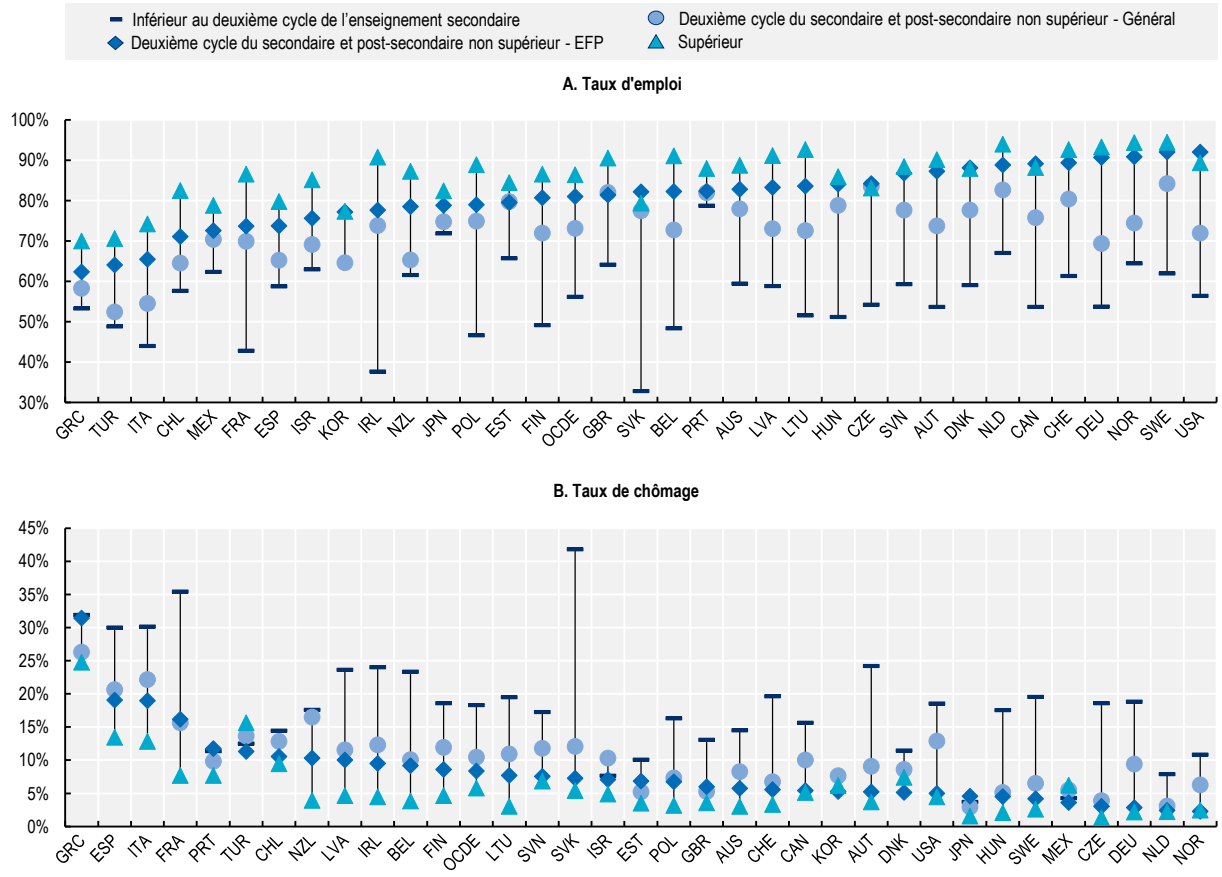
5.2.1. L'EFP facilite l'entrée des diplômés dans la vie active

L'un des cinq avantages les plus couramment évoqués de l'EFP est qu'il facilite le passage des diplômés des études à la vie active. Brunello et Rocco (2017[8]), par exemple, constatent que les diplômés d'une filière à vocation professionnelle du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur ont des salaires légèrement inférieurs à ceux des diplômés des filières générales, mais de meilleurs résultats au regard de l'emploi du fait que leurs probabilités de trouver un emploi et que la part de leur vie active consacrée à un emploi rémunéré sont plus élevées.

Le Graphique 5.4 (partie A) montre que le taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP est effectivement supérieur à celui des diplômés des filières générales de niveau équivalent (sauf en Estonie et au Royaume-Uni, où il est très légèrement inférieur) et à celui des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans plusieurs pays, le taux d'emploi des diplômés de l'EFP est quasiment identique à celui des diplômés de l'enseignement supérieur. De même, les jeunes diplômés de l'EFP sont moins exposés au chômage que les diplômés de l'enseignement général (sauf en Estonie, en France, en Grèce, au Japon, au Portugal et au Royaume-Uni ; partie B). Cet écart est cependant modéré dans de nombreux pays. Le taux de chômage des diplômés de l'EFP est plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur (sauf en Corée, au Danemark, au Mexique et en Turquie), et sensiblement inférieur à celui des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ces résultats laissent entendre que les diplômés de l'EFP auraient plus de facilité à trouver un travail à l'issue de leur scolarité que les diplômés de l'enseignement général. Ils étayent également la thèse selon laquelle l'EFP est une filière utile qui permet de retenir les jeunes en risque d'abandon scolaire sans qualification – autrement dit, sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire – grâce à une formation plus pratique, souvent effectuée en entreprise. L'Encadré 5.3 examine la transition des études à l'emploi de différentes catégories de diplômés, et confirme que les diplômés de l'EFP bénéficient en début de carrière d'un avantage par rapport à ceux de l'enseignement général.

Graphique 5.4. Les jeunes diplômés de l'EFP affichent d'assez solides résultats au regard de l'emploi

Taux d'emploi (partie A) et de chômage (partie B) des diplômés (âgés de 15 à 34 ans ne suivant plus l'enseignement formel)



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. La partie A couvre toutes les personnes âgées de 15-16 ans à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. La partie B comprend les salariés et les chômeurs âgés de 15-16 ans à 34 ans ni scolarisés ni en formation. Les données se rapportent à l'année 2018 pour tous les pays sauf l'Australie, le Canada (2019), la Corée, le Japon (2011-12), la Nouvelle-Zélande, Israël, la Turquie (2014-15), et les États-Unis (2011-12/2014-17). Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2018), Enquête turque sur la population active (2015), *Australian Survey of Education and Work* (2019), Enquête canadienne sur la population active (2019), Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18), *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (2017).

StatLink https://stat.link/9ohmv6

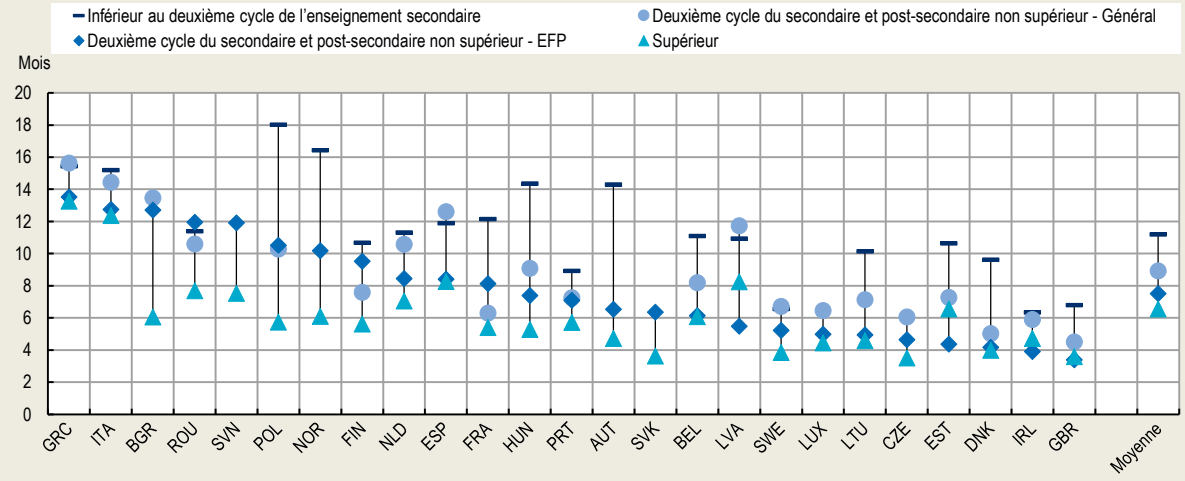
Encadré 5.3. Passage des études à la vie active en Europe

Le Graphique 5.5 prend pour indicateur de la facilité de transition des études à la vie active le délai moyen entre l'obtention du diplôme le plus élevé et le début de la première expérience professionnelle sérieuse. Ces données ne sont disponibles que pour les pays européens. Le délai moyen observé pour les diplômés de l'EFP sur l'ensemble de ces pays est de 7.5 mois entre la fin des études et le premier emploi véritable, soit un délai plus court que pour les diplômés de l'enseignement général (8.9 mois). Néanmoins, dans un petit nombre de pays, comme la Roumanie, la France et la Finlande, il est plus long pour les diplômés de l'EFP que pour ceux de l'enseignement général.

La transition des études à la vie active est en moyenne plus lente pour les diplômés de l'EFP et de l'enseignement général que pour ceux de l'enseignement supérieur (6.3 mois). Dans certains pays, toutefois, elle est de durée similaire pour les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur (Belgique, Danemark, Espagne, Lituanie, et Royaume-Uni par exemple). Elle est même plus courte pour les premiers que pour les seconds dans un petit nombre de pays (Estonie, Irlande et Lettonie). Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, hormis la Roumanie, les diplômés de l'EFP attendent moins longtemps entre l'obtention du diplôme et leur premier emploi véritable que les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; dans de nombreux pays, l'écart est substantiel. Ce n'est pas le cas des diplômés de l'enseignement général, dont les résultats sont proches (sinon pires) de ceux des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans plusieurs pays.

Graphique 5.5. Les diplômés de l'EFP trouvent plus rapidement un emploi que les diplômés de l'enseignement général à l'issue de leurs études

Nombre de mois entre la fin des études et le premier emploi véritable



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. Les données ont été recueillies en 2009 et concernent les personnes qui ont obtenu leur diplôme entre 2004 et 2009 (âgées de 15 à 34 ans au moment de la collecte de données). On entend par expérience professionnelle sérieuse un emploi salarié ou indépendant (en tant qu'employé, travailleur indépendant, ou travailleur familial) d'une durée minimale de trois mois. Les apprentissages ou les stages non rémunérés, le service militaire ou civil obligatoire, et les emplois saisonniers pour étudiants ne sont pas pris en compte. L'Allemagne et la Suisse ne sont pas prises en considération car leur collecte de données diffère en ce qui concerne la date de démarrage du premier emploi véritable. La moyenne est calculée sous forme de moyenne non pondérée des pays de l'UE disposant de données pour les quatre catégories d'enseignement.
Source : Module ad hoc de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2009.

StatLink https://stat.link/epgswt

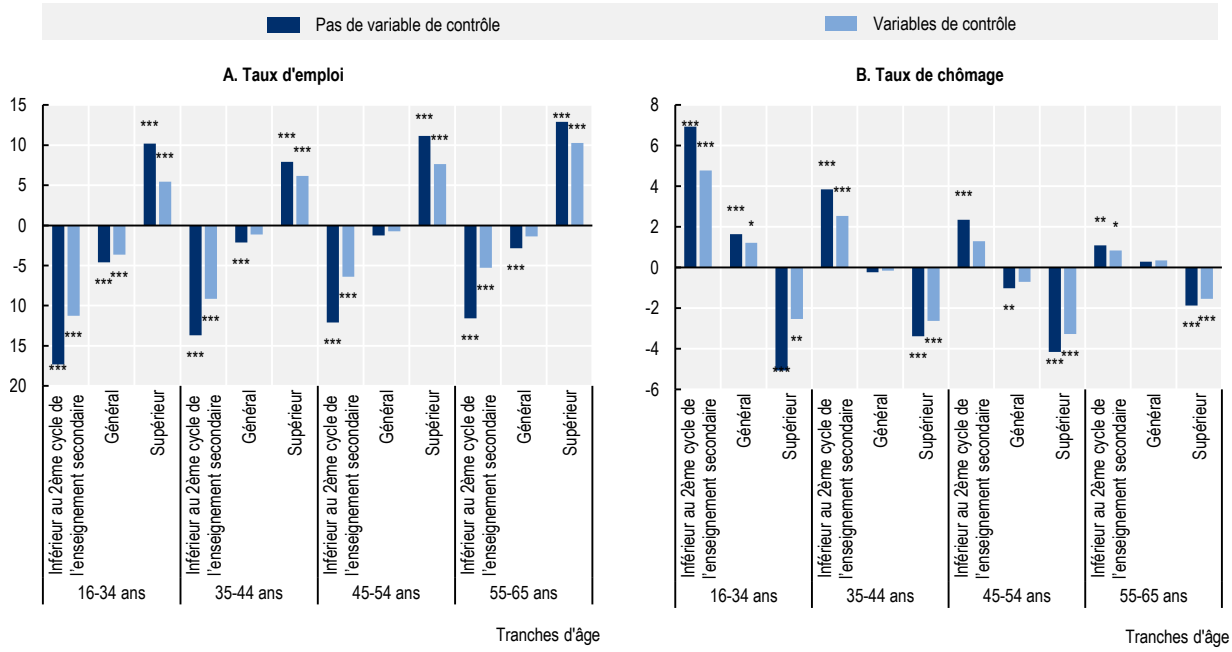
Si le passage des études à la vie professionnelle est peut-être plus aisé pour les diplômés de l'EFP que pour ceux de l'enseignement supérieur, les données indiquent que ces effets positifs disparaissent dans les tranches d'âge plus élevées. Brunello et Rocco (2017[8]), Forster, Bol et van de Werfhorst (2016[9]), Hanushek et al. (2017[10]), et Rozer et Bol (2019[11]) montrent en effet que les diplômés de l'EFP affichent des taux d'emploi supérieurs à ceux des diplômés de l'enseignement général en début de carrière, mais que cet avantage s'estompe par la suite. Ce profil âge-emploi est plus prononcé dans les pays où les filières d'EFP comportent un volet plus important de formation en entreprise, car les avantages initiaux sont relativement substantiels (Hanushek et al., 2017[10]). Rozer et Bol (2019[11]) constatent que ce schéma n'a pas évolué avec le temps aux Pays-Bas (entre 1996 et 2012). Une érosion de l'avantage dont bénéficient les diplômés de l'EFP n'est pas observée dans tous les pays. Silliman et Virtanen (2019[12]), par exemple, montrent qu'en Finlande, les personnes admises en filière professionnelle disposent par la suite d'un revenu annuel sensiblement supérieur à celles qui ont suivi des études générales, et que cet avantage ne diminue pas avec le temps. Leur analyse ne suit toutefois les diplômés de l'EFP que sur les 15 années suivant leur entrée dans la filière.

Comme l'analysent Rozer et Bol (2019[11]), plusieurs mécanismes pourraient être à l'origine de la baisse de rendement de l'EFP à long terme : i) l'EFP préparerait les élèves à des emplois dans les métiers manuels et artisanaux qui présentent des perspectives de croissance limitées ; ii) ses diplômés possèderaient essentiellement des compétences propres à leur métier plutôt que des compétences transférables ; iii) ils suivraient moins de formation en cours d'emploi, et seraient donc moins en mesure de s'adapter aux changements structurels ou technologiques. Hanushek et al. (2017[10]) confirment que les diplômés de l'EFP suivent moins de formations professionnelles, et font valoir que cela pourrait entraîner une obsolescence des compétences qui expliquerait, entre autres, la médiocrité de leurs résultats professionnels par la suite. Ils associent en outre l'érosion de leur avantage initial à de plus faibles compétences de base, et donc à une moindre adaptabilité. Brunello et Rocco (2017[8]) confirment qu'à niveau de formation identique, les compétences de base des diplômés de l'EFP sont inférieures à celles des diplômés de l'enseignement général. Verhaest et al. (2018[13]) montrent par ailleurs que les diplômés de l'EFP sont moins susceptibles d'exercer un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications en début de carrière, et affichent un degré de surqualification inférieur à celui des diplômés de l'enseignement général. Il apparaît que les filières d'EFP qui associent une spécialisation à une formation en entreprise sont celles qui parviennent le mieux à éviter la plupart des formes d'inadéquation des compétences au cours des premières années de carrière des travailleurs moyennement qualifiés. Cela dit, les auteurs constatent également que cet avantage s'amenuise à la longue, et concluent en conséquence que les diplômés de l'EFP sont plus aptes à occuper un emploi à l'issue de leurs études du fait que leur qualification est adaptée au marché du travail, mais que leurs compétences se périment progressivement en raison des mutations structurelles et organisationnelles que connaît ce dernier.

Le Graphique 5.6 confirme que l'avantage que présentent les diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général sur le plan de l'emploi (et du chômage) est moins marqué dans les tranches d'âge plus élevées[6]. L'écart entre le taux d'emploi des diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général rétrécit jusqu'à disparaître vers l'âge de 35 ans ; celui du taux d'emploi disparaît pour sa part avant l'âge de 45 ans. Ce resserrement se confirme lorsque l'on compare des personnes qui présentent un niveau de compétences et d'autres caractéristiques personnelles similaires[7]. Dans toutes les tranches d'âge, les diplômés de l'EFP conservent leur avantage par rapport aux personnes qui n'ont pas suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les diplômés de l'enseignement supérieur affichent à tous les âges un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus bas que ceux de tous les autres groupes[8].

Graphique 5.6. L'avantage des diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général en matière de taux d'emploi s'amenuise dans les tranches d'âge plus élevées

Écart, en point de pourcentage, entre les taux d'emploi (de chômage) des personnes titulaires de qualifications inférieures au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de diplômes de l'enseignement général et de diplômes de l'enseignement supérieur et ceux des diplômés de l'EFP



Note : Effets marginaux après les régressions probit. Toutes les régressions comprennent des effets fixes par pays. Les variables de contrôle portent sur le sexe, le statut migratoire, le nombre d'enfants (sans enfant, un enfant, deux ou plus), l'âge (tranches de 5 ans), les compétences en numératie et en littératie. L'échantillon couvre uniquement les personnes non inscrites dans le système d'enseignement formel dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal. L'EFP et l'enseignement général renvoient aux niveaux 3 et 4 de la CITE. ***Significatif au niveau de 1 %, ** au niveau de 5 %, * au niveau de 10 %.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/pjcwes

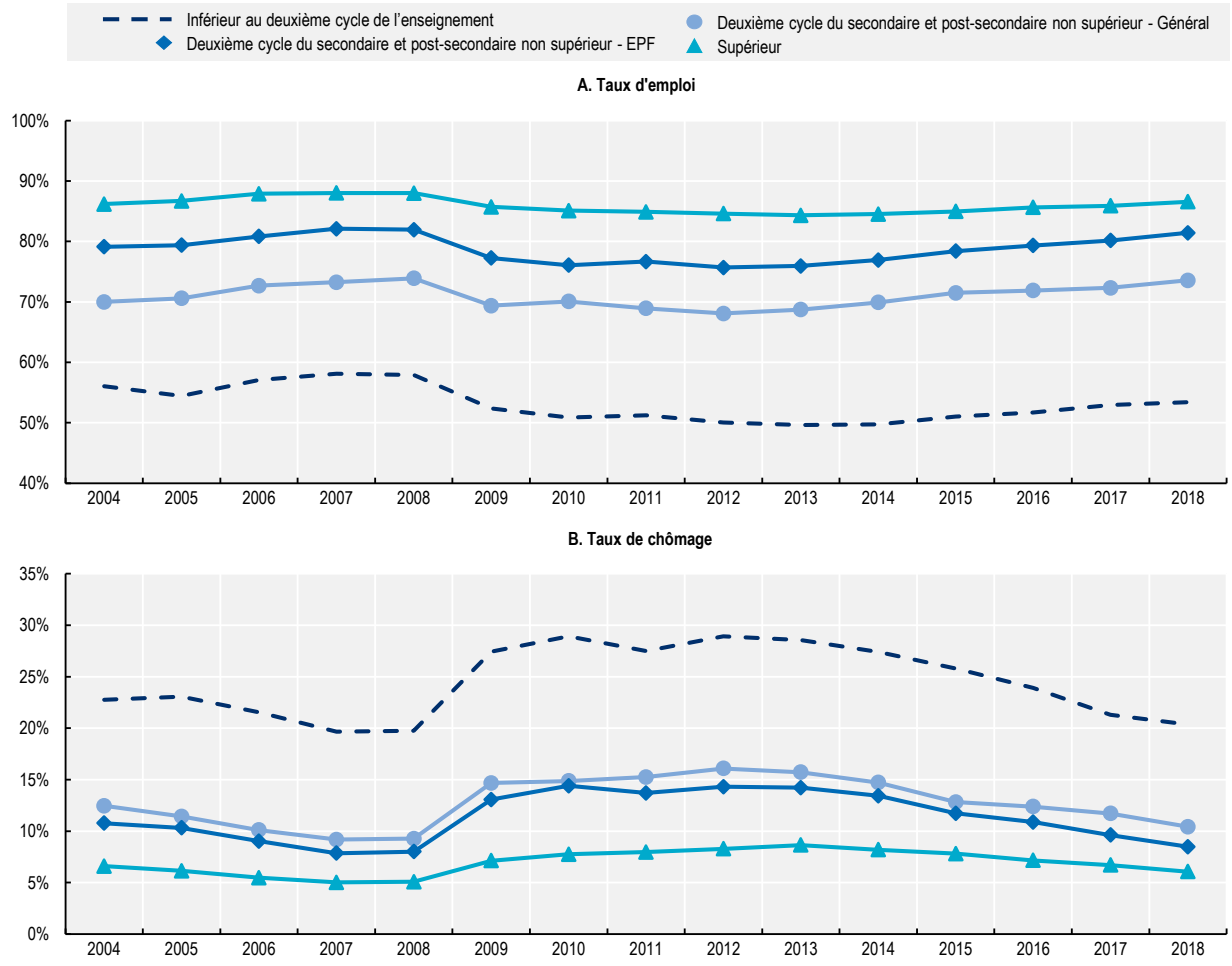
Lorsque l'on effectue cet exercice par sexe, on constate que l'avantage que les jeunes diplômés de l'EFP présentent par rapport aux diplômés de l'enseignement général sur le plan du taux d'emploi est en moyenne le même pour les deux sexes dans les différents pays (en tenant compte du niveau de compétences et d'autres caractéristiques personnelles, comme au Graphique 5.6). S'agissant du taux de chômage, l'écart entre les jeunes diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général n'est observable que chez les hommes. Cet avantage disparaît dans les tranches d'âge supérieures, chez les hommes comme chez les femmes. Chez les hommes, l'écart du taux d'emploi disparaît avant l'âge de 45 ans, alors que chez les femmes, il s'efface dès 35 ans. L'écart du taux de chômage des hommes se dissipe avant 35 ans.

L'évolution des taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP et des titulaires d'un diplôme général de niveau équivalent entre 2004 et 2018 est comparable (Graphique 5.7), mais celui des premiers a accusé une baisse légèrement plus prononcée durant la crise financière mondiale (2008-10). La crise a également eu des retombées plus sensibles sur le taux d'emploi des diplômés de l'EFP que sur celui des diplômés de l'enseignement supérieur. C'est le taux d'emploi des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui a accusé la plus forte baisse au cours de la période 2008-10. De même, les taux de chômage des jeunes diplômés de l'EFP et de ceux de l'enseignement général ont connu une évolution très similaire, mais l'écart entre les deux a temporairement disparu en 2010. La hausse du taux de

chômage des diplômés de l'EFP en 2008-10 a également été moins prononcée que chez les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, mais plus forte que chez les jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Globalement, ces résultats indiquent que l'avantage des jeunes diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général en ce qui concerne le taux d'emploi est resté stable ces dernières années, bien qu'ils aient été un peu plus exposés à la crise financière mondiale.

Graphique 5.7. L'avantage de taux d'emploi des jeunes diplômés de l'EFP par rapport aux diplômés de l'enseignement général est resté stable ces dernières années

Taux d'emploi et de chômage des jeunes diplômés (âgés de 15 à 34 ans ne suivant plus l'enseignement formel)



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Moyenne non pondérée établie sur la base d'un panel équilibré de pays comprenant l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, la Suède, la Suisse et la Turquie.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

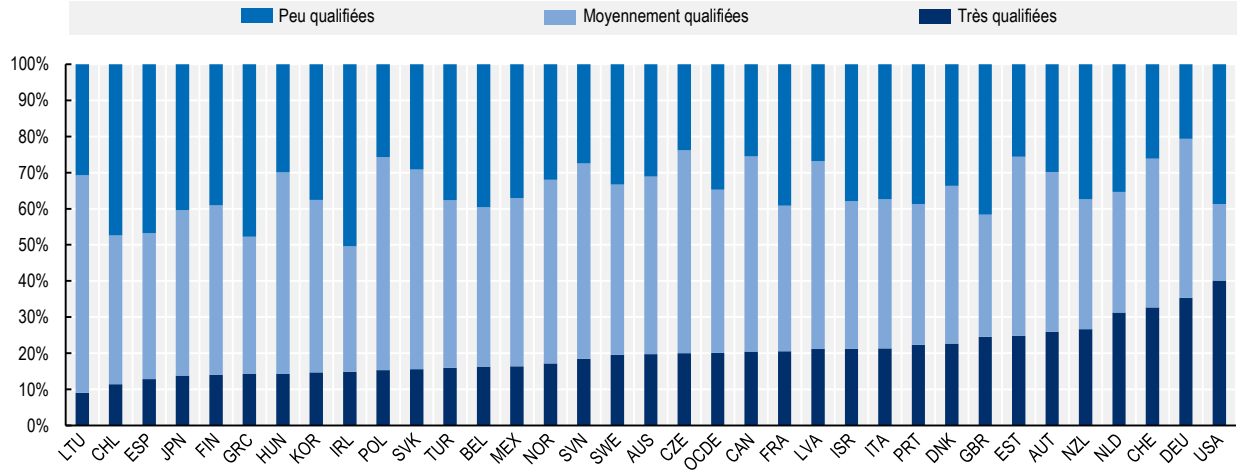
StatLink https://stat.link/rpc18s

5.2.2. Les jeunes diplômés de l'EFP sont essentiellement employés dans les secteurs de l'artisanat, du commerce et des services

La composition de l'emploi des diplômés par profession () montre que la plupart des jeunes diplômés de l'EFP travaillent dans des professions moyennement qualifiées (essentiellement les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, qui en emploient 22 %) et peu qualifiées (généralement dans le secteur des services et du commerce : 26 %). Seuls 20 % d'entre eux exercent des métiers très qualifiés. Des différences substantielles sont toutefois observables d'un pays à l'autre. Ainsi, les jeunes diplômés de l'EFP représentent un tiers des employés des métiers très qualifiés en Allemagne, aux États-Unis et en Suisse, où ils exercent souvent des professions intermédiaires. Les différences entre les sexes sont appréciables. Si, chez les titulaires d'un diplôme de l'EFP, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat emploient en moyenne un tiers des hommes, ils ne comptent que pour 4 % de l'emploi des femmes. Pour ces dernières, les professions les plus importantes sont celles des secteurs du commerce et des services, qui représentent 44 % des emplois, contre 15 % seulement pour leurs collègues masculins. L'emploi dans les professions très qualifiées est légèrement plus répandu chez les femmes que les hommes (22 % et 19 % respectivement).

Graphique 5.8. Un faible pourcentage des diplômés de l'EFP occupe un emploi très qualifié

Pourcentage des diplômés de l'EFP occupant un emploi (15-34 ans)



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes âgées de 15-16 ans à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Les pays sont classés en fonction du pourcentage de diplômés de l'EFP qui exercent des professions très qualifiées (groupes 1 à 3 de la CITP-08). Les professions moyennement qualifiées correspondent au groupe 4, ainsi qu'aux groupes 6 à 8, de la CITP-08, et les professions peu qualifiées aux groupes 5 et 9. Voir le chapitre 4 pour une description détaillée des groupes de compétences. Les données australiennes ont été transposées de l'ANZSCO à la CITP, les données canadiennes de la CNP à la CITP. Les données se rapportent à l'année 2018 pour tous les pays à l'exception de l'Australie, du Canada (2019), de la Corée, du Japon (2011-12), de la Nouvelle-Zélande, d'Israël, de la Turquie (2015), des États-Unis (2011-12/2014-17). Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2018), Enquête turque sur la population active (2015), Enquête canadienne sur la population active (2019), *Australian Survey of Education and Work* (2019), Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18), *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (2017).

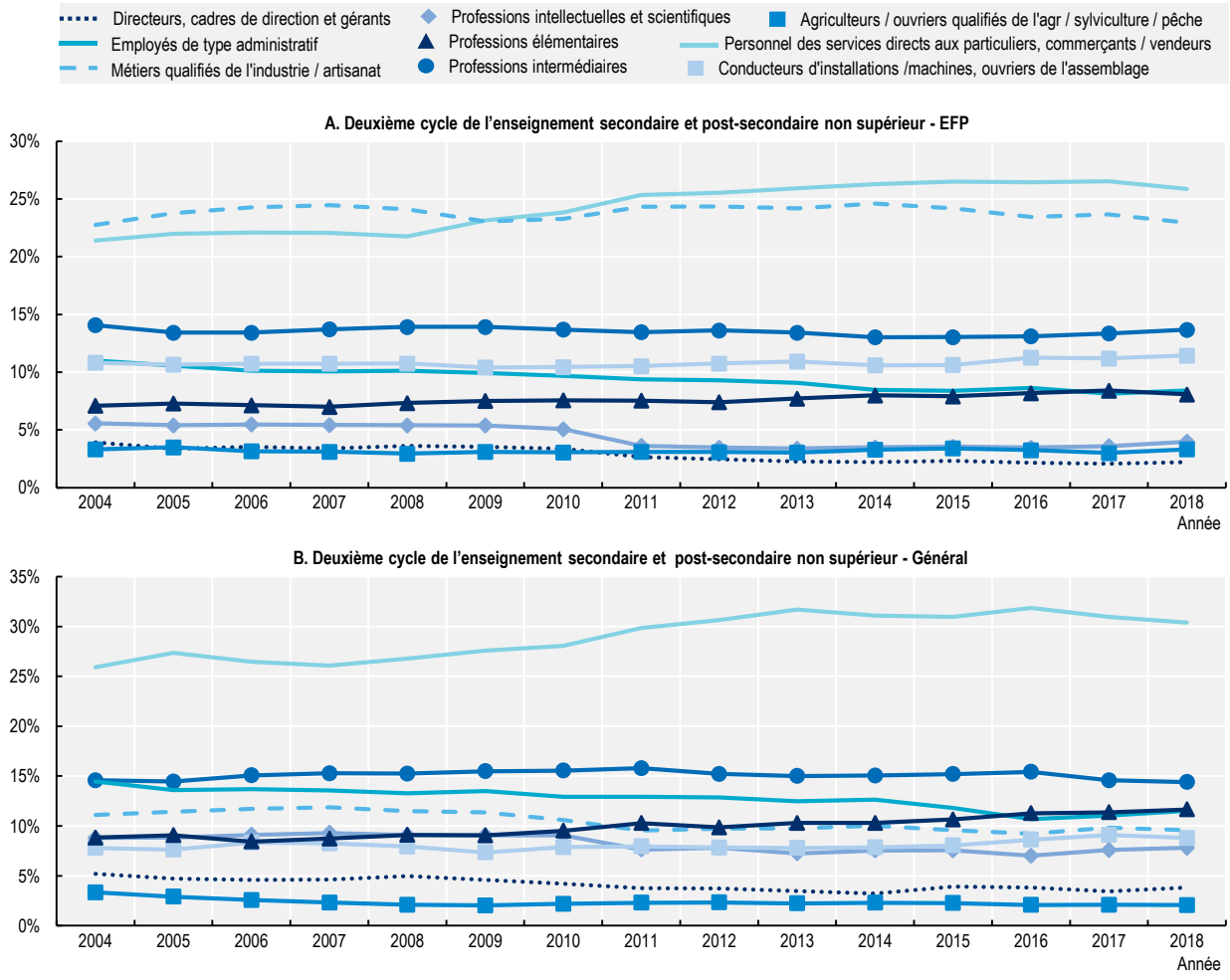
StatLink https://stat.link/a4c7gp

La composition de l'emploi des diplômés par profession varie considérablement selon les niveaux de formation (Graphique 5.9). Les jeunes diplômés de l'enseignement général sont essentiellement employés dans les secteurs des services et du commerce, comme les diplômés de l'EFP. En revanche, contrairement à ces derniers, ils ne sont qu'un faible pourcentage à travailler dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, et sont plus susceptibles d'occuper des emplois très

qualifiés (l'écart étant de 6 points de pourcentage en 2018). Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur occupent en majorité des emplois dans les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires, tandis que les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire exercent essentiellement des professions élémentaires, dans les secteurs des services et du commerce, et des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (Graphique d'annexe 5.A.2).

Graphique 5.9. La composition de l'emploi des jeunes diplômés par profession évolue

Pourcentage de diplômés occupant un emploi (15-34 ans), 2004-18



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Moyenne non pondérée établie sur la base d'un panel équilibré de pays comprenant l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, le Canada, le Chili, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les données se rapportent au niveau à un chiffre de la CITP-08 (sauf en Australie, où c'est la CITP-88 qui est utilisée). Pour les pays européens et la Turquie, la classification des professions utilisée change en 2011 ou 2012 (de la CITP-88 à la CITP-08) ; les données de la période antérieure à cette date sont recodées afin d'atténuer la rupture dans la série. Dans les données chiliennes et australiennes, les professions sont codées selon la CITP-88 pour toutes les années. Pour les données chiliennes, les professions de la CITP-88 sont recodées selon la CITP-08 au moyen d'une correspondance biunivoque, tandis que celles de l'Australie ne sont pas recodées et que c'est la CITP-88 qui est utilisée (en raison de l'insuffisance des données). Les données canadiennes sont transposées de la CNP à la CITP-08.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

StatLink https://stat.link/2hiupn

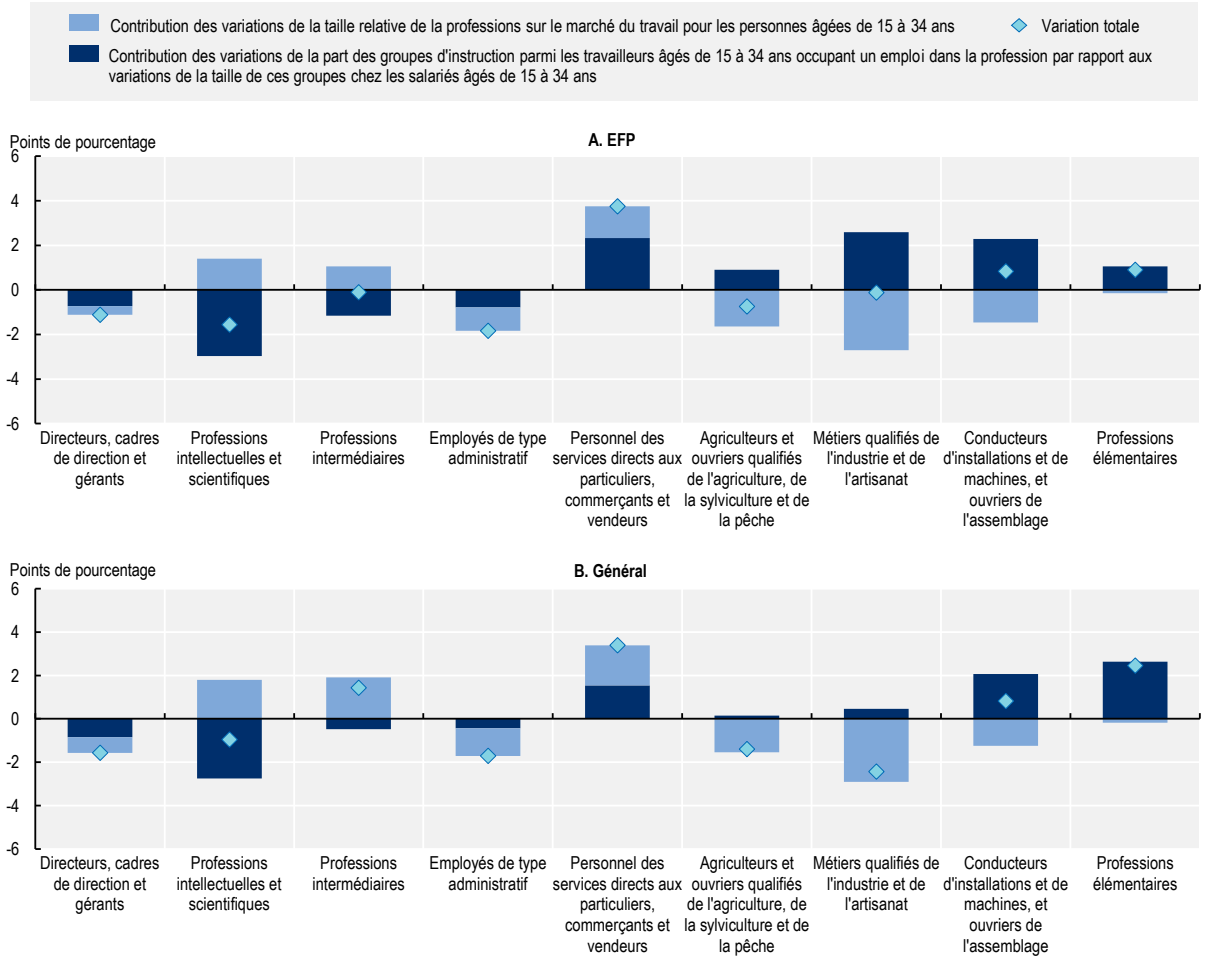
Le Graphique 5.9 illustre aussi l'évolution de la composition professionnelle de l'emploi des diplômés de l'EFP et de l'enseignement général[9]. Il montre que ces jeunes sont de plus en plus nombreux à travailler dans les secteurs des services et du commerce (groupe 5 de la CITP), alors que leur part des emplois administratifs décroît (groupe 4 de la CITP). Les professions élémentaires gagnent en importance dans les deux groupes, quoique plus rapidement pour les diplômés de l'enseignement général. Fait intéressant, alors que le pourcentage de diplômés de l'enseignement général employé dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (groupe 7 de la CITP) diminue - suivant ainsi l'évolution globale sur le marché du travail –, celui des jeunes diplômés de l'EFP y reste relativement stable. Comme le montre le Graphique d'annexe 5.A.2, la part de l'emploi des jeunes adultes non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire a essentiellement progressé dans les professions élémentaires et celles des services et du commerce, et reculé dans les professions agricoles et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. S'agissant des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, la part des professions intellectuelles et scientifiques et des professions intermédiaires a augmenté, alors que leur part de l'emploi dans le secteur de la gestion et dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat a diminué.

L'évolution de la composition de l'emploi des jeunes diplômés par profession résulte d'une part des changements intervenus dans la composition professionnelle globale du marché du travail, d'autre part de la variation de la composition par niveau d'études de cette population sur le marché du travail, dans son ensemble et à l'intérieur de chaque profession. Pour démêler ces éléments, le Graphique 5.10 décompose la variation du pourcentage des jeunes diplômés de l'EFP et de l'enseignement général par profession (comme illustré au Graphique 5.9) selon l'influence de : i) la variation de l'emploi de l'ensemble des diplômés par profession, autrement dit la part relative de cette profession sur le marché du travail pour les personnes âgées de 15 à 34 ans ; ii) la variation du pourcentage de jeunes diplômés de l'EFP et de l'enseignement général parmi les travailleurs âgés de 15 à 34 ans *à l'intérieur* de chaque profession, par rapport à la variation du pourcentage de ces mêmes diplômés parmi les personnes âgées de 15 à 34 ans sur l'ensemble du marché du travail[10].

Le graphique montre que la part des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat est restée stable chez les jeunes diplômés de l'EFP (la « variation totale », représentée par un losange) en raison de deux effets contraires : i) un recul général de la part de cette profession dans l'emploi total des personnes âgées de 15 à 34 ans (bleu clair) ; ii) une hausse du pourcentage de diplômés de l'EFP parmi les personnes âgées de 15 à 34 ans occupant un emploi dans ce domaine qui est plus importante que la diminution globale du pourcentage des diplômés de l'EFP dans l'emploi total des jeunes diplômés (bleu foncé). On peut aussi interpréter ces résultats de la façon suivante : malgré le recul de la part totale des diplômés occupant un emploi dans ces professions (bleu clair), le pourcentage de jeunes diplômés de l'EFP qui y trouvent un emploi est stable dans le temps (losange) ; en conséquence, la proportion de diplômés de l'EFP *à l'intérieur* de ces professions a augmenté malgré son amenuisement global dans l'emploi total. Les secteurs des services et du commerce, en revanche, ont gagné en importance pour les jeunes diplômés de l'EFP, à la fois parce que ces métiers emploient un nombre globalement croissant de personnes âgées de 15 à 34 ans (barre bleu clair) et parce que le pourcentage de diplômés de l'EFP dans la profession diminue sensiblement moins qu'il ne le fait sur le marché du travail en général (bleu foncé). La part des professions intellectuelles et scientifiques augmente également chez les jeunes diplômés, mais comme la proportion de diplômés de l'EFP *au sein* de ces professions est en baisse (et que cette baisse est plus prononcée que celle de la proportion globale de diplômés de l'EFP sur le marché du travail), elles ont perdu en importance pour ces derniers entre 2004 et 2008.

Graphique 5.10. Les métiers de l'artisanat demeurent importants pour les jeunes diplômés de l'EFP malgré la part globalement décroissante de ces emplois pour les jeunes diplômés

Variation en points de pourcentage de la part des emplois des diplômés de l'EFP et de ceux de l'enseignement général (15- 34 ans) entre 2004 et 2018



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Moyenne des variations dans les pays suivants : Australie, Autriche, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, France, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. La décomposition est fondée sur le niveau à un chiffre de la CITP-08 (sauf en Australie où c'est la CITP-88 qui est utilisée). Pour les pays européens et la Turquie, la classification des professions utilisée change en 2011 ou 2012 (de la CITP-88 à la CITP-08) ; les données de la période antérieure à cette date sont recodées afin d'atténuer la rupture dans la série. Dans les données chiliennes et australiennes, les professions sont codées selon la CITP-88 pour toutes les années. Pour les données chiliennes, les professions de la CITP-88 sont recodées selon la CITP-08 au moyen d'une correspondance biunivoque, tandis que celles de l'Australie ne sont pas recodées et que c'est la CITP-88 qui est utilisée (en raison de l'insuffisance des données). Les données canadiennes sont transposées de la CNP à la CITP-08. Les barres représentent la contribution relative des trois composantes à la variation globale, mais ne sauraient être interprétées comme en représentant la taille (en points de pourcentage).

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

StatLink https://stat.link/01lz7u

Une évolution similaire est observable pour les diplômés de l'enseignement général dans la plupart des professions. À la différence des diplômés de l'EFP, leur part de l'emploi dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat s'est contractée du fait que l'affaissement général de ces professions n'a pas été compensé par une hausse suffisamment importante de la part des emplois qu'ils y

occupent. En comparaison aux diplômés de l'EFP, l'importance des professions intellectuelles et scientifiques n'a que modérément diminué pour ces jeunes car leur part des emplois dans ces professions a relativement peu faibli.

Globalement, cette évolution de la structure des professions montre que les diplômés de l'EFP comme ceux de l'enseignement général ont été touchés par les mutations structurelles du marché du travail qui réduisent la part relative des emplois moyennement qualifiés (à savoir : employés de type administratif, métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, et conducteurs d'installations et de machines – voir le chapitre 4 pour une analyse de la répartition des professions en emplois très qualifiés, moyennement qualifiés, et peu qualifiés). Ces transformations ont cependant eu des répercussions moins sensibles sur les diplômés de l'EFP que sur ceux de l'enseignement général, en partie parce que les premiers sont parvenus à occuper les emplois subsistant dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Pour les deux catégories, c'est dans les professions peu qualifiées que la croissance de l'emploi a été la plus forte (commerce, services et professions élémentaires). La part des emplois très qualifiés (directeurs, cadres de direction et gérants ; professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires) est restée quasiment identique pour les jeunes diplômés de l'enseignement général, mais a diminué pour ceux de l'EFP. S'agissant de la mobilité professionnelle des jeunes diplômés, l'Encadré 5.4 montre que les diplômés de l'EFP qui changent de profession ont moins de chances que ceux de l'enseignement général d'obtenir un emploi de niveau de qualification supérieur ou moins exposé au risque d'automatisation.

Encadré 5.4. Changement d'emploi

En moyenne, dans les pays européens compris dans le jeu de données de l'EU-SILC, 17.5 % des jeunes diplômés de l'EFP changent d'emploi d'une année sur l'autre[1]. Ce chiffre est légèrement inférieur à celui des diplômés de l'enseignement général (19.6 %) et des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (19.3 %), et à peu près identique à celui des diplômés de l'enseignement supérieur (17.8 %). Dans la grande majorité des pays, les écarts entre les groupes d'instruction sont faibles, à l'exception notable de la Finlande, de la Norvège et des Pays-Bas, où la probabilité pour les diplômés de l'enseignement général de changer d'emploi est considérablement plus élevée. Le Portugal est le seul pays où les diplômés de l'EFP sont nettement plus susceptibles de changer d'emploi que les autres.

Cela dit, les changements d'emploi des différentes catégories de diplômés sont de nature substantiellement différente. Le Tableau 5.1 compare les jeunes diplômés de différents groupes d'instruction qui ont changé d'emploi d'une année sur l'autre pour vérifier si leurs probabilités d'obtenir un emploi plus qualifié (mesuré d'après les compétences moyennes en numératie des salariés de la profession), mieux rémunéré (mesuré par le salaire médian de la profession) ou moins exposé au risque d'automatisation (voir plus loin l'analyse à ce sujet) différaient[2]. Il ressort des résultats que les jeunes diplômés de l'enseignement général ont sensiblement plus de chances que ceux de l'EFP occupant des emplois similaires d'obtenir un emploi caractérisé par un niveau de compétences moyen plus élevé en numératie et/ou moins exposé au risque d'automatisation. De même, en comparaison aux diplômés de l'enseignement supérieur occupant des emplois similaires, ceux de l'EFP sont moins susceptibles d'améliorer leur situation (y compris d'évoluer vers un emploi dont le salaire médian est plus élevé), et les écarts sont nettement plus prononcés que par rapport aux diplômés de l'enseignement général. Les chances d'une évolution favorable sont encore plus faibles pour les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que pour les diplômés de l'EFP.

Tableau 5.1. Parmi les jeunes qui changent d'emploi, les diplômés de l'EFP sont moins susceptibles d'opérer un changement favorable que les diplômés de l'enseignement général

Estimations des régressions probit (effets marginaux) et par la méthode MCO

	Niveau de compétences		Salaire médian		Risque d'automatisation	
	Probabilité d'évoluer vers un emploi plus qualifié	Écart en pourcentage du niveau de compétences moyen	Probabilité d'évoluer vers une profession au salaire médian plus élevé	Écart en pourcentage du salaire médian	Probabilité d'évoluer vers un emploi moins exposé au risque d'automatisation	Écart en pourcentage du risque moyen d'automatisation
Diplômés de l'enseignement général (par opposition à ceux de l'EFP)	0.050** (0.020)	1.046*** (0.373)	0.027 (0.018)	3.617*** (1.251)	0.037* (0.019)	-2.914*** (0.937)
Diplômés de l'enseignement supérieur (par opposition à ceux de l'EFP)	0.258*** (0.016)	5.079*** (0.301)	0.187*** (0.015)	16.519*** (0.952)	0.206*** (0.016)	-12.648*** (0.727)
Non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (par opposition aux diplômés de l'EFP)	-0.054*** (0.018)	-1.731*** (0.335)	-0.069*** (0.017)	-4.584*** (0.890)	-0.056*** (0.018)	2.051*** (0.726)
Nombre d'observations	21 514	21 514	21 107	21 107	21 419	21 419

Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel (années t et t-1) et qui ont changé d'emploi d'une année sur l'autre. Sont exclues les personnes dont le niveau d'instruction au cours de l'année t diffère par rapport à celui de l'année t-1. Les spécifications estimées comprennent des variables de contrôle pour l'âge (15-24 ans, 25-29 ans, 30-34 ans), le sexe, la situation antérieure et actuelle au regard de l'emploi (salariés à temps plein, salariés à temps partiel, travailleurs indépendants à temps plein, travailleurs indépendants à temps partiel, chômeurs, inactifs), l'emploi antérieur (année t-1) et le pays. Pour les régressions probit, la variable indépendante est égale à 0 quand l'évolution est négative, et à 1 quand elle est positive, et il faut multiplier le coefficient estimé par 100 pour obtenir l'écart en points de pourcentage entre les probabilités des différents groupes d'instruction. L'échantillon comprend tous les pays européens à l'exception de l'Allemagne. Erreurs-type robustes entre parenthèses. *** Significatif au niveau de 1 %, ** au niveau de 5 %, * au niveau de 10 %.

Source : Enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (2014-17).

1. Les professions sont définies au niveau à deux chiffres de la CITP. Cela signifie que tous les changements d'emploi intervenant à ce niveau ne seront pas recodés sous forme de changements (par exemple de « cuisiniers » (CITP 512) à « serveurs » ou « barmen » (CITP 513).

2. Les niveaux de compétences, de rémunération et d'automatisation sont mesurés par profession et par pays. Pour les pays de l'UE qui n'ont pas participé à l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE, on utilise la moyenne des pays de l'UE qui y ont participé pour les compétences et l'automatisation.

5.2.3. Les emplois des jeunes diplômés de l'EFP et de l'enseignement général sont de qualité similaire

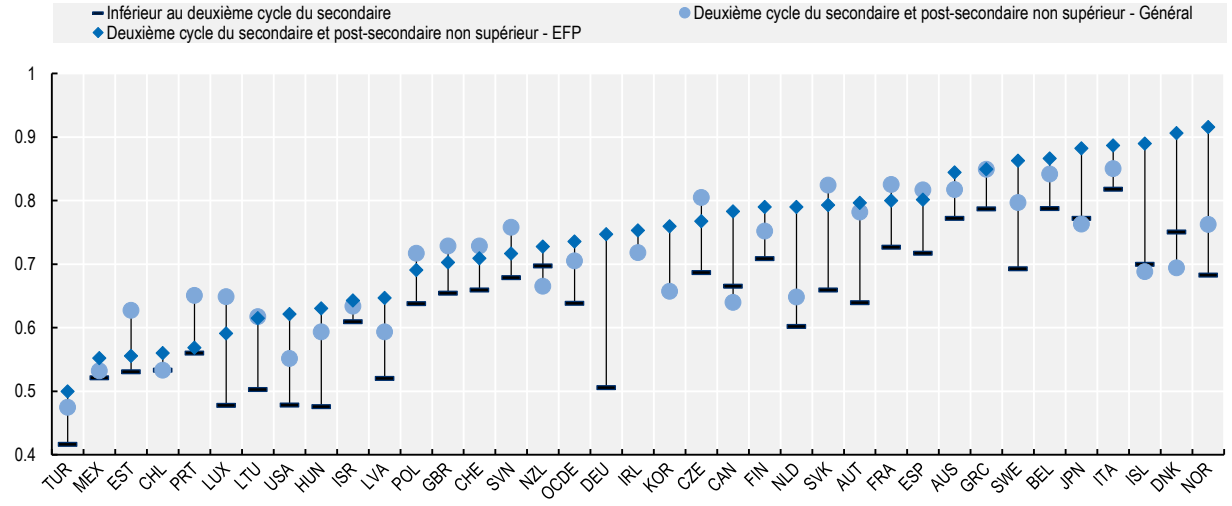
Qualité du revenu d'activité

Le rendement individuel de l'éducation et des qualifications, mesuré par l'augmentation du revenu d'activité associé aux années de scolarisation supplémentaires et/ou au niveau plus élevé de compétences, est un thème qui a fait l'objet de nombreuses études (Willis, 1986[14] ; Heckman, Lochner et Todd, 2006[15] ; Peracchi, 2006[16] ; Pritchett, 2006[17] ; Deere et Vesovic, 2006[18]). Le salaire est une composante importante de la qualité de l'emploi, et donc l'un des éléments décisifs

qui amène les individus à investir dans l'éducation (Becker, 1993[19]). Le Graphique 5.11 illustre le salaire horaire médian de chaque groupe d'instruction par rapport à celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Dans tous les pays, celui des diplômés de l'EFP et de l'enseignement général est inférieur à ce dernier. Les salaires des diplômés de l'EFP sont en moyenne plus élevés que ceux des diplômés de l'enseignement général, mais il existe une forte hétérogénéité entre pays. Au Canada, au Danemark, en Islande, en Norvège et aux Pays-Bas, en particulier, les salaires des diplômés de l'EFP sont considérablement supérieurs à ceux des diplômés de l'enseignement général, alors que l'inverse se vérifie en Estonie, au Luxembourg et au Portugal. Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, les diplômés de l'EFP ont des revenus d'activité supérieurs aux non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, alors que ce n'est pas systématiquement le cas pour les diplômés de l'enseignement général.

Graphique 5.11. Les salaires des jeunes diplômés de l'EFP sont légèrement supérieurs à ceux des diplômés de l'enseignement général

Indice : 1 = salaire horaire médian des diplômés de l'enseignement supérieur



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes en emploi âgées de 15-16 ans à 34 ans ni scolarisées, ni en formation. Les salaires horaires sont calculés à partir des revenus d'activité annuels, mensuels ou hebdomadaires, en tenant compte du nombre de mois en emploi au cours de l'année de référence du revenu et des informations sur le nombre moyen d'heures ouvrées. Les données se rapportent à la période 2014-18 pour tous les pays sauf la Corée, le Japon, le Canada, l'Allemagne, l'Irlande (2011-12), la Nouvelle-Zélande, Israël, la Turquie (2014-15), l'Australie, le Chili (2017), les États-Unis (2011-12/2014-17). Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.

Source : Enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (2014-18), Enquête turque sur la population active (2015), *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (2017), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey* (2017), Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/nhi2tl

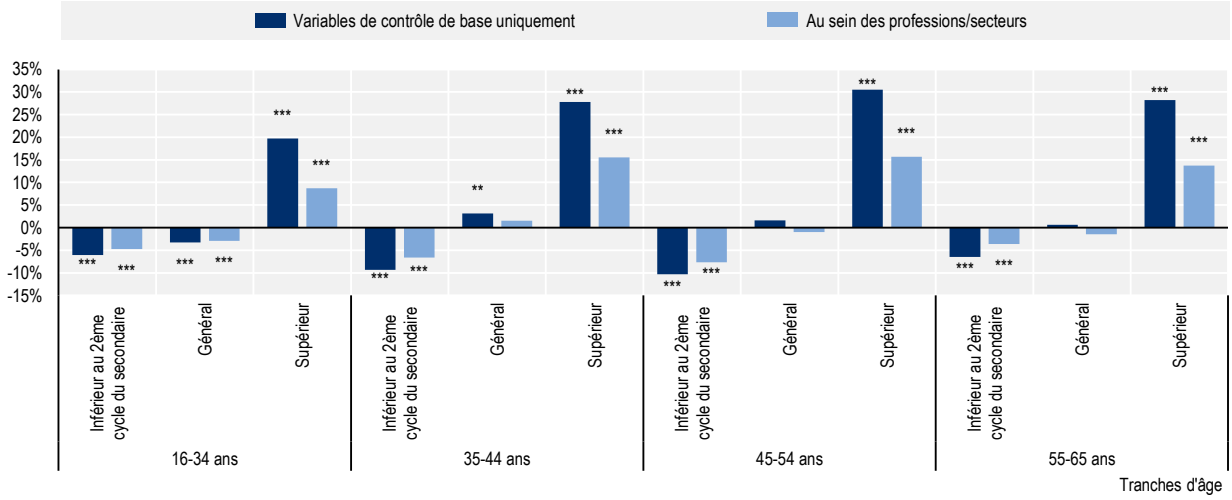
L'écart salarial entre les groupes d'instruction persiste lorsque l'on tient compte d'autres caractéristiques personnelles, notamment le niveau de qualification et les spécificités du milieu de travail (Graphique 5.12)[11,12]. Cet exercice est également effectué pour les tranches d'âge plus élevées afin de vérifier si l'écart salarial demeure identique au fil des ans ou s'il se resserre (ou s'accentue). Comme pour les autres analyses faisant intervenir les tranches d'âge, il convient de noter que les différences entre ces groupes ne tiennent pas seulement à l'évolution des écarts entre diplômés dans le temps, mais aussi à celle des systèmes d'EFP, de la structure sociodémographique des diplômés, et des niveaux d'études. Le (faible) avantage salarial dont bénéficient les jeunes diplômés de l'EFP (16 à 34 ans) par rapport à leurs pairs de l'enseignement général disparaît totalement dans les

tranches d'âge plus élevées. Chez les salariés d'âge intermédiaire (35-44 ans), les revenus d'activité des diplômés de l'enseignement général sont en fait supérieurs à ceux des diplômés de l'EFP, mais cet écart se dissipe lorsque l'on tient compte de la profession et du secteur. Cela implique que l'écart salarial entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général d'âge intermédiaire peut en grande partie s'expliquer par le fait que les seconds travaillent généralement dans des professions et des secteurs offrant des salaires relativement plus élevés.

La même analyse effectuée par sexe montre que l'avantage salarial des jeunes diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général est le même pour les hommes et les femmes. Il disparaît dans les deux cas avant l'âge de 35 ans. Lorsque l'on compare les personnes occupant un emploi dans des professions et des secteurs similaires, on constate que seules les jeunes femmes diplômées de l'EFP ont un salaire sensiblement supérieur à leurs homologues diplômées de l'enseignement général. Ces résultats indiquent que les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme de l'EFP bénéficient en début de carrière d'un avantage salarial par rapport aux diplômés de l'enseignement général. Si, chez les jeunes hommes, cet effet tient entièrement au fait que les diplômés de l'EFP travaillent dans des secteurs et des professions à plus forte rémunération que les diplômés de l'enseignement général, il est en outre dû chez les femmes au fait qu'elles sont mieux payées que les diplômées de l'enseignement général travaillant dans les mêmes secteurs et professions.

Graphique 5.12. L'avantage salarial des diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général disparaît dans les tranches d'âge supérieures

Écart en pourcentage des salaires horaires des personnes titulaires de qualifications inférieures au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de diplômes de l'enseignement général et de diplômes de l'enseignement supérieur par rapport aux diplômés de l'EFP



Note : Les variables de contrôle de base sont le sexe, les compétences en littératie (5 catégories), l'âge (tranches de 5 ans), le nombre d'enfants, le statut migratoire, l'ancienneté chez l'employeur actuel (4 catégories), la taille de l'entreprise (5 catégories), les heures de travail à temps partiel, le type de contrat et le pays. Les variables de contrôle sont le niveau à un chiffre de la CITP pour la profession, et le niveau à un chiffre de la CITI pour le secteur. Les régressions à l'intérieur des professions et secteurs utilisent aussi les variables de contrôle de base. Les salaires horaires comprennent les primes et sont tronqués du premier et du dernier centile par pays. L'échantillon comprend uniquement les personnes qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Il couvre tous les pays de l'OCDE sauf la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal. *** Statistiquement significatif au niveau de 1 %, ** au niveau de 5 %, * au niveau de 10 %.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

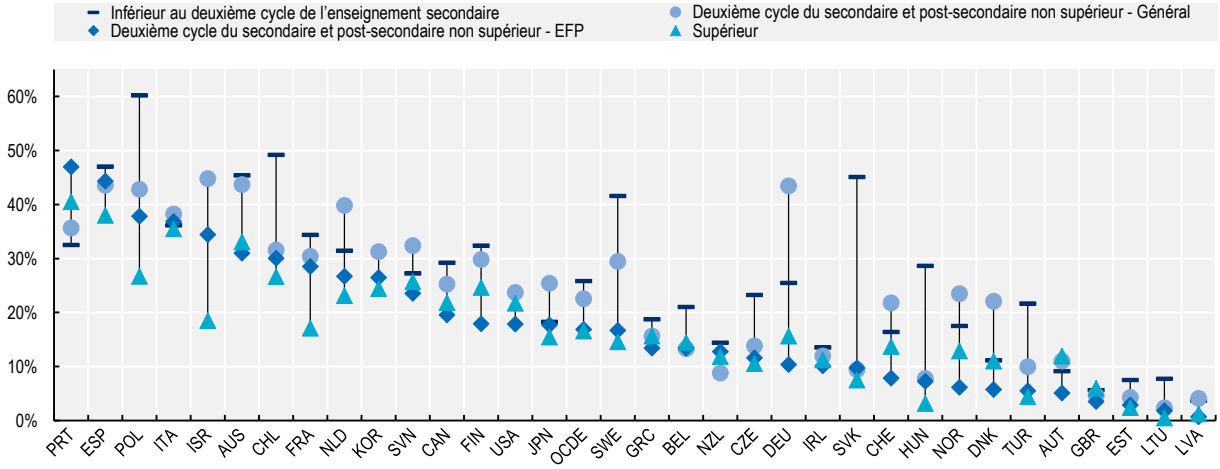
StatLink https://stat.link/9750yr

Sécurité de l'emploi

Comme indiqué plus haut, les jeunes diplômés de l'EFP affichent des taux de chômage relativement bas, ce qui leur assure une forte sécurité de l'emploi. De plus, lorsqu'ils sont salariés, ils sont moins souvent titulaires d'un contrat temporaire que les diplômés de l'enseignement général ou que les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (17 % contre 22 % et 26 %, respectivement, voir le Graphique 5.13), leur situation étant en revanche analogue à cet égard à celle des diplômés de l'enseignement supérieur. Cela accentue leur sécurité en matière d'emploi, car les salariés titulaires de contrats temporaires ne bénéficient pas du même niveau de protection (voir le chapitre 3) et sont contraints de changer plus souvent d'emploi en cas de non-renouvellement de leur contrat (OCDE, 2014[20]). La seule exception est le Portugal, où les diplômés de l'EFP sont les plus susceptibles d'être embauchés à titre temporaire. Dans plusieurs pays, au contraire, l'incidence des contrats temporaires est plus faible chez les diplômés de l'EFP que chez les jeunes des autres niveaux ou types d'instruction. Ces disparités entre pays tiennent peut-être aux diverses formes d'organisation des systèmes d'EFP, ainsi qu'aux différences entre les institutions du marché du travail (dont l'influence sur les diplômés des différents groupes d'instruction peut varier, selon la composition professionnelle ou sectorielle de leur emploi).

Graphique 5.13. Les jeunes diplômés de l'EFP occupent moins souvent des emplois temporaires que les diplômés de l'enseignement général

Pourcentage des diplômés occupant un emploi temporaire (15-34 ans)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 15-16 ans à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Les données portent sur l'année 2018 pour tous les pays, sauf l'Australie (2017), le Canada (2019), la Corée, le Japon (2011-12), la Nouvelle-Zélande, Israël, la Turquie (2014-15) et les États-Unis (2011-12 ; 2014-17). En Australie, l'emploi temporaire comprend les travailleurs occasionnels. Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2018), Enquête turque sur la population active (2015), Enquête canadienne sur la population active (2019 *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (2017), *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey* (2017), Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

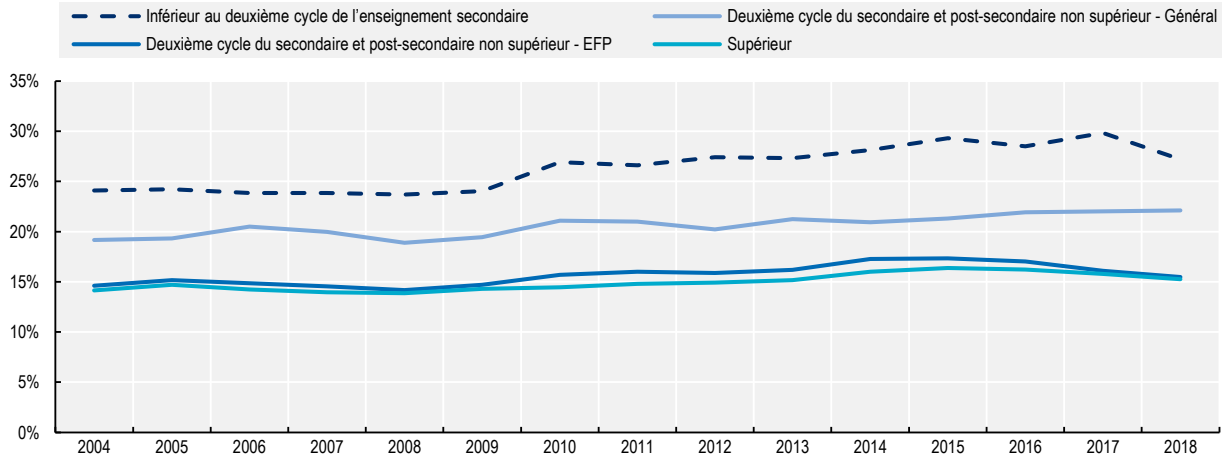
StatLink https://stat.link/axek38

En général, c'est le plus souvent parce qu'il n'a pas pu trouver d'emploi permanent qu'un salarié est en contrat temporaire (travail temporaire non volontaire). Bien que les diplômés de l'EFP soient moins susceptibles d'avoir un contrat de ce type, on constate que, dans les pays disposant de données[13], ceux qui sont titulaires d'un contrat temporaire se trouvent plus souvent dans cette situation malgré eux que les diplômés de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur (63 %, contre 52 % et 60 %, respectivement). Les seuls pays où les diplômés de l'EFP sous contrat temporaire sont moins susceptibles que les diplômés de l'enseignement général de l'être involontairement sont l'Italie, le Portugal et la Turquie.

Les contrats temporaires se sont généralisés chez les jeunes diplômés de tous les groupes d'instruction au cours de la période 2004-18 (Graphique 5.14). Leur progression a été relativement faible chez les diplômés de l'EFP et les diplômés de l'enseignement supérieur (+1.5 point de pourcentage), mais plus importante chez les diplômés de l'enseignement général (+2.9 points), et encore plus prononcée chez les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (+5.7 points). L'avantage des diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général en ce qui concerne l'obtention d'un emploi permanent s'est donc accentué avec le temps.

Graphique 5.14. L'incidence de l'emploi temporaire augmente pour tous les groupes d'instruction

Pourcentage de diplômés employés sous contrat temporaire (âgés de 15 à 34 ans)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Moyenne non pondérée établie sur la base d'un panel équilibré de pays comprenant l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, l'Espagne, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, la Suède, la Suisse et la Turquie.). En Australie, l'emploi temporaire comprend les travailleurs occasionnels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

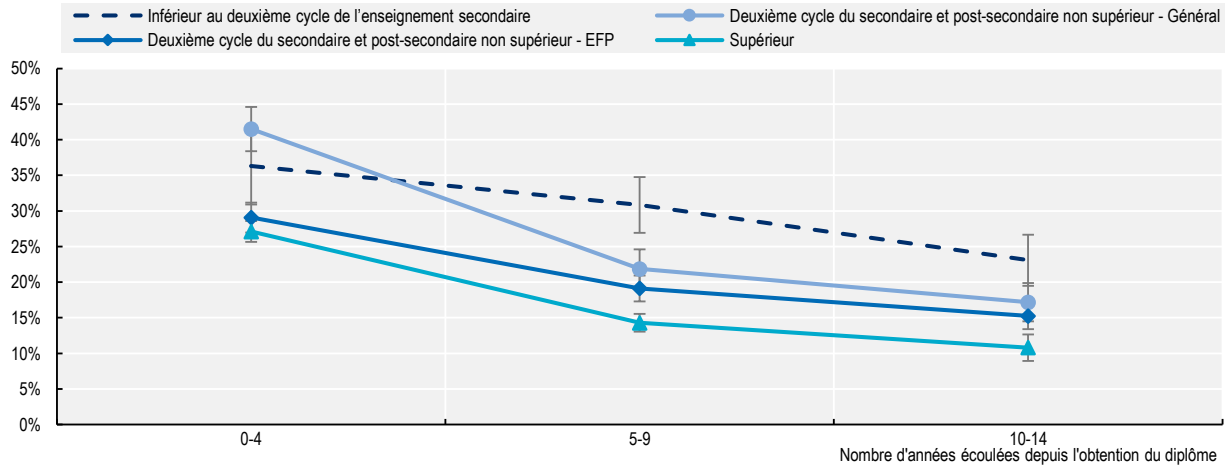
StatLink https://stat.link/b34x78

On pourrait s'attendre à ce que la probabilité d'obtenir un contrat permanent augmente à mesure que les diplômés acquièrent une expérience professionnelle et lorsque les entreprises ont fini de procéder à une sélection parmi les nouvelles recrues – voir par exemple Booth, Francesconi et Frank (2002[21]) et Faccini (2013[22]). En effet, pour toutes les catégories de diplômés, et en tenant compte des caractéristiques personnelles (y compris les compétences en littératie et en numératie), des spécificités du milieu de travail, de la profession et du secteur d'activité, la probabilité d'être sous contrat temporaire est plus faible pour les diplômés de plus longue date (Graphique 5.15)[14]. Cette baisse est particulièrement prononcée chez les diplômés de l'enseignement général. Alors que la probabilité d'une embauche sous contrat temporaire est sensiblement moindre pour les diplômés de l'EFP en début de vie active que pour ceux de l'enseignement général, cet écart disparaît chez ceux qui comptent au moins cinq ans d'expérience professionnelle. Qui plus est, alors que les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur présentent la même probabilité d'être titulaires d'un contrat temporaire en début de vie active, les seconds sont moins susceptibles de l'être dans les phases plus tardives de leur carrière. Les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire risquent davantage d'être en contrat temporaire que les diplômés de l'EFP, quel que soit le nombre d'années écoulées depuis leur sortie du système éducatif.

L'examen de la situation selon le sexe fait apparaître des différences intéressantes. Pour les hommes diplômés de l'EFP, la probabilité d'être embauchés sous contrat temporaire n'est sensiblement inférieure à celle des diplômés de l'enseignement général que durant les cinq années suivant le diplôme. Par la suite, elle est identique. Indépendamment du nombre d'années écoulées depuis le diplôme, les hommes diplômés de l'EFP sont plus susceptibles d'être employés sous contrat temporaire que leurs pairs diplômés de l'enseignement supérieur. En revanche, les femmes diplômées de l'EFP sont moins souvent titulaires d'un contrat temporaire que les diplômés de l'enseignement général au cours des dix années suivant leur diplôme. Elles sont en outre moins susceptibles que les diplômés de l'enseignement supérieur de l'être au cours des cinq années suivant ce diplôme (cette différence étant toutefois nettement inférieure à celle observée par rapport aux diplômés de l'enseignement général). S'agissant des femmes diplômées de l'EFP depuis 10 à 15 ans, la probabilité qu'elles soient sous contrat de travail temporaire ne présente d'écart statistiquement significatif ni par rapport aux diplômés de l'enseignement général, ni par rapport à ceux de l'enseignement supérieur.

Graphique 5.15. Les jeunes diplômés de l'EFP sont moins susceptibles d'être sous contrat temporaire que les diplômés de l'enseignement général en début de carrière seulement

Probabilité pour les diplômés en emploi (16-34 ans) d'être sous contrat temporaire



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes âgées de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Le graphique montre les effets marginaux avec intervalles de confiance de 95 % à après une analyse de régression probit, la variable dépendante étant une variable indicatrice contrat temporaire/permanent. Les variables indépendantes sont les suivantes : type de formation, nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme (et une interaction de ces deux éléments), compétences en littératie et en numératie, sexe, statut migratoire, nombre d'enfants, taille de l'entreprise, effets fixes par pays, effets fixes par profession (niveau à un chiffre de la CITP) et effets fixes par secteur (niveau à un chiffre de la CITI). L'échantillon recouvre tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/16u9iy

Qualité de l'environnement de travail

La nature et le contenu du travail, l'organisation du temps de travail et les relations professionnelles sont des composantes d'importance égale de la qualité de l'emploi. Un temps de travail supérieur à 50 heures par semaine est un indicateur déterminant du stress au travail (OCDE, 2014[23]). En moyenne, 8 % environ des personnes âgées de 15 à 34 ans déclarent que leur semaine de travail habituelle dépasse les 50 heures. Ce pourcentage est le même dans les différents groupes d'instruction. Au cours des 15 dernières années, la proportion de jeunes diplômés dont le temps de travail hebdomadaire habituel est

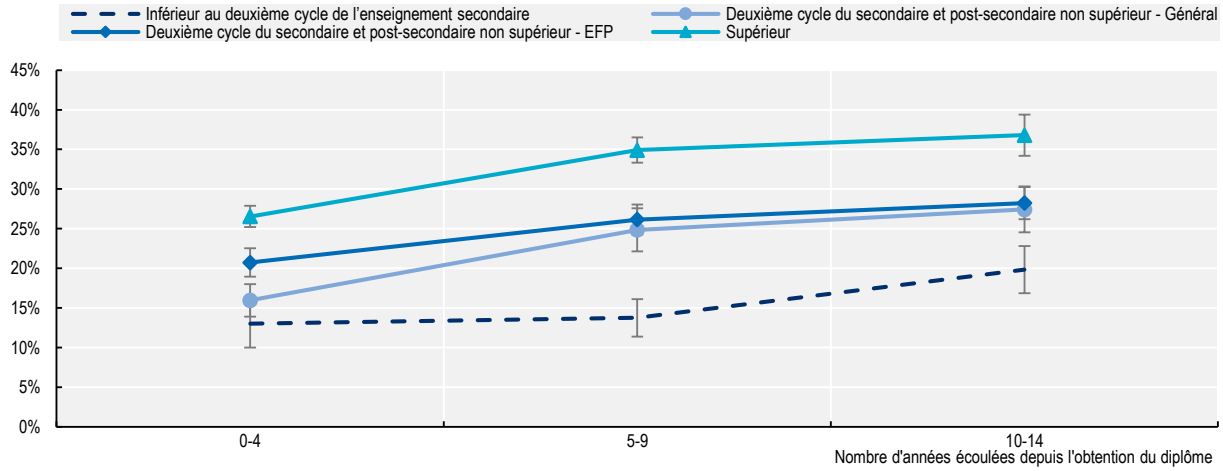
supérieur à 50 heures a diminué, cette baisse ayant suivi le même rythme dans tous les groupes. Un autre aspect de la tension au travail est la pénibilité physique de l'emploi qui, comme le décrit l'Encadré 5.5, est plus élevée parmi les diplômés de l'EFP que parmi ceux de l'enseignement général.

Les perspectives d'avancement professionnel, comme la possibilité de promotion à des responsabilités d'encadrement plus élevées, sont un facteur essentiel de motivation, et donc de la qualité de l'emploi. Dans la plupart des pays, les jeunes diplômés de l'EFP sont aussi susceptibles que ceux de l'enseignement général d'exercer des responsabilités d'encadrement au travail. Ils ne le sont plus souvent qu'en Australie, en Nouvelle-Zélande et Norvège, l'inverse se vérifiant en Corée. En moyenne, 19 % des diplômés de l'EFP et 18 % des diplômés de l'enseignement général exercent ce type de fonctions, contre 27 % des diplômés de l'enseignement supérieur et 12 % des non-diplômés du deuxième cycle du secondaire. Le pourcentage de diplômés de l'EFP exerçant des fonctions d'encadrement est resté relativement stable dans le temps (2004-17), à l'instar de ce qui est observé chez les diplômés de l'enseignement général.

On pourrait s'attendre à ce que la probabilité d'exercer des fonctions d'encadrement augmente avec l'âge et l'expérience (à savoir le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme), à mesure que les travailleurs progressent dans leur carrière. Le Graphique 5.16 montre que, pour tous les types de diplômés, et en tenant compte des caractéristiques personnelles (y compris les compétences en littératie et en numératie), de celles du milieu de travail, et de la profession et du secteur d'activité, cette probabilité est effectivement plus élevée chez les diplômés de plus longue date[15]. Elle croît cependant beaucoup plus lentement pour les diplômés de l'EFP que pour ceux de l'enseignement général. Les diplômés de l'EFP qui ont obtenu leur diplôme récemment (moins de cinq ans) ont plus de chances d'exercer des fonctions d'encadrement que les nouveaux diplômés de l'enseignement général, mais cet avantage se résorbe rapidement : les diplômés de l'EFP qui ont obtenu leur diplôme il y a cinq ans au moins présentent la même probabilité d'exercer ce type de fonctions que ceux de l'enseignement général. Ce schéma indique que lorsqu'ils entrent sur marché du travail, les diplômés de l'EFP ont un avantage sur les diplômés de l'enseignement général (peut-être parce qu'ils possèdent des qualifications professionnelles plus solides et/ou une expérience professionnelle acquise au cours de leurs études), mais ont moins de perspectives de mobilité ascendante par la suite. S'agissant de la probabilité d'exercer des fonctions d'encadrement, l'écart entre les diplômés de l'EFP et les diplômés de l'enseignement supérieur d'une part, et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire d'autre part demeure substantiel et statistiquement significatif dans le temps. L'exécution de l'analyse par sexe montre que l'avantage affiché en début de carrière par les diplômés de l'EFP par rapport à ceux de l'enseignement général n'est observable que chez les hommes.

Graphique 5.16. Les jeunes diplômés de l'EFP sont plus susceptibles que les diplômés de l'enseignement général d'exercer des fonctions d'encadrement en début de carrière, mais cet avantage disparaît par la suite

Probabilité pour les diplômés en emploi (16-34 ans) d'exercer des fonctions d'encadrement



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. L'échantillon couvre les personnes âgées de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Le graphique montre les effets marginaux avec intervalles de confiance de 95 % après une régression pondérée probit, la variable dépendante étant une variable indicative de valeur 1 si le répondant exerce des fonctions d'encadrement dans son emploi actuel. Les variables indépendantes sont les suivantes : type de formation, nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme (et une interaction de ces deux variables), compétences en littératie et en numératie, sexe, statut migratoire, nombre d'enfants, taille de l'entreprise, effets fixes par pays, effets fixes par profession (niveau à un chiffre de la CITP) et effets fixes par secteur (niveau à un chiffre de la CITI). L'échantillon recouvre tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/c62qjy

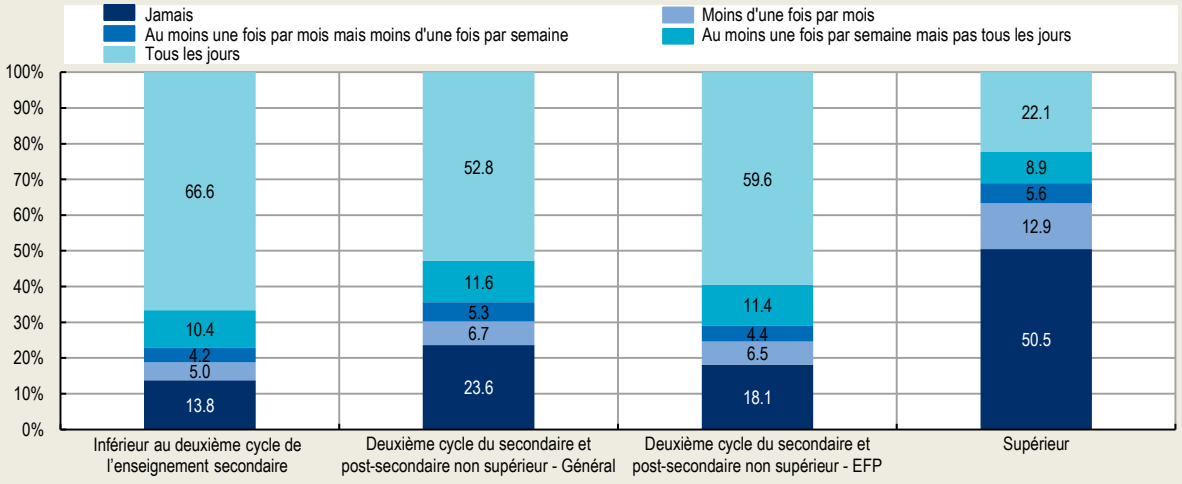
Encadré 5.5. Pénibilité de l'emploi

Un indicateur de la tension au travail est le degré d'exposition des salariés à des facteurs de risque pour la santé physique, comme les postures fatigantes ou douloureuses et le transport ou le déplacement de charges lourdes (OCDE, 2014[23]). Le pourcentage de jeunes diplômés de l'EFP signalant exercer un travail physique prolongé chaque jour (59.6 %) est supérieur à celui des diplômés de l'enseignement général (52.8 %), et surtout à celui des diplômés de l'enseignement supérieur (22.1 %) – voir le Graphique 5.17. Il est toutefois sensiblement inférieur à celui des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (66.6 %). Plus de 70 % des diplômés de l'EFP exercent une activité physique prolongée en Lituanie, en Pologne, en République slovaque et en Turquie, ce qui n'est le cas que de 45 % d'entre eux en Corée, en Italie, au Japon et au Mexique.

Lorsque l'on tient compte des niveaux de compétences et des caractéristiques personnelles (sexe, âge, statut migratoire, nombre d'enfants), ainsi que de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité et de la profession[1], les écarts de probabilité concernant l'exercice d'une activité physique prolongée chaque jour entre les groupes d'instruction demeurent statistiquement significatifs. L'écart entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général reste à peu près identique lorsque l'on tient compte de ces caractéristiques, tandis que celui entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur, ainsi qu'avec les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, augmente légèrement.

Graphique 5.17. Les jeunes diplômés de l'EFP exercent plus souvent une activité physique prolongée que les diplômés de l'enseignement général

Pourcentage de diplômés en emploi (16- 34 ans)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE (à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal). L'échantillon couvre les personnes en emploi âgées de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011/12, 2014/15, 2017/18).

StatLink https://stat.link/dv4jmp

1. Estimations effectuées au moyen d'une régression probit dont la variable dépendante est une variable indicatrice qui est égale à 1 si le travailleur déclare exercer une activité physique prolongée chaque jour. Les variables explicatives sont les suivantes : niveau de formation (4 catégories), sexe (variable indicatrice), âge (tranches de 5 ans), statut migratoire (variable indicatrice), nombre d'enfants (3 catégories), compétences en littératie et en numératie, taille de l'entreprise (5 catégories), secteur d'activité (niveau à un chiffre de la CITI), profession (niveau à un chiffre de la CITP) et effets fixes par pays.

Le recours à des pratiques de travail à haut rendement (PTHR), qui couvrent à la fois l'organisation du travail – travail en équipe, autonomie, latitude dans le choix des tâches, mentorat, rotation des emplois et application de nouvelles connaissances – et les pratiques de gestion – participation des salariés, incitations salariales et horaires souples – est une autre facette de la qualité de l'emploi. Un lien a été établi entre une utilisation plus intensive des PTHR et des salaires plus élevés, une satisfaction professionnelle plus forte, une diminution du stress professionnel, et une hausse de la productivité du travail (OCDE, 2016[24]). Dans l'ensemble, les jeunes diplômés de l'EFP sont légèrement plus susceptibles que ceux de l'enseignement général d'occuper des emplois où les PTHR sont largement utilisées[16]. Ils en bénéficient toutefois moins souvent que les diplômés de l'enseignement supérieur (sauf en Australie et au Danemark), et plus souvent que les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (excepté en Belgique, en Grèce, en Irlande, en Pologne et en République tchèque). Les diplômés de l'enseignement supérieur sont notamment plus susceptibles d'organiser leur temps de travail, de planifier leurs propres activités, d'enseigner, de suivre des formations et de bénéficier d'horaires souples. En revanche, les diplômés de l'EFP et de l'enseignement général travaillent plus souvent qu'eux en coopération avec d'autres employés. Les écarts entre diplômés de l'enseignement général et diplômés de l'EFP sont relativement faibles dans tous les domaines couverts par les PTHR, sauf en ce qui concerne la rémunération aux résultats, plus courante chez les seconds.

Lorsque l'on compare les diplômés qui exercent un emploi dans des professions et des secteurs d'activité similaires, présentent des caractéristiques personnelles et professionnelles analogues, et travaillent dans des entreprises de même type, les différences en matière d'expérience des PTHR entre les groupes d'instruction, bien qu'elles diminuent, persistent (surtout entre les diplômés de l'enseignement supérieur et ceux de l'EFP)[17]. Cela dit, lorsque l'on effectue cette analyse en fonction des années écoulées depuis l'obtention du diplôme, on constate que l'expérience légèrement plus approfondie des PTHR qu'ont les diplômés de l'EFP par rapport aux diplômés de l'enseignement général tient essentiellement aux écarts observés en début de carrière, car aucune différence n'apparaît chez ceux qui ont obtenu leur diplôme entre cinq et 15 ans plus tôt. Qui plus est, l'écart entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur augmente avec le temps. Les PTHR ont été associées à une meilleure utilisation des compétences ; l'Encadré 5.6 décrit les différences entre diplômés à cet égard. Dans la suite logique des observations concernant l'expérience des PTHR, le degré d'utilisation des compétences des diplômés de l'enseignement général et de ceux de l'EFP est similaire, mais sensiblement inférieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur (même à niveau de compétences égales et dans des emplois semblables).

Encadré 5.6. L'utilisation des compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes au travail

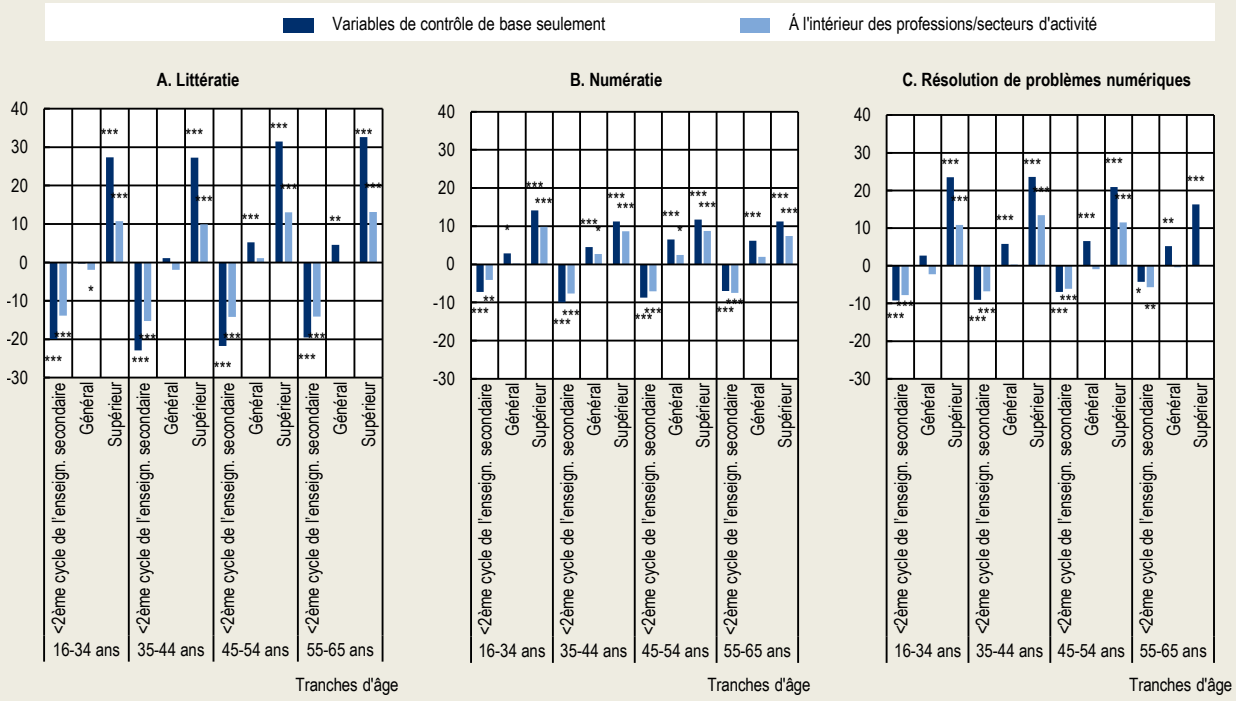
Les diplômés ne diffèrent pas toujours seulement par leur niveau de compétences, mais aussi par l'utilisation qu'ils en font. Le rapport OCDE (2016[24]) montre que le classement des pays varie selon qu'il se fonde sur les niveaux de compétences ou sur leur utilisation, ce qui laisse entendre qu'il s'agit bien là de deux notions distinctes, quoique corrélées. On a constaté qu'une utilisation plus intensive des compétences favorisait l'augmentation des salaires et de la satisfaction professionnelle au niveau individuel, et la croissance de la productivité au niveau général (OCDE, 2016[24]). Les PTHR offrent un moyen efficace d'améliorer l'utilisation des compétences.

Au travail, les jeunes diplômés de l'EFP utilisent tout autant leurs compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes numériques que les diplômés de l'enseignement général dotés de compétences équivalentes et présentant des caractéristiques personnelles similaires (Graphique 5.18)[1]. Seule l'utilisation des compétences en numératie est légèrement supérieure chez les seconds. Les jeunes de ces deux catégories font également le même usage de leurs compétences lorsqu'ils exercent un emploi dans les mêmes professions et secteurs d'activité (sauf en ce qui concerne

les compétences en littératie, un peu moins utilisées par les diplômés de l'enseignement général). Les jeunes diplômés de l'EFP font un usage sensiblement moins intensif de leurs compétences que les diplômés de l'enseignement supérieur de même niveau, même lorsqu'ils travaillent dans la même profession et le même secteur. En revanche, ils les utilisent davantage que les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire de niveau équivalent (travaillant eux aussi dans des professions et secteurs similaires).

Graphique 5.18. Les jeunes diplômés de l'EFP font un usage moins intensif de leurs compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes numériques au travail que les diplômés de l'enseignement supérieur dotés de compétences de même niveau

Écart, en pourcentage, de l'intensité d'utilisation des compétences entre les titulaires de diplômes inférieurs au deuxième cycle du secondaire, de diplômes de l'enseignement général et de diplômes de l'enseignement supérieur par rapport aux diplômés de l'EFP



Note : L'échantillon couvre toutes les personnes en emploi ne suivant plus d'enseignement formel. Toutes les régressions comprennent des effets fixes par pays et des variables de contrôle portant sur les compétences (en littératie, en numératie et en résolution de problèmes numériques, respectivement), l'âge, le sexe, le statut migratoire, le nombre d'enfants et la taille de l'entreprise. Les professions sont présentées conformément au niveau à deux chiffres de la CITP et les secteurs au niveau à un chiffre de la CITI (outre les variables de contrôle de base). Les variables relatives à l'utilisation des compétences sont une combinaison de tâches plus détaillées (mesurées sur une échelle de 1 à 5), voir OCDE (2016[24]). L'échantillon comprend tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Colombie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et le Portugal.

Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18) et OCDE (2016[24]), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* 2016, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.

StatLink https://stat.link/x32qzk

Les résultats semblent identiques pour les tranches d'âge plus élevées, où les titulaires de diplômes de l'EFP et de l'enseignement général qui travaillent dans des professions et des secteurs d'activité similaires font le même usage de leurs compétences, la seule exception concernant l'utilisation des compétences en numératie dans la tranche des 35-54 ans, plus élevée chez les diplômés de l'enseignement général que chez ceux de l'EFP. Toutefois, les diplômés de l'enseignement général âgés de 35 ans et plus

travaillent plus souvent dans des secteurs et des professions qui font plus intensivement appel aux compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes numériques (ce qui explique pourquoi les écarts sont significatifs lorsque l'on ne prend pas en compte les secteurs d'activité et les professions). L'écart entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur employés dans des professions et des secteurs similaires demeure substantiel dans toutes les tranches d'âge, de même que les différences entre les diplômés de l'EFP et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

[1.] Les résultats illustrés au Graphique 5.18 sont basés sur une régression par la méthode des moindres carrés du logarithme de l'utilisation des compétences sur le niveau d'instruction (4 catégories), le niveau de compétences, l'âge (tranches de 5 ans), le sexe (variable indicatrice), le statut migratoire (variable indicatrice), le nombre d'enfants (3 catégories) et des variables indicatrices par pays.

5.3. Les perspectives professionnelles des diplômés de l'EFP

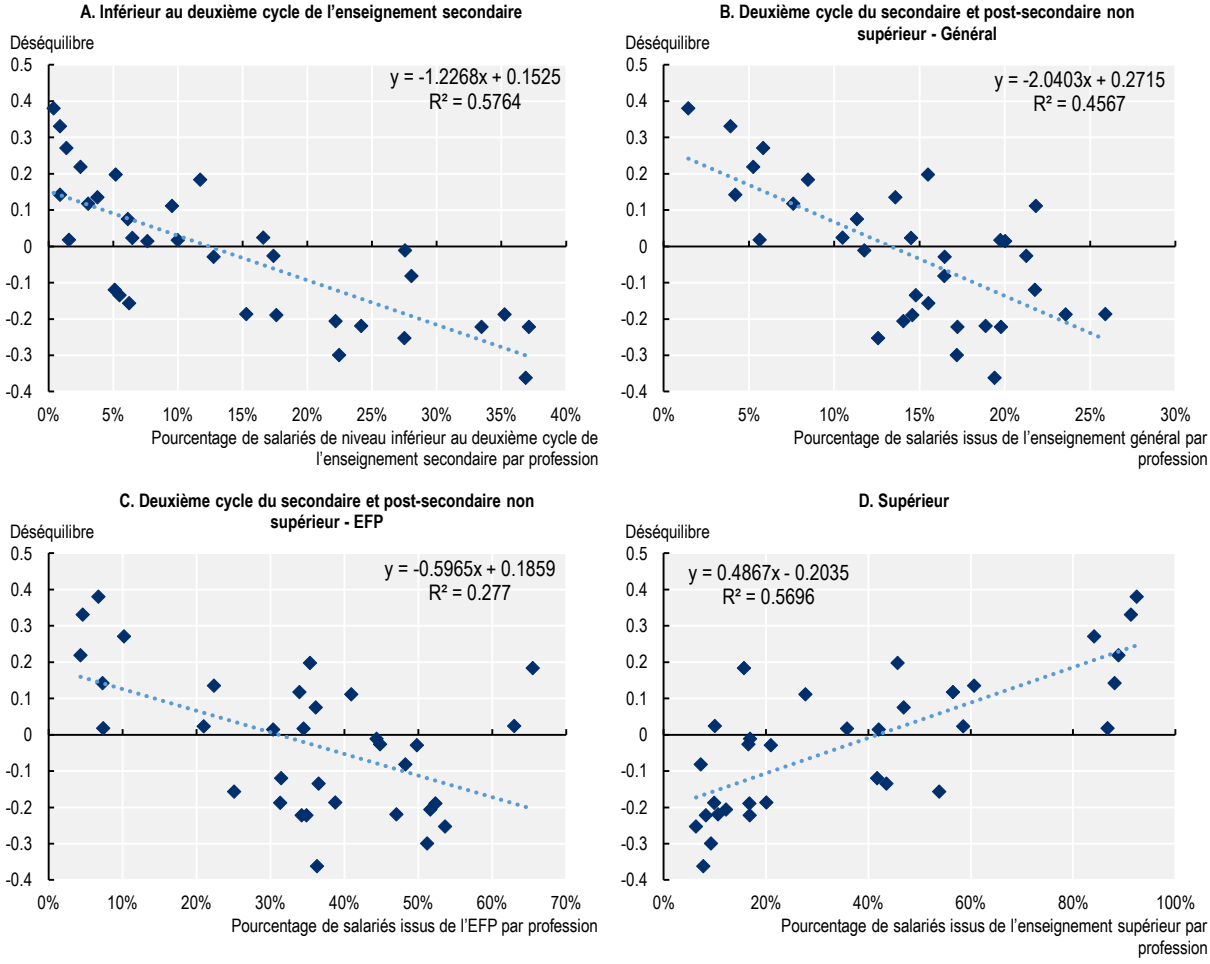
5.3.1. Les professions accessibles aux diplômés de l'EFP et de l'enseignement général risquent d'être confrontées à un excédent de main-d'œuvre

La facilité pour un individu de trouver un emploi correspondant à ses compétences est fonction de la demande et de l'offre dont celles-ci font l'objet. Lorsque la demande de certaines compétences est plus forte que l'offre (situation de pénurie), les entreprises éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés pour les postes à pourvoir. Les personnes dotées de ces compétences n'auront aucun mal à trouver un emploi adapté à leurs qualifications. Dans le cas contraire, lorsque la demande est inférieure à l'offre (situation d'excédent), il y a abondance de travailleurs qualifiés, et il leur est par conséquent plus difficile de trouver un emploi correspondant à leur profil. Le type de compétences en situation de pénurie ou d'excédent, et l'intensité de ces déséquilibres seront donc des éléments importants pour évaluer les perspectives d'emploi à court terme d'adultes présentant des profils de formation différents.

S'appuyant sur les informations de la base de données *Skills for Jobs* de l'OCDE[18], le Graphique 5.19 compare l'intensité de la pénurie ou de l'excédent dans une profession à la proportion de salariés (15-34 ans) d'un niveau de formation donné exerçant ce métier. Les pénuries et excédents observés dans ces professions résultent des variations relatives de l'emploi, du nombre d'heures ouvrées, des salaires horaires et de la sous-qualification, ainsi que des taux de chômage relatifs. La relation négative observable dans les parties A, B et C indique que les professions qui emploient essentiellement des travailleurs peu instruits (partie A) et/ou moyennement instruits (parties B et C) sont plus susceptibles d'être confrontées à des excédents (relativement importants) de main d'œuvre. Elle est plus prononcée chez les jeunes diplômés de l'enseignement général que chez ceux de l'EFP. De surcroît, les deux professions qui comptent plus de 60 % de diplômés de l'EFP parmi leurs effectifs âgés de 15 à 34 ans (métiers qualifiés de la métallurgie et de la construction mécanique et métiers de l'électricité et de l'électrotechnique) ne suivent pas le schéma général car elles ne connaissent respectivement ni déséquilibre, ni pénurie substantielle, en moyenne, dans les pays de l'OCDE. La situation est très différente pour les diplômés de l'enseignement supérieur (partie D), car les métiers qui emploient essentiellement cette catégorie de travailleurs sont confrontés à des pénuries appréciables. Ainsi, alors que les professions qui emploient essentiellement des diplômés de l'enseignement supérieur font face à une demande excédentaire, celles qui emploient principalement des travailleurs titulaires de diplômes moins élevés sont confrontées à une offre excédentaire, quoique dans une moindre mesure en ce qui concerne les diplômés de l'EFP.

Graphique 5.19. Les métiers qui emploient essentiellement des titulaires de diplômes inférieurs au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, des diplômés de l'enseignement général ou de l'EFP sont plus susceptibles d'être confrontés à une offre excédentaire

Intensité de pénurie(+)/excédent(-) et emploi par profession des diplômés (15-34 ans)



Note : EFP : Enseignement et formation professionnels. Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE disposant de données (pays non couverts : Colombie, Islande, Israël, Japon et Luxembourg). Chaque point représente une profession au niveau à deux chiffres de la CITP-08. L'indice de pénurie de main-d'œuvre (en ordonnée) regroupe les informations relatives à la croissance de l'emploi, des salaires et du nombre d'heures ouvrées, et à la variation des taux de sous-qualification et de chômage ; sa valeur est comprise entre -2.5 et 2.5 (les valeurs négatives se rapportant aux excédents, les valeurs positives aux pénuries). Les valeurs correspondent à la dernière année disponible. Pour chaque profession et groupe d'instruction, la part de l'emploi correspond au nombre d'emplois occupés dans cette profession par ce groupe d'instruction rapporté à l'emploi total dans la profession. Les parts de l'emploi se rapportent aux personnes en emploi âgées de 15-16 ans à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans l'enseignement formel.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2017), *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (2017), Enquête turque sur la population active (2015) ; données de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18) et de la base de données *Skills for Jobs* de l'OCDE.

StatLink https://stat.link/4h8vdf

Les exercices de projection à moyen terme, comme l'exercice européen décrit à l'Encadré 5.7, mais aussi les projections professionnelles du Canada et des États-Unis[19], indiquent que la croissance de l'emploi dans certaines des professions courantes pour les diplômés de l'EFP sera modérée, voire négative, au cours de la (des) prochaine(s) décennie(s). C'est notamment le cas des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, où l'emploi a déjà reculé par rapport à d'autres professions ces

dernières années. Si les diplômés de l'EFP semblent avoir réussi à obtenir les emplois subsistant dans cette branche (comme analysé plus haut), ces projections laissent entendre que le nombre d'emplois disponibles dans le secteur va aller décroissant. Pour autant, une croissance négative ou modérée de l'emploi ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de débouchés dans ces professions. Des emplois continueront d'y être proposés, essentiellement du fait de la demande substantielle de remplacement, qui surpasse les créations ou pertes d'emplois. Par conséquent, de nombreux diplômés spécialisés dans ces métiers en recul seront encore en mesure de trouver un emploi adapté à leurs qualifications, mais il risque d'y avoir surabondance de l'offre si les systèmes d'EFP ne s'adaptent pas. Selon les projections, les niveaux d'emploi devraient continuer d'augmenter dans les professions très qualifiées (professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires), mais aussi dans les métiers du commerce et des services. Si les systèmes d'EFP s'adaptent et préparent leurs étudiants aux métiers très qualifiés (professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires par exemple), leurs diplômés pourront tirer profit de l'offre croissante d'emplois dans ces domaines. Pour cela, il est indispensable de faciliter et d'intensifier la transition des diplômés de l'EFP vers l'enseignement supérieur (voir la section 5.4).

Encadré 5.7. Projections à moyen terme de l'emploi en Europe

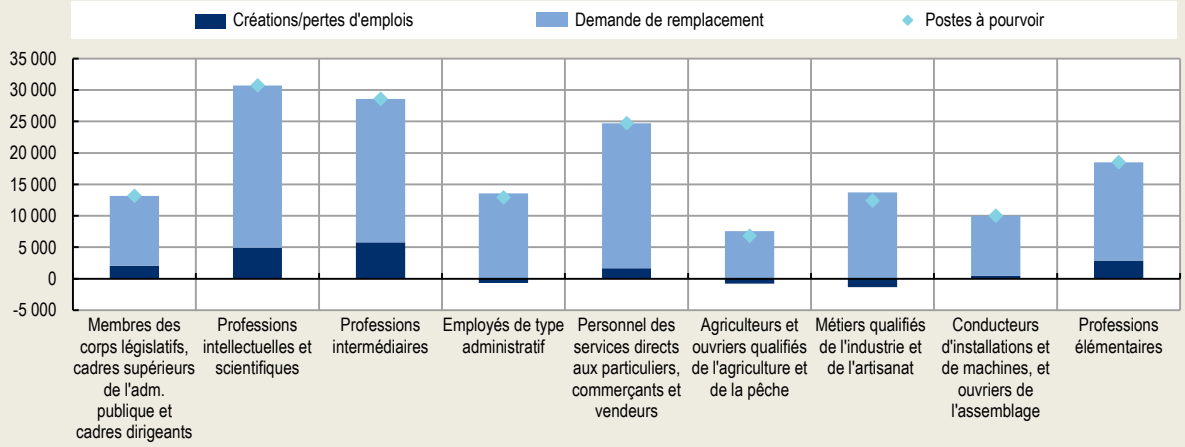
D'après les projections du Cedefop et d'Eurofound (2018[25]), la tendance à la polarisation de l'emploi observée ces dernières décennies dans les pays de l'UE devrait se poursuivre au cours des prochaines années (2016-30). Ces prévisions montrent que, dans ces pays, la plus forte progression de l'emploi total interviendra dans les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que dans les professions intermédiaires (créations/pertes d'emploi dans le graphique ci-dessous). Les secteurs où il devrait enregistrer sa plus forte croissance sont la R-D, les services de conseil, la programmation informatique et la fabrication avancée. Il augmentera également dans les secteurs de la gestion, des services et du commerce, ainsi que dans les professions élémentaires, mais plus lentement. Il diminuera dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, dans les emplois de type administratif, et pour les ouvriers qualifiés de l'agriculture.

Cela dit, la demande de diplômés ne vient pas seulement de la création d'emplois, mais aussi de la demande de remplacement, à savoir les postes qui se libèrent lorsqu'un salarié quitte son emploi, à titre temporaire ou définitif. Une très grande part de la demande de compétences en Europe est liée à la demande de remplacement (Cedefop et Eurofound, 2018[25]). Le recul de l'emploi dans un secteur ne veut pas dire que le métier disparaît complètement, et des postes seront à pourvoir pour remplacer les travailleurs qui quittent leur emploi. La demande de remplacement est dans une large mesure fonction de la taille de la profession et, lorsqu'une profession se raréfie, sa demande de remplacement s'étiole.

Les schémas observés dans les différents pays sont en grande partie identiques (pour les grandes catégories de professions), à quelques notables exceptions près. En Irlande par exemple, un nombre substantiel d'emplois devraient se créer dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat.

Graphique 5.20. La création d'emplois dans les professions moyennement qualifiées devrait être négative dans l'UE au cours de la période 2016-30

Nombre projeté de postes à pourvoir, par profession et par catégorie (en milliers)



Source : Cedefop et Eurofound (2018[25]), « Skills forecast: trends and challenges to 2030 »", *Cedefop reference series*, n° 108, Cedefop, http://dx.doi.org/10.2801/4492.

StatLink https://stat.link/uce7d8

5.3.2. De nombreux emplois occupés par des diplômés de l'EFP pourraient être automatisés

Le progrès technologique est l'un des principaux facteurs d'évolution de la structure professionnelle du marché du travail. La technologie a conduit à l'automatisation de certaines tâches sur le lieu de travail, processus qui devrait se poursuivre, apportant de nouveaux changements à cette structure, mais aussi à celle des tâches à l'intérieur des professions – voir par exemple OCDE (2019[26]). Comme analysé au chapitre 4, la composition professionnelle de l'emploi a décidément changé ces dernières décennies. L'Encadré 5.8 montre en outre que le contenu en tâches des métiers a lui aussi évolué récemment, les compétences en communication et en TIC gagnant en importance au cours de la période 2012-17 (aux États-Unis). Selon des estimations de Nedelkoska et Quintini (2018[27]), certaines des professions qui emploient de nombreux diplômés de l'EFP, comme les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, risquent fort de connaître des transformations substantielles sous l'effet de l'automatisation, ce qui est en revanche nettement moins le cas pour d'autres professions typiques des diplômés de l'EFP, comme certains emplois des secteurs du commerce ou des soins et services à la personne.

Dans les pays de l'OCDE, 21.3 % des emplois occupés par de jeunes diplômés de l'EFP sont en grande partie automatisables ; autrement dit, une très forte proportion des tâches composant ces métiers pourrait être automatisée. Ce chiffre est légèrement inférieur à celui concernant les emplois occupés par les diplômés de l'enseignement général (22.4 %), mais nettement plus élevé que celui concernant ceux des diplômés de l'enseignement supérieur (9 %) – voir le Graphique 5.22. Les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont les plus exposés à ce risque, 28 % d'entre eux occupant des emplois fortement susceptibles d'être automatisés. Dans la majorité des pays, le risque d'automatisation est le même pour les diplômés de l'enseignement général et ceux de l'EFP. Au Danemark, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, il est sensiblement inférieur pour les diplômés de l'EFP que pour ceux de l'enseignement général, alors que le contraire se vérifie en France, en Israël, en Lituanie, en République slovaque et en Suède. Dans tous les pays, le pourcentage de salariés dont l'emploi présente

un risque d'automatisation élevé est plus important chez les diplômés de l'EFP que chez ceux de l'enseignement supérieur. Les écarts les plus faibles entre ces deux catégories sont observés en Corée, au Danemark, au Mexique et aux États-Unis, les plus larges en Belgique (Flandre), en Lituanie et en République slovaque. Dans tous les pays, hormis le Japon et la Lituanie, le risque est moindre pour les diplômés de l'EFP que pour les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, cet écart étant toutefois très faible dans certains pays (Belgique, Canada et Turquie par exemple). L'écart entre les sexes est à cet égard modéré dans tous les groupes d'instruction.

Encadré 5.8. L'évolution du contenu en tâches des emplois aux États-Unis

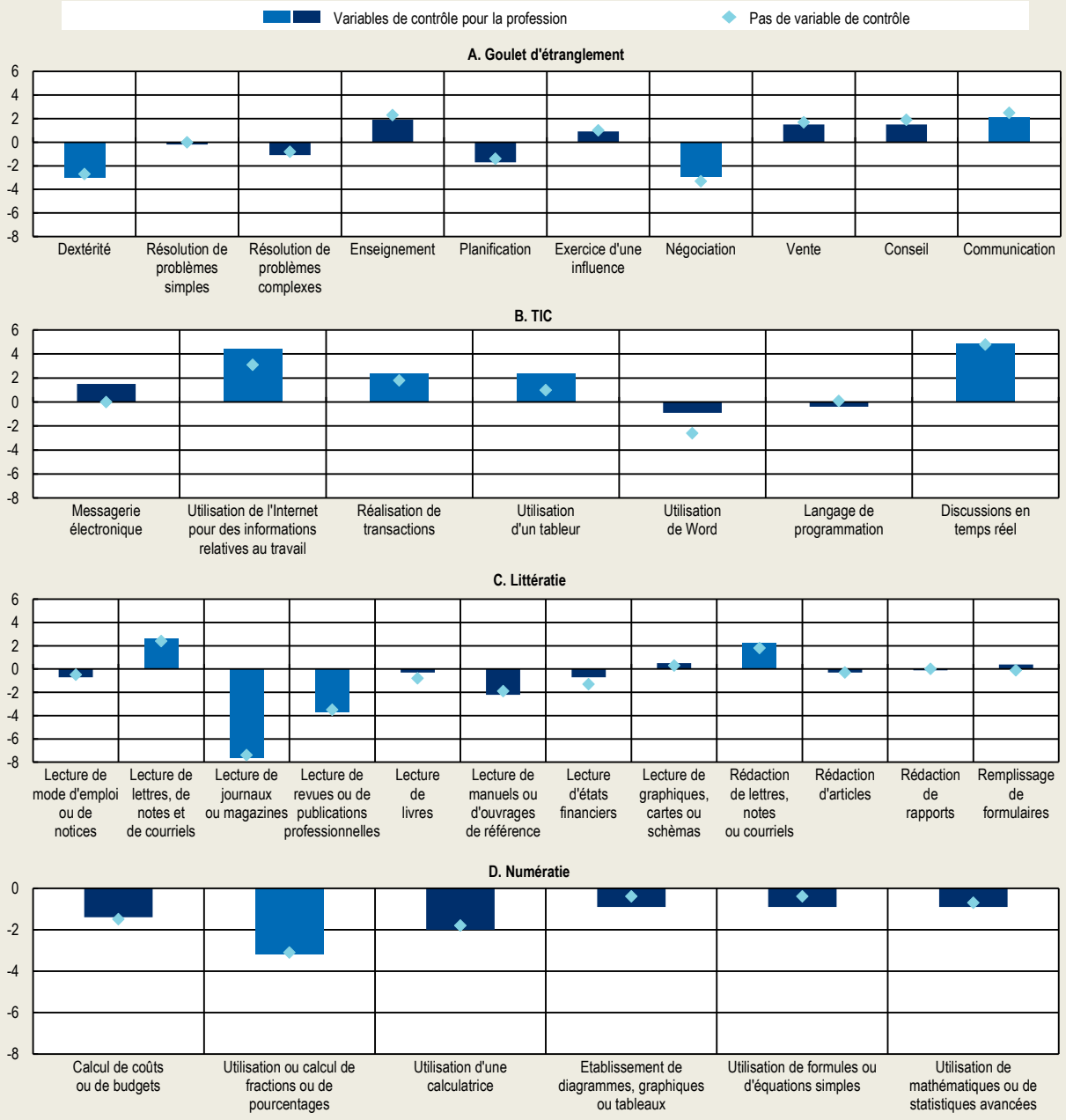
L'approche fondée sur les tâches des marchés du travail fait valoir que l'évolution dans l'affectation des « tâches » entre capital et travail, et entre salariés nationaux et étrangers, dans le cadre professionnel a modifié la structure de la demande de main-d'œuvre et ainsi favorisé la polarisation de l'emploi (Autor, 2013[28]) (voir chapitre 4). Par ailleurs, les études portant sur le risque d'automatisation se basent sur les tâches pour estimer les probabilités d'automatisation, suivant l'avis des spécialistes à ce propos (Nedelkoska et Quintini, 2018[27]).

En utilisant les données relatives aux États-Unis de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC), il est possible d'analyser l'évolution du contenu en tâches des emplois au cours de la période 2012-17. La PIAAC recueille des informations sur la fréquence d'exécution de différentes tâches dans le cadre professionnel, notamment celles faisant appel à des compétences en littératie, en numératie et en TIC, mais d'autres aussi, plus spécifiques, comme la vente, la résolution de problèmes et la communication. Le nouveau cycle de collecte de données, qui sera mené en 2021-22, permettra d'effectuer cette analyse pour d'autres pays de l'OCDE, et sur une période plus longue.

Le graphique ci-dessous présente les résultats d'une régression de la probabilité d'exécuter certaines tâches une fois par semaine au moins sur une variable indicatrice temporelle (0 pour 2012-14, 1 pour 2017) (avec et sans variables de contrôle pour la profession)[1]. Les coefficients indiqués illustrent la variation de la probabilité d'exécuter fréquemment ces différentes tâches en 2017 par rapport à 2012-14. Les résultats montrent que, pour certaines d'entre elles, cette probabilité a sensiblement évolué. C'est particulièrement le cas des tâches liées aux TIC, pour lesquelles elle a considérablement progressé (sauf en ce qui concerne l'utilisation du courriel et du traitement de texte et la programmation). D'autres tâches sont devenues plus courantes, à savoir les activités de communication et – dans ce cadre – la rédaction et la lecture de lettres, de notes et de courriels. En revanche, la lecture d'articles de journaux et de revues spécialisées, et le calcul de fractions se sont raréfiés. Les salariés sont en outre moins souvent appelés à exécuter des tâches requérant de la dextérité, de même que celles liées à la négociation, dont l'automatisation est jugée difficile (et qui lui font donc obstacle). Malgré ces évolutions, le risque moyen d'automatisation n'a pas sensiblement varié au cours de la période analysée.

Graphique 5.21. Le recours à certaines tâches dans le domaine des TIC a sensiblement progressé au cours de la période 2012-17 aux États-Unis

Variations en points de pourcentage de la probabilité d'effectuer fréquemment une tâche donnée au travail (effets marginaux)



Note : Effets marginaux après une régression probit d'une variable indicatrice de la fréquence d'exécution de certaines tâches (1 si elles sont effectuées une fois par semaine au moins) sur une variable indicatrice temporelle (1 pour l'année 2017) et des variables indicatrices pour la profession (niveau à deux chiffres de la CITP-08). Les barres bleu clair indiquent une signification statistique au niveau de 10 % (au moins) (les autres n'étant pas statistiquement significatives). Les régressions comportent environ 7 100 observations. L'échantillon 2012-14 est une combinaison de l'échantillon d'origine analysé en 2012 et de celui ajouté en 2014.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

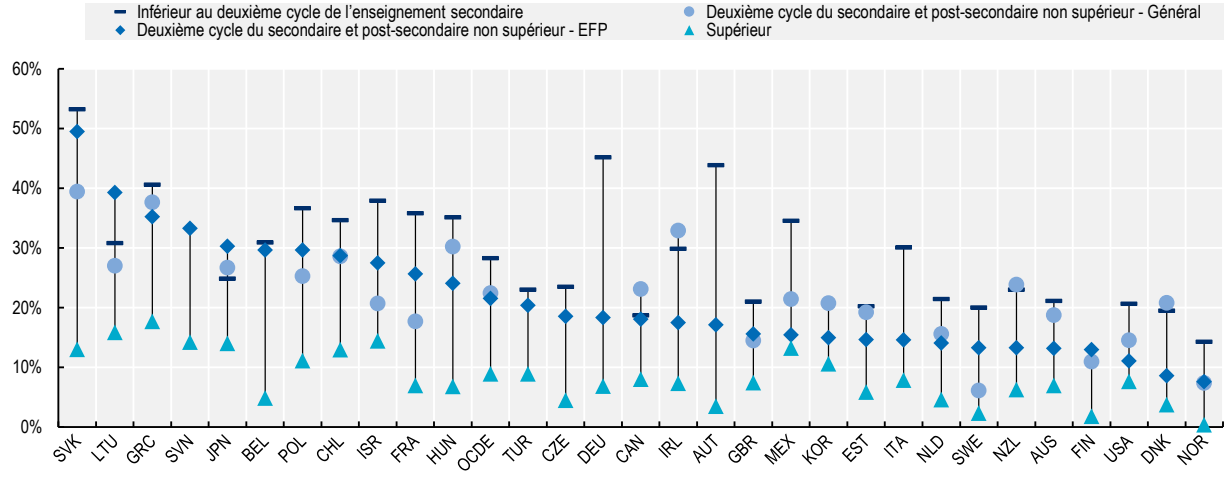
StatLink https://stat.link/r0g5mf

1. Estimations établies au moyen d'une régression probit dont la variable indépendante est une variable indicatrice égale à 1 si le travailleur effectue certaines tâches une fois par semaine au moins. Les variables explicatives sont une variable temporelle (égale à 1 pour les observations de 2017) et les effets fixes par pays. Les variables de contrôle pour la profession sont présentées au niveau à deux chiffres de la CITP.

Les écarts entre les diplômés de l'EFP et ceux des autres catégories peuvent tenir au fait qu'ils exercent des professions diverses (qui présentent des risques d'automatisation distincts), mais aussi à ce qu'ils effectuent des tâches plus ou moins automatisables dans le cadre d'un même emploi. Une décomposition type des variations permet de définir l'importance respective de ces deux composantes pour expliquer l'écart entre le risque moyen d'automatisation auquel sont confrontés les diplômés de l'EFP et les autres diplômés[20]. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, l'écart entre le risque d'automatisation des emplois des diplômés de l'enseignement général et de ceux des diplômés de l'EFP est infime, ce que peuvent expliquer pleinement les différences de structure professionnelle de ces deux catégories. Le risque moyen pour les jeunes diplômés de l'EFP de voir leur emploi automatisé est plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur, 68 % de cet écart tenant au fait que les premiers occupent des emplois plus automatisables (à savoir la composante « entre professions »). Les 32 % restants s'expliquent par le fait que les diplômés de l'EFP, lorsqu'ils travaillent dans la même profession que les diplômés de l'enseignement supérieur, effectuent des tâches plus automatisables (composante « à l'intérieur d'une profession »). Cette deuxième composante pèse davantage dans l'écart entre les diplômés de l'EFP et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire : à profession identique, le risque moyen plus faible auquel sont confrontés les diplômés de l'EFP est ici dû à 46 % au fait qu'ils effectuent des tâches moins automatisables.

Graphique 5.22. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont les moins susceptibles de voir leur emploi automatisé

Pourcentage de diplômés en emploi (16- 34 ans) dont l'emploi présente un risque d'automatisation élevé



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. On entend par risque d'automatisation élevé une probabilité d'automatisation de 0.7 au moins. Les données sur la Belgique concernent uniquement la Flandre, celles du Royaume-Uni uniquement l'Angleterre et l'Irlande du Nord. L'échantillon recouvre les personnes âgées de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/67vyjh

Ce chapitre fait appel à une méthode de modélisation par simulation pour examiner comment les catégories d'emplois disponibles évoluent lorsque les blocages à l'automatisation sont levés. Pour analyser l'effet potentiel de la poussée de l'automatisation qui s'ensuivrait, le modèle prend pour référence les prévisions de l'emploi sectoriel du Cedefop (2018[29]) (Encadré 5.7)[21], et intègre la notion de Nedelkoska et Quintini (2018[27]) selon laquelle l'automatisation agit sur les emplois au travers de ses retombées sur les différentes

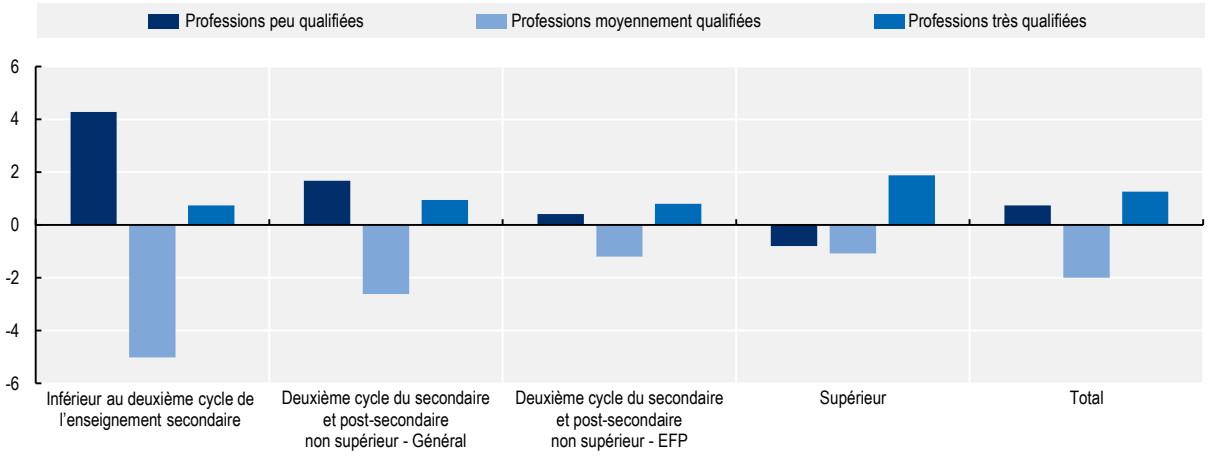
tâches. Se fondant sur les estimations de l'automatisation des tâches fournies par Brandes et Wettenhofer (2016[30]), il effectue une automatisation probabiliste de certaines tâches au cours d'une vague d'automatisation. Il utilise les données sur les professions d'O*NET (National Center for O*NET Development, 2020[31]) pour établir une ventilation détaillée de l'importance et de la fréquence des tâches au sein des professions, ainsi que des connaissances dont les travailleurs doivent être munis pour les accomplir. Après une poussée de l'automatisation, les entreprises n'ont plus besoin de travailleurs pour exécuter les tâches automatisées ; en conséquence, la fréquence des tâches restantes (celles qui n'ont pas été automatisées) augmente. L'Annexe 5.C présente une description détaillée du modèle de simulation.

Selon les résultats de la simulation[22], l'automatisation modifie le contenu en tâches des emplois, ce qui fait que les compétences recherchées par les employeurs lorsqu'ils embauchent évoluent également. Autrement dit, il se peut que les employeurs recrutent des travailleurs dont la formation et l'expérience professionnelle seront différentes de celles qu'ils recherchaient auparavant. Le Graphique 5.23 montre qu'une vague d'automatisation devrait modifier la composition de l'emploi des diplômés de l'EFP par profession, les emplois moyennement qualifiés reculant au profit des emplois peu et très qualifiés. Les emplois moyennement qualifiés perdent en importance pour tous les groupes d'instruction du fait qu'ils sont les plus susceptibles d'être automatisés (Graphique d'annexe 5.A.2), les diplômés de l'EFP et de l'enseignement supérieur étant les moins touchés par cette évolution. De surcroît, pour ces deux catégories, la structure de l'emploi évolue essentiellement vers des emplois très qualifiés, tandis que les gains d'emplois relatifs des diplômés de l'enseignement général et des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire concernent essentiellement les emplois peu qualifiés. Malgré l'évolution plus prononcée de la structure de l'emploi des diplômés de l'enseignement général vers les professions peu qualifiées que vers les professions très qualifiées, la variation de leur part de l'emploi très qualifié reste supérieure à celle des diplômés de l'EFP. Pour ces derniers, l'augmentation de la part de l'emploi dans les professions très qualifiées tient entièrement aux emplois qui réclament des compétences d'encadrement, les diplômés de l'EFP occupant plus souvent des postes de cadres spécialisés (dans les domaines de la construction et du commerce de gros et de détail par exemple) après une vague d'automatisation[23,.24]. En ce qui concerne les diplômés de l'enseignement général, l'évolution de l'emploi vers les professions très qualifiées tient principalement à la hausse de l'emploi relatif dans les professions intellectuelles et scientifiques et – dans une moindre mesure – d'encadrement.

Il ressort de ces résultats que l'automatisation pourrait faire reculer les professions moyennement qualifiées sur les marchés du travail des pays de l'OCDE. Cette évolution risque de toucher tous les groupes d'instruction, mais l'on peut s'attendre à ce que son effet sur la structure de l'emploi des diplômés de l'EFP soit moins sensible que sur celle des diplômés de l'enseignement général et des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les diplômés de l'EFP bénéficient en effet d'un avantage comparatif dans les emplois moyennement qualifiés car leur formation les a spécifiquement préparés à ces métiers. Les employeurs pourraient donc choisir d'embaucher cette catégorie de diplômés, plutôt que ceux de l'enseignement général (et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire), pour les emplois moyennement qualifiés subsistant. En même temps, il est peu probable que les compétences exigées dans les professions très qualifiées (cadres, professions intellectuelles et scientifiques et professions intermédiaires) soient automatisées, et la demande dans ces métiers reste forte (Graphique d'annexe 5.A.2). La possibilité pour les diplômés de l'EFP d'obtenir ces emplois dépend au premier chef des compétences qu'ils auront acquises durant leur formation, ainsi que de la disposition des employeurs à recruter des travailleurs qui ne correspondent pas entièrement au profil recherché et à combler leurs lacunes moyennant des formations.

Graphique 5.23. L'incidence d'une poussée de l'automatisation sur la structure des qualifications de l'emploi des diplômés de l'EFP est relativement limitée

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi de chaque catégorie professionnelle (par niveau d'études) imputable à une poussée de l'automatisation



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique présente la variation simulée de l'emploi dans chaque groupe d'instruction qui est directement imputable à l'automatisation. Les variations sont présentées en pourcentage de l'emploi total pour chaque groupe d'instruction au cours de la période examinée. Pour chacun de ces groupes, le nombre de points totalise zéro. Les professions très qualifiées correspondent aux niveaux 1 à 3 de la CITP, les professions moyennement qualifiées aux niveaux 4 et 6 à 8, et les professions peu qualifiées aux niveaux 5 et 9. Voir le chapitre 4 pour une description détaillée des catégories de compétences.
Source : Simulations de l'OCDE, voir l'explication détaillée à l'Annexe 5.C.

StatLink https://stat.link/3o6waz

5.4. Améliorer la préparation à l'avenir des systèmes d'EFP

Partout dans le monde, les systèmes d'EFP ont un rôle déterminant à jouer dans le système d'enseignement. Comme démontré plus haut, ils facilitent le passage des études à la vie active, ce qui se traduit pour leurs diplômés par de meilleurs résultats sur le marché du travail que pour ceux de l'enseignement général en début de carrière. Des études antérieures ont également montré que l'EFP permet de réduire le taux d'abandon des études secondaires, surtout chez les élèves vulnérables (Kulik, 1998[32] ; Henriques et al., 2018[33]). À cet égard, l'EFP remplit une fonction essentielle du fait qu'il incite les élèves à suivre des études et améliore en conséquence leurs perspectives professionnelles. Cela posé, dans un monde du travail en pleine mutation, il conviendra éventuellement de repenser certains aspects des systèmes d'EFP de manière à accentuer l'effet positif de ces formations sur les résultats éducatifs et professionnels. Comme les caractéristiques de ces systèmes et les résultats de leurs diplômés sur le marché du travail diffèrent considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre, la nécessité de réorganiser le système varie également.

5.4.1. Mettre en place des systèmes d'EFP réactifs

Étant donné les transformations notables que connaissent les emplois généralement visés par l'EFP, les programmes d'étude doivent s'adapter rapidement de manière à conserver leur pertinence pour les élèves et les employeurs. Dans les systèmes d'EFP réactifs, les programmes d'études sont régulièrement actualisés afin de prendre en compte les besoins en évolution du marché du travail, et de nouveaux programmes sont créés lorsqu'il existe une demande soutenue. Une étroite coordination entre les systèmes d'EFP et le monde du travail permet de mieux comprendre l'évolution des emplois et des besoins en compétences, et la façon

dont les systèmes d'EFP doivent réagir à ces changements. Des liens solides entre les établissements d'EFP et les partenaires sociaux facilitent également l'organisation de l'apprentissage en milieu de travail. Les partenaires sociaux peuvent intervenir à différents niveaux des systèmes d'EFP. Selon le KOF Centre de recherches conjoncturelles (KOF Swiss Economic Institute, 2016[4]), les employeurs peuvent participer aux phases d'élaboration, d'application, et d'évaluation en retour du programme d'études. Durant la phase d'élaboration, ils peuvent contribuer à la définition des normes de qualification, ainsi qu'à celle des critères d'évaluation des étudiants. Leur participation à la phase d'application consiste essentiellement à assurer une formation en entreprise, mais ils peuvent aussi intervenir dans d'autres domaines, comme l'assurance-qualité de l'apprentissage sur le lieu de travail, les accords de partage des coûts, la mise à disposition de matériel et d'enseignants, et l'intégration d'une composante portant sur la formation en entreprise dans les évaluations des élèves. Enfin, dans la phase d'évaluation en retour, ils peuvent communiquer des informations sur les résultats des élèves et sur les besoins en compétences aux fins de reconception du programme d'études, et aider à déterminer le meilleur moment pour procéder à cette refonte. Parmi les pays dont les systèmes d'EFP sont jugés performants, les mieux notés en ce qui concerne la participation des employeurs à ces différentes phases sont l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suisse (KOF Swiss Economic Institute, 2016[4]). En Allemagne, par exemple, les employeurs jouent un rôle important puisqu'ils fournissent des places d'apprentissage, mais ils contribuent aussi de manière déterminante à la définition du contenu et à l'organisation des programmes d'études. Les partenaires sociaux peuvent préconiser une actualisation des règlements en matière de formation ou l'élaboration de nouvelles règlementations, et désigner des experts pour participer à ces travaux (OCDE, 2019[34]).

Comme analysé à la section précédente, l'emploi dans les professions très qualifiées devrait continuer d'augmenter plus rapidement que dans les professions moyennement qualifiées. Autrement dit, les besoins en matière de qualifications plus élevées (niveaux 5 et plus de la CITE) et de passerelles entre les qualifications de niveau intermédiaire de l'EFP et celles-ci vont croître. De nombreux pays ont ouvert l'enseignement supérieur aux diplômés de l'enseignement professionnel et/ou aux personnes possédant une expérience professionnelle, mais la fréquentation de ces filières non traditionnelles est encore relativement faible (Cedefop, 2019[35]). Outre qu'elles permettent de satisfaire à la demande de compétences élevées, les filières d'apprentissage performantes peuvent rehausser l'attrait de l'EFP, encourager la formation continue, réduire les inégalités et favoriser l'intégration et la mobilité sociales (Field et Guez, 2018[36]). Dans la réalité, de nombreux écueils font obstacle au passage de l'EFP de niveau intermédiaire à l'enseignement supérieur, notamment la fragmentation et le manque de transparence des systèmes d'enseignement, l'insuffisance des compétences générales des étudiants de l'EFP intermédiaire pour réussir dans l'enseignement supérieur, et le manque de souplesse des programmes de l'enseignement supérieur. En Autriche, les diplômés du système de formation en alternance et des établissements d'EFP (formations de 3-4 ans) peuvent s'inscrire dans les universités et les *Fachhochschulen* sous réserve de réussir certains examens (*Berufsreifeprüfung*). Des formations préparatoires sont dispensées à cet effet par divers établissements (OCDE, 2014[37]). Depuis 2008, les apprentis ont la possibilité de suivre une double filière *(Lehre mit Matura)*, qui associe la qualification professionnelle et le diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur. En 2018, seuls 6 % environ des apprentis ont fait ce choix (Dornmayr et Nowak, 2018[38]). En Norvège, les diplômés de la filière professionnelle au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire peuvent s'inscrire dans l'enseignement supérieur après avoir suivi un programme de formation complémentaire d'une année (Norwegian Directorate for Education and Training, 2013[39]). Cette formation couvre six matières fondamentales : norvégien, anglais, mathématiques, sciences naturelles, sciences sociales et histoire. Certains programmes d'enseignement supérieur, dans le domaine de l'ingénierie essentiellement, acceptent les diplômés de l'enseignement professionnel sans qu'ils aient à suivre cette formation.

Les formations assurées par l'EFP, les apprentissages notamment, se concentrent souvent sur un éventail relativement étroit de professions et de secteurs. On se représente souvent l'apprenti comme travaillant dans un métier qualifié de l'industrie ou de l'artisanat, dans les secteurs de la construction ou des activités manufacturières par exemple. Cette image correspond à la réalité dans de nombreux pays, où l'apprentissage

est particulièrement présent dans ces deux secteurs et dans celui de l'ingénierie (OCDE, 2018[40]). Or, limiter cette pratique aux « secteurs traditionnels » revient à se priver de ses avantages potentiels dans ceux qui concentreront demain la majeure partie des emplois. Qui plus est, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat sont souvent considérés comme des métiers « masculins » qui ne font guère de place aux femmes. En conséquence, les femmes qui préparent un diplôme professionnel le font pour la plupart dans un cadre exclusivement scolaire et ne tirent pas profit des avantages de l'apprentissage. Ces dernières décennies, de nombreux pays, conscients que ce système peut donner accès à un éventail plus large d'emplois qualifiés, se sont efforcés de l'introduire dans de nouveaux secteurs (OCDE, 2018[40]). Dans les années 80, l'Australie a créé des programmes d'apprentissage en dehors des métiers de l'industrie et de l'artisanat, et ceux-ci sont aujourd'hui plus nombreux que les programmes d'apprentissage traditionnels. En Suisse, les trois secteurs les plus recherchés sont le commerce et l'administration, le commerce de gros et de détail, et la construction et le génie civil. En Allemagne, ce sont les secteurs de la gestion et du commerce de détail. En Irlande, de nouveaux programmes d'apprentissage ont été créés en 2018 dans les domaines du développement logiciel, de l'ingénierie de réseau et de la cybersécurité.

5.4.2. Faciliter les transitions

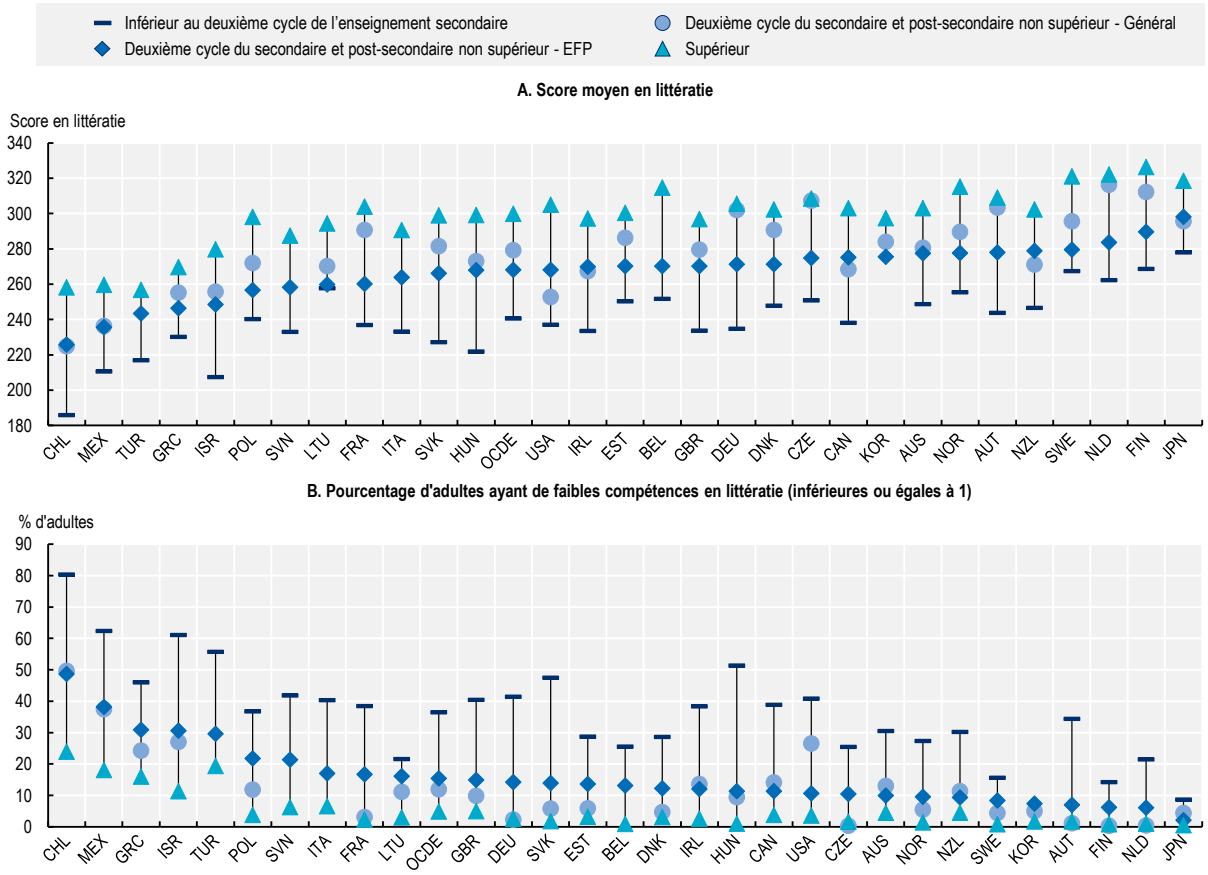
Les matières générales, à savoir celles qui permettent l'acquisition de connaissances et de compétences génériques qui ne sont pas directement applicables à un métier donné, mais utiles dans la plupart des situations de la vie professionnelle et personnelle, sont une composante majeure de l'enseignement et de la formation professionnels. Un électricien qualifié, par exemple, doit maîtriser les mathématiques de base, mais des connaissances fondamentales plus spécialisées, comme les lois de la physique, peuvent également lui être utiles. De solides compétences de base sont aussi indispensables pour permettre aux élèves d'accéder à d'autres études et formations. Or, les données de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE montrent que dans une grande majorité de pays, les compétences en littératie, en numératie, et en résolution de problèmes numériques des jeunes diplômés de l'EFP sont inférieures à celles des diplômés de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur, quoique supérieures à celles des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (Vandeweyer et Verhagen, à paraître[41])[25]. Globalement, dans les pays de l'OCDE, les compétences en littératie des jeunes diplômés de l'EFP sont moins élevées que celles des diplômés de l'enseignement général ; la situation inverse ne s'observe qu'au Canada, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande (Graphique 5.24). Dans ces pays, les programmes d'EFP à part entière sont essentiellement dispensés au niveau post-secondaire, ce qui signifie que les diplômés de cette filière ont été scolarisés plus longtemps, et ont donc suivi plus d'années d'enseignement général que les diplômés de l'EFP de la plupart des autres pays. Par ailleurs, dans les différents pays, les compétences en littératie des jeunes diplômés de l'EFP sont en moyenne légèrement plus faibles que celles des diplômés de l'enseignement général. Des écarts similaires sont observés pour les compétences en numératie et en résolution de problèmes numériques. Fait intéressant, même dans les pays dont les systèmes d'EFP sont jugés particulièrement performants, comme l'Allemagne, l'Autriche et le Danemark, l'écart de compétences entre ces deux catégories est substantiel.

Malgré l'absence de données autorisant les comparaisons internationales sur la répartition des matières professionnelles et générales dans les programmes d'EFP – voir Kís (à paraître[6]) pour une analyse – il est notoire que le poids des matières générales y varie considérablement selon les pays. Il n'est pas facile de définir la combinaison idéale entre matières générales et professionnelles. Il faut par exemple veiller à ce qu'un renforcement de la composante générale des programmes d'EFP n'entame ni la motivation des élèves, ni leurs chances d'obtenir le diplôme. Certains ont peut-être opté pour la filière professionnelle à la suite d'expériences négatives dans un cadre scolaire classique, et risquent de se décourager si le programme comporte un nombre substantiel de matières scolaires. Un moyen de surmonter ce problème pourrait consister à intégrer compétences de base et formation professionnelle. La capacité d'adaptation des diplômés de l'EFP à un monde du travail en évolution ne dépend pas uniquement des compétences générales de base, mais aussi des compétences cognitives. Celles-ci peuvent être intégrées aux

programmes d'études des filières d'EFP, et renforcées dans le cadre de la formation en milieu professionnel. Les diplômés de l'EFP qui ont suivi de nombreux stages en entreprise durant leurs études pourraient ainsi mieux maîtriser les compétences transversales non cognitives recherchées par les employeurs que ceux de l'enseignement général.

Graphique 5.24. Les compétences en littératie des diplômés de l'EFP sont légèrement plus faibles que celles des diplômés de l'enseignement général

Compétences en littératie des diplômés (âgés de 16 à 34 ans ne suivant pas de formation scolaire)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Les données sur la Belgique concernent uniquement la Flandre, celles du Royaume-Uni uniquement l'Angleterre et l'Irlande du Nord. L'échantillon comprend les diplômés âgés de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrits dans l'enseignement formel. Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

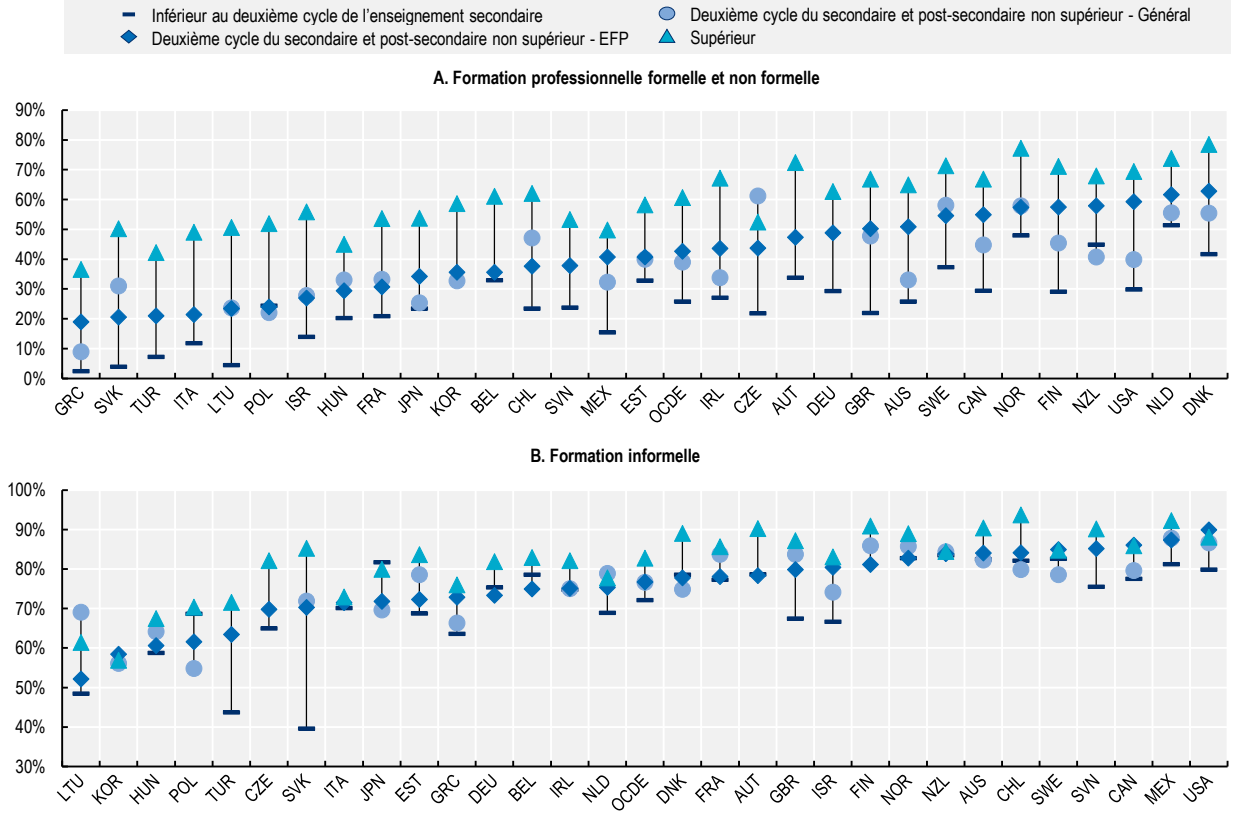
StatLink https://stat.link/3ftv8g

Il ne suffit pas d'actualiser les systèmes d'EFP pour que les nouveaux diplômés possèdent les qualifications qui correspondent aux besoins du marché du travail et les solides compétences de base dont ils auront besoin pour s'adapter à ses évolutions ; il faut également leur offrir la possibilité de se perfectionner et de se recycler en permanence une fois entrés dans la vie active. Assurer l'accès des adultes à des formations de qualité correspondant aux besoins du marché du travail devient donc de plus en plus important. C'est assurément le cas pour les diplômés de l'EFP, car bon nombre des emplois qu'ils occupent vont sans doute évoluer sous l'effet de l'automatisation. En même temps, comme les systèmes d'EFP préparent souvent leurs élèves à un éventail assez restreint de métiers, ceux-ci risquent d'éprouver davantage de difficultés à changer d'emploi.

Les diplômés de l'EFP ont un peu plus de chances de suivre une formation formelle et non formelle que ceux de l'enseignement général (Graphique 5.25). Dans les pays couverts par l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE, c'est le cas de 43 % d'entre eux au cours d'une année donnée, contre 39 % des diplômés de l'enseignement général. Ce chiffre est faible en comparaison à celui des diplômés de l'enseignement supérieur, qui atteint en moyenne 61 %. Le taux de participation à une formation informelle dans le cadre professionnel, par lequel on entend l'apprentissage par la pratique, l'apprentissage au contact avec les autres, et le fait de se tenir informé des nouveaux produits et services, est nettement supérieur aux taux de formation formelle et non formelle dans tous les groupes d'instruction. La probabilité de suivre une formation informelle au moins une fois par semaine dans le cadre du travail est la même pour les diplômés de l'EFP et pour ceux de l'enseignement général (77 %), et à peine inférieure à celle des diplômés de l'enseignement supérieur (83 %). Les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire participent moins souvent aux deux types de formation que les diplômés de l'EFP, cette différence étant toutefois faible en ce qui concerne la formation informelle au travail.

Graphique 5.25. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles de suivre une formation que ceux des niveaux d'études inférieurs

Pourcentage de diplômés âgés de 16 à 34 ans (salariés uniquement dans le cas de l'apprentissage informel)



Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. On entend par participation à une formation informelle l'apprentissage par la pratique, l'apprentissage au contact des autres, ou le fait de se tenir informé des nouveaux produits ou services une fois par semaine au moins. La formation informelle se réfère aux adultes en emploi seulement, tandis que la formation formelle et non formelle se réfère à l'ensemble des adultes. Les données sur la Belgique concernent uniquement la Flandre, celles du Royaume-Uni uniquement l'Angleterre et l'Irlande du Nord. Le chiffre de l'OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays indiqués.
Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

StatLink https://stat.link/nmq1yp

Le taux de participation légèrement plus faible des diplômés de l'enseignement général à des formations formelles et non formelles par rapport aux diplômés de l'EFP se confirme lorsque l'on tient compte des caractéristiques personnelles (voir l'Annexe 5.A)[26]. L'écart n'est pas statistiquement significatif lorsque l'on prend seulement les diplômés en emploi en considération, ni lorsque l'on compare ceux qui occupent des emplois dans des professions et des secteurs similaires (autrement dit, en ajoutant des variables de contrôle pour ces deux éléments). Pareillement, les écarts en matière d'apprentissage informel ne sont pas statistiquement significatifs. L'écart de participation à la formation (formelle, non formelle, et informelle) entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur se resserre lorsque l'on compare ceux qui occupent un emploi dans des professions similaires, mais demeure significatif. De même, l'écart entre les diplômés de l'EFP et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est moindre lorsque l'on compare ceux qui travaillent dans des métiers et des secteurs similaires, et même inexistant pour l'apprentissage informel.

Les adultes se heurtent à de nombreux écueils lorsqu'il s'agit de participer à des formations, souvent liés au manque de temps ou à des contraintes financières. Bon nombre d'entre eux se déclarent en outre peu intéressés. Ainsi, 84.2 % des diplômés de l'EFP qui n'ont pas suivi de formation formelle ou non formelle ont indiqué n'avoir souhaité participer à aucune activité d'apprentissage. Ce pourcentage est plus élevé que celui observé chez les diplômés de l'enseignement général, et en particulier chez ceux de l'enseignement supérieur (79.4 % et 75 %, respectivement), mais aussi que chez les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (81.9 %). En ce qui concerne les diplômés de l'EFP qui souhaitaient suivre des formations (supplémentaires)[27], la principale raison invoquée était une charge de travail excessive (24.6 %), le coût trop élevé de la formation (22.9 %), ou le manque de temps en raison des responsabilités parentales (16.7 %). Les programmes d'apprentissage pour adultes et les incitations à y participer doivent être élaborés en considération de ces obstacles, en mettant sur pied des formations souples et en offrant des incitations financières à ceux qui en ont besoin (OCDE, 2019[42]). Il faut par ailleurs organiser des campagnes intensives de sensibilisation à l'intention des groupes sous-représentés pour inciter les adultes à suivre des formations et assurer l'inclusivité des dispositifs d'apprentissage qui leur sont destinés (OCDE, 2019[42]). Comme le soulignait le rapport OCDE (2019[43]), les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer pour développer l'accès des adultes aux programmes de formation. S'agissant de l'apprentissage informel, il convient de créer une culture de la formation sur le lieu de travail, ce que l'adoption des pratiques de travail à haut rendement peut favoriser (Fialho, Quintini et Vandeweyer, 2019[44]). Si cette forme d'apprentissage est utile à la valorisation des compétences des travailleurs, elle a pour inconvénient, par rapport aux formations plus structurées, d'être moins visible pour les employeurs. Pour améliorer la transparence du marché du travail à cet égard, il convient de créer des outils d'évaluation et de certification des compétences acquises par les travailleurs dans le cadre d'apprentissages informels au travail (Fialho, Quintini et Vandeweyer, 2019[44] ; OCDE, 2019[42]).

5.4.3. Aider les élèves et les adultes à faire des choix éclairés

Le choix des études à suivre est un choix délicat, surtout dans le contexte d'un marché du travail en mutation rapide. Les services d'orientation professionnelle peuvent aider les étudiants à appréhender les différentes possibilités et à prendre leur décision en connaissance de cause. Les données indiquent que les aspirations professionnelles des élèves ne correspondent pas souvent aux demandes du marché du travail. Bon nombre d'entre eux n'envisagent qu'un éventail restreint de professions, et les services d'orientation peuvent les aider à élargir leur horizon. Plusieurs études ont constaté que moins d'informations leur sont communiquées concernant les filières d'EFP que les filières générales (Musset et Mytna Kurekova, 2018[45]). Une enquête menée auprès des citoyens de l'UE a montré que 57 % des élèves avaient été informés des programmes d'EFP dans le cadre de l'orientation vers le deuxième cycle de l'enseignement secondaire – proportion comprise entre moins de 45 % des élèves en Irlande, au Portugal, en Italie et au Royaume-Uni et 80 % au moins en Estonie, en Finlande, en Slovénie et en République slovaque (Cedefop, 2017[46]). Parmi ceux qui ont suivi une filière à vocation essentiellement professionnelle dans le deuxième cycle, 72 % déclarent avoir

été informés des programmes d'EFP, ce qui n'est le cas que de 48 % de ceux qui ont suivi un enseignement à dominante générale. Qui plus est, 25 % de ces derniers déclarent avoir été dissuadés de suivre la filière EFP. C'est le cas de la moitié des répondants environ en Hongrie et en Italie, contre moins de 15 % aux Pays-Bas, au Danemark et au Royaume-Uni. La rareté des informations concernant l'EFP dans certains pays pourrait être liée à l'image plus médiocre que l'on s'y fait de ces formations. Aider les élèves à comprendre le monde du travail est une composante cruciale d'un système d'orientation professionnelle efficace ; une étroite coopération est donc indispensable entre les établissements d'enseignement et les employeurs.

L'utilité de l'orientation professionnelle ne se limite pas à aider les jeunes à choisir leurs études. Il est important d'accompagner les personnes dans le choix de leur formation, de leur spécialisation ou de leur carrière tout au long de leur vie professionnelle. C'est assurément le cas en période d'évolutions structurelles sur le marché du travail. Il semblerait que les adultes, les moins qualifiés notamment, ne sont pas toujours conscients de la nécessité de développer leurs compétences (Windisch, 2015[47]). L'orientation professionnelle pour adultes peut les aider à définir celles qu'ils possèdent déjà, car ils en ont généralement acquis dans un cadre informel qui s'ajoutent à leurs qualifications formelles, et celles qu'ils souhaitent ou doivent perfectionner. Elle peut aussi les guider dans le choix des formations existantes pour développer ces compétences, et les informer des aides dont ils peuvent bénéficier. Des campagnes de sensibilisation pourraient faire valoir les avantages que présentent les conseils en matière de formation ou de carrière, promouvoir certains services d'orientation professionnels, ou cibler les groupes vulnérables qui risquent de voir leurs emplois évoluer ou leurs compétences devenir obsolètes.

L'orientation professionnelle devraient être proposée et accessible à tous, mais ce n'est généralement pas le cas. Les adultes en emploi, par exemple, sont moins susceptibles de bénéficier de services d'orientation que les chômeurs, ce qui tient peut-être à la disponibilité limitée de ces services pour les personnes exerçant un emploi. Une solution consisterait à leur ouvrir l'accès aux services publics d'emploi (SPE), ou à encourager la collaboration entre employeurs, syndicats et prestataires de formation pour assurer une orientation de qualité. S'agissant des personnes qui savent où et comment se procurer ces services, il importe de leur fournir des conseils de nature globale et personnalisée. Une orientation professionnelle efficace tient compte de la situation personnelle d'un individu, de ses compétences, de ses aptitudes et de ses préférences, et repère les programmes d'apprentissage adaptés existants et les services susceptibles de lever les obstacles à la formation. En France, travailleurs et demandeurs d'emploi ont accès à des services d'orientation professionnelle personnalisés et gratuits dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle. Ce dispositif aide les participants à faire le point sur leur situation professionnelle, à s'informer de l'évolution de l'emploi et des métiers en France (et dans la région concernée), et à prendre connaissance des outils envisageables pour faire progresser leur projet d'évolution professionnelle. Les conseillers les accompagnent dans la réalisation de leur projet en leur proposant, par exemple, des filières de formation et des modalités de financement.

5.5. Conclusions

Les évolutions structurelles sur le marché du travail ont suscité des inquiétudes quant aux perspectives professionnelles des diplômés de l'EFP. Ceux-ci ont toujours principalement exercé des métiers moyennement qualifiés ; or, comme analysé au chapitre 4, l'emploi dans ces professions a reculé ces dernières décennies par rapport aux autres. Ce chapitre montre que les jeunes diplômés de l'EFP connaissent en début de carrière une situation plus favorable que ceux de l'enseignement général sur le marché du travail, tant en ce qui concerne le nombre d'emplois que plusieurs composantes de la qualité de l'emploi. Ces avantages diminuent à mesure qu'ils progressent dans leur carrière mais, sur ces deux plans, demeurent pour l'essentiel au moins équivalents à ceux des diplômés de l'enseignement général. Si les évolutions structurelles observées ces 15 dernières années sur le marché du travail n'ont pas eu de répercussions négatives sur les taux d'emploi ou de chômage des jeunes diplômés de l'EFP par rapport aux autres catégories de diplômés, les métiers qu'ils

exercent ont connu des transformations considérables. Une proportion croissante des diplômés de l'EFP occupe des emplois dans les secteurs du commerce et des services, ce qui s'inscrit dans la suite logique de la forte progression de ces professions sur le marché du travail. Alors que les métiers très qualifiés gagnent en importance sur les marchés de l'emploi de l'OCDE, la part des diplômés de l'EFP dans ces professions n'a pas augmenté. Enfin, contrastant avec le net recul de la place relative des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, le pourcentage de diplômés de l'EFP exerçant ces professions est resté stable, ce qui laisse entendre qu'ils ont réussi à obtenir les emplois subsistant dans ces domaines. Quoi qu'il en soit, comme l'emploi dans ces branches devrait reculer, à moyen terme, dans de nombreux pays, les débouchés pour les diplômés de l'EFP formés à ces métiers risquent de se raréfier. Cela dit, compte tenu de la demande de remplacement substantielle, des postes continueront de se libérer dans ce secteur.

Dans un monde du travail en mutation, une refonte des systèmes d'EFP risque de s'imposer pour renforcer leurs retombées positives sur les résultats des élèves. Ces systèmes doivent resserrer leur coopération avec le monde du travail de manière à adapter leur enseignement aux besoins des employeurs. La création de filières de transition plus accessibles vers l'enseignement supérieur et l'ouverture des systèmes d'EFP à de nouvelles disciplines liées aux professions et aux secteurs en expansion faciliteraient l'accès de leurs diplômés aux débouchés. En même temps, ces systèmes doivent investir dans le développement de solides compétences de base pour améliorer la capacité d'adaptation de leurs diplômés et leur permettre de se perfectionner plus facilement par la suite. Une orientation professionnelle efficace au cours de la scolarité est indispensable pour aider les élèves à faire des choix éducatifs et professionnels éclairés. Enfin, des programmes de formation en nombre suffisant doivent être à la disposition des diplômés de l'EFP déjà en activité et confrontés à une perte d'emploi ou à une modification du contenu de leur emploi.

Tous les pays ne font pas face aux mêmes problèmes en ce qui concerne les diplômés de l'EFP, et beaucoup dépend de la qualité du système d'EFP et de son adaptabilité aux changements. Dans les pays où la situation professionnelle des diplômés de l'EFP est favorable sur la plupart des plans – Allemagne, Autriche, Danemark, Norvège, Pays-Bas, Suède et Suisse – les établissements d'EFP et les employeurs entretiennent généralement de solides relations, ce qui a peut-être permis à ces travailleurs de mieux s'adapter aux évolutions mondiales du marché de l'emploi. La coopération entre le système d'EFP et les milieux professionnels est particulièrement développée en Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse, à tous les stades de la conception et de la mise en œuvre de l'EFP (KOF Swiss Economic Institute, 2016[4]). Dans la plupart de ces pays, la majorité des élèves de la filière sont inscrits dans des programmes comportant une forte composante de formation en entreprise. C'est le cas des systèmes en alternance en Allemagne, en Autriche et en Suisse, mais aussi au Danemark et en Norvège. Aux Pays-Bas et en Suède la plupart des élèves suivent des programmes à dominante scolaire. Une autre caractéristique de l'EFP dans les pays performants est que la plupart des programmes donnent accès à l'enseignement supérieur, soit directement, soit au travers de formations passerelles, et que plusieurs filières de formation professionnelle sont proposées au niveau de l'enseignement supérieur. Autrement dit, l'EFP dans ces pays n'est pas une voie sans issue. Pour bon nombre des aspects analysés, les jeunes diplômés de l'EFP enregistrent aussi de meilleurs résultats professionnels que leurs pairs de l'enseignement général en Australie, au Canada et aux États-Unis. Cela tient en partie à ce que l'EFP y est principalement organisé à un niveau plus élevé que celui de l'enseignement général (au niveau 4 de la CITE au lieu du niveau 3). Cela montre clairement l'intérêt de l'EFP à des niveaux plus élevés mais, fait important, le rôle que la filière peut jouer dans la lutte contre l'abandon scolaire est limité dans ce cadre.

Il convient de noter que ce chapitre porte sur les diplômés de l'EFP de niveau intermédiaire, et ne s'intéresse donc pas à ceux qui ont ensuite suivi des études supérieures ou aux diplômés de l'enseignement supérieur à vocation professionnelle. Comme la demande de travailleurs très qualifiés continue d'augmenter, l'enseignement professionnel de niveau supérieur va gagner en importance, de même que les filières facilitant le passage entre l'EFP de niveau intermédiaire et l'enseignement supérieur. Une collecte de données de meilleure qualité sur les passerelles entre les différents niveaux d'enseignement est nécessaire pour établir dans quelle mesure les diplômés de l'EFP de niveau intermédiaire entrent dans l'enseignement supérieur.

Références

Autor, D. (2013), « The 'task approach' to labor markets: an overview », *Journal of Labour Market Research*, vol. 46, pp. 185-199, http://dx.doi.org/10.1007/s12651-013-0128-z. [28]

Becker, G. (1993), *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, The University of Chicago Press. [19]

Booth, A., M. Francesconi et J. Frank (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *The Economic Journal*, vol. 112/480, pp. F189-F213, http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00043. [21]

Brand, P. et R. Wattenhofer (2016), *Opening the Frey/Osborne Black Box: Which Tasks of a Job are Susceptible to Computerization?*, http://jobs-study.ethz (consulté le 17 janvier 2020). [30]

Brunello, G. et L. Rocco (2017), « The effects of vocational education on adult skills, employment and wages: What can we learn from PIAAC? », *SERIEs*, vol. 8/4, pp. 315-343, http://dx.doi.org/10.1007/s13209-017-0163-z. [8]

Cedefop (2020), *On the way to 2020: data for vocational education and training policies*, Cedefop, http://dx.doi.org/10.2801/62708. [5]

Cedefop (2019), *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 6: vocationally oriented education and training at higher education level. Expansion and diversification in European countries*, http://dx.doi.org/10.2801/02004. [35]

Cedefop (2018), *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Luxembourg, http://dx.doi.org/10.2801/4492. [29]

Cedefop (2017), *Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe*. [46]

Cedefop (2017), *Education and labour market outcomes for vocational education and training graduates in different types of VET systems in Europe*, Cedefop. [7]

Cedefop et Eurofound (2018), *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, Cedefop, http://dx.doi.org/10.2801/4492. [25]

Deere, D. et J. Vesovic (2006), *Chapter 6 Educational Wage Premiums and the U.S. Income Distribution: A Survey*, Elsevier, http://dx.doi.org/10.1016/s1574-0692(06)01006-3. [18]

Dornmayr, H. et S. Nowak (2018), *Lehrlingsausbildung im Überblick 2018*, IBW. [38]

Eurostat (2020), *Démographie des entreprises par classe de taille (à partir de 2004, NACE Rév.2)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=bd_9bd_sz_cl_r2&lang=fr. [51]

Faccini, R. (2013), « Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device », *The Economic Journal*, vol. 124/575, pp. 167-200, http://dx.doi.org/10.1111/ecoj.12072. [22]

Fialho, P., G. Quintini et M. Vandeweyer (2019), *Returns to different forms of job training: Factoring in informal learning*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/b21807e9-en. [44]

Field, S. et A. Guez (2018), *Pathways of progression: Linking technical and vocational education and training with post-secondary education*, UNESCO, Paris, http://www.unesco.org/ (consulté le 12 novembre 2019). [36]

Forster, A., T. Bol et H. van de Werfhorst (2016), « Vocational Education and Employment over the Life Cycle », *Sociological Science*, vol. 3, pp. 473-494, http://dx.doi.org/10.15195/v3.a21. [9]

Frey, C. et M. Osborne (2017), « The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? », *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, pp. 254-280, http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019. [50]

Gamoran, A. (dir. pub.) (1998), *Curricular tracks and high school vocational education*, US Department of Education, Washington. [32]

Hanushek, E. et al. (2017), « General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle », *Journal of Human Resources*, vol. 52/1, pp. 48-87, http://dx.doi.org/10.3368/jhr.52.1.0415-7074R. [10]

Hanushek, E., L. Woessmann et L. Zhang (2011), *General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, http://dx.doi.org/10.3386/w17504. [54]

Heckman, J., L. Lochner et P. Todd (2006), *Chapter 7 Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond*, Elsevier, http://dx.doi.org/10.1016/s1574-0692(06)01007-5. [15]

Henriques, R. et al. (2018), « Vocational education: coursetaking choice and impact on dropout and college enrollment rates », *Investigaciones de Economía de la Educación*, vol. 11. [33]

Kís, V. (à paraître), *Improving evidence on VET: Data and Indicators*. [6]

KOF Swiss Economic Institute (2016), *Feasibility Study for a Curriculum Comparison in Vocational Education and Training - Intermediary Report II: Education-Employment Linkage Index*, http://dx.doi.org/10.3929/ethz-a-010696087. [4]

MacDonald, D. (à paraître), *A Simulation-Based Approach to Changing Skills Demand*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/els/workingpapers. [53]

Musset, P. et L. Mytna Kurekova (2018), *Working it out: Career Guidance and Employer Engagement*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en. [45]

National Center for O*NET Development (2020), *O*NET OnLine*, http://www.onetonline.org/ (consulté le 17 janvier 2010). [31]

Nedelkoska, L. et G. Quintini (2018), *Automation, skills use and training*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en. [27]

Norwegian Directorate for Education and Training (2013), *VET in Europe: Country Report 2013 Norway*, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/norway-vet-europe-country-report-2013 (consulté le 12 novembre 2019). [39]

OCDE (2020), *Salaires minimum en proportion du salaire moyen des salariés à plein temps*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=19603. [52]

OCDE (2019), *Getting Skills Right - Making adult learning work in social partnership*, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf (consulté le 15 avril 2020). [43]

OCDE (2019), *Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems*, OCDE, http://www.oecd.org/els/emp/adult-learning-systems-2019.pdf (consulté le 17 septembre 2019). [34]

OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264311756-en. [42]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr. [26]

OCDE (2018), *L'apprentissage et l'alternance en sept questions : Leçons des expériences internationales*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264307513-fr. [40]

OCDE (2018), *Regards sur l'éducation 2018 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-fr. [1]

OCDE (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en. [57]

OCDE (2017), *Résultats du PISA 2015 (Volume II) : Politiques et pratiques pour des établissements performants*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264267558-fr. [3]

OCDE (2016), *Low-Performing Students: Why They Fall Behind and How To Help Them Succeed*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264250246-en. [2]

OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr. [24]

OCDE (2014), *Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr. [23]

OCDE (2014), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Austria 2014*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264300255-en. [37]

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr. [20]

OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Evaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr. [49]

OCDE (à paraître), *Regards sur l'éducation 2020*, Éditions OCDE, Paris. [55]

OCDE/Eurostat/Institut de statistique de l'UNESCO (2016), *Guide opérationnel CITE 2011 : Directives pour la classification des programmes éducatifs nationaux et des certifications correspondantes*, Institut de statistique de l'UNESCO, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264248823-fr. [56]

Peracchi, F. (2006), *Chapter 5 Educational Wage Premia and the Distribution of Earnings: An International Perspective*, Elsevier, http://dx.doi.org/10.1016/s1574-0692(06)01005-1. [16]

Pritchett, L. (2006), *Chapter 11 Does Learning to Add up Add up? The Returns to Schooling in Aggregate Data*, Elsevier, http://dx.doi.org/10.1016/s1574-0692(06)01011-7. [17]

Rözer, J. et T. Bol (2019), « Labour Market Effects of General and Vocational Education over the Life-Cycle and across Time: Accounting for Age, Period, and Cohort Effects », *European Sociological Review*, vol. 35/5, pp. 701-717, http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcz031. [11]

Silliman, M. et H. Virtanen (2019), *Labor Market Returns to Vocational Secondary Education*, https://www.etla.fi/en/publications/labor-market-returns-to-vocational-secondary-education/ (consulté le 24 septembre 2019). [12]

UNESCO-ISU (s.d.), *Cartographies de la CITE*, http://uis.unesco.org/fr/cartographies-de-la-cite (consulté le 11 mai 2020). [48]

Vandeweyer, M. et A. Verhagen (à paraître), *The changing labour market for graduates from medium-level vocational education and training*, Éditions OCDE, Paris, http://www.oecd.org/fr/els/documentsdetravaildelocdesurlesaffairessocialeslemploietlesmigrations.htm. [41]

Verhaest, D. et al. (2018), « General education, vocational education and skill mismatches: short-run versus long-run effects », *Oxford Economic Papers*, vol. 70/4, pp. 974-993, http://dx.doi.org/10.1093/oep/gpy026. [13]

Willis, R. (1986), *Chapter 10 Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions*, Elsevier, http://dx.doi.org/10.1016/s1573-4463(86)01013-1. [14]

Windisch, H. (2015), *Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5jrxnjdd3r5k-en. [47]

Annexe 5.A. Tableaux et graphiques complémentaires

Tableau d'annexe 5.A.1. Caractéristiques personnelles des diplômés, 2004 et2018 (pays européens)

Effets marginaux de régressions logistiques

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	EFP par rapport au niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire		EFP par rapport à l'enseignement général		EFP par rapport à l'enseignement supérieur	
	2004	2018	2004	2018	2004	2018
Sexe (1=féminin)	0.028***	0.041***	-0.023***	-0.052***	-0.074***	-0.122***
	(0.003)	(0.005)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.012)
Qualification la plus élevée des parents						
Inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0.184***	0.192***	0.003	-0.037***	-0.097***	-0.096***
	(0.011)	(0.016)	(0.006)	(0.014)	(0.008)	(0.007)
Supérieur	0.197***	0.177***	-0.088***	-0.162***	-0.341***	-0.368***
	(0.010)	(0.009)	(0.021)	(0.016)	(0.010)	(0.010)
1ère génération d'immigrants dans le pays actuel de résidence (1 = oui)	-0.135***	-0.108***	-0.081***	-0.006	-0.105***	-0.037***
	(0.010)	(0.006)	(0.018)	(0.023)	(0.015)	(0.011)
Âge						
15-19 ans	-0.285***	-0.267***	-0.047**	-0.141***	0.207***	0.244***
	(0.024)	(0.014)	(0.019)	(0.013)	(0.007)	(0.005)
20-24 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
25-29 ans	0.058***	0.038***	0.018	0.031***	-0.188***	-0.186***
	(0.004)	(0.007)	(0.011)	(0.003)	(0.003)	(0.006)
30-34 ans	0.070***	0.049***	0.018	0.028***	-0.240***	-0.256***
	(0.019)	(0.008)	(0.018)	(0.003)	(0.013)	(0.003)
Enfants						
Pas d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant	-0.058***	-0.053***	0.024***	0.036***	0.137***	0.147***
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.005)	(0.006)
Deux enfants ou plus	-0.148***	-0.142***	0.012	0.046***	0.197***	0.240***
	(0.007)	(0.012)	(0.009)	(0.006)	(0.007)	(0.013)
Observations	170 661	218 111	117 360	193 925	157 271	263 816

Note : Résultats de six analyses de régression logistique. La variable dépendante est une variable indicatrice dont la valeur est égale à 1 si la qualification la plus élevée obtenue est un diplôme d'EFP du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et à 0 si elle est d'un niveau inférieur à celui-ci (colonnes 1 et 2), d'un programme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire général (colonnes 3 et 4) ou de l'enseignement supérieur (colonnes 5 et 6). Les régressions incluent des effets fixes pour la région de résidence un an avant l'enquête. Les analyses sont effectuées sur un échantillon équilibré de pays. EFP : enseignement et formation professionnels. Réf. : catégorie de référence. Les erreurs-type robustes, groupées au niveau régional un avant l'enquête, sont indiquées entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
Source : Données de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (2004, 2018).

Tableau d'annexe 5.A.2. Probabilité de participation à une formation

Effets marginaux d'une régression probit

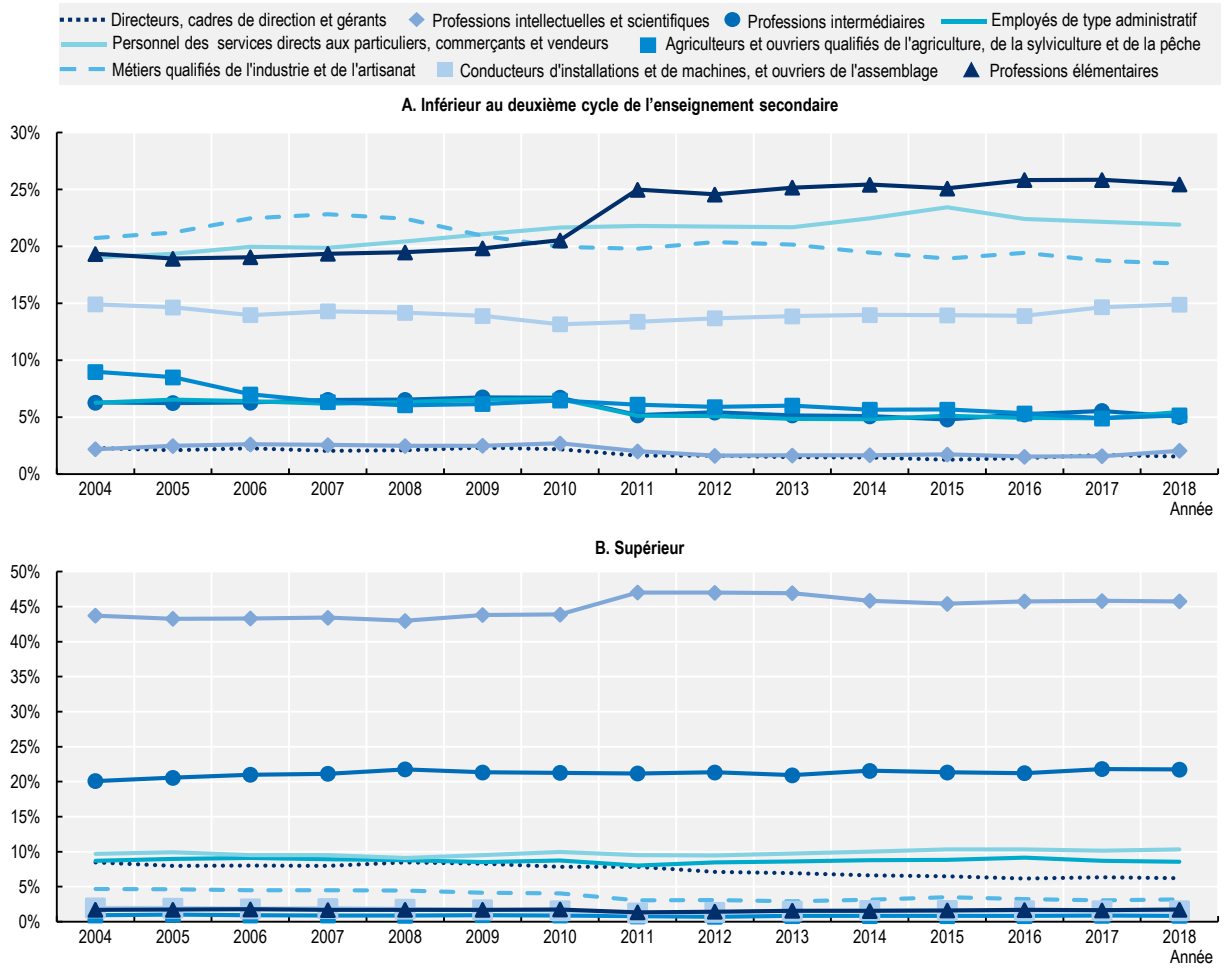
	Formation formelle et non formelle			Apprentissage informel	
	Tous les diplômés	Personnes occupant un emploi uniquement		(i)	(ii)
		(i)	(ii)		
Inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (par rapport à l'EFP)	-0.086 ***	-0.078 ***	-0.053 ***	-0.037 ***	-0.017
	(0.009)	(0.014)	(0.014)	(0.012)	(0.012)
Enseignement général (par rapport à l'EFP)	-0.017 *	-0.011	-0.018	0.005	0.001
	(0.009)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.011)
Enseignement supérieur (par rapport à l'EFP)	0.137 ***	0.130 ***	0.050 ***	0.084 ***	0.033 ***
	(0.007)	(0.010)	(0.012)	(0.009)	(0.010)
Nombre d'observations	42 988	23 180	23 173	24 465	24 454

Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Les spécifications comprennent des variables de contrôle pour l'âge (15-19 ans, 20-24 ans, 25-29 ans, 30-34 ans), le sexe, le nombre d'enfants, le statut migratoire, la situation au regard de l'emploi (en emploi, chômeur, inactif), les compétences en littératie et en numératie, l'ancienneté chez l'employeur (moins de deux ans, 2 à 10 ans, 11 à 20 ans, plus de 20 ans), la taille de l'entreprise (1 à 10 salariés, 11 à 50, 51 à 250, 251 à 1000, plus de 1 000), le type de contrat (permanent ou temporaire), le temps de travail (plein ou partiel) et le pays. Les variables de contrôle pour l'ancienneté, le type de contrat, le temps de travail et la taille de l'entreprise ne sont pas incluses dans les régressions de la catégorie « Tous les diplômés ». L'apprentissage informel ne concerne que les personnes en emploi ; la catégorie « Tous les diplômés » n'est donc pas concernée. Comprend tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Islande, de la Lettonie, du Luxembourg et du Portugal. Les erreurs-type robustes sont indiquées entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Source : Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (2011-12, 2014-15, 2017-18).

Graphique d'annexe 5.A.1. Composition de l'emploi des diplômés par profession (inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement supérieur)

Pourcentage de diplômés en emploi (15-34 ans)



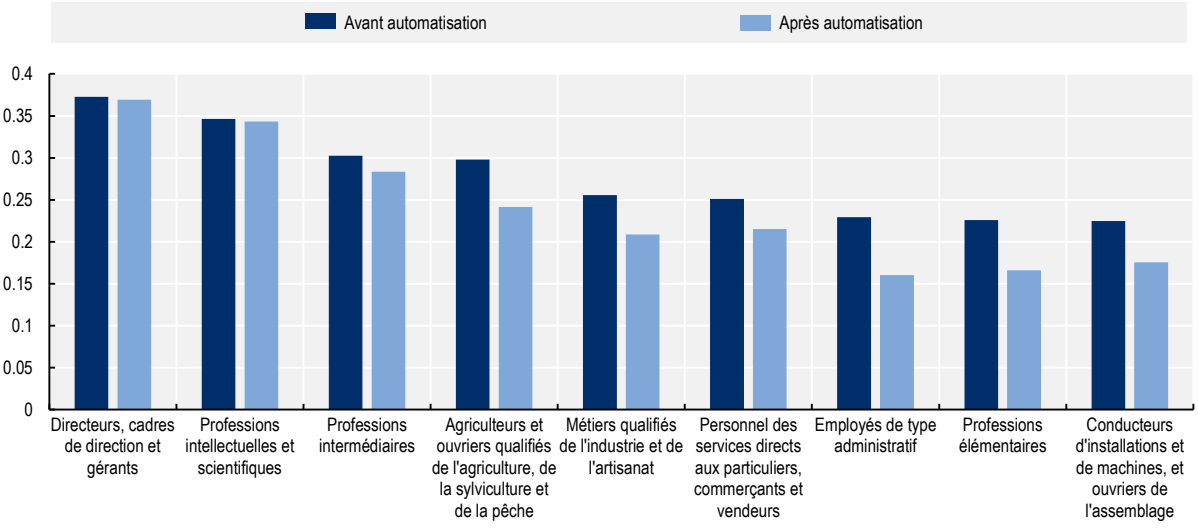
Note : EFP : enseignement et formation professionnels. Le graphique porte sur les personnes âgées de 15 à 34 ans qui ne sont pas inscrites dans le système d'enseignement formel. La moyenne non pondérée est établie sur la base d'un panel équilibré de pays comprenant les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Suède, Suisse, Turquie. Correspond aux professions au niveau à un chiffre de la CITP-08 (sauf pour l'Australie où ce sont les professions de la CITP-88 qui sont utilisées). Pour les pays européens et la Turquie, la classification des professions utilisée change en 2011 ou 2012 (de la CITP-88 à la CITP-08) ; les données de la période antérieure à cette date sont recodées afin d'atténuer la rupture dans la série. Dans les données chiliennes et australiennes, les professions sont codées selon la CITP-88 pour toutes les années. Pour les données chiliennes, les professions de la CITP-88 sont recodées selon la CITP-08 au moyen d'une correspondance biunivoque, tandis que celles de l'Australie ne sont pas recodées et que c'est la CITP-88 qui est utilisée (en raison de l'insuffisance des données). Les données canadiennes sont transposées de la CNP à la CITP-08.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*, *Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey*, Enquête turque sur la population active, Enquête canadienne sur la population active.

StatLink https://stat.link/sezyw6

Graphique d'annexe 5.A.2. Variation de la demande en compétences après l'automatisation, par profession

Demande moyenne de compétences avant et après une vague d'automatisation



Note : la demande moyenne en compétences est la moyenne non pondérée de 35 compétences contenues dans la base de données O*NET. La demande en compétences a été normalisée à des valeurs comprises entre 0 et 1. Les résultats présentés correspondent à une simulation représentative. Voir l'Annexe 5.C pour une explication détaillée de l'exercice de simulation.
Source : Simulations de l'OCDE.

StatLink https://stat.link/8m3cwq

Annexe 5.B. Tour d'horizon des programmes d'enseignement

Cette annexe présente une vue d'ensemble des programmes d'enseignement qui mènent à une qualification au niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou post-secondaire non supérieur (CITE 4) dans tous les pays de l'OCDE couverts dans le chapitre. Les programmes sont regroupés en fonction de leur orientation, à savoir enseignement général ou EFP. Ce panorama ne vise pas l'exhaustivité. On trouvera une description détaillée des programmes dans les cartographies de la CITE publiées par l'UNESCO (UNESCO-ISU, s.d.[48]). Les jeux de données utilisés dans le chapitre ne suivent pas toujours précisément la classification des programmes d'enseignement présentée ici.

Tableau d'annexe 5.B.1. Programmes d'enseignement, par niveau et selon l'orientation

Programmes d'enseignement aux niveaux 3 (deuxième cycle de l'enseignement secondaire) et 4 (post-secondaire non supérieur) de la CITE

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
Australie	3	Général	Upper Secondary or College ; Enabling courses	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou établissement d'enseignement supérieur ; cours de mise à niveau
	3	EFP	Certificate III	Certificat III
	4	EFP	Certificate IV	Certificat IV
Autriche	3	Général	Allgemeinbildende höhere Schule, Oberstufe ; Allgemein bildende höhere Schule für Berufstätige ; Allgemein bildende Statutschule (inkl. internationale Schulen), 9. Schulstufe und höher ; Polytechnische Schule ; Realschule, 9.-10. Schulstufe	Établissement d'enseignement secondaire classique ; établissement d'enseignement secondaire classique pour les adultes ; établissements d'enseignement général indépendants (établissements internationaux compris) à partir de la 9e année d'études ; établissement d'enseignement préprofessionnel ; établissement d'enseignement secondaire moderne, années 9 et 10
	3	EFP	Berufsbildende höhere Schule, Jahrgang 1-3 ; Berufsbildende mittlere Schule ; Land- und forstwirtschaftliche mittlere Schule ; Lehre (Duale Ausbildung) ; Haushaltungs-, Hauswirtschaftsschule und andere kurze Ausbildungen ; Pflegehilfelehrgang ; Ausbildung von Leibeserziehern und Sportlehrern ; Berufsbildende Statutschule (soweit nicht anders zugeordnet) ; Notfallsanitäterausbildung ; Santitäter: Berufsmodul ; Schule für den medizinisch-technischen Fachdienst	Établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel, années 1 à 3 ; écoles secondaires techniques et professionnelles ; écoles préprofessionnelles dans le domaine de l'agriculture et de la sylviculture) ; formation par apprentissage ; écoles de formation à l'économie domestique en un ou deux ans et autres formations de courte durée ; formation au métier d'aide-soignant ; Formation des éducateurs sportifs ; écoles privées indépendantes – non répertoriées ailleurs) ; formation paramédicale avancée ; formation paramédicale : module pour professionnels ; établissements d'enseignement secondaire préparant aux professions des services paramédicaux

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	4	EFP	Schule für Gesundheits- und Krankenpflege ; Sonderausbildung im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege ; Berufsbildende Statutschule und Lehrgänge (soweit nicht anders zugeordnet)	Établissements d'enseignement secondaire préparant au métier d'infirmier ; formations dans le domaine des soins infirmiers ; écoles privées indépendantes et spécialisées (non répertoriées ailleurs)
Belgique (Flandre)	3	Général	Gewoon secundair onderwijs – 1ste en 2de leerjaar van de 3de graad ASO and KSO ; Buitengewoon secundair onderwijs – opleidingsvorm 4 – 1ste en 2de leerjaar van de 3de graad ASO en KSO	Enseignement secondaire ordinaire – 1ère et 2e années du 3e degré d'enseignement général et artistique ; enseignement secondaire spécial – classe de formation 4 – 1ère et 2e années du 3e degré d'enseignement général et artistique
	3	EFP	Gewoon secundair onderwijs – 1ste en 2de leerjaar van de 3de graad TSO en BSO (incl. modulair onderwijs) ; Gewoon secundair onderwijs – 3de leerjaar van de 3de graad BSO (incl. modulair onderwijs) ; Deeltijds beroepssecundair onderwijs ; Leertijd (Syntra-Vlaanderen) ; Buitengewoon secundair onderwijs – opleidingsvorm 4 – 1ste en 2de leerjaar van de 3de graad BSO en TSO ; Buitengewoon secundair onderwijs – opleidingsvorm 4 – 3de leerjaar van de 3de graad BSO	Enseignement secondaire ordinaire – 1e et 2e années du 3e degré de l' enseignement secondaire technique et professionnel ; enseignement secondaire ordinaire 3e année du 3e degré d'enseignement professionnel (enseignement modulaire compris) ; enseignement secondaire professionnel à temps partiel ; formation par apprentissage (organisée par SYNTRA – l'Agence flamande pour la formation d'entrepreneurs) ; enseignement secondaire spécial – classe de formation 4 – 1ère et 2e années du 3e degré d'enseignement professionnel et technique ; enseignement secondaire spécial – classe de formation 4 – 3eannée du 3e degré de l'enseignement professionnel
	4	Général	Gewoon secundair onderwijs – 3de leerjaar van de 3de graad ASO en KSO ; Buitengewoon secundair onderwijs – 3de leerjaar van de 3de graad ASO en KSO	Enseignement secondaire ordinaire – 3e année du 3e degré d'enseignement général et artistique ; enseignement secondaire spécial – 3e année du 3e degré de l'enseignement général et artistique
	4	EFP	Se-n-Se (KSO en TSO) ; 4de graad BSO ; Ondernemersopleiding (Syntra – Vlaanderen)	Enseignement secondaire avancé (artistique et technique) ; 4e degré de l'enseignement secondaire professionnel ; formation à l'entrepreneuriat (organisée par SYNTRA – l'Agence flamande pour la formation d'entrepreneurs)
Belgique (French)	3	Général	3e degré de l'enseignement secondaire ordinaire général, technique ou artistique de transition ; 3e degré de l'enseignement secondaire spécialisé forme 4 général et technique de transition	3e degré de l'enseignement secondaire ordinaire général, technique ou artistique de transition ; 3e degré de l'enseignement secondaire spécialisé forme 4 général et technique de transition
	3	EFP	3e phase de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire ordinaire technique ou artistique de qualification plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire spécialisé forme 4 technique ou artistique de qualification plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire ordinaire professionnel plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 4 professionnel plein exercice ou alternance ; Apprentissage (IFAPME,…)	3e phase de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire ordinaire technique ou artistique de qualification plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire spécialisé forme 4 technique ou artistique de qualification plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire ordinaire professionnel plein exercice ou alternance ; 3e degré (hors 7e année) de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 4 professionnel plein exercice ou alternance ; apprentissage (IFAPME,…)

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	4	EFP	7e année de l'enseignement secondaire professionnel ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur (7PA) ; 7e année de l'enseignement secondaire professionnel pouvant donner accès à l'enseignement supérieur et à un CQ7 (après ou sans un CQ6) ; 7e année de l'enseignement secondaire technique de qualification ; 4e degré de l'enseignement secondaire professionnel	7e année de l'enseignement secondaire professionnel ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur (7PA) ; 7e année de l'enseignement secondaire professionnel pouvant donner accès à l'enseignement supérieur et à un CQ7 (après ou sans un CQ6) ; 7e année de l'enseignement secondaire technique de qualification ; 4e degré de l'enseignement secondaire professionnel
Canada	3	Général	High School/Secondary School/Senior Secondary	Enseignement secondaire, 1er et 2e cycles
	3	EFP	Vocational/Technical High School	Enseignement secondaire professionnel et technique
	4	Général	Upgrading Program	Programme de mise à niveau
	4	EFP	Trade certificate/ Career, technical or professional training programme ; Apprenticeship programme	Certificat d'aptitude professionnelle formation technique ou professionnelle ; formation en apprentissage
Chili	3	Général	Enseñanza Media Humanista-Científico	Enseignement secondaire général de 2e cycle
	3	EFP	Enseñanza Media Técnico-Profesional ; Enseñanza Media Artística	Enseignement secondaire technique de 2e cycle ; enseignement secondaire artistique de 2e cycle
République tchèque	3	Général	8leté gymnázium – vyšší stupeň (5.-8. ročník) ; 6leté gymnázium – vyšší stupeň (3.-6. ročník) ; 4leté gymnázium ; Lyceum	Lycée : établissement secondaire d'enseignement général – 8 ans (années 5 à 8) ; "établissement secondaire d'enseignement général – 6 ans (années 3 à 6) ; établissement secondaire d'enseignement général – 4 ans ; Lycée
	3	EFP	Střední vzdělání ; Střední vzdělání s výučním listem ; Střední vzdělání s maturitní zkouškou (odborné) ; Střední vzdělání s výučním listem – 2leté obory ; 8letý obor konzervatoře – 5.-6. ročník ; 6letý obor konzervatoře – 1.-4. ročník ; Nástavbové studium ; Zkrácené studium s výučním listem ; Zkrácené studium s maturitní zkouškou	Enseignement secondaire non sanctionné par la *maturita* (, diplôme de fin des études secondaires de 2e cycle) ; enseignement secondaire sanctionné par un certificat d'apprentissage ; enseignement secondaire technique et professionnel sanctionné par la *maturita* ; enseignement secondaire sanctionné par un certificat d'apprentissage – formation de deux ans ; Conservatoire – cycle intermédiaire des formations de 8 ans (années 5 et 6) ; Conservatoire – cycle inférieur des formations de 6 ans (années 1 à 4) ; formations complémentaires (pour les diplômés de formations secondaires non sanctionnées par la *maturita* ou sanctionnés par un certificat d'apprentissage) ; cycles de formation courts débouchant sur un certificat d'apprentissage (deuxième diplôme pour les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire titulaires d'un certificat d'apprentissage ou d'une *maturita*) ; cycles de formation courts débouchant sur la *maturita* (deuxième diplôme pour les diplômés de diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire titulaires d'une *maturita*)
	4	Général	Další vzdělávání na vysoké škole: pro absolventy SŠ	Universités : 2e diplôme pour les diplômés du de 2e cycle de l'enseignement secondaire)

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	4	EFP	; Rekvalifikační kursy s výučním listemJazyková škola (pomaturirní studium) ; Rekvalifikační kursy ; Pomaturitní studium	Écoles de langues décernant un certificat du ministère de l'Éducation (formations post-secondaires) ; formations de requalification professionnelle ; formations de requalification professionnelle sanctionnées par un certificat d'apprentissage ; formations professionnelles post-secondaires
Danemark	3	Général	Den fri ungdomsuddannelse (FUU) ; Særlig ungdomsuddannelse ; Gymnasiale uddannelser, AGYM/EGYM ; Adgangseksamen, ingeniøruddannelsen	Enseignement supérieur gratuit ; enseignement secondaire de 2e cycle ; examens d'admission aux formations en ingénierie
	3	EFP	EUD, hovedforløb ; Øvrige erhvervsfaglige uddannelser ; EUD, hovedforløb (access to higher level)	Enseignement professionnel, formation principale ; enseignement professionnel, autres formations ; enseignement professionnel, formation principale (accès à un niveau supérieur)
Estonie	3	Général	Üldkeskharidus	Enseignement secondaire général
	3	EFP	Kutseõpe põhihariduse baasil ; Kutsekeskharidusõpe	Formations professionnelles fondées sur l'enseignement de base ; enseignement professionnel secondaire
	4	EFP	Kutseõpe keskhariduse baasil	Enseignement professionnel fondé sur l'enseignement secondaire
Finlande	3	Général	Lukiokoulutus (ylioppilastutkinto) ; Lukion koko oppimäärän suorittamiseen tähtäävä koulutus aikuisopiskelijoille	Enseignement secondaire général de 2e cycle ; enseignement secondaire général de 2e cycle pour adultes ((conduisant à l'examen de *matriculation*)
	3	EFP	Ammatillinen perustutkinto ; Ammatillinen perustutkinto näyttötutkintona ; Ammattitutkinto	Formations secondaires de 2e cycle à finalité professionnelle conduisant à des qualifications professionnelles initiales (y compris les formations en apprentissage et l'enseignement spécial) ; formations secondaires de 2e cycle à finalité professionnelle conduisant à des qualifications professionnelles initiales à travers une démonstration des compétences professionnelles acquises (formations en apprentissage comprises) ; formations secondaires de 2e cycle, à finalité professionnelle, préparant à un diplôme de niveau supérieur (formations en apprentissage comprises)
	4	EFP	Erikoisammattitutkinto	Formations professionnelles préparant à des diplômes spécialisés (formations en apprentissage comprises)
France	3	Général	Enseignement de second cycle général du second degré conduisant au baccalauréat général ou technologique ou au brevet de technicien	Enseignement de second cycle général du second degré conduisant au baccalauréat général ou technologique ou au brevet de technicien
	3	EFP	Enseignement de second cycle professionnel du second degré conduisant au CAP ou équivalent, à une mention complémentaire ou équivalent, au brevet professionnel, au Bacccalauréat Professionnel ou à un équivalent ; Enseignement de second cycle professionnel des écoles sanitaires et sociales conduisant aux diplômes d'auxiliaires de puériculture et équivalents ; Enseignement de second cycle professionnel des écoles sociales conduisant aux diplômes de moniteurs éducateurs et équivalents	Enseignement de second cycle professionnel du second degré conduisant au CAP ou équivalent, à une mention complémentaire ou équivalent, au brevet professionnel, au Baccalauréat professionnel ou à un équivalent ; enseignement de second cycle professionnel des écoles sanitaires et sociales conduisant aux diplômes d'auxiliaires de puériculture et équivalents ; enseignement de second cycle professionnel des écoles sociales conduisant aux diplômes de moniteurs éducateurs et équivalents)

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	4	Général	Enseignement pré-universitaire	Enseignement pré-universitaire
	4	EFP	Diplômes d'université post-secondaires et certificats d'écoles ; Classes de mise à niveau des STS, classes préparatoires aux écoles paramédicales et aux écoles d'arts	Diplômes d'université post-secondaires et certificats d'écoles ; classes de mise à niveau des STS, classes préparatoires aux écoles paramédicales et aux écoles d'arts
Allemagne	3	Général	Allgemeinbildende Programme im Sekundarbereich II ; Gymnasien (Klassen 11 – 13 oder 10 – 12, gymnasiale Oberstufe) ; Integrierte Gesamtschulen (Klassen 11 – 13, gymnasiale Oberstufe) ; Freie Waldorfschulen (Klassen 11 – 13) ; Allgemeinbildende Programme im Sekundarbereich II an beruflichen Schulen ; Fachoberschulen zweijährig (Erstausbildung) ; Fachgymnasien Ziel: Studienberechtigung ; Berufsfachschulen Ziel: Studienberechtigung	Établissements d'enseignement secondaire général de 2e cycle) ; lycées (années 11 à 13 ou 10 à 12) ; établissements polyvalents intégrés (années 11 à 13) ; établissements Waldorf libres (années 11 à 13) ; enseignement secondaire général dans les établissements d'enseignement professionnel ; écoles supérieures de formation professionnelle spécialisée, 2 ans ; lycées professionnels, objectif : diplôme de fin d'études donnant accès à l'université ; qualification ; écoles professionnelles spécialisées: objectif : diplôme de fin d'études donnant accès à l'université
	3	EFP	Berufsfachschulen Berufliche Kenntnisse/Sonderform für Abiturienten ; Berufsschulen (Duales System) Erstausbildung ; Berufsfachschulen, die einen Berufsabschluss vermitteln ; Berufskollegs (Duale Berufskollegs in TZ-Form) ; Berufsfachschulen (Erstausbildung beruflich)	Formation professionnelle spéciale dispensée par des écoles professionnelles spécialisées aux étudiants ayant déjà obtenu un diplôme donnant accès à l'université ; formation en alternance ; écoles professionnelles spécialisées (diplôme professionnel) ; établissements d'enseignement en alternance ; formation professionnelle à temps plein dans des écoles professionnelles spécialisées
	4	Général	Sekundarbereich II, Abendschulen ; Fachoberschulen, 1 jährig ;	Écoles du soir d'enseignement secondaire de 2e cycle ; écoles supérieures de formation professionnelle spécialisée, 1 an
	4	EFP	Berufsschulen (Duales System) (Zweitausbildung, beruflich) ; Berufsfachschulen, die einen Berufsabschluss vermitteln (Zweitausbildung nach vorherigem Erwerb einer Studienberechtigung) ; Fachgymnasien Ziel: Studienberechtigung und Berufsabschluss	Formations en alternance, 2e cycle ; écoles professionnelles spécialisées : diplôme professionnel (2e cycle) pour les étudiants titulaires d'un diplôme donnant accès à l'université ; formations en lycée professionnel offrant à la fois un diplôme donnant accès à l'université et un diplôme professionnel (simultanément ou successivement)
Grèce	3	Général	Geniko Lykio	Lycée unifié (enseignement secondaire de deuxième cycle)
	3	EFP	Epagelmatiko Lykeio (EPAL) (including eklesiastical lykeia) ; Epagelmatiki Sxoli (EPAS)	Lycées professionnels techniques (enseignement secondaire de 2e cycle) ; écoles professionnelles techniques (enseignement secondaire de 2e cycle)
	4	EFP	Institouto Epagelmatikis Katartisis (IEK) leading to diploma epagematikis katartisis epipedou metadefterovathmias epagelmatikis katartisis (Diploma of vocational training level of upper-secondary of vocational training)	Institut de formation professionnelle (enseignement post-secondaire non supérieur)
Hongrie	3	Général	Gimnázium 9-12(13). évfolyam (nappali rendszerű képzés ; felnőttoktatás) ; Szakközépiskola 9-12. (13) évfolyam (nappali rendszerű képzés ; felnőttoktatás)	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle, filière générale (classes 9 à 12 (13)) (formation à temps complet ; à temps partiel) ; établissements d'enseignement professionnel secondaire de 2e cycle, filière professionnelle (classes 9 à 12 (13)) (formation à temps complet ; à temps partiel).

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	3	EFP	Párhuzamos oktatás szakközépiskolában 9-12(13). évfolyam (nappali rendszerű képzés ; felnőttoktatás) ; Szakiskolai és speciális szakiskolai oktatás, képzés 9-12(13). évfolyam (nappali rendszerű képzés ; felnőttoktatás) ; Előrehozott szakképzés (duális képzés) ; Híd II. 6 általános iskolai évfolyamot végzettek részére (tanulásra és szakmaszerzésre motivál)	Enseignement général et professionnel préparant à un diplôme professionnel dans le domaine des beaux-arts dans un établissement d'enseignement (professionnel) secondaire de 2e cycle (années 9 à 12(13)) (formation à temps complet ; à temps partiel) ; enseignement professionnel et professionnel spécial (années 9 à 12(13)) (formation à temps complet ; à temps partiel) ; enseignement professionnel, système en alternance ; programme-passerelle II.
	4	EFP	Szakképző évfolyamok középiskola utolsó évfolyamára vagy érettségire épülő nem felsőfokú OKJ szakmákban (nappali rendszerű képzés, felnőttoktatás)	Formations professionnelles non supérieures exigeant un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou un diplôme de maturité (formation à temps complet ; à temps partiel)
Irlande	3	Général	Youthreach – Progression Level ; Leaving Certificate Applied ; Leaving Certificate Vocational Programme ; Leaving Certificate (Established)	Programme Youthreach – Formations préprofessionnelles *Progression Level, Leaving Certificate Applied et Leaving Certificate Vocational Programme ;* Formations donnant accès à des études supérieures : *Leaving Certificate (Established*)
	3	EFP	Failte Ireland Bar/ Culinary/ catering/ accommodation/ hospitality/ restaurant/ front office skills ; BIM Aquaculture Level 2, Engineer Officer Class II and Commercial Fishing Certificate ; Failte Ireland Bar/ accommodation/ hotel/ restaurant operations	Failte Ireland : formations certifiantes – barman, cuisinier, services de restauration, d'hôtellerie, d'accueil, d'agent de réception ; formations à l'aquaculture, 2e niveau, et formations certifiantes à la pêche professionnelle et au métier de chef mécanicien classe II du BIM ; exploitation des bars, hôtels et restaurants de Failte Ireland
	4	EFP	Secretarial/Technical Training Programme ; Failte Irlande Rural Business/ Tourism/ Hotel Front Office/ Hospitality/ Professional cookery/ Tour guiding/ Supervision/ Travel Agency ; Teagasc Vocational Certificate in Agriculture/Horticulture/Forestry/ Equestrian Studies ; Fás Apprenticeship ; Vocational Preparation and Training II (PLC) Year 1 and 2 ; Teagasc Advanced Certificate in Agriculture ; FAS Competency Development Programme	Enseignement technique/secrétariat ; Failte Ireland : entreprises rurales, tourisme, réception hôtelière, accueil, cuisine professionnelle, guide de tourisme, supervision, agence de voyage ; formations professionnelles certifiantes organisées par Teagasc – agriculture, horticulture, sylviculture, activités équestres ; formation en apprentissage Fás ; formation professionnelle en 1 ou 2 ans ; formations certifiantes de niveau supérieur en agriculture organisées par Teagasc ; programme de développement des compétences du FAS
Israël	3	Général	Hinuh al-yesody-hativa elyona, ziburi, tlat shnati, iyuni ; Hinuh al-yesody-hativa elyona, ziburi, arba shnati, iyuni ; Hinuh al-yesody,hativa elyona, prati metukzav (tarbuti-yihudi), tlat shnati ; Hinuh al-yesody,hativa elyona, prati metukzav (tarbuti-yihudi), arba shnati	Enseignement général secondaire de 2e cycle public, trois ans ; enseignement général secondaire de 2e cycle public, quatre ans, ; enseignement général secondaire de 2e cycle privé subventionné, trois ans ; enseignement secondaire de 2e cycle privé subventionné, quatre ans.
	3	EFP	Hinuh al-yesody,hativa elyona, ziburi, tlat shnati,technologi ; Hinuh al-yesody,hativa elyona, ziburi, arba shnati, technologi ; Batey sefer taasiyatiim le hanihim, misrad ha-kalkala, tlat shnati ; Batey sefer taasiyatiim le hanihim, misrad kalkala, arba shnati	Enseignement secondaire professionnel de 2e cycle, public, trois ans ; enseignement secondaire professionnel de 2e cycle, public, quatre ans ; formation en apprentissage et formation technique, trois ans, ministère de l'Économie ; formation en apprentissage et formation technique, trois ans, ministère de l'Économie, quatre ans
	4	Général	Mechina kdam akademit	Enseignement préuniversitaire préparatoire

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	4	EFP	Mechina kdam handasaim	Formations préparatoires en ingénierie pratique
Italie	3	Général	Istruzione liceale – (Liceo classico, scientifico, linguistico, delle scienze umane, musicale/coreutico) ; Corso integrativo del Liceo artistico quadriennale (5° anno integrativo) ; Corsi serali generalisti presso le scuole secondarie di secondo grado per adulti – corsi 4-5 anni	Enseignement général secondaire (classique, scientifique, artistique, sciences humaines, musique/danse) ; formation intégrée de quatre ans de l'École supérieure d'art (5e année) ; enseignement secondaire général pour adultes (4-5 ans)
	3	EFP	Istruzione professionale (triennio di qualifica) ; Istruzione e formazione professionale – IeFP (corsi triennali) ; Istruzione e formazione professionale – IeFP (IV anno) ; Istruzione artistica – Istituto d'Arte (triennale, biennale post-qualifica) ; Istruzione artistica – Liceo artistico (quadriennale) ; Istruzione artistica – Corsi sperimentali di Istituto d'Arte (quinquennale) ; Istruzione professionale biennio post-qualifica ; Istruzione Tecnica ; Istruzione professionale (corsi quinquennali)	Centre de formation professionnelle (trois ans) ; enseignement et formation professionnels (trois ans) ; enseignement et formation professionnels (4e année) ; école d'art (formations en trois ans et en deux ans) ; école supérieure d'art (formation en quatre ans) ; formation pratique de cinq ans de l'école d'art ; centre de formation professionnelle (formation de deux ans) ; institut technique ; centre de formation professionnelle (formation de cinq ans)
	4	EFP	Formazione professionale regionale post diploma ; Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)	Formation professionnelle régionale après obtention d'une qualification ou d'un diplôme du niveau 3 de la CITE ; enseignement et formation techniques de plus haut niveau
Japon	3	Général	Koto-gakko Futsu/Sogo ; Chuto-kyoiku-gakko-Koki-katei Futsu/Sogo ; Tokubetsu-shien-gakko Koto-bu Honka Futsu	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle, formation générale et intégrée ; établissement d'enseignement secondaire, section 2e cycle, formation générale et intégrée ; établissement pour besoins éducatifs spéciaux, enseignement secondaire de 2e cycle, formation générale
	3	EFP	Senshu-gakko Koto-katei (Koto—senshu-gakko) ; Koto-gakko Senmon ; Chuto-kyoiku-gakko – Koki-katei Senmon ; Tokubetsu-shien-gakko Koto-bu Honka Senmon ; Koto-senmon-gakko Honka	Institut de formation spécialisée, niveau secondaire, 2e cycle (établissement de formation spécialisé de l'enseignement secondaire de 2e cycle) ; établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle, formation spécialisée ; établissement d'enseignement secondaire, section 2e cycle, formation spécialisée ; établissement pour besoins éducatifs spéciaux, enseignement secondaire de 2e cycle, formation spécialisée ; institut de technologie, formation ordinaire.
	4	Général	Koto-gakko Senkoka (Futsu ; Sogo) ; Chuto-kyoiku-gakko – Koki katei, Senkoka (Futsu, Sogo) ; Tokubetsu-shien-gakko Koto-bu Senkoka (Futsu)	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle, formation approfondie (générale, intégrée) ; établissement d'enseignement secondaire, section 2e cycle, formation approfondie (générale, intégrée) ; établissement pour besoins éducatifs spéciaux, enseignement secondaire de2e cycle, formation approfondie (générale, spécialisée)
	4	EFP	Koto-gakko Senkoka (Senmon) ; Chuto-kyoiku-gakko, Koki katei, Senkoka (Senmon) ; Tokubetsu-shien-gakko Koto-bu Senkoka (Senmon) ; Tanki-daigaku Bekka ; Daigaku Gakubu Bekka	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle, formation approfondie (spécialisée) ; établissement d'enseignement secondaire, section 2e cycle, formation approfondie (spécialisée) ; établissement pour besoins éducatifs spéciaux, enseignement secondaire de 2e cycle, formation approfondie (générale, spécialisée) ; établissement d'enseignement supérieur, filière courte ; Université, filière courte

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
Corée	3	Général	일반고등학교 (Ilban-kodeung-hakgyo) ; 자율고등학교 (Jayul-kodeung-hakgyo) ; 특수목적고등학교_마이스터고 제외 (Teuksumokjeok-kodeung-hakgyo_excluding Meister kodeung-hakgyo) ; 특수학교 (Teuksu-hakgyo), 고등학교과정 (Kodeung-hakgyo-kwajeong) ; 각종학교 (Kakjong-hakgyo), 고등학교과정 (kodeung-hakgyo-kwajeong)	Établissement d'enseignement général de 2e cycle ; établissement d'enseignement autonome de 2e cycle ; établissement d'enseignement technique du 2 cycle (hors établissements Meister) ; école spéciale, enseignement secondaire de 2e cycle ; école polyvalente, formation de 2e cycle
	3	EFP	특성화고등학교 (Teukseonghwa kodeung-hakgyo) ; 특수목적고등학교_마이스터고 (Teuksumokjeok kodeung-hakgyo_Meister kodeung-hakgyo) ; 고등기술학교 (Kodeung kisul-hakgyo)	Établissement d'enseignement secondaire spécialisé ; établissement d'enseignement technique du 2 cycle (Meister) ; école de formation de 2e cycle aux métiers artisanaux
Lettonie	3	Général	Vispārējā vidējā izglītība, īstenojama pēc pamatizglītības ieguves	Enseignement général secondaire (2e cycle) après acquisition de l'enseignement de base
	3	EFP	Arodizglītība (2.līmeņa profesionālā kvalifikācija), īstenojama pēc pamatizglītības ieguves. Mācību ilgums 3 gadi ; Profesionālā vidējā izglītība (3.līmeņa profesionālā kvalifikācija), īstenojama pēc pamatizglītības ieguves. Mācību ilgums 4 gadi.	Enseignement professionnel (qualification professionnelle de niveau 2), à l'issue de l'enseignement de base. Durée de la formation : 3 ans ; enseignement professionnel secondaire du 2 cycle (qualification professionnelle de niveau 3), à l'issue de l'enseignement de base. Durée de la formation : 4 ans.
	4	EFP	Arodizglītība (2.līmeņa profesionālā kvalifikācija), īstenojama pēc vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības ieguves. Mācību ilgums 1 gads ; Profesionālā vidējā izglītība (3. līmeņa profesionālā kvalifikācija), īstenojama pēc vispārējās vidējās izglītības ieguves. Mācību ilgums 1.5-3 gadi.	Enseignement professionnel (qualification professionnelle de niveau 2), à l'issue de l'enseignement secondaire général ou professionnel. Durée de la formation : 1 an ; enseignement professionnel secondaire du 2 cycle (qualification professionnelle de niveau 3) à l'issue de l'enseignement secondaire général. Durée de la formation : de 1.5 à 3 ans.
Lituanie	3	Général	Vidurinio ugdymo programos ; Suaugusiųjų vidurinio ugdymo programa	Enseignement secondaire général de 2e cycle. Programmes d'enseignement secondaire général pour adultes
	3	EFP	Profesinio mokymo programos kartu su vidurinio ugdymo programomis ; Profesinio mokymo programos, neįgyjant vidurinio išsilavinimo	Formations professionnelles destinées aux personnes sans instruction de base aux fins d'acquisition d'une qualification professionnelle ; formations professionnelles destinées aux personnes sans instruction de base aux fins d'acquisition d'une qualification professionnelle et d'un diplôme de l'enseignement secondaire
	4	EFP	Profesinio mokymo programos turint vidurinį išsilavinimą	Formations professionnelles pour les personnes ayant suivi des études secondaires
Mexique	3	Général	Bachillerato General, Bachillerato por Cooperación, Bachillerato Pedagógico, Bachillerato de Arte	Enseignement secondaire de 2e cycle (général)
	3	EFP	Bachillerato Tecnológico ; Profesional Medio	Enseignement secondaire de 2e cycle à la fois général et technique ; enseignement secondaire de 2e cycle (formations professionnelles ou enseignement technique)
Pays-Bas	3	Général	Klas 4-5 HAVO ; Klas 4-6 VWO ; VAVO-HAVO ; VAVO-VWO	Enseignement secondaire général de 2e cycle ; Enseignement secondaire général de 2e cycle pour adultes

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	3	EFP	WEB-basisberoepsopleiding, bol en bbl ; WEB-vakopleiding, voltijd bol en bbl ; WEB-middenkaderopleiding, voltijd bol en bbl	Formation professionnelle, formation de base (niveau 2) ; formation scolaire et en alternance ; formation professionnelle, formation professionnalisée (niveau 3) ; formation scolaire et en alternance à temps plein ; formation professionnelle, formation de cadres intermédiaires (niveau 4) ; formation scolaire et en alternance à temps plein.
Nouvelle-Zélande	3	Général	Year 12 – National Certificate of Educational Achievement 2 (NCEA 2) ; Year 13 – National Certificate of Educational Achievement 3 (NCEA 3)	12e année – *National Certificate of Educational Achievement 2* (NCEA 2) ;13e année – *National Certificate of Educational Achievement 3* (NCEA 3)
	3	EFP	Level 2 Certificates ; Level 3 Certificates	Certificats de niveau 2 ; certificats de niveau 3
	4	EFP	Level 4 Certificates	Certificats de niveau 4
Norvège	3	Général	Videregående opplæring, studieforberedende utdanningsprogram ; Påbygg/forkurs utdanningsprogram	Enseignement secondaire de 2e cycle, formation générale ; formations préparatoires
	3	EFP	Videregående opplæring, yrkesfaglige utdanningsprogram ; Videregående utdanning ved folkehøgskoler	Enseignement secondaire de 2e cycle, formation professionnelle ; universités populaires
	4	EFP	Halårig til halvannetårig fagskoleutdanning	Enseignement professionnel post-secondaire, filière courte
Pologne	3	Général	Trzyletnie liceum ogólnokształcące (dla młodzieży ; dla dorosłych) ; Trzyletnie liceum ogólnokształcące specjalne (dla młodzieży) ; Dwuletnie uzupełniające liceum ogólnokształcące (dla młodzieży, dorosłych) ; Dwuletnie uzupełniające liceum ogólnokształcące specjalne (dla młodzieży) ; Trzyletnie liceum profilowane (dla młodzieży ; dla dorosłych) ; Trzyletnie liceum profilowane specjalne (dla młodzieży)	Établissement d'enseignement secondaire général (pour jeunes ; pour adultes) ; Établissement d'enseignement secondaire spécial (pour jeunes) ; établissement d'enseignement secondaire général complémentaire (pour jeunes ; pour adultes) ; établissement d'enseignement secondaire spécial (pour jeunes) ; établissement d'enseignement secondaire spécialisé (pour jeunes ; pour adultes) ; établissement d'enseignement secondaire spécial spécialisé (pour jeunes)
	3	EFP	Czteroletnie technikum (dla młodzieży ; dla dorosłych) ; Trzyletnie technikum uzupełniające (dla młodzieży ; dla dorosłych) ; Czteroletnie technikum specjalne (dla młodziezy) ; Trzyletnie technikum uzupełniające specjalne (dla młodzieży) ; Ogólnokształcąca szkoła baletowa ; Szkoła muzyczna II stopnia ; Ogólnokształcąca szkoła sztuk pięknych ; Zasadnicza szkoła zawodowa (dla młodzieży, dla dorosłych) ; Zasadnicza szkoła zawodowa specjalna (dla młodzieży) ; Zasadnicza szkoła zawodowa (dla młodzieży)- młodociani pracownicy	Établissement d'enseignement secondaire technique (pour jeunes ; pour adultes) ; établissement d'enseignement secondaire technique complémentaire (pour jeunes) ; établissement d'enseignement secondaire technique spécial (pour jeunes ; pour adultes) ; établissement d'enseignement secondaire technique spécial complémentaire (pour jeunes) ; école d'arts, de ballet ; école de musique, niveau 2 ; école des Beaux-Arts ; école professionnelle, formation de base (pour jeunes ; pour adultes) ; école professionnelle, formation de base spéciale (pour jeunes) ; école professionnelle, formation de base (pour jeunes) – jeunes travailleurs
	4	EFP	Szkoła policealna (dla młodzieży, dla dorosłych) ; Szkoła policealna specjalna (dla młodzieży) ; Policealne studium wokalno-aktorskie ; Pomaturalna szkoła animatorów kultury i bibliotekarzy	Établissement d'enseignement post-secondaire (pour jeunes ; pour adultes) ; établissement spécial d'enseignement post-secondaire (pour jeunes) ; établissement post-secondaire d'art dramatique ; établissement post-secondaire de formation d'animateurs culturels et de bibliothécaires

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
Portugal	3	Général	Ensino secundário – Regular – Cursos científico-humanísticos ; Ensino secundário – Artístico especializado (orientado para jovens, regime integrado) – Música	Enseignement secondaire de 2e cycle – filière générale – sciences et humanités ; enseignement secondaire de 2e cycle – formations artistiques spécialisées (destinées aux jeunes) – Musique
	3	EFP	Ensino secundário – Regular – Cursos tecnológicos ; Ensino secundário – Artístico especializado (orientado para jovens, regime integrado) – Dança ; Ensino secundário – Artístico especializado (orientado para jovens, regime integrado) – Artes visuais e audiovisuais ; Ensino secundário – Cursos profissionais ; Ensino secundário – Cursos de aprendizagem	Enseignement secondaire de 2e cycle – filière générale – technologique ; enseignement secondaire de 2e cycle – formations artistiques spécialisées (destinées aux jeunes) – Danse ; enseignement secondaire de 2e cycle – formations artistiques spécialisées (destinées aux jeunes) – arts visuels et audiovisuels ; enseignement secondaire de 2e cycle – filières professionnelles ; enseignement secondaire de 2e cycle – formations en apprentissage
	4	EFP	Ensino pós-secundário não superior – Curso de Especialização Tecnológica	Post-secondaire non supérieur – spécialisation technologique
République slovaque	3	Général	4/6/8-ročné gymnázium	Lycée– 4, 6 ou 8 ans
	3	EFP	Odborné učilište ; Stredná odborná škola – štúdium bez maturity ; Stredá odborná škola – štúdium s maturitou	École de formation professionnelle ; établissement d'enseignement secondaire spécialisé –formation non sanctionnée par la *maturita* (diplôme de fin des études secondaires de 2e cycle) ; établissement d'enseignement secondaire spécialisé – formation sanctionnée par la *maturita*
	4	EFP	Nadstavbové štúdium ; Pomaturitné kvalifikačné štúdium	Formation complémentaire ; formation qualifiante post-secondaire
Slovénie	3	Général	Srednje splošno izobraževanje (splošna: gimnazija in klasična gimnazija ; strokovna: ekonomska, tehniška, umetniška, mednarodna gimnazija) ; Maturitetni tecaj in splošna matura	Enseignement secondaire général de 2e cycle (général : lycée et lycée classique ; lycée avec spécialisation : technique, économie, art, international) ; cours préparatoire à la *matura* et *matura* générale
	3	EFP	Nižje poklicno izobraževanje ; Srednje poklicno izobraževanje ; Poklicno-tehniško izobraževanja ; Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje ; Poklicni tecaj in poklicna matura	Enseignement secondaire professionnel de 2e cycle, filière courte ; enseignement secondaire professionnel de 2e cycle ; enseignement secondaire professionnel et technique de 2e cycle ; enseignement secondaire technique de 2e cycle ; formation professionnelle et *matura* professionnelle
Espagne	3	Général	Bachillerato	Enseignement secondaire de 2e cycle, filière générale
	3	EFP	Ciclos Formativos de Grado Medio ; Escuelas Oficiales de Idiomas ; Profesionales de Danza y de Música	Formation professionnelle – niveau intermédiaire ; études des langues dans une école officielle de langues ; études de danse et de musique – niveau intermédiaire
	4	EFP	Títulos propios de Unversidad (menos 2 años) ; Certificados de Profesionalidad de nivel 3	Diplômes propres aux universités (moins de deux ans) ; certificats professionnels – niveau 3
Suisse	3	Général	Allgemeinbildende Schule, 2 Jahre ; Fachmittelschule, 3 Jahre ; Fachmaturitätsschule ; Berufsmaturität, 3 und 4 Jahre ; Berufsmaturität nach der Lehre, 1 Jahr ; Gymnasiale Maturität	Programmes de culture générale, formation courte ; école intermédiaire spécialisée – 3 ans ; le baccalauréat donne accès aux universités de sciences appliquées ; baccalauréat professionnel, système en alternance, 3 et 4 ans ; baccalauréat professionnel après obtention du certificat de formation professionnelle, 1 an ; établissement préparant les adultes au diplôme donnant accès à l'université

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	3	EFP	Anlehre ; 2-jährige berufliche Grundbildung mit Berufsattest ; Nicht vom Bund reglementierte berufliche ; 2-jährige berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ; Berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis 3-4 Jahre ; Handelsmittelschule	Formation professionnelle élémentaire, système en alternance ; enseignement professionnel, système en alternance, 2 ans ; enseignement professionnel non réglementé au niveau fédéral ; enseignement professionnel, scolaire ou en alternance, 2 ans conduisant au Brevet fédéral d'enseignement et de formation professionnel (brevet fédéral EFP) ; enseignement professionnel, scolaire ou en alternance, 3 et 4 ans conduisant au Diplôme fédéral d'enseignement et de formation professionnel (diplôme fédéral EFP) ; école de commerce (diplôme fédéral EFP)
	4	Général	Passerellenlehrgang ; Andere Übergangsausbildungen Sek. II- Tertiärstufe	Formation préparatoire à l'université pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ; autres formations préparatoires donnant accès à l'enseignement supérieur
	4	EFP	Zusatzausbildungen ohne Zugang zur nächsten Stufe ; Andere Zusatzausbildungen	Autres formations complémentaires pour les personnes ayant obtenu une qualification de l'enseignement secondaire de 2e cycle ne donnant pas accès à l'enseignement supérieur ; autres formations complémentaires pour les personnes ayant obtenu une qualification de l'enseignement secondaire de 2e cycle
Suède	3	Général	Gymnasieskolan, studieinriktade programme ; Gymnasial vuxenutbildning (Komvux), allmänna kurser	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle (général) ; formation pour adultes – enseignement secondaire de 2e cycle pour adultes (général)
	3	EFP	Gymnasieskolan, yrkesprogram ; Gymnasiesärskolan – nationella och specialutformade programme ; Gymnasial vuxenutbildning (Komvux), yrkeskurser	Établissement d'enseignement secondaire de 2e cycle (professionnel) ; enseignement secondaire de 2e cycle pour les élèves présentant des troubles de l'apprentissage – programmes nationaux et programmes spéciaux ; enseignement secondaire de 2e cycle pour adultes (professionnel)
	4	Général	Tekniskt basår inom universitet/högskola	Année de formation technique de base en université ou établissement d'enseignement supérieur.
	4	EFP	Kompletterande utbildningar, 1-1.5 år ; Kvalificerad yrkesutbildning eller YH-utbildning, <2 år	Formation complémentaire, 1-1.5 ans ; Formation professionnelle approfondie, <2 ans
Turquie	3	Général	Genel Ortaöğretim ; Açıköğretim Lisesi	Établissements d'enseignement secondaire de 2e cycle, filière générale ; enseignement secondaire à distance
	3	EFP	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim ; İmam Hatip Lisesi/ Anadolu İmam Hatip Lisesi ; Müzik ve Sahne Sanatları Lisesi ; Mesleki Açıköğretim Lisesi ; Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (III. Kademe)/Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (Okulu)	Enseignement secondaire professionnel et technique de 2e cycle ; établissement secondaire de formation du personnel religieux ; établissement secondaire de formation du personnel religieux d'Anatolie ; école de musique et des arts de la scène ; établissements d'enseignement secondaire professionnel à distance ; centre spécial de formation professionnelle (3e cycle), centre de pratique professionnelle (établissement d'enseignement spécial)
Royaume-Uni	3	Général	AS Level / Higher (Scotland) ; A Level / Advanced Higher (Scotland) ; Access to HE Diploma	AS level /supérieur (Écosse) ; A Level / supérieur avancé (Écosse) ; accès au diplôme d'enseignement supérieur

Pays	Niveau de la CITE	Orientation	Intitulé du programme/diplôme (dans la langue nationale)	Intitulé du programme/diplôme (en français)
	3	EFP	Diploma (Higher Level) ; NVQ Level 1 ; NVQ Level 2 ; Intermediate Apprenticeship ; NVQ Level 3 ; Diploma (Advanced Level) ; Advanced Apprenticeships	Diplôme (niveau supérieur) ; niveau 1 du système NVQ ; niveau 2 du système NVQ ; formation intermédiaire en apprentissage ; niveau 3 du système NVQ ; Diplôme (niveau avancé) ; formation avancée en apprentissage
	4	EFP	NVQ Level 4 ; Higher National Certificate (HNC)	Niveau 4 du système NVQ ; *Higher National Certificate* (HNC) – (diplôme d'enseignement supérieur obtenu à l'issue d'une formation courte)
États-Unis	3	Général	GED or H.S. Equivalency Programme ; Secondary education (grades 10-12)	*GED* ou *H.S. Equivalency Programme* (Formation sanctionnée par un diplôme équivalant au diplôme de fin d'études secondaires) ; enseignement secondaire (années 10 à 12)
	4	EFP	Certificate Program	*Certificate Program* (formation certifiante)

Source : cartographies de la CITE UNESCO-ISU.

Annexe 5.C. Modèle de simulation – Méthodologie

Quelle sera la situation des diplômés de l'EFP dans un monde où les progrès technologiques auront automatisé de nombreuses tâches ? Pour répondre à cette question, l'OCDE a réalisé un exercice de simulation simple. Cette simulation a créé une réplique d'un marché du travail représentatif, et modélisé le comportement des entreprises en matière de recrutement avant et après une période d'automatisation intensive.

Le modèle simule 15 années d'un marché du travail simplifié sur lequel les entreprises recherchent et embauchent les travailleurs correspondant le mieux à leurs programmes de production. Au cours de la cinquième année, une poussée de l'automatisation rend certaines tâches inutiles[28]. En conséquence, les entreprises se mettent en quête de salariés dotés d'autres types de compétences pour accomplir les nouvelles tâches. Autrement dit, les entreprises ont toujours besoin de travailleurs pour accomplir certaines tâches, mais elles modifieront sans doute leur système de recrutement de manière à embaucher les plus adaptés à leurs nouveaux besoins.

Le modèle utilise plusieurs jeux de données d'entrée. Il est ensuite initialisé par la création d'un certain nombre d'entreprises et de travailleurs, et l'appariement de leurs caractéristiques avec les distributions observables. Il simule ensuite une série de processus de recrutements indépendants, ponctuée par la poussée de l'automatisation. Les résultats de la simulation sont comparés à ceux d'une simulation quasiment identique sans poussée de l'automatisation. La comparaison fournit un argument contrefactuel sur l'incidence de l'automatisation sur le marché du travail.

Données d'entrée

Prévisions d'emploi

Les niveaux d'emploi globaux du modèle sont déterminés de façon exogène par les prévisions d'emploi par secteur du Cedefop couvrant les années 2015 à 2030 (Cedefop, 2018[29]). Celles-ci prévoient le niveau total de l'emploi dans six secteurs d'activité pour les 28 pays membres de l'Union européenne (UE28). Elles établissent également une projection de la population active totale au sein de l'UE28 qui implique un taux de chômage en recul progressif. Néanmoins, pour faire abstraction des variations du taux de chômage, le modèle ajuste les prévisions de la population active de manière à maintenir un pourcentage fixe de chômeurs. Au cours de la période considérée, la population active évolue de manière à maintenir un taux de chômage théorique constant de 10 %[29].

Secteurs

La simulation modélise les schémas de production des entreprises de six secteurs d'activité en fonction de la composition des tâches de chacun. Ces six secteurs correspondent à ceux indiqués dans les prévisions de l'emploi du Cedefop (Cedefop, 2018[29]), à savoir :

- Secteur primaire et services d'utilité publique
- Activités de fabrication
- Construction

- Distribution et transport
- Services aux entreprises et autres services
- Services non marchands.

On a ensuite aligné ces six secteurs sur ceux contenus dans l'enquête PIAAC (OCDE, 2013[49]) au moyen du tableau de correspondance avec la Révision 4 de la CITI (Tableau d'annexe 5.C.4), et calculé les coefficients de pondération de l'emploi par profession et par secteur comme la somme de l'emploi dans les pays de l'OCDE participant à l'évaluation PIAAC avec des données non manquantes pour ces deux éléments (voir plus loin)[30].

Tâches

La base de données O*NET (National Center for O*NET Development, 2020[31]) est une classification des professions et des diverses compétences nécessaires pour leur exercice établie aux États-Unis. Elle contient une liste des professions et, pour chacune d'elles, une liste des tâches requises, elles-mêmes accompagnées d'indicateurs de fréquence, d'importance et de pertinence. La simulation considère un ensemble de 2066 tâches spécifiques (ou activités professionnelles précises) contenues dans cette base de données. Ces tâches sont suffisamment générales pour être communes à de nombreuses professions. La simulation calcule des scores d'importance et de fréquence normalisées pour chaque tâche dans chaque profession[31]. Les scores d'importance s'inscrivent sur une échelle continue comprise entre 1 et 5, et sont réajustés sur une échelle de 0 à 1 pour intégration au modèle. Les scores de fréquence sont présentés sur une échelle de Likert comprise entre 1 et 7, qui indique la fréquence d'une tâche. La simulation convertit les scores de fréquence en valeurs continues, ramenées à des valeurs comprises entre 0 et 100 pour chaque profession (Tableau d'annexe 5.C.3)[32]. Ces valeurs de fréquence et d'importance apportent des informations sur les plans de production des entreprises dans chaque secteur.

Connaissances et compétences

Pour chaque profession, la base de données O*NET énumère 33 *connaissances* et 35 *compétences* requises (Tableau d'annexe 5.C.5). La simulation permet de tenir compte soit des *connaissances,* soit des *compétences*, selon le choix du modélisateur. Par souci de clarté, le reste de l'annexe utilise le terme de « compétences » pour se référer aussi bien aux *connaissances* qu'aux *compétences*. Les résultats présentés dans le chapitre se fondent sur une simulation qui utilise uniquement les *connaissances*. La base de données fournit pour chaque compétence requise un score d'importance et un score de niveau. Comme ces deux scores étaient fortement corrélés, la simulation n'a utilisé que le score de niveau[33]. Les scores de niveau sont présentés sur une échelle comprise entre 0 et 7, ramenés à des valeurs comprises entre 0 et 1. Durant la phase d'initialisation de la simulation, le modèle associe ces compétences au niveau d'instruction et à l'expérience requis pour chaque profession.

Niveau d'instruction et expérience

D'autres données tirées de la base O*NET sont le niveau d'instruction et l'expérience requis pour chaque profession[34]. O*NET répartit les niveaux d'instruction requis en 12 groupes, dont la somme totalise 100. Au moyen d'un tableau de concordance, ces12 groupes ont été convertis en 8 groupes correspondant à la classification de la CITE 2011 au niveau à un chiffre (Tableau d'annexe 5.C.1)[35]. Une fois la simulation effectuée, ces niveaux d'instruction ont été réunis dans une classification comportant quatre catégories aux fins de notification. L'expérience requise est répartie en 11 groupes (dont le total se monte également à 100), qui représentent la durée de l'expérience professionnelle sur une échelle comprise entre un mois ou moins et plus de dix ans (Tableau d'annexe 5.C.2).

Pondérations

Les pondérations des tâches par secteur ont permis de déterminer les plans de production sectoriels. Ceux-ci informent les entreprises de chaque secteur des tâches dont elles ont besoin, par travailleur, pour produire des biens[36]. L'enquête PIAAC fournit une estimation du nombre d'employés dans chaque secteur au niveau à quatre chiffres de la CITP-08 (OCDE, 2013[49]). La pondération des professions par secteur, pour le secteur s et la profession o, est la somme des pondérations de l'échantillon complet des travailleurs i, dans le secteur s et la profession o:

$$w_{o,s} = \sum_{i} weight_{i,o=o,s=s}$$

Ces pondérations de l'emploi servent à calculer les pondérations de chaque tâche :

$$w_{o,s,t} = \frac{w_{o,s}}{|task_{o,s}|}$$

où $|task_{o,s}|$est le nombre de tâches distinctes dans la profession o du secteur s. La pondération en résultant pour chaque paire secteur-tâche se présente comme suit :

$$w_{s,t} = \frac{\sum_o w_{o,s,t}\, w_{o,s}}{\sum_o w_{o,s}}$$

Les entreprises utilisent ces pondérations pour établir leurs plans de production sectoriels.

Probabilités d'automatisation

Frey et Osborne (2017[50]) identifient des goulets d'étranglement qui font obstacle à l'automatisation de trois groupes fondamentaux de tâches, à savoir celles qui sont liées à la perception et à la manipulation, à l'intelligence créative, et à l'intelligence sociale. Certaines sont automatisées lors d'une poussée de l'automatisation.

Des estimations antérieures ont évalué le risque d'automatisation des professions (Frey et Osborne, 2017[50] ; Nedelkoska et Quintini, 2018[27]), mais on a besoin de probabilités d'automatisation des tâches pour effectuer la simulation. Brandes et Wattenhofer (2016[30]) établissent ces estimations au moyen d'une décomposition basée sur l'apprentissage automatique des estimations fournies par Frey and Osborne (2017[50]).

Appariement des tâches et des compétences

Dans le modèle, les entreprises évaluent leur plan de production en fonction des tâches qui leur manquent. Elles ne peuvent cependant évaluer leurs salariés qu'en fonction de leurs compétences. Il faut donc apparier les tâches demandées par les entreprises et les compétences des différents salariés. Les données de la base O*NET permettent d'établir un réseau neuronal qui met en évidence le lien implicite entre tâches et connaissances.

Le réseau neuronal a été entraîné dans le langage de programmation python au moyen du module *Keras* de la bibliothèque *Tensorflow*. La couche d'entrée est une matrice de 2066 tâches pour 425 professions au niveau à quatre chiffres de la CITP-08. La couche de sortie est une matrice de 33 ou 35 compétences (selon que le modélisateur a retenu les connaissances ou les compétences) pour les mêmes 425 professions. Entre ces deux couches se trouve une couche cachée dense avec pour fonction d'activation une unité linéaire rectifiée (ReLu) comptant 1 365 unités (soit les deux tiers environ de la couche d'entrée). La couche de sortie a une fonction d'activation sigmoïde. Le réseau neuronal a été entraîné en utilisant 250 itérations en lots de 10, avec l'algorithme d'optimisation « adam » et l'erreur quadratique moyenne comme fonction de perte. À partir du pas n° 2000, le modèle a été élagué tous les

100 pas d'un degré de parcimonie de 10 % à un degré de 95 %. Son degré de précision s'est établi pour finir à 95.53 %.

Initialisation

Pendant la phase d'initialisation, le modèle produit un nombre prédéterminé d'individus et d'entreprises, puis calcule les plans de production des entreprises et détermine divers indicateurs salariaux. Le nombre d'individus et d'entreprises généré est proportionnel aux données observées. Le marché du travail simulé représente la population d'âge actif et les entreprises dans les 28 États membres de l'Union européenne. Par défaut, le modèle comprend un nombre de travailleurs réduit à une échelle de 1: 250 000. Pour cibler les grandes entreprises qui recrutent davantage, les simulations ont intégré les entreprises au taux de changement d'échelle de 1: 2 500 000[37]. Dans le contexte de la population active de l'UE28, cela se traduit par une simulation comptant environ 1 000 individus et 13 entreprises.

Génération d'individus

Lorsque le modèle produit des individus, il leur assigne un âge compris entre 19 et 65 ans, échantillonné de façon aléatoire à partir de la structure par âge de la population active observée dans l'évaluation PIAAC. Il échantillonne également un niveau d'études à partir de la répartition observée dans cette évaluation et l'affecte aux individus[38]. Les compétences de base, qui influent sur les salaires et le processus de recrutement des travailleurs, leur sont ensuite imputées selon leur âge et leur expérience. Pour déterminer les compétences acquises au fil de l'expérience professionnelle, le modèle suppose qu'ils ont continuellement travaillé depuis la fin de leurs études. Autrement dit, tout chômeur est un chômeur de courte durée qui n'a pas connu de rupture de carrière. À mesure que la simulation progresse, les travailleurs acquièrent en outre de nouvelles compétences avec l'ancienneté. On suppose toutefois qu'ils ne suivent plus ni études, ni formations. Lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite, ils cessent leur activité professionnelle[39].

Pour déterminer les compétences des travailleurs, le modèle utilise un modèle de régression par la méthode des moindres carrés pour déduire les liens entre les compétences d'une part, et le niveau d'études et l'expérience d'autre part. L'équation utilisée pour déterminer chaque compétence, i, peut s'écrire sous la forme :

$$skill_i = \widehat{\alpha_i} + \sum_k \widehat{\beta_{i,k}} * education_k + \sum_j \widehat{\delta_{i,j}} * experience_j + \varepsilon_i$$

où $education_k$ est un indicateur booléen qui montre si un individu a atteint ou dépassé le niveau d'études k, et $experience_j$ un indicateur booléen qui montre s'il possède une ancienneté professionnelle d'au moins j ; $\widehat{\alpha_i}$, $\widehat{\beta_{i,k}}$, et $\widehat{\delta_{i,j}}$ sont les coefficients de régression estimés, et ε_i un terme résiduel. Pour tenir compte du caractère dual de nombreux programmes d'études, dans le cadre desquels les élèves acquièrent une formation générale ou professionnelle, on précise pour les élèves qui ont suivi des études supérieures $\beta_{i,VET} = 0$, où $\beta_{i,VET}$ est l'indicateur booléen qui indique l'acquisition d'une formation professionnelle.

Quand la simulation produit des individus, leurs compétences sont déterminées par échantillonnage aléatoire à partir de la distribution des coefficients estimés. En présumant que les formations complémentaires ne se traduisent pas par une diminution de compétences, ces échantillons aléatoires sont bornés à zéro. L'équation pour la compétence i d'un travailleur n peut s'écrire sous la forme :

$$skill_{n,i} = \max(0, a_i) + \sum_k \max\left(0, b_{i,k}\right) * education_{n,k} + \sum_j \max(0, d_{i,j}) * experience_{n,j}$$

où a_i, $b_{i,k}$, et $d_{i,j}$, sont des échantillons aléatoires des distributions suivantes :

$$a_i \sim N(\widehat{\alpha_i}, \widehat{\sigma_{\alpha_i}^2})$$

$$b_{i,k} \sim N(\widehat{\beta_{i,k}}, \widehat{\sigma^2_{\beta_{i,k}}})$$

$$d_{i,j} \sim N(\widehat{\delta_{i,j}}, \widehat{\sigma^2_{\delta_{i,j}}})$$

Génération d'entreprises et plans de production

Lorsque la simulation produit une entreprise, elle l'affecte à un secteur. Cette affectation se fait sous forme aléatoire à partir de la répartition sectorielle figurant dans la base de données « Démographie des entreprises » d'Eurostat (Eurostat, 2020[51]). Un plan de production est ensuite attribué à chaque entreprise en fonction du secteur qui lui a été assigné.

Les plans de production des entreprises sont fondés sur la répartition sectorielle des tâches, laquelle est dérivée des données de l'enquête PIAAC et d'O*NET. Le plan de production de chaque secteur résulte de l'addition des scores d'importance et de fréquence de chaque tâche dans chaque profession, pondérée par la répartition de l'emploi par profession dans le secteur considéré. Les scores d'importance et de fréquence des tâches sectorielles (à savoir les tâches que doit effectuer chaque personne dans chaque secteur) pour la tâche i dans le secteur s s'écrivent comme suit :

$$importance_{t,s} = w_{s,t} \frac{\sum_o importance_{t,o}}{\sum_o w_{o,s}}$$

$$frequency_{t,s} = w_{s,t} \frac{\sum_o frequency_{t,o}}{\sum_o w_{o,s}}$$

où $importance_{t,o}$, et $frequency_{t,o}$ sont, respectivement, les valeurs non ajustées des scores d'importance et de fréquence des tâches professionnelles tirées de la base de données O*NET. Le score de fréquence est ensuite mis à l'échelle de manière à totaliser 100 dans chaque secteur[40].

Dans chaque secteur, les entreprises recrutent en fonction de leurs besoins en matière de tâches. Ces besoins sont proportionnels au nombre d'employés dans chaque entreprise. Le besoin de l'entreprise f concernant la tâche t est :

$$need_{f,t} = |employees_f| * frequency_{t,s=s_f} * importance_{t,s=s_f}$$

où $|employees_f|$ est le nombre d'employés de l'entreprise f et s_f son secteur d'activité. Les entreprises examinent leurs besoins en matière de tâches et les comparent aux compétences de leurs employés – autrement dit, à leur capacité. La capacité de l'entreprise f est la somme du produit des scores de fréquence et d'importance des tâches professionnelles de ses employés :

$$capacity_{f,t} = \sum_{e=1}^{|employees_f|} frequency_{t,o=o_e} * importance_{t,o=o_e}$$

où o_e est la profession de l'employé e. En comparant leurs besoins et leur capacité, les entreprises déterminent leur déficit de tâches, une pondération strictement positive du processus de recrutement :

$$deficit_{f,t} = \max(0, need_{f,t} - capacity_{f,t})$$

En fonction de ce déficit, elles déterminent dans quelle profession recruter de manière à compléter au mieux leurs effectifs.

Salaires

Les salaires apparaissent dans le modèle comme la somme des compétences des travailleurs. Comme indiqué plus haut, le niveau d'études et l'expérience des individus déterminent leurs compétences. Le salaire de l'individu n peut s'écrire comme la somme de ses compétences :

$$wage_n = \sum_i skill_{n,i}$$

Ainsi, en général, les travailleurs plus qualifiés demandent des salaires plus élevés, et les moins qualifiés des salaires plus bas, en tenant compte d'un salaire minimal[41]. Les salaires ne changent pas après l'automatisation car les travailleurs continuent d'attacher de la valeur à leurs compétences, même si ce n'est plus le cas des entreprises.

Ces salaires ne sont cependant pas ceux qui leur sont effectivement versés par les entreprises en contrepartie de l'accomplissement des tâches. Ce ne sont pas non plus les salaires de réserve en dessous desquels les travailleurs n'accepteront une offre d'emploi que si elle dépasse leurs attentes en matière de rémunération. En fait, il n'y a pas d'échange d'argent entre les entreprises et les individus dans la simulation. Ces salaires représentent plutôt la compétitivité salariale relative d'un travailleur par rapport aux autres. Les entreprises voient dans les salaires la phase ultime du processus de recrutement. Après sélection des meilleurs candidats au poste à pourvoir, ces salaires permettent aux entreprises de choisir celui qui présente le plus de chances d'accepter une rémunération plus faible pour le même travail[42]. L'équivalent dans le monde réel serait des entreprises qui n'offriraient pas un emploi à des candidats surqualifiés par crainte qu'ils ne s'ennuient ou ne se mettent rapidement en quête d'un autre emploi.

Pour effectuer leur choix, les entreprises tiennent également compte des salaires généraux des différentes professions. Ici, les salaires sont la somme de l'importance des compétences pour chacune des compétences requises dans le métier considéré :

$$wage_o = \sum_i skill_{o,i}$$

Ces salaires font contrepoids au souhait des entreprises de toujours choisir les professions les plus qualifiées. En tenant compte des salaires professionnels, elles optent plutôt pour celles qui comblent le mieux leurs insuffisances.

Processus de recrutement

Le processus de recrutement est la principale action effectuée dans la simulation. À chaque période, le modèle modifie la liste d'entreprises de manière aléatoire. De leur côté, et en fonction des prévisions exogènes de l'emploi sectoriel, chacune des entreprises détermine le nombre de postes à pourvoir au cours de cette période. Pour chaque poste, l'entreprise choisit ensuite dans quelle profession recruter, évalue divers candidats sans emploi[43], et compare leurs compétences à ses besoins globaux de manière à embaucher le meilleur candidat disponible.

Choix de la profession dans laquelle recruter

Pour choisir dans quelle profession recruter, chaque entreprise évalue ses besoins en matière de tâches et les compare à celles proposées par chaque profession. L'indicateur d'adéquation de la profession o pour l'entreprise f peut se formuler comme suit :

$$jobfit_{f,o} = \frac{\sum_t frequency_{t,o} * importance_{t,o} * deficit_{f,t}}{wage_o}$$

Il donne priorité aux professions qui comportent des tâches souvent réalisées dont manquent les entreprises. L'entreprise choisit la profession présentant la meilleure adéquation avec le poste à pourvoir.

Choix des candidats à prendre en considération

Lorsqu'elle sélectionne des candidats au poste à pourvoir, l'entreprise choisit les travailleurs sans emploi dont les compétences correspondent le mieux aux besoins de la fonction. Préalablement au processus de

recrutement, le modèle évalue le degré d'adéquation de chaque individu à chaque profession, sans tenir compte des salaires ou des plans de production propres à une entreprise. Le degré d'adéquation de l'individu n à la profession o peut s'écrire comme le ratio de son déficit de compétences et de l'ensemble des compétences requises dans la profession (autrement dit, le salaire général de la profession) :

$$occfit_{o,n} = \frac{\sum_i \max(0, skill_{o,i} - skill_{n,i})}{wage_o}$$

L'entreprise retient les candidats sans emploi dont les compétences sont les plus adaptées en vue d'un examen plus approfondi. Par défaut, le modèle choisit dix candidats, l'analyste pouvant toutefois modifier ce paramètre.

Choisir le meilleur candidat

Une fois les candidats les plus adaptés présélectionnés, l'entreprise les évalue à l'aune des compétences dont elle manque. Alors qu'elle choisit la profession des personnes qu'elle va embaucher selon ses besoins en matière de tâches, les personnes sans emploi ne peuvent être évaluées selon ce paramètre. Elles doivent l'être en fonction de leurs compétences. Ainsi, l'entreprise embauche le candidat qui se rapproche le plus de son candidat idéal. Pour définir en quoi consiste le candidat idéal, les entreprises évaluent leur manque effectif de compétences, et y ajoutent les compétences dont elles auraient besoin si elles recrutaient un salarié supplémentaire, comme indiqué dans les plans de production sectoriels. Pour chaque compétence i, les besoins en compétences de l'entreprise f sont déterminés par un réseau neuronal qui associe l'importance des tâches sectorielles aux niveaux de qualification :

$$importance_{t,s} = importance_{t,f \in s} \Rightarrow neural\ network \Rightarrow needs_{f,i}$$

Le déficit en compétences de l'entreprise correspond à la différence entre les compétences réelles de ses employés et ses besoins proportionnels :

$$deficit_{f,i} = \left(\left|employees_f\right| * needs_{f,i}\right) - \sum_{e=1}^{|employees_f|} skill_{n=e,i}$$

Le niveau de compétences idéal pour l'entreprise f et la compétence i est la somme du déficit et des besoins en compétences dérivant de l'embauche d'un salarié supplémentaire[44]:

$$ideal_{f,i} = deficit_{f,i} + needs_{f,i}$$

Le déficit en compétences du candidat n pour le poste au sein de l'entreprise f correspond donc à la différence entre le candidat idéal et ses compétences réelles :

$$deficit_{f,n}^{hire} = \sum_i \max(0, ideal_{f,i} - skill_{n,i})$$

$$ideal_{f,n} = \sum_i ideal_{f,i}$$

Le degré d'adéquation global au poste à pourvoir est le rapport du déficit au candidat idéal, divisé par le salaire des travailleurs :

$$jobfit_{f,n}^{hire} = \left(1 - \frac{deficit_{f,n}^{hire}}{ideal_{f,n}}\right) * \left(\frac{1}{wage_n}\right)$$

Pour conclure le processus de recrutement, l'entreprise offre un contrat de travail au candidat le plus adapté. Comme les individus sont des acteurs passifs dans la simulation et n'effectuent pas de choix volontaires, le candidat accepte l'offre.

Remplacement des employés en poste

La dernière phase du processus de recrutement consiste pour les entreprises à évaluer leurs effectifs. Si certains de leurs employés présentent des compétences moins adaptées que le candidat le moins qualifié, elles les jugent remplaçables. Elles les licencient et lancent un nouveau processus de recrutement[45]. Le calcul du degré d'adéquation au poste dans le cadre du processus de remplacement diffère légèrement de celui appliqué au processus de recrutement, les remplacements étant évalués par rapport aux besoins en compétences génériques de l'entreprise[46]. Les calculs se présentent comme suit[47]:

$$deficit_{f,n}^{replace} = \sum_i \max(0, need_{f,i} - skill_{n,i})$$

$$jobfit_{f,n}^{replace} = \left(1 - \frac{deficit_{f,n}^{replace}}{ideal_{f,n}}\right) * \left(\frac{1}{wage_n}\right)$$

Le processus d'automatisation

À un certain stade de la simulation, une poussée de l'automatisation se produit[48]. Cette automatisation rend le travail humain inutile pour la réalisation de certaines tâches puisque celles-ci sont censées être effectuées par un processus numérique ou mécanique. Pour modéliser l'automatisation de chaque tâche, la simulation effectue un tirage aléatoire dans une distribution uniforme et le compare à la probabilité d'automatisation de la tâche considérée. Pour tenir compte de la possibilité qu'une approche de l'estimation des risques fondée sur la profession surévalue le risque d'automatisation (Nedelkoska et Quintini, 2018[27]), un facteur d'échelle est appliqué à chaque probabilité[49]. Les tâches dont la probabilité d'automatisation est supérieure à la valeur échantillonnée sont automatisées, après quoi les entreprises n'en ont plus besoin pour réaliser leur plan de production ; un score d'importance de zéro est donc imputé à une tâche automatisée. Le modèle suppose que si une tâche est automatisée dans un secteur, elle l'est aussi dans tous les autres. Ainsi, pour les secteurs :

$$importance_{t,s=s_1} = \cdots = importance_{t,s=s_k} = 0$$

Après la vague d'automatisation, les scores de fréquence sont rééchelonnés à 100 pour les tâches subsistantes, tant au niveau sectoriel que professionnel. Au niveau sectoriel, ce rééchelonnement implique un gain d'efficience pour les entreprises puisqu'on peut supposer qu'elles produiront plus de biens et de services après l'automatisation (et auront donc plus souvent besoin des tâches subsistantes). S'agissant des professions, le modèle suppose que les employés travaillent à temps plein, et que ceux qui travaillent dans des professions comportant des compétences automatisées s'adapteront tout simplement en effectuant un plus grand nombre de tâches non automatisées.

L'analyse du modèle consiste à effectuer deux simulations distinctes, l'une sans la vague d'automatisation, l'autre avec l'automatisation. L'examen des différences entre ces simulations met en évidence la différence de résultats imputable à l'automatisation.

Tableau d'annexe 5.C.1. Correspondance entre les catégories d'enseignement de la base de données O*NET et celles de la CITE-11

Correspondance entre 12 niveaux d'éducation d'O*NET et 9 niveaux d'éducation élevés de la CITE-2011

Intitulé de la CITE-2011	Niveau à un chiffre de la CITE-2011	Niveau d'éducation O*NET	Intitulé dans O*NET	Groupes agrégés
Éducation de la petite enfance	0			
Primaire	1			
Enseignement secondaire (premier cycle)	2	1	*Less than a High School Diploma*	Inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire
Enseignement secondaire (deuxième cycle)	3	2	*High School Diploma*	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur -Général
Enseignement post-secondaire non supérieur	4	3	*Post-Secondary Certificate*	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur – PEF
Enseignement supérieur de cycle court	5	4	*Some College Courses*	Supérieur
Enseignement supérieur de cycle court	5	5	*Associate's Degree (or other 2-year degree)*	Supérieur
Baccalauréat universitaire ou équivalent	6	6	*Bachelor's Degree*	Supérieur
Baccalauréat universitaire ou équivalent	6	7	*Post-Baccalaureate Certificate*	Supérieur
Maîtrise universitaire ou équivalent	7	8	*Master's Degree*	Supérieur
Maîtrise universitaire ou équivalent	7	9	*Post-Master's Certificate*	Supérieur
Maîtrise universitaire ou équivalent	7	10	*First Professional Degree*	Supérieur
Doctorat ou équivalent	8	11	*Doctoral Degree*	Supérieur
Doctorat ou équivalent	8	12	*Post-Doctoral Training*	Supérieur

Tableau d'annexe 5.C.2. Catégories d'expérience requise d'O*NET

Catégorie d'expérience	Description
1	Aucune
2	Jusqu'à un mois
3	D'un à trois mois
4	De trois à six mois
5	De six mois à un an
6	D'un à deux ans
7	De deux à quatre ans
8	De quatre à six ans
9	De six à huit ans
10	De huit à dix ans
11	De plus de dix ans

Tableau d'annexe 5.C.3. Facteurs de conversion pour les notes de fréquence de la base de données O*NET

Facteurs de conversion pour les scores de fréquence de la base de données O*NET.

Catégorie de fréquence	Description	Nombres de jours supposés par an	Nombre d'heures supposées par jour	Pondération supposée
1	Annuelle ou moins	1	8	8 / 2088 ≈ 0.004
2	Plus qu'annuelle	6	8	48 / 2088 ≈ 0.022
3	Plus que mensuelle	12	8	96 / 2088 ≈ 0.046
4	Plus qu'hebdomadaire	52	4	208 / 2088 ≈ 0.100
5	Quotidienne	261	1	261 / 2088 ≈ 0.125
6	Plusieurs fois par jours	261	4	1044 / 2088 ≈ 0.500
7	Toutes les heures ou plus	261	8	2088 / 2088 ≈ 1.000

Note : Les valeurs de fréquence ont été converties en supposant que l'année compte 261 jours ouvrés (365 jours moins 104 samedis et dimanches), et 8 heures par jour ouvré.

Tableau d'annexe 5.C.4. Correspondance entre la CITI Révision 4 et les secteurs du CEDEFOP

Correspondance entre 21 catégories générales de la classification sectorielle de la CITI Révision 4 et 6 secteurs observés par le Cedefop

Code alphabétique de la CITI Rév.4	Désignation du secteur dans la CITI Révision 4	Secteur du Cedefop
A	Agriculture, sylviculture et pêche	Secteur primaire et services d'utilité publique
B	Activités extractives	Secteur primaire et services d'utilité publique
C	Activités de fabrication	Secteur manufacturier
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	Secteur primaire et services d'utilité publique
E	Distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets, et activités de remise en état	Secteur primaire et services d'utilité publique
F	Construction	Construction
G	Commerce de gros et de détail ; réparations de véhicules automobiles et de motocycles	Distribution and transport
H	Transport et entreposage	Distribution et transport
I	Activités d'hébergement et de restauration	Distribution et transport
J	Information et communication	Commerce et autres services
K	Activités financières et d'assurances	Commerce et autres services
L	Activités immobilières	Commerce et autres services
M	Activités professionnelles, scientifiques et techniques	Commerce et autres services
N	Administration et activités d'appui administratif	Commerce et autres services
O	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	Services non marchands
P	Éducation	Services non marchands
Q	Santé et activités d'action sociale	Services non marchands
R	Arts, spectacles et loisirs	Commerce et autres services
S	Autres activités de services	Commerce et autres services
T	Activités des ménages privés employant du personnel domestique ; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	Commerce et autres services
U	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	Commerce et autres services
X	Activités non classées ailleurs	

Tableau d'annexe 5.C.5. Catégories de connaissances et de connaissances de la base de données O*NET

Code des connaissances	Intitulé	Code des compétences	Intitulé
1	Administration et gestion	1	Compréhension de l'écrit
2	Secrétariat	2	Écoute active
3	Économie et comptabilité	3	Écriture
4	Ventes et commercialisation	4	Oral
5	Services aux particuliers et à la clientèle	5	Mathématiques
6	Personnel et ressources humaines	6	Sciences
7	Transports	7	Pensée critique
8	Production et transformation	8	Apprentissage actif
9	Production alimentaire	9	Stratégies d'apprentissage
10	Informatique et électronique	10	Surveillance
11	Ingénierie et technologie	11	Perspicacité sociale
12	Conception	12	Coordination
13	Bâtiment et construction	13	Persuasion
14	Mécanique	14	Négociation
15	Mathématiques	15	Capacité de formation
16	Physique	16	Sens du service
17	Chimie	17	Résolution de problèmes complexes
18	Biologie	18	Analyse opérationnelle
19	Psychologie	19	Conception technologique
20	Sociologie et Anthropologie	20	Choix du matériel
21	Géographie	21	Installation
22	Médecine et dentisterie	22	Programmation
23	Thérapie et soutien psychologique	23	Suivi opérationnel
24	Éducation et formation	24	Exploitation et contrôle
25	Langue anglaise	25	Entretien du matériel
26	Langue étrangère	26	Détection de problèmes
27	Beaux-Arts	27	Dépannage
28	Histoire et Archéologie	28	Contrôle de la qualité
29	Philosophie et Théologie	29	Jugement et prise de décision
30	Sûreté et sécurité publiques	30	Analyse des systèmes
31	Droit et administration publique	31	Évaluation des systèmes
32	Télécommunications	32	Gestion du temps
33	Communications et médias	33	Gestion des ressources financières
		34	Gestion des ressources matérielles
		35	Gestion des ressources en personnel

Notes

[1] Si de nombreux pays établissent une distinction entre diplômes à vocation professionnelle et diplômes généralistes au niveau de l'enseignement supérieur, c'est seulement au niveau 5 de la CITE (enseignement supérieur de cycle court) qu'une définition internationale a été adoptée. Voir OCDE (à paraître[55]) pour d'autres données et informations sur l'EFP au niveau 5 de la CITE. Il n'existe pas encore de définitions reconnues au niveau international des catégories d'orientation aux niveaux 6 à 8 de la CITE (licences, masters et doctorats) (OCDE/Eurostat/Institut de statistique de l'UNESCO, 2016[56]).

[2] On entend par « personnes poursuivant leurs études » les étudiants et les apprentis inscrits dans un établissement d'enseignement formel.

[3] Il convient de noter que, dans de nombreux pays, certaines filières professionnelles ne sont ouvertes qu'aux élèves âgés de plus de 15 ans. L'échantillon PISA ne rend donc pas compte de l'intégralité des programmes d'enseignement professionnel. Selon les données de l'enquête PISA 2015, 82 % des élèves étaient inscrits dans l'enseignement général dans les pays de l'OCDE. Dans 15 de ces pays, c'était le cas de plus de 99 % des élèves de plus de 15 ans (OCDE, 2017[3]).

[4] Une étude récente portant sur la Finlande fait également état d'écarts de compétences substantiels avant l'inscription dans les filières d'enseignement professionnel et général (Silliman et Virtanen, 2019[12]). Elle constate que les élèves qui demandent uniquement à suivre la filière d'enseignement général ont une moyenne générale de 8.5, alors que ceux qui sont uniquement candidats à la filière professionnelle ont une moyenne générale de 6.5. La moyenne générale des élèves qui déposent un dossier pour les deux filières se situe aux environs de 7.5 en moyenne.

[5] Ces constats correspondent à ceux de Hanushek, Woessmann et Zhang (2011[54]), qui montrent que, dans de nombreux pays de l'OCDE, les scores en littératie des diplômés de l'EFP et de l'enseignement général suivent une courbe similaire dans le temps, ce qui indique globalement que la sélectivité relative entre les filières d'enseignement professionnel et général n'a pas sensiblement varié au fil du temps. Leur analyse couvre les diplômés âgés de 16 à 65 ans.

[6] Le Graphique 5.6 (entièrement basé sur l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE, puisqu'aucune autre enquête internationale ne rend compte de l'orientation professionnelle des études antérieures des travailleurs d'âge très actifs et plus âgés) confirme le schéma observé au Graphique 5.4 (essentiellement fondé, dans la mesure du possible, sur les enquêtes sur la population active afin de maximiser la taille de l'échantillon) : les diplômés de l'enseignement général âgés de 16 à 34 ans affichent un taux d'emploi inférieur et un taux de chômage supérieur à ceux des diplômés de l'EFP, même lorsque les compétences, le sexe, le statut migratoire et le nombre d'enfants sont pris en compte.

[7] Les écarts des taux d'emploi et de chômage illustrés au Graphique 5.6 sont estimés au moyen d'une régression probit dont la variable dépendante est une variable indicatrice pour le statut au regard de l'emploi (du chômage), et dont les variables explicatives sont le niveau d'instruction (4 catégories) et les effets fixes par pays. Les régressions avec variables de contrôle ajoutent le sexe (variable indicatrice), le statut migratoire (variable indicatrice), le nombre d'enfants (3 catégories) et les compétences en numératie et en littératie comme variables explicatives.

[8] Lorsque l'on effectue cet exercice par pays, on constate que les diplômés de l'EFP des tranches d'âge supérieures n'ont un taux d'emploi supérieur (statistiquement significatif) à celui des diplômés de l'enseignement général qu'en Allemagne et Pays-Bas. En Allemagne, cet avantage disparaît chez les adultes âgés de 45 ans et plus, aux Pays-Bas seulement chez les adultes âgés de 55 ans ou plus. En Israël et en Estonie, les personnes âgées de 35 à 54 ans diplômées de l'EFP affichent un taux d'emploi supérieur à celui des diplômés de l'enseignement général, alors que ce taux est identique chez les jeunes (16 à 34 ans). Les régressions par pays comprennent les variables de contrôle décrites au Graphique 5.6. La taille de l'échantillon est réduite pour certains pays, ce qui explique en partie le caractère non significatif des résultats.

[9] La classification des professions utilisées pour les données relatives aux pays européens du Graphique 5.9 change en 2011 (2012 pour la Turquie), ce qui provoque une rupture dans la série chronologique. On a atténué l'effet de ce changement moyennant un recodage des professions de l'ancienne classification à la nouvelle, pour lequel on a fait appel à la méthode proposée par MacDonald (2019) pour les données de l'EFT-UE et aux informations des professions à deux codes de l'EFT turque. Ce recodage ne peut toutefois entièrement annuler la rupture de la série ; aussi les évolutions observées entre 2010 et 2012 doivent-elles être interprétées avec prudence.

[10] Pour les diplômés de l'EFP, la décomposition se fonde sur la formule suivante : $\Delta \ln\left(\frac{VET_i}{\sum VET_i}\right) = \Delta \ln\left(\frac{E_i}{\sum E_i}\right) + \Delta \ln\left(\frac{VET_i}{E_i}\right) - \Delta \ln\left(\frac{\sum VET_i}{\sum E_i}\right)$, où VET_i est le nombre de diplômés de l'EFP âgés de 15 à 34 ans occupant un emploi dans la profession *i*, E_i le nombre total de personnes âgées de 15 à 34 ans occupant un emploi dans la profession *i,* et Δ la différence entre 2017 et 2004. Autrement dit, la variation du pourcentage de la profession *i* dans l'emploi total des diplômés de l'EFP est la somme de l'augmentation de la part de l'emploi de cette profession (chez les jeunes) et de la variation du pourcentage des diplômés de l'EFP dans le stock d'emplois de la profession *i* (chez les jeunes) moins la variation du pourcentage de diplômés de l'EFP dans l'emploi total des jeunes. La décomposition pour les diplômés de l'enseignement général suit un schéma analogue. Au Graphique 5.10, l'échelle des résultats a été modifiée de manière à remplacer les écarts en pourcentage par des écarts en points de pourcentage, et les deuxième et troisième composantes ont été réunies.

[11] Les régressions sur lesquelles reposent le Graphique 5.12 utilisent les données de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE pour tous les pays (contrairement au Graphique 5.11) de manière à pouvoir tenir compte des niveaux de compétences. Les écarts qui apparaissent dans le Graphique 5.12 résultent des régressions par la MCO du logarithme des salaires horaires sur le niveau d'instruction (4 catégories), le sexe (variable indicatrice), les compétences en littératie et en numératie, l'âge (tranches de 5 ans), le nombre d'enfants (3 catégories), le statut migratoire (variable indicatrice), l'ancienneté chez l'employeur actuel (4 catégories), la taille de l'entreprise (5 catégories), les heures de travail à temps partiel (variable indicatrice), le type de contrat (6 catégories) et les effets fixes par pays (et des variables indicatrices pour la profession et le secteur pour la spécification « au sein de la profession/du secteur »).

[12] Le Graphique 5.12 confirme que le salaire horaire des diplômés de l'enseignement général âgés de 16 à 34 ans est légèrement plus bas que celui des diplômés de l'EFP (3.3 % d'écart), mais que cet écart est nettement moindre à celui observé entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur. L'écart entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général (3.3 %) est aussi sensiblement inférieur à celui observé entre les diplômés de l'EFP et les non-diplômés du deuxième cycle du secondaire (6 %). Lorsque l'on tient également compte du secteur et de la profession, l'écart entre les diplômés de l'enseignement général et ceux de l'EFP demeure quasiment identique, tandis que celui entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement supérieur chute de 20 % à 8.7 %. L'écart entre les diplômés de l'EFP et les non-diplômés du deuxième cycle du secondaire diminue légèrement, passant de 6 % à 4.7 %. Ces

résultats montrent que le revenu d'activité des jeunes diplômés de l'EFP est légèrement supérieur à celui des diplômés de l'enseignement général. En même temps, il est sensiblement inférieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur, même lorsqu'ils travaillent dans des professions et des secteurs similaires.

[13] Les données disponibles couvrent tous les pays de l'UE membres de l'OCDE (sauf l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, et la Slovénie), la Suisse et la Turquie. Les données proviennent de l'EFT-UE et de l'Enquête turque sur la population active.

[14] Le Graphique 5.15 montre les résultats d'une analyse de régression probit dont la variable dépendante est une variable indicatrice emploi temporaire/permanent. Les variables indépendantes sont le type de formation (4 catégories), le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme (3 catégories), une interaction entre ces deux éléments, les compétences en littératie et en numératie, le sexe (variable indicatrice), le statut migratoire (variable indicatrice), le nombre d'enfants (3 catégories), la taille de l'entreprise (5 catégories), les effets fixes par pays, les effets fixes par profession (niveau à un chiffre de la CITP) et les effets fixes par secteur (niveau 1 de la CITE).

[15] Le Graphique 5.16 illustre les résultats d'une analyse de régression probit dont la variable dépendante est une variable indicatrice qui est égale à un si le travailleur exerce des fonctions d'encadrement. Les variables indépendantes sont le type de formation (4 catégories), le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme (3 catégories), une interaction entre ces deux éléments, les compétences en littératie et en numératie, le sexe (variable indicatrice), le statut migratoire (variable indicatrice), le nombre d'enfants (3 catégories), la taille de l'entreprise (5 catégories), les effets fixes par pays, les effets fixes par profession (niveau à un chiffre de la CITP) et les effets fixes par secteur (niveau à un chiffre de la CITI).

[16] Dans l'évaluation PIAAC, les PTHR sont évaluées sous forme de combinaison des éléments suivants : hiérarchisation des tâches ; rythme de travail ; façon de travailler ; collaboration avec les collègues ; instruction, enseignement et formation ; partage d'informations avec les collègues ; organisation de son propre temps de travail ; planification de ses propres activités ; souplesse des horaires de travail ; prime annuelle ; voir OCDE (2016[24]) pour une description détaillée.

[17] Résultats d'une régression probit d'une expérience assidue des PTHP (variable indicatrice) sur le sexe (variable indicatrice), l'âge (tranches de 5 ans), les compétences en littératie et en numératie, le nombre d'enfants (3 catégories), le statut migratoire (variable indicatrice), la taille de l'entreprise (5 catégories), la profession (niveau à un chiffre de la CITP), secteur d'activité (niveau à un chiffre de la CITE) et effets fixes par pays. La régression couvre les salaires âgés de 16 à 34 ans qui ne sont pas inscrits dans l'enseignement formel (hors travailleurs indépendants).

[18] La base de données *Skills for Jobs* fait appel à des données portant sur la croissance relative de l'emploi, l'augmentation des heures de travail, la progression du salaire médian, la variation de la part des travailleurs sous-qualifiés, et le taux de chômage pour évaluer l'intensité de pénurie ou d'excédent de compétences des professions. Voir OCDE (2017[57]) pour des précisions.

[19] Les résultats du Système de projection des professions au Canada portant sur la période 2019-28 indiquent une concentration similaire des nouveaux emplois prévus dans les professions très qualifiées (secteur de la santé ; enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux ; sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés) et dans les métiers du commerce et des services. Les secteurs qui devraient créer le moins d'emplois sont ceux des ressources naturelles, agriculture et production connexe et de la fabrication et services d'utilité publique. Pareillement, les projections de l'emploi du *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis indiquent qu'au cours de la période 2018-28, la plupart des nouveaux emplois seront créés dans le secteur de la santé (praticiens et

techniciens) et dans celui des soins et services à la personne, mais aussi dans le secteur de la préparation et la livraison de repas. En revanche, les niveaux d'emploi dans les métiers administratifs et auxiliaires et dans ceux de la production devraient diminuer au cours de cette période.

[20] La décomposition est basée sur celle décrite dans Nedelkoska et Quintini (2018[27]), mais au lieu de comparer des pays, elle compare des groupes d'instruction à l'intérieur des pays. Elle se fonde sur la formule suivante : $\Delta A_i = \sum_o (E_{o,i} A_{o,VET}) + \sum_o (E_{o,VET} A_{o,i})$, où ΔA_i est l'écart entre le risque moyen d'automatisation pour les diplômés de l'EFP et ceux du groupe d'instruction *i,* $E_{o,i}$ l'emploi (exprimé en heures) du groupe d'instruction *i* dans la profession *o* par rapport à l'emploi total du groupe en question, et $\mathrm{A_{o,i}}$ le risque d'automatisation du groupe d'instruction *i* dans la profession *o.* Cette décomposition est appliquée aux professions au niveau à deux chiffres (CITP) au moyen de l'Évaluation des compétences des adultes de l'OCDE.

[21] Les projections à moyen terme présentées à l'Encadré 5.7 ne prennent pas explicitement en compte les risques d'automatisation. Elles constituent plutôt des scénarios de référence. Leurs prévisions changeraient si les entreprises surmontaient une partie des blocages technologiques évoqués par Frey et Osborne (2017[50]).

[22] Les résultats présentés ici portent sur une seule simulation. Voir l'Annexe 4.B pour des précisions, et MacDonald (à paraître[53]) pour d'autres résultats.

[23] Le modèle de simulation utilise les informations contenues dans la base de données O*NET en ce qui concerne les formations et les connaissances requises par profession pour associer les niveaux d'études et l'acquisition de connaissances (voir l'Annexe 4.B pour une explication détaillée). Cela signifie que si les professions qui demandent généralement un diplôme de l'EFP de niveau intermédiaire exigent un niveau de connaissances plus élevé que celles qui demandent un diplôme de l'enseignement général de niveau intermédiaire, les diplômés de l'EFP sont considérés avoir des connaissances en moyenne plus solides. Comme la base de données O*NET est établie aux États-Unis, et que l'EFP dans ce pays est essentiellement organisé au niveau 4 de la CITE (et qu'une proportion relativement importante des diplômés de l'EFP y occupe un emploi dans des professions très qualifiées, voir le), il se peut que le modèle de simulation surestime les niveaux de connaissance des diplômés de l'EFP par rapport à ceux des diplômés de l'enseignement général dans un pays de l'OCDE représentatif. Cela pourrait en partie expliquer l'évolution illustrée au Graphique 5.23, selon laquelle une poussée de l'automatisation infléchit la structure de l'emploi des diplômés de l'EFP vers les emplois très qualifiés, et celle des diplômés de l'enseignement général vers les emplois peu qualifiés. Par ailleurs, comme le modèle utilise les connaissances pour représenter les compétences des individus, il ne prend pas en compte les compétences transversales comme la pensée critique, la résolution de problèmes complexes et la capacité de perception sociale.

[24] Le modèle de simulation suppose que les compétences des salariés se développent avec l'ancienneté et non moyennant d'autres études et formations. Par conséquent si, dans la réalité, certains groupes d'instruction ont davantage accès à d'autres études et formations (utiles), ils pourraient avoir un avantage supplémentaire dont le modèle ne rend pas compte. Comme le montre le Tableau d'annexe 5.A.2, la probabilité de suivre une formation est la même pour les diplômés de l'EFP et pour ceux de l'enseignement général. En conséquence, l'hypothèse selon laquelle ils ne suivraient pas d'autres études ou formations ne devrait pas sensiblement influencer les résultats des premiers par rapport à ceux des seconds (à moins que la qualité et la pertinence des formations dispensées ne diffère).

[25] Les écarts de compétences en littératie, numératie et résolution de problèmes numériques entre les diplômés de l'EFP et ceux de l'enseignement général (de même niveau) sont peut-être dus aux différences

dans les compétences acquises dans le cadre de ces filières, mais aussi à la sélection que celles-ci effectuent (certaines filières recrutant un nombre disproportionné d'élèves moins compétents). Cet effet de sélection est plus marqué dans certains pays que dans d'autres, et dépend – entres autres facteurs – de l'image de l'EFP par rapport à celle dont bénéficie l'enseignement général.

[26] Ces résultats sont basés sur une régression probit dont la variable dépendante est une variable indicatrice pour la participation aux formations. Les variables explicatives sont les suivantes : niveau d'instruction (4 catégories), sexe (variable indicatrice), statut migratoire (variable indicatrice), nombre d'enfants (3 catégories) et âge (tranches de 5 ans). Les régressions pour l'ensemble des adultes comprennent en outre des variables indicatrices de la situation au regard du marché du travail (4 catégories). Les régressions pour les adultes en emploi comprennent des variables de contrôle pour l'ancienneté chez l'employeur actuel (4 catégories), les contrats temporaires (variable indicatrice), l'emploi à temps partiel (variable indicatrice) et la taille de l'entreprise (5 catégories). Les variables de contrôle pour la profession et le secteur sont incluses au niveau à un chiffre (CITE et CITP respectivement).

[27] Cette catégorie comprend les adultes qui n'ont pas suivi de formation mais souhaitaient le faire, et ceux qui en ont suivi et en souhaitaient d'autres.

[28] Une poussée de l'automatisation est une période au cours de laquelle les innovations permettent aux entreprises de surmonter les blocages technologiques qui freinent l'automatisation de certaines tâches.

[29] Compte tenu des départs à la retraite, des rigidités à l'embauche et au licenciement et de la taille de la simulation, le taux de chômage simulé se situe à un niveau à peine inférieur à 10 %.

[30] La simulation utilise aussi l'enquête PIAAC pour renseigner la ventilation de la population active en fonction de l'âge et du niveau d'études.

[31] Comme les scores de pertinence et d'importance sont fortement corrélés, la simulation est uniquement fondée sur l'indicateur d'importance.

[32] Les professions de la base O*NET sont présentées selon la Standard Occupational Classification (SOC) 2018. Les valeurs totales leur correspondant ont été converties à la Classification internationale type des professions de 2008 (CITP-08) au moyen d'un tableau de concordance.

[33] La corrélation entre les scores d'importance et de niveau est de 97 %.

[34] La base de données O*NET comprend également des scores relatifs à l'importance de la formation en apprentissage et des qualifications professionnelles liées à l'emploi, ainsi qu'aux exigences en matière de formation en cours d'emploi et en interne. Ces données ne font pas partie des données d'entrée utilisées dans le modèle de simulation.

[35] On trouvera des informations plus détaillées à l'adresse suivante : http://uis.unesco.org/fr/cartographies-de-la-cite

[36] Le modèle ne tient pas compte du processus de production en soi, mais seulement des besoins de production.

[37] Le taux de changement d'échelle supplémentaire pour les entreprises (défaut = 10) est un paramètre de la simulation.

[38] L'échantillonnage du niveau d'études n'est pas fonction de l'âge.

[39] L'âge de la retraite retenu dans la simulation est de 65 ans.

[40] Les scores de fréquence sont aussi ajustés à 100 pour les tâches professionnelles.

[41] Le salaire minimum est fixé à 40 % du salaire moyen, chiffre à peu près égal au rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen, en 2018, dans les pays de l'OCDE membres de l'UE où il existe un salaire minimum (OCDE, 2020[52]).

[42] Le modèle de simulation ne modélise pas explicitement les offres salariales. Les individus y sont vus comme des éléments passifs qui acceptent tout emploi qui leur est offert.

[43] Par défaut, chaque entreprise évalue dix candidats sans emploi, ce paramètre étant toutefois modifiable.

[44] La simulation s'abstient de modéliser la production réelle et suppose que celle-ci est proportionnelle à l'emploi. L'hypothèse est maintenue avant et après la poussée de l'automatisation, la proportion étant toutefois présumée changer. La simulation ne modélise pas cette proportion.

[45] Le processus consistant à juger un salarié remplaçable n'est pas aussi rigoureux que d'autres processus de décision éventuels, comme le licenciement d'un employé lorsqu'une entreprise trouve un candidat plus compétent. Cette décision de modélisation tient compte du fait que les salariés conservent souvent leur emploi même si, sur le plan théorique, ils ne sont pas les plus qualifiés pour le poste.

[46] Ce choix a été fait pour réduire le temps de calcul de la simulation. Dans l'idéal, dans le cadre de chaque processus de recrutement, chaque entreprise comparerait chacun des candidats à chacun de ses employés.

[47] Dans la pratique, les entreprises jugent rarement les travailleurs remplaçables dans la simulation.

[48] Cette poussée de l'automatisation intervient par défaut durant la cinquième période.

[49] Le facteur d'échelle par défaut est de 75 %.

Annexe A. Annexe statistique

Sources et définitions

Les tableaux de l'annexe statistique présentent les données disponibles pour les 37 pays membres de l'OCDE, y compris pour la Colombie, qui est devenue Membre le 28 avril 2020. Les données pour l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, le Costa Rica, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie 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, 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 extraites de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EU LFS), qui produit des séries plus comparables et parfois plus cohérentes 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 relatives à Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international ».

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement 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 chapitre 1 du présent volume.

Les données et indicateurs présentés dans les tableaux sont également consultables dans la banque de données *OECD.Stat* (*http://stats.oecd.org*) accessible à partir de la page web en ligne consacrée aux statistiques de l'emploi (*www.oecd.org/employment/database*).

La base de données de l'OCDE sur l'emploi contient à la fois des données brutes et des indicateurs. Elle contient aussi des séries plus longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon les caractéristiques individuelles comme le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'études et les caractéristiques de l'emploi principal occupé (ancienneté, travail à temps partiel, travail à temps partiel subi, travail temporaire ou durée de la période de chômage). La base de données contient d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées ou la population active potentielle comme, par exemple, les personnes ayant un lien marginal avec le marché du travail. Les 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 institutionnels ou réglementaires qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries portent sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles ;
- Les salaires réels bruts annuels moyens d'un salarié en équivalent temps plein ;

- La ventilation des revenus d'activité bruts des travailleurs à temps plein 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.

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : Les ruptures dans les séries ont été ajustées dans la plupart des pays afin d'assurer la continuité temporelle des séries sur le taux de chômage.

Tableaux B à K et tableau M : La plupart des ruptures de séries dans les tableaux sont causées par l'un des éléments suivants : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence ou le mode d'administration de l'enquête ou des révisions de données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements influent sur la comparabilité dans le temps des séries sur l'emploi et/ou le 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), 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). En Nouvelle-Zélande (2015/16), l'enquête inclut le personnel des armées. Au Mexique, introduction depuis 2005 d'une nouvelle enquête trimestrielle en continu (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – ENOE) et d'un nouveau questionnaire. Pour le Royaume-Uni (2003/2004), les données des *tableaux B à D* correspondent à des moyennes annuelles d'estimations trimestrielles basées sur l'Annual Population Survey (APS) ; avant 2004, elles reposent sur l'enquête sur la population active du deuxième trimestre (avril-juin).
- *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.
- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur :*
  - Les méthodes de recherche active d'un emploi : l'inscription seule au service public de l'emploi ne suffit plus, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi en Espagne (2000/01) et en 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. 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 de 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 à la définition opérationnelle en place dans les autres pays de l'Union européenne. Au Chili, ce critère de 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 au chômage partiel sont considérées en emploi et non au chômage : Norvège (2005/06).
- Autres changements ayant un impact limité : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).

- *Modifications dans le questionnaire influant 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, ce qui aboutit à une augmentation annuelle de l'emploi supérieure à la normale. Impact sur les statistiques de l'emploi et du chômage en Nouvelle-Zélande (2015/16) avec l'inclusion du personnel de l'armée. Espagne (2004/05) : impact sur les statistiques de l'emploi et du chômage ; Norvège (2005/06) et Suède (2004/05) : impact sur les estimations du chômage.
- *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 d'âge inférieure de l'enquête de 16 à 15 ans* : Islande (2008/09), Norvège (2005/06) et Suède (2006/07).
- *Relèvement de la limite d'âge inférieure de 15 à 16 ans* : Italie (2007/08).
- *Modification de la limite d'âge supérieure :* Fédération de Russie (2016/17) de 15 ans à 15 ans et plus.
- *Changement de collecteur de données au Danemark depuis le premier trimestre 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 Costa Rica est actuellement en phase d'adhésion à l'OCDE.

Tableau A. Taux de chômage de l'OCDE

En pourcentage de la population active civile

Pourcentage

	1991	1995	2000	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Australie	9.6	8.5	6.3	4.4	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6	5.3	5.2
Autriche	..	4.2	3.9	4.9	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0	5.5	4.9	4.5
Belgique	6.4	9.7	6.9	7.5	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5	7.9	7.1	6.0	5.4
Canada	10.3	9.5	6.8	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9	7.0	6.3	5.8	5.7
Chili	8.2	7.3	9.7	7.1	9.7	8.3	7.3	6.6	6.1	6.5	6.3	6.7	7.0	7.4	7.2
Colombie	..	..	..	11.2	12.1	11.8	10.9	10.4	9.7	9.2	9.0	9.3	9.4	9.7	10.5
République tchèque	..	4.0	8.8	5.3	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9	2.3	2.0
Danemark	7.9	6.7	4.3	3.8	6.4	7.8	7.8	7.8	7.4	6.9	6.3	6.0	5.8	5.1	5.1
Estonie	..	..	14.5	4.6	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8	5.8	5.4	4.4
Finlande	6.6	15.4	9.8	6.9	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8	8.6	7.4	6.7
France	9.6	12.0	9.6	8.0	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4	10.0	9.4	9.0	8.5
Allemagne	5.5	8.3	8.0	8.5	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8	3.4	3.2
Grèce	..	..	11.2	8.4	9.6	12.8	17.9	24.5	27.5	26.6	25.0	23.6	21.5	19.3	17.3
Hongrie	..	..	6.3	7.4	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7	6.8	5.1	4.2	3.7	3.5
Islande	..	..	..	2.3	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0	2.8	2.7	3.5
Irlande	14.8	12.3	4.5	5.0	12.7	14.6	15.4	15.5	13.8	11.9	9.9	8.4	6.7	5.8	5.0
Israël	..	6.9	8.8	7.3	7.5	6.6	5.6 |	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2	4.0	3.8
Italie	8.5	11.2	10.1	6.1	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7	11.9	11.7	11.2	10.6	10.0
Japon	2.1	3.2	4.7	3.8	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4
Corée	2.5	2.1	4.4	3.3	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8
Lettonie	..	..	14.3	6.1	17.6	19.5	16.2	15.0	11.9	10.9	9.9	9.6	8.7	7.4	6.3
Lituanie	..	..	16.4	4.3	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1	6.2	6.3
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.2	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6	5.5	5.6
Mexique	2.7	6.3	2.5	3.7	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.3	3.5
Pays-Bas	5.7	8.4	3.7	4.2	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9	6.0	4.9	3.8	3.4
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	3.6	5.8	6.2	6.0	6.4	5.8	5.4	5.4	5.1	4.7	4.3	4.1
Norvège	5.5	4.9	3.2	2.6	3.3	3.7	3.4	3.3	3.8	3.6	4.5	4.8	4.2	3.9	3.7
Pologne	..	..	16.1	9.6	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5	6.2	4.9	3.9	3.3
Portugal	4.2	7.2	5.1	9.1	10.7	12.0	12.9	15.8	16.5	14.1	12.7	11.2	9.0	7.1	6.6
République slovaque	..	..	18.9	11.2	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5	9.7	8.1	6.5	5.8
Slovénie	..	..	6.7	4.9	5.9	7.3	8.2	8.9	10.2	9.7	9.0	8.0	6.6	5.1	4.5
Espagne	15.5	20.8	11.9	8.2	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1	19.7	17.2	15.3	14.1
Suède	3.1	8.8	5.6	6.1	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4	7.0	6.7	6.3	6.8
Suisse	..	..	..	..	..	4.8	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	4.9	4.8	4.7	4.4
Turquie	..	..	..	8.8	12.6	10.7	8.8	8.2	8.7 |	10.0	10.3	10.9	10.9	11.0	13.7
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	5.3	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3	4.8	4.4	4.0	3.8
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.6	9.3	9.6	9.0	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4	3.9	3.7
OCDE[1]	..	..	..	5.8 e	8.3 e	8.5 e	8.1 e	8.1 e	8.0 e	7.4 e	6.9 e	6.4 e	5.9 e	5.5 e	5.4 e

.. Non disponible ; e Valeur estimée ; | Rupture de série

Note : Les taux de chômage sont compilés pour les 37 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 améliorer la comparaison internationale et 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/statistiquessurlemarchedutravail/44743435.pdf.

1. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/2t943n

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	69.1	72.8	73.8	74.3	61.7	64.1	59.9	60.2	76.2	79.9	81.0	81.6	46.1	56.5	63.8	64.5
Autriche	68.3	69.9	73.0	73.6	52.8	53.8	51.3	51.6	82.5	82.9	84.6	85.3	28.3	36.0	54.0	54.5
Belgique	60.5	62.0	64.5	65.3	29.1	27.5	25.0	26.6	77.4	79.7	80.4	80.8	26.3	34.4	50.3	52.1
Canada	70.9	73.5	73.8	74.4	56.2	59.5	56.3	57.5	79.9	82.2	82.7	83.3	48.1	57.0	62.9	63.2
Chili[1]	54.5	57.6	62.6	62.4	29.0	29.0	27.6	25.4	65.6	70.1	74.9	74.8	47.7	54.8	65.6	66.1
Colombie	..	60.2	66.4	65.2	..	38.0	42.3	40.7	..	72.0	77.4	76.4	..	51.9	63.1	61.3
Rép. tchèque	65.2	66.1	74.8	75.1	38.3	28.5	28.4	28.0	81.6	83.5	87.5	87.4	36.3	46.0	65.1	66.7
Danemark	76.4	77.3	74.3	75.2	66.0	65.3	53.7	55.0	84.2	86.4	82.4	82.7	55.9	59.2	69.6	71.8
Estonie	60.6	69.6	74.7	75.2	34.9	34.6	42.5	40.7	74.4	84.6	84.2	84.2	42.8	59.4	68.7	72.1
Finlande	67.5	70.5	72.2	73.1	42.9	46.4	45.6	46.3	80.9	83.3	82.5	83.2	42.3	55.0	65.4	66.8
France	62.7	63.8	65.4	65.5	30.4	30.6	29.9	29.7	79.6	81.4	80.6	80.9	29.9	38.2	52.2	53.0
Allemagne	65.6	69.0	75.9	76.7	47.2	45.9	47.2	48.5	79.3	80.3	84.9	85.4	37.6	51.3	71.4	72.7
Grèce	56.5	60.9	54.9	56.5	27.6	24.0	14.0	14.6	70.5	75.4	68.9	70.8	39.0	42.7	41.1	43.2
Hongrie	56.0	57.0	69.2	70.1	32.5	21.1	29.0	28.5	73.0	74.7	84.1	84.4	21.9	32.2	54.4	56.7
Islande[2]	84.6	85.7	84.8	83.8	68.2	74.3	74.9	71.4	90.6	89.4	88.9	88.1	84.2	84.9	80.6	81.0
Irlande	65.4	71.8	68.8	69.8	50.4	63.0	40.3	41.2	75.4	78.6	79.2	80.3	45.9	54.4	61.1	62.9
Israël[3]	62.1	64.5	69.0	68.9	48.1	46.4	43.7	42.9	71.3	74.0	80.1	80.2	46.5	57.1	67.3	67.9
Italie[2]	53.9	58.6	58.5	59.0	27.8	24.5	17.7	18.5	68.0	73.4	69.8	70.5	27.7	33.7	53.7	54.3
Japon	68.9	70.7	76.8	77.6	42.7	41.4	46.0	47.4	78.6	80.2	85.2	85.8	62.8	66.1	75.2	76.3
Corée	61.5	64.1	66.6	66.8	29.4	26.3	26.2	26.5	72.3	74.1	76.4	76.4	57.8	60.6	66.8	66.9
Lettonie	57.3	68.1	71.8	72.3	29.2	38.1	33.1	31.8	73.5	82.1	82.7	83.1	35.9	58.0	65.4	67.3
Lituanie	58.8	65.0	72.4	73.0	25.2	24.8	32.4	32.9	75.0	82.2	84.6	85.1	40.3	53.2	68.5	68.4
Luxembourg	62.7	64.2	67.1	67.9	31.8	22.5	28.4	28.7	78.2	81.9	83.9	84.3	27.2	32.0	40.5	43.1
Mexique	60.1	61.0	61.5	62.2	48.9	44.9	40.7	41.6	67.4	70.0	71.8	72.4	51.7	54.5	55.3	56.0
Pays-Bas	72.1	73.6	77.2	78.2	66.5	63.1	63.9	65.3	81.0	84.1	84.6	85.2	37.6	47.8	67.7	69.7
Nouvelle-Zélande	70.3	75.1	77.5	77.4	54.2	58.0	56.3	56.6	78.2	81.8	84.5	84.8	56.9	71.8	78.0	76.3
Norvège[2]	77.5	76.8	74.8	75.3	57.6	54.5	49.1	50.0	85.3	85.7	83.3	83.6	65.2	69.0	72.0	72.8
Pologne	55.0	57.0	67.4	68.2	24.5	25.8	31.0	31.7	70.9	74.9	82.4	82.9	28.4	29.7	48.9	49.5
Portugal	68.3	67.6	69.7	70.5	41.8	34.4	27.2	28.0	81.8	80.9	84.3	85.2	50.8	51.0	59.2	60.4
Rép. slovaque	56.8	60.7	67.6	68.4	29.0	27.6	27.5	24.9	74.7	78.0	81.2	82.0	21.3	35.7	54.2	57.0
Slovénie	62.8	67.8	71.1	71.8	32.8	37.6	35.2	33.3	82.6	85.3	87.5	88.6	22.7	33.5	47.0	48.6
Espagne[2]	57.4	66.8	63.4	64.3	36.3	43.0	24.3	24.9	68.4	77.1	74.7	75.8	37.0	44.5	52.2	53.8
Suède[2]	74.3	74.2	77.4	77.1	46.7	42.1	44.5	43.8	83.8	86.1	86.6	86.4	65.1	70.1	78.1	77.9
Suisse	78.3	78.6	80.1	80.5	65.0	62.6	62.6	61.2	85.4	86.1	86.7	87.5	63.3	67.2	72.6	73.0
Turquie	48.9	44.6	52.0	50.3	37.0	30.2	35.0	33.1	56.7	53.2	61.4	59.8	36.4	27.1	35.3	33.6
Royaume-Uni[2]	72.3	72.4	75.0	75.6	61.4	57.3	53.7	54.1	80.3	81.0	83.6	84.2	50.8	57.4	65.1	66.2
États-Unis[2]	74.1	71.8	70.7	71.4	59.7	53.1	50.5	51.2	81.5	79.9	79.4	80.0	57.8	61.8	63.1	63.7
OCDE[4]	65.5	66.2	68.4	68.8	45.6	43.1	42.2	42.5	75.9	76.8	78.4	78.7	47.5	53.4	61.4	62.0
Costa Rica	59.6	64.1	61.0	61.6	44.9	46.3	33.7	30.8	69.1	74.6	73.4	74.7	46.4	54.8	55.4	58.1
Brésil	..	67.4	61.6	..	..	52.9	40.5	..	..	76.1	72.4	..	..	53.8	48.3	..
Chine[5]	79.3	..	..	..	61.9	..	..	..	88.0	..	..	..	59.2	..	..	..
Inde	58.2	..	46.3	..	41.3	..	20.1	..	67.4	..	58.6	..	54.1	..	46.3	..
Indonésie	65.0	62.0	65.6	65.9	41.5	39.5	38.0	39.3	75.6	71.4	75.7	75.8	67.8	66.9	68.2	68.0
Féd. de Russie	63.3	68.5	71.0	70.8	34.6	33.7	28.3	28.1	80.2	84.7	87.4	87.0	34.8	52.0	49.2	49.6
Afrique de Sud	..	44.4	43.2	42.5	..	15.7	11.8	11.0	..	60.6	57.3	56.2	..	42.2	40.8	40.1

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/mpkx1b

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	76.9	79.5	78.4	78.7	62.6	65.0	59.4	59.5	85.6	88.1	87.0	87.3	57.6	65.7	69.7	70.3
Autriche	77.3	76.3	77.4	78.0	57.6	57.0	53.9	54.8	91.4	89.0	87.8	88.5	40.5	46.0	63.5	63.1
Belgique	69.5	68.7	68.2	68.9	32.8	29.9	26.4	27.3	87.3	87.0	84.5	84.7	36.4	42.9	55.1	57.3
Canada	76.2	77.0	76.6	77.3	56.7	59.2	55.4	56.2	85.8	86.2	86.3	86.8	57.4	63.5	67.3	68.4
Chili[1]	72.4	72.9	72.0	71.5	37.5	36.0	30.4	27.3	86.4	88.0	85.6	85.2	70.6	76.0	83.4	83.2
Colombie	..	75.2	78.6	77.6	..	47.9	51.1	48.9	..	88.9	90.2	89.4	..	72.8	80.9	79.6
Rép. tchèque	73.6	74.8	81.8	81.9	42.8	32.8	32.2	31.6	89.3	91.7	94.4	94.5	51.7	59.6	74.0	74.7
Danemark	80.9	81.1	77.2	78.1	68.5	66.5	52.3	54.2	88.6	90.3	86.2	86.4	64.4	65.3	74.2	76.2
Estonie	64.1	73.2	78.1	78.6	40.8	39.1	44.9	43.2	75.8	89.4	89.4	89.4	51.0	58.1	65.5	69.2
Finlande	70.5	72.4	73.7	74.3	45.7	47.9	45.7	47.2	84.1	85.9	85.3	85.6	43.7	55.1	64.3	64.8
France	69.5	68.7	68.9	68.8	33.9	33.7	32.4	31.5	88.0	87.7	85.2	85.2	34.1	40.6	54.0	55.4
Allemagne	72.9	74.7	79.7	80.5	49.7	48.2	48.8	50.6	87.2	86.4	89.0	89.6	46.4	59.4	76.1	77.1
Grèce	71.5	74.2	64.7	65.9	32.7	29.1	15.9	15.9	88.5	90.1	79.6	80.8	55.2	59.1	53.3	56.1
Hongrie	62.7	63.7	76.3	77.3	36.0	24.4	33.4	32.8	79.2	81.6	90.4	90.8	32.8	40.1	65.5	69.0
Islande[2]	88.2	89.5	87.2	85.8	66.1	73.6	73.7	67.1	95.1	94.2	91.4	90.7	94.2	89.6	85.8	86.7
Irlande	76.5	80.5	74.2	75.1	54.2	66.8	41.2	41.4	88.2	87.8	85.7	86.7	64.4	68.3	68.8	70.9
Israël[3]	68.9	70.1	71.7	71.4	51.2	49.3	43.5	42.4	79.6	80.6	83.4	83.4	56.9	65.1	73.7	74.6
Italie[2]	68.2	70.6	67.6	68.0	33.2	29.4	20.8	21.6	84.9	87.4	80.3	80.8	40.9	45.0	64.2	64.6
Japon	80.9	81.7	83.9	84.1	42.5	41.3	45.1	46.4	93.4	92.8	93.2	93.1	78.4	81.5	86.3	86.8
Corée	73.2	74.9	75.9	75.7	24.6	21.3	21.7	23.1	88.0	87.3	87.2	86.6	68.6	74.8	79.4	78.1
Lettonie	61.1	72.7	73.6	73.9	34.3	43.8	35.5	33.9	74.4	86.0	84.6	85.2	48.1	64.3	66.3	67.6
Lituanie	60.1	68.2	73.3	73.5	28.3	29.4	34.1	33.4	73.8	84.2	85.2	85.4	49.9	60.7	70.5	69.4
Luxembourg	75.0	72.3	70.6	72.1	35.3	26.5	28.4	31.1	92.8	92.2	88.0	88.6	37.9	35.6	45.5	48.9
Mexique	82.8	80.8	79.0	78.8	64.7	58.5	52.9	53.4	93.8	92.7	91.7	91.2	78.1	78.3	76.2	75.4
Pays-Bas	81.2	80.5	81.6	82.2	67.9	63.9	62.8	64.6	91.4	91.7	89.2	89.3	49.7	58.5	76.6	78.3
Nouvelle-Zélande	77.8	82.0	82.0	81.8	56.2	60.3	56.6	56.9	87.0	90.0	90.6	90.6	67.9	80.7	84.2	81.8
Norvège[2]	81.3	79.5	76.9	77.4	59.4	52.8	48.4	49.5	88.9	89.1	85.7	85.9	71.4	73.8	76.1	76.8
Pologne	61.2	63.6	74.0	75.3	27.3	29.2	34.7	35.4	77.6	81.1	88.1	89.2	36.7	41.4	59.8	61.0
Portugal	76.3	73.6	72.7	73.6	47.3	38.5	29.3	30.5	90.0	87.2	87.5	88.1	62.2	58.7	64.5	66.5
Rép. slovaque	62.2	68.4	73.9	74.4	29.8	30.9	34.0	31.6	79.6	85.0	87.9	88.3	35.4	52.6	58.4	60.3
Slovénie	67.2	72.7	74.5	74.8	35.7	43.2	38.9	36.2	85.7	88.1	90.0	90.9	32.3	45.3	52.2	53.2
Espagne[2]	72.7	77.3	69.0	69.9	43.2	48.6	25.4	27.1	85.6	87.5	80.8	81.6	55.2	59.6	59.7	61.1
Suède[2]	76.3	76.5	78.8	78.8	47.9	41.9	42.9	42.7	85.9	89.0	88.8	88.9	67.7	73.1	80.5	80.0
Suisse	87.3	85.6	84.5	84.5	66.5	65.4	62.6	60.8	95.2	93.6	91.5	92.0	77.0	76.4	79.1	79.4
Turquie	71.7	66.8	70.9	68.3	49.7	41.5	46.4	43.4	85.0	80.7	83.6	81.0	51.9	40.5	51.3	48.8
Royaume-Uni[2]	79.0	78.6	79.6	79.7	63.6	58.8	54.4	53.8	87.5	87.8	89.2	89.4	60.0	66.4	70.2	71.0
États-Unis[2]	80.6	77.8	76.1	76.5	61.9	54.4	50.6	51.3	89.0	87.5	86.2	86.4	65.7	67.4	69.1	69.8
OCDE[4]	76.1	75.8	76.2	76.3	50.3	47.4	45.5	45.6	88.2	87.9	87.4	87.3	59.2	63.9	70.2	70.6
Costa Rica	80.1	81.4	75.0	74.6	58.6	58.3	42.7	36.9	92.5	94.1	88.6	89.4	74.3	79.3	75.9	78.0
Brésil	..	79.7	71.4	..	..	63.0	46.8	..	..	89.0	82.9	..	..	70.1	62.5	..
Chine[5]	84.6	..	..	..	61.8	..	..	..	94.2	..	..	..	70.4	..	..	..
Inde	81.1	..	71.8	..	57.2	..	31.3	..	93.8	..	91.2	..	78.7	..	74.8	..
Indonésie	80.7	78.2	79.9	80.6	48.8	48.7	45.7	46.3	95.0	91.1	92.9	93.6	83.6	82.8	83.1	82.9
Féd. de Russie	67.6	72.0	76.2	75.9	38.2	36.6	31.4	31.1	82.7	87.0	91.1	90.5	46.8	63.9	60.6	60.4
Afrique de Sud	..	52.2	49.0	48.0	..	18.8	14.3	13.2	..	71.3	64.1	62.9	..	55.3	48.7	47.7

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/q2foj8

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	61.3	66.1	69.2	70.0	60.8	63.2	60.3	60.8	67.0	71.9	75.1	76.0	34.2	47.3	58.2	59.0
Autriche	59.4	63.5	68.6	69.2	48.1	50.6	48.7	48.4	73.6	76.7	81.3	82.1	16.8	26.5	44.8	46.0
Belgique	51.5	55.3	60.7	61.7	25.4	25.0	23.5	25.8	67.2	72.3	76.2	76.8	16.6	26.0	45.6	47.0
Canada	65.6	69.9	71.0	71.6	55.7	59.8	57.2	58.8	73.9	78.2	79.1	79.8	39.1	50.7	58.7	58.2
Chili[1]	36.8	42.3	53.2	53.3	20.2	21.7	24.2	23.3	45.0	52.3	64.7	64.8	26.6	35.1	49.1	49.7
Colombie	..	46.0	54.6	53.4	..	28.2	33.4	32.4	..	56.3	65.1	63.9	..	33.4	47.7	45.7
Rép. tchèque	56.9	57.3	67.6	68.1	33.6	23.9	24.3	24.3	73.7	74.9	80.1	80.0	22.4	33.5	56.6	58.9
Danemark	71.7	73.4	71.4	72.2	63.4	64.0	55.2	55.8	79.9	82.5	78.6	78.9	46.7	53.1	65.0	67.5
Estonie	57.3	66.1	71.4	71.9	28.5	29.8	39.9	38.0	73.2	79.9	78.7	78.7	36.5	60.5	71.3	74.6
Finlande	64.5	68.5	70.6	71.8	39.9	44.7	45.6	45.3	77.6	80.7	79.5	80.7	40.9	54.8	66.5	68.6
France	56.2	59.1	62.0	62.4	26.9	27.5	27.2	27.8	71.4	75.3	76.1	76.8	26.0	36.0	50.4	50.9
Allemagne	58.1	63.2	72.1	72.8	44.6	43.5	45.4	46.1	71.2	74.0	80.6	81.1	29.0	43.4	66.9	68.4
Grèce	41.7	47.7	45.3	47.3	22.4	18.8	12.0	13.2	52.7	60.9	58.2	60.8	24.3	27.0	30.0	31.6
Hongrie	49.6	50.7	62.3	63.0	28.8	17.7	24.3	24.0	66.9	67.9	77.7	78.0	13.1	25.8	44.9	46.2
Islande[2]	81.0	81.7	82.3	81.7	70.5	75.0	76.2	76.0	86.0	84.1	86.2	85.3	74.4	80.0	75.3	75.2
Irlande	54.1	63.0	63.5	64.6	46.6	59.1	39.3	41.0	62.7	69.2	73.0	74.0	27.4	40.3	53.3	55.0
Israël[3]	55.5	59.0	66.4	66.4	44.8	43.4	43.9	43.4	63.5	67.7	76.8	77.0	36.8	49.3	61.2	61.5
Italie[2]	39.6	46.6	49.5	50.1	22.1	19.5	14.3	15.2	50.9	59.6	59.4	60.1	15.3	23.0	43.9	44.6
Japon	56.7	59.5	69.6	70.9	43.0	41.5	47.0	48.4	63.6	67.4	77.0	78.2	47.9	51.2	64.4	65.9
Corée	50.1	53.4	57.2	57.8	33.6	30.8	30.3	29.6	56.1	60.5	65.1	65.6	48.0	46.9	54.5	55.8
Lettonie	53.8	63.9	70.1	70.7	23.8	32.2	30.6	29.5	72.6	78.4	80.7	81.0	26.8	53.4	64.7	67.1
Lituanie	57.5	62.0	71.6	72.5	22.1	20.0	30.6	32.3	76.1	80.2	84.1	84.8	33.0	47.5	66.9	67.5
Luxembourg	50.0	56.1	63.4	63.6	28.3	18.4	28.4	26.3	63.0	71.7	79.7	79.9	16.8	28.6	35.2	37.1
Mexique	39.6	43.6	45.6	47.0	34.0	32.2	28.5	29.8	44.3	50.6	54.3	55.7	27.7	33.1	37.1	39.4
Pays-Bas	62.7	66.5	72.8	74.1	65.1	62.2	65.2	66.0	70.3	76.4	79.9	81.1	25.5	37.1	58.8	61.2
Nouvelle-Zélande	63.1	68.6	73.1	73.3	52.1	55.6	56.1	56.2	69.9	74.2	78.8	79.3	46.1	63.2	72.2	71.2
Norvège[2]	73.6	74.0	72.6	73.1	55.9	56.2	49.8	50.5	81.6	82.3	80.9	81.1	58.9	64.0	67.9	68.7
Pologne	48.9	50.6	60.8	61.1	21.8	22.4	27.0	27.8	64.3	68.8	76.5	76.4	21.4	19.4	39.1	39.2
Portugal	60.5	61.8	66.9	67.6	36.1	30.2	25.1	25.5	73.9	74.8	81.5	82.5	40.9	44.3	54.6	55.1
Rép. slovaque	51.5	53.0	61.2	62.4	28.2	24.1	20.6	17.8	69.8	71.0	74.4	75.4	9.8	21.2	50.4	53.9
Slovénie	58.4	62.6	67.5	68.6	29.7	31.4	31.1	29.9	79.3	82.4	84.8	86.1	13.8	22.2	41.9	44.0
Espagne[2]	42.0	56.0	57.8	58.8	29.0	37.2	23.0	22.5	51.0	66.3	68.6	69.9	20.1	30.2	44.9	46.9
Suède[2]	72.2	71.8	75.9	75.4	45.4	42.2	46.3	45.0	81.7	83.0	84.2	83.7	62.4	67.2	75.8	75.7
Suisse	69.3	71.6	75.7	76.3	63.4	59.7	62.6	61.6	75.6	78.5	81.8	83.0	50.1	58.1	66.1	66.6
Turquie	26.2	22.8	32.9	32.2	24.8	19.3	23.4	22.6	27.6	25.6	39.0	38.4	21.5	14.6	19.6	18.8
Royaume-Uni[2]	65.7	66.4	70.5	71.6	59.1	55.8	52.9	54.4	73.2	74.4	78.1	79.1	41.8	48.8	60.2	61.5
États-Unis[2]	67.8	65.9	65.5	66.3	57.4	51.8	50.3	51.1	74.2	72.5	72.8	73.7	50.6	56.6	57.5	58.0
OCDE[4]	55.1	56.9	60.7	61.4	40.8	38.8	38.8	39.3	63.9	66.0	69.5	70.2	36.6	43.5	53.1	53.9
Costa Rica	38.8	46.3	46.6	48.6	30.2	33.3	23.6	23.8	45.7	55.2	58.0	60.0	20.3	31.2	37.6	40.1
Brésil	..	55.9	52.5	..	..	42.7	33.9	..	..	64.3	62.9	..	..	39.5	36.3	..
Chine[5]	73.8	..	..	..	62.1	..	..	..	81.6	..	..	..	47.1	..	..	..
Inde	34.5	..	20.4	..	24.1	..	7.8	..	40.4	..	26.4	..	29.5	..	17.9	..
Indonésie	49.5	45.6	51.1	51.1	34.4	29.8	30.1	32.0	56.3	52.0	58.6	57.9	52.4	49.4	53.5	53.3
Féd. de Russie	59.3	65.3	66.1	66.1	30.9	30.8	25.1	24.9	77.8	82.5	84.0	83.6	25.9	43.1	40.6	41.4
Afrique de Sud	..	37.4	37.6	37.0	..	12.6	9.3	8.9	..	51.2	50.4	49.5	..	31.8	34.5	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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/8wtlvb

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	73.8	76.2	78.0	78.5	70.2	70.8	67.9	68.1	80.3	82.7	84.4	84.9	48.2	58.1	66.7	67.2
Autriche	70.8	73.5	76.8	77.1	55.7	59.4	56.7	56.4	85.2	86.5	88.5	89.0	29.8	37.2	56.2	56.4
Belgique	65.1	67.1	68.6	69.0	35.3	33.9	29.6	31.0	82.4	85.3	85.0	84.8	27.1	35.9	52.6	54.3
Canada	76.2	78.3	78.4	79.0	64.4	67.0	63.3	64.6	84.8	86.6	87.0	87.4	50.9	60.0	66.5	66.8
Chili[1]	61.0	63.0	67.6	67.4	38.6	37.0	33.4	31.5	71.5	75.1	80.3	80.2	51.3	57.6	68.5	68.7
Colombie	..	68.0	73.8	73.2	..	48.8	52.6	51.4	..	79.1	84.3	84.0	..	55.2	66.6	65.5
Rép. tchèque	71.6	69.8	76.6	76.7	46.1	31.9	30.4	29.7	88.4	87.8	89.3	89.1	38.2	48.2	66.5	68.0
Danemark	79.9	80.0	78.2	79.0	70.7	70.6	60.1	61.1	87.9	88.8	86.1	86.5	58.1	60.9	71.6	73.6
Estonie	71.1	73.0	79.0	78.8	44.8	38.4	48.0	45.5	86.6	88.3	88.3	87.7	48.3	61.6	72.6	75.2
Finlande	74.9	75.7	78.0	78.4	53.8	55.0	54.4	55.3	87.9	88.0	87.8	87.7	46.6	58.8	70.3	71.5
France	68.6	69.4	71.9	71.7	36.5	38.0	37.7	36.9	86.3	87.5	87.7	87.4	31.8	40.0	56.0	56.9
Allemagne	71.1	75.6	78.6	79.2	51.5	52.0	50.3	51.4	85.3	87.2	87.7	88.0	42.9	57.2	73.6	74.7
Grèce	63.8	66.5	68.2	68.4	39.0	31.0	23.3	22.5	78.1	81.8	85.0	85.4	40.5	44.2	48.5	49.8
Hongrie	59.9	61.6	71.9	72.6	37.2	25.7	32.3	32.2	77.3	80.1	87.0	87.0	22.6	33.7	55.8	58.0
Islande[2]	86.6	87.8	87.3	87.0	71.6	80.1	79.8	78.2	92.2	90.6	90.9	90.8	85.7	85.7	82.4	82.4
Irlande	68.1	75.5	72.9	73.1	54.2	69.4	46.7	47.1	78.3	82.1	83.2	83.5	45.9	54.7	62.9	63.5
Israël[3]	69.9	71.2	72.0	71.7	58.2	55.5	47.1	46.0	78.7	80.3	83.1	83.0	50.9	61.2	69.3	69.9
Italie[2]	60.3	62.4	65.6	65.7	39.5	30.8	26.1	26.1	74.3	77.5	77.9	78.1	29.0	34.5	57.0	57.4
Japon	72.5	73.6	78.9	79.5	47.0	44.9	47.8	49.2	81.9	83.3	87.4	87.9	66.5	68.4	77.0	77.9
Corée	64.5	66.4	69.3	69.5	33.0	28.8	29.3	29.6	75.2	76.5	79.3	79.1	59.6	61.9	68.8	68.9
Lettonie	67.0	72.6	77.7	77.3	37.4	42.6	37.7	36.3	85.5	87.1	89.0	88.3	39.8	60.7	70.8	72.1
Lituanie	70.5	67.9	77.3	78.0	36.2	27.1	36.5	37.3	88.8	85.6	89.6	90.3	45.4	55.3	73.8	73.4
Luxembourg	64.2	66.9	71.1	72.0	34.0	26.5	33.1	34.6	79.8	84.7	88.4	88.5	27.6	32.7	42.0	45.0
Mexique	61.7	63.4	63.7	64.6	51.5	48.4	43.8	44.8	68.6	72.0	73.9	74.7	52.4	55.6	56.3	57.1
Pays-Bas	74.3	76.8	80.3	80.9	70.8	69.6	68.9	70.0	83.1	86.7	87.0	87.4	38.5	50.1	70.9	72.0
Nouvelle-Zélande	75.0	78.1	81.1	80.9	62.7	64.5	63.8	63.7	82.0	84.0	87.4	87.4	59.7	72.9	79.9	78.4
Norvège[2]	80.2	78.8	77.9	78.3	64.4	58.8	54.3	55.5	87.4	87.4	86.3	86.3	65.8	69.6	73.2	74.0
Pologne	65.8	63.2	70.1	70.6	37.8	33.0	35.1	35.2	82.4	81.7	85.2	85.3	31.3	31.8	50.3	50.7
Portugal	71.2	73.9	75.1	75.5	45.7	41.3	34.2	34.3	84.8	87.7	89.8	90.3	52.5	54.6	63.4	64.4
Rép. slovaque	69.9	68.2	72.4	72.7	46.0	34.5	32.3	29.7	88.4	86.8	86.5	86.5	24.3	38.8	57.2	59.8
Slovénie	67.5	71.3	75.0	75.2	39.2	41.8	38.6	36.2	87.4	89.3	92.0	92.4	24.0	34.6	49.5	50.9
Espagne[2]	66.7	72.8	74.9	75.0	48.5	52.5	36.9	36.9	78.0	83.1	86.9	87.0	40.9	47.4	60.5	61.6
Suède[2]	79.0	79.1	82.7	82.9	52.9	52.1	53.9	54.7	88.2	90.0	91.3	91.2	69.3	73.0	81.7	81.7
Suisse	80.5	81.6	84.2	84.3	68.3	67.4	68.0	66.5	87.4	88.9	90.8	91.3	65.1	69.3	75.6	76.0
Turquie	52.4	49.8	58.5	58.5	42.5	37.7	44.0	44.4	59.6	58.2	68.0	68.1	37.2	28.3	37.8	36.6
Royaume-Uni[2]	76.4	76.4	78.3	78.8	69.6	66.4	60.7	61.0	83.9	84.2	86.3	86.7	53.0	59.1	67.3	68.1
États-Unis[2]	77.2	75.3	73.6	74.1	65.8	59.4	55.2	55.9	84.0	83.0	82.1	82.5	59.2	63.8	65.0	65.3
OCDE[4]	69.9	70.5	72.5	72.8	51.9	49.3	47.7	48.1	80.2	80.9	82.5	82.8	50.0	55.6	63.9	64.4
Costa Rica	62.8	67.2	68.1	70.1	50.4	51.9	46.1	45.3	71.4	76.8	79.8	82.1	47.7	56.0	57.7	61.7
Brésil	..	73.5	70.2	..	..	63.6	55.9	..	..	81.1	80.0	..	..	55.4	51.2	..
Chine[5]	82.3	..	..	..	67.9	..	..	..	90.5	..	..	..	59.4	..	..	..
Inde	60.9	..	50.9	..	45.9	..	28.1	..	69.4	..	62.1	..	55.0	..	47.9	..
Indonésie	69.4	68.7	69.5	69.8	51.8	52.8	47.4	48.3	77.8	75.8	78.1	78.2	68.1	68.4	68.9	68.8
Féd. de Russie	70.9	72.9	74.6	74.2	43.6	39.4	34.0	33.2	88.3	89.2	91.2	90.7	37.5	53.7	50.8	51.1
Afrique de Sud	..	57.2	59.3	59.5	..	29.3	25.4	25.7	..	74.5	76.4	76.4	..	44.8	45.2	44.5

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/wp3xf4

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	82.3	83.0	82.9	83.2	71.9	71.8	68.1	68.3	90.2	90.8	90.4	90.7	60.9	67.7	73.1	73.3
Autriche	79.9	80.0	81.6	81.8	60.6	62.9	59.5	60.3	94.0	92.5	92.1	92.4	42.8	47.6	66.0	65.6
Belgique	73.7	73.6	72.8	73.1	38.7	36.1	31.4	32.5	91.8	92.5	89.6	89.3	37.5	44.4	57.9	59.8
Canada	81.9	82.4	81.7	82.4	65.8	67.4	63.3	64.1	91.0	91.1	90.8	91.3	60.7	67.0	71.5	72.6
Chili[1]	80.1	78.5	77.3	76.8	47.6	44.0	36.3	33.5	93.5	93.0	91.1	90.8	76.8	79.8	87.1	86.5
Colombie	..	82.6	85.1	84.6	..	58.2	60.3	58.6	..	95.2	95.9	95.6	..	77.7	85.5	85.2
Rép. tchèque	79.4	78.1	83.3	83.4	51.3	36.7	34.4	33.4	94.9	95.0	95.9	95.9	54.5	62.4	75.3	76.2
Danemark	84.2	83.6	81.0	82.0	73.4	72.0	59.4	60.5	91.7	92.3	89.6	90.1	66.6	66.8	76.3	78.3
Estonie	76.3	77.5	82.5	82.0	52.1	44.3	50.8	47.9	89.2	93.2	93.4	92.4	60.0	62.4	70.5	72.9
Finlande	77.6	77.4	79.7	80.1	56.4	56.3	54.1	56.8	90.7	90.3	90.8	90.3	48.1	59.2	69.7	70.5
France	75.1	74.4	75.8	75.3	40.2	41.5	41.3	39.8	94.2	93.8	92.4	91.9	35.9	42.6	58.3	59.4
Allemagne	78.9	81.8	82.9	83.5	54.7	54.9	52.5	54.2	93.4	93.8	92.3	92.7	52.4	65.8	78.7	79.4
Grèce	77.4	78.4	76.6	76.7	41.7	34.4	25.1	23.9	94.4	94.6	93.2	93.2	57.3	60.9	61.4	63.8
Hongrie	67.5	68.6	79.1	80.0	41.8	29.5	37.1	37.2	84.4	87.2	93.3	93.4	34.1	42.1	67.1	70.6
Islande[2]	89.8	91.6	89.9	89.4	70.1	80.0	78.9	76.1	96.1	95.3	93.6	93.3	94.7	90.4	88.0	88.6
Irlande	79.9	84.7	78.8	79.1	58.1	74.5	48.4	48.2	92.0	91.6	90.0	90.6	64.4	68.9	72.0	72.1
Israël[3]	77.5	77.0	74.7	74.2	61.9	58.3	46.8	45.2	87.5	87.0	86.5	86.3	63.5	70.3	76.4	76.9
Italie[2]	74.3	74.3	75.1	75.0	44.6	36.0	29.9	29.8	90.6	91.0	88.4	88.5	42.7	46.2	68.6	68.6
Japon	85.2	85.2	86.2	86.4	47.4	45.1	47.0	48.3	97.1	96.3	95.6	95.5	84.1	84.9	88.5	88.8
Corée	77.2	77.9	79.1	78.8	28.5	24.0	24.4	26.0	92.2	90.5	90.7	89.8	71.3	76.8	82.1	81.1
Lettonie	72.3	77.9	80.5	79.8	43.4	49.2	40.5	39.6	87.8	91.6	92.1	91.2	53.9	67.6	72.5	73.0
Lituanie	74.3	71.3	78.9	79.2	41.6	31.6	38.8	38.9	89.7	87.7	91.0	91.4	57.9	63.3	76.2	74.6
Luxembourg	76.4	75.0	74.7	76.4	37.4	30.6	33.9	37.8	94.2	94.9	92.2	92.8	38.6	36.4	47.5	51.2
Mexique	84.7	83.8	81.8	81.8	67.7	62.6	56.6	57.3	95.2	95.2	94.3	94.0	79.3	80.2	77.7	77.2
Pays-Bas	83.2	83.3	84.7	85.1	71.6	70.6	68.0	69.7	93.2	93.5	91.7	91.5	50.9	61.1	80.0	81.0
Nouvelle-Zélande	83.1	84.9	85.7	85.2	65.8	67.1	64.7	64.0	91.1	92.1	93.2	93.0	71.9	81.9	86.6	84.1
Norvège[2]	84.2	81.6	80.2	80.7	66.4	57.5	54.2	55.2	91.2	90.8	88.9	88.9	72.3	74.6	77.5	78.4
Pologne	71.7	70.0	77.0	77.7	40.9	36.5	39.2	39.2	88.3	87.9	91.0	91.5	40.4	44.8	61.9	62.6
Portugal	78.9	79.2	78.1	78.3	50.5	44.7	36.6	36.1	92.5	92.9	92.6	92.7	64.5	63.2	69.0	70.9
Rép. slovaque	76.8	75.8	78.7	78.8	49.4	38.7	39.7	36.8	93.9	93.0	93.2	93.2	41.0	56.9	61.1	62.8
Slovénie	71.9	75.8	78.2	78.0	41.7	47.6	42.4	39.1	90.6	91.3	94.0	94.4	34.6	46.7	55.1	55.7
Espagne[2]	80.4	82.6	80.1	79.9	53.6	57.3	39.3	39.3	93.0	92.5	91.9	91.7	60.5	62.8	68.4	69.2
Suède[2]	81.5	81.4	84.4	84.6	54.4	51.5	52.6	53.6	90.7	92.9	93.6	93.6	72.6	76.4	84.8	84.2
Suisse	89.4	88.2	88.5	88.3	70.5	70.2	68.3	66.6	96.7	95.8	95.3	95.4	79.3	78.4	82.5	82.8
Turquie	76.9	74.4	78.6	78.2	57.6	51.6	56.3	55.9	89.5	88.1	91.2	91.0	53.4	42.9	55.8	53.9
Royaume-Uni[2]	84.1	83.1	83.1	83.2	73.3	69.4	62.1	61.9	91.9	91.2	92.0	92.0	63.4	68.8	72.7	73.3
États-Unis[2]	83.9	81.7	79.2	79.5	68.6	61.5	55.9	56.6	91.6	90.9	89.0	89.1	67.3	69.6	71.2	71.5
OCDE[4]	80.8	80.4	80.6	80.6	57.1	54.2	51.5	51.8	92.6	92.2	91.6	91.6	62.5	66.8	73.3	73.5
Costa Rica	83.8	84.2	82.1	82.4	64.7	63.6	54.8	51.5	95.2	95.7	94.4	95.4	76.3	80.9	79.2	82.0
Brésil	..	84.9	80.1	..	..	72.3	62.2	..	..	92.8	90.1	..	..	72.3	66.5	..
Chine[5]	87.8	..	..	..	68.0	..	..	..	96.8	..	..	..	70.8	..	..	..
Inde	84.9	..	78.8	..	63.6	..	43.8	..	96.7	..	96.4	..	80.0	..	77.2	..
Indonésie	85.8	85.6	84.7	85.3	60.8	63.6	56.7	56.7	97.6	95.9	95.9	96.8	83.9	84.8	84.1	84.0
Féd. de Russie	75.9	76.9	80.2	79.7	47.5	42.7	37.4	36.6	91.4	92.0	95.0	94.4	50.6	66.3	63.0	62.7
Afrique de Sud	..	64.3	65.6	65.8	..	32.0	28.2	28.1	..	84.0	83.5	83.5	..	59.1	54.6	54.0

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/840a2y

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	65.3	69.4	73.2	73.9	68.5	69.7	67.5	68.0	70.5	74.8	78.6	79.3	35.3	48.6	60.5	61.3
Autriche	61.8	67.1	72.0	72.3	50.8	56.0	53.8	52.5	76.3	80.5	84.8	85.7	17.6	27.5	46.6	47.4
Belgique	56.4	60.4	64.3	64.9	31.8	31.6	27.7	29.5	72.7	78.0	80.3	80.3	17.1	27.5	47.4	48.9
Canada	70.4	74.2	75.1	75.6	62.9	66.5	63.3	65.1	78.5	82.1	83.2	83.6	41.4	53.3	61.6	61.0
Chili[1]	42.1	47.6	57.9	58.0	29.4	29.7	30.1	29.1	49.7	57.3	69.7	70.0	27.8	36.8	51.2	51.6
Colombie	..	54.2	62.9	62.2	..	39.5	44.9	44.2	..	64.2	73.2	72.8	..	35.2	50.3	48.6
Rép. tchèque	63.7	61.5	69.6	69.8	40.6	26.9	26.2	25.9	81.8	80.3	82.3	81.8	23.7	35.2	58.0	60.1
Danemark	75.6	76.3	75.3	76.0	67.8	69.1	60.8	61.8	84.0	85.3	82.5	82.8	48.9	55.0	66.9	69.0
Estonie	66.3	68.8	75.5	75.7	37.1	32.1	45.0	43.0	84.1	83.4	83.0	82.7	39.4	61.0	74.4	77.1
Finlande	72.1	73.9	76.3	76.6	51.1	53.7	54.8	53.6	85.0	85.6	84.6	84.9	45.2	58.3	70.8	72.4
France	62.4	64.5	68.2	68.2	32.8	34.4	34.1	34.0	78.7	81.4	83.1	83.1	27.9	37.6	53.9	54.6
Allemagne	63.3	69.4	74.3	74.9	48.2	49.0	47.8	48.4	76.9	80.6	82.9	83.3	33.5	48.9	68.6	70.0
Grèce	50.5	54.8	59.9	60.4	36.2	27.5	21.5	21.0	62.0	69.2	76.7	77.6	25.4	28.2	36.9	37.3
Hongrie	52.6	54.9	64.9	65.3	32.5	21.8	27.2	26.9	70.5	73.2	80.7	80.6	13.3	26.9	46.3	47.2
Islande[2]	83.3	83.6	84.5	84.4	73.2	80.1	80.7	80.5	88.2	85.4	87.9	88.0	76.8	80.7	76.7	76.1
Irlande	56.2	66.2	67.0	67.2	50.1	64.2	45.0	45.9	64.5	72.4	76.6	76.6	27.4	40.3	53.8	55.0
Israël[3]	62.5	65.5	69.2	69.2	54.3	52.5	47.4	46.8	70.3	73.9	79.7	79.9	39.1	52.4	62.6	63.2
Italie[2]	46.3	50.6	56.2	56.5	34.3	25.4	21.9	22.0	57.9	64.1	67.4	67.8	16.1	23.4	46.1	47.0
Japon	59.6	61.9	71.3	72.6	46.6	44.7	48.7	50.1	66.5	70.1	78.9	80.0	49.7	52.5	65.7	67.1
Corée	52.1	54.9	59.4	60.0	37.0	33.2	33.7	32.9	57.8	62.0	67.4	67.8	48.8	47.5	55.8	57.0
Lettonie	62.1	67.8	75.1	75.0	31.2	35.8	34.7	32.8	83.3	82.8	86.0	85.5	29.2	55.7	69.4	71.4
Lituanie	67.1	64.9	75.8	76.9	30.5	22.3	34.1	35.6	87.9	83.6	88.3	89.2	35.9	49.2	71.9	72.5
Luxembourg	51.7	58.9	67.4	67.4	30.6	22.3	32.3	31.3	64.9	74.7	84.4	84.0	16.8	29.1	36.2	38.4
Mexique	41.0	45.4	47.3	48.8	36.3	35.1	30.9	32.4	45.4	52.3	56.0	57.5	28.0	33.4	37.6	39.8
Pays-Bas	65.2	70.2	75.8	76.7	70.0	68.5	69.8	70.3	72.7	79.8	82.4	83.3	25.9	38.9	61.8	63.1
Nouvelle-Zélande	67.2	71.5	76.6	76.8	59.5	61.9	62.9	63.3	73.4	76.5	81.9	82.2	47.8	64.1	73.6	73.1
Norvège[2]	76.1	75.9	75.4	75.7	62.4	60.1	54.5	55.8	83.4	83.9	83.5	83.5	59.4	64.5	68.8	69.5
Pologne	59.9	56.5	63.3	63.4	34.8	29.3	30.7	31.0	76.5	75.6	79.3	79.0	23.7	20.6	39.9	40.0
Portugal	63.8	68.7	72.4	72.9	40.9	37.8	31.7	32.5	77.3	82.7	87.3	88.0	42.0	47.0	58.4	58.8
Rép. slovaque	63.2	60.7	65.9	66.4	42.6	30.1	24.5	22.2	82.9	80.5	79.7	79.6	10.7	23.3	53.7	56.9
Slovénie	62.9	66.6	71.7	72.2	36.4	35.4	34.3	33.0	84.2	87.3	89.9	90.4	14.1	23.1	43.9	46.0
Espagne[2]	52.9	62.8	69.7	70.1	43.3	47.5	34.5	34.3	62.8	73.3	81.8	82.3	22.6	32.7	52.9	54.4
Suède[2]	76.4	76.8	81.0	81.1	51.2	52.6	55.3	55.9	85.6	87.1	88.9	88.7	65.9	69.6	78.7	79.0
Suisse	71.6	75.0	79.9	80.2	66.0	64.5	67.6	66.3	78.0	81.9	86.2	87.0	51.3	60.3	68.7	69.1
Turquie	28.0	25.7	38.3	38.7	28.1	24.4	31.3	32.6	28.9	28.0	44.7	45.1	21.6	14.8	20.3	19.6
Royaume-Uni[2]	69.0	69.8	73.6	74.4	65.8	63.5	59.3	60.0	76.1	77.4	80.7	81.5	43.1	49.8	62.1	63.1
États-Unis[2]	70.7	69.1	68.2	68.9	63.0	57.2	54.5	55.1	76.7	75.4	75.3	76.0	51.9	58.3	59.1	59.6
OCDE[4]	59.2	60.7	64.5	65.1	46.6	44.4	43.8	44.4	68.1	69.9	73.5	74.1	38.3	45.1	55.1	55.8
Costa Rica	41.6	49.7	53.9	57.6	35.2	39.2	36.2	38.0	47.7	57.8	64.9	68.8	21.0	31.9	39.0	43.3
Brésil	..	62.8	61.1	..	..	54.7	49.4	..	..	70.2	70.8	..	..	40.6	38.2	..
Chine[5]	76.7	..	..	..	67.8	..	..	..	84.0	..	..	..	47.2	..	..	..
Inde	36.0	..	22.4	..	26.9	..	10.9	..	41.5	..	28.2	..	30.0	..	18.7	..
Indonésie	53.2	51.7	54.1	54.1	43.1	41.7	37.7	39.5	58.1	56.2	60.3	59.6	52.6	50.5	53.9	53.8
Féd. de Russie	66.2	69.2	69.4	69.2	39.7	36.0	30.4	29.7	85.3	86.6	87.6	87.1	27.8	44.2	41.7	42.3
Afrique de Sud	..	50.8	53.2	53.4	..	26.6	22.6	23.2	..	66.2	69.2	69.2	..	33.3	37.6	36.9

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/ubrdky

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	6.4	4.4	5.5	5.3	12.1	9.4	11.8	11.7	5.0	3.4	4.1	4.0	4.5	2.7	4.3	4.0
Autriche	3.5	4.9	4.9	4.6	5.1	9.4	9.4	8.5	3.1	4.2	4.4	4.2	5.2	3.4	3.9	3.4
Belgique	7.0	7.5	6.0	5.4	17.5	18.8	15.8	14.2	6.1	6.6	5.4	4.8	3.0	4.2	4.3	4.1
Canada	6.9	6.1	5.9	5.7	12.7	11.2	11.1	11.0	5.7	5.1	4.9	4.7	5.5	5.1	5.4	5.3
Chili[1]	10.7	8.7	7.3	7.4	25.0	21.6	17.6	19.1	8.2	6.6	6.6	6.8	7.0	4.7	4.2	3.8
Colombie	..	11.5	10.0	10.8	..	22.2	19.7	20.8	..	9.0	8.2	9.0	..	5.9	5.3	6.3
Rép. tchèque	8.8	5.4	2.3	2.1	17.0	10.7	6.7	5.6	7.7	4.9	2.0	1.8	5.2	4.6	2.0	2.0
Danemark	4.5	3.4	5.0	4.9	6.6	7.5	10.5	10.1	4.1	2.7	4.3	4.4	3.8	2.8	2.9	2.4
Estonie	14.8	4.7	5.4	4.6	22.2	9.9	11.5	10.7	14.0	4.2	4.6	4.0	11.5	3.6	5.4	4.0
Finlande	9.8	6.9	7.5	6.8	20.3	15.7	16.1	16.3	8.0	5.3	6.0	5.1	9.4	6.5	6.9	6.6
France	8.6	8.0	9.1	8.5	16.7	19.4	20.8	19.6	7.8	7.0	8.1	7.5	5.9	4.5	6.9	6.8
Allemagne	7.8	8.7	3.5	3.2	8.4	11.7	6.2	5.8	7.0	8.0	3.2	3.0	12.3	10.3	2.9	2.7
Grèce	11.6	8.5	19.5	17.5	29.2	22.7	39.9	35.2	9.7	7.8	18.9	17.1	3.9	3.4	15.3	13.4
Hongrie	6.4	7.5	3.7	3.5	12.7	18.0	10.2	11.4	5.7	6.9	3.4	3.0	3.0	4.4	2.6	2.2
Islande[2]	2.3	2.3	2.8	3.7	4.7	7.2	6.1	8.7	1.7	1.3	2.1	3.0	1.7	0.9	2.2	1.7
Irlande	4.0	4.9	5.6	4.5	6.9	9.2	13.8	12.5	3.6	4.3	4.8	3.9	0.0	0.6	2.8	1.0
Israël[3]	11.2	9.4	4.1	3.9	17.3	16.3	7.2	6.7	9.4	7.8	3.6	3.5	8.7	6.8	3.0	2.9
Italie[2]	10.6	6.2	10.8	10.2	29.7	20.4	32.2	29.2	8.5	5.3	10.3	9.8	4.5	2.4	5.7	5.4
Japon	5.0	4.1	2.6	2.5	9.2	7.7	3.8	3.7	4.1	3.7	2.5	2.4	5.6	3.4	2.3	2.0
Corée	4.6	3.4	3.9	3.8	10.8	8.7	10.5	10.4	4.0	3.1	3.6	3.5	2.9	2.2	2.9	3.0
Lettonie	14.5	6.2	7.6	6.5	22.1	10.6	12.2	12.4	14.0	5.7	7.2	5.9	9.6	4.5	7.6	6.6
Lituanie	16.7	4.3	6.3	6.5	30.2	8.4	11.1	11.9	15.6	4.0	5.6	5.8	11.2	3.7	7.2	6.9
Luxembourg	2.4	4.1	5.6	5.6	6.4	15.2	14.2	17.0	2.0	3.4	5.0	4.7	1.4	2.1	3.6	4.1
Mexique	2.6	3.8	3.4	3.7	5.1	7.2	6.9	7.2	1.8	2.9	2.8	3.0	1.4	1.9	1.7	1.9
Pays-Bas	3.1	4.2	3.8	3.4	6.1	9.4	7.2	6.7	2.5	3.0	2.8	2.6	2.1	4.4	4.5	3.2
Nouvelle-Zélande	6.2	3.8	4.5	4.3	13.5	10.1	11.7	11.2	4.7	2.6	3.3	3.0	4.7	1.4	2.4	2.7
Norvège[2]	3.3	2.5	3.9	3.8	10.5	7.4	9.7	10.0	2.4	1.9	3.4	3.2	1.0	0.9	1.6	1.6
Pologne	16.4	9.7	3.9	3.3	35.2	21.7	11.7	9.9	13.9	8.4	3.4	2.9	9.4	6.8	2.8	2.4
Portugal	4.2	8.5	7.3	6.7	8.6	16.7	20.3	18.3	3.5	7.7	6.1	5.7	3.2	6.5	6.5	6.2
Rép. slovaque	18.8	11.0	6.6	5.8	37.0	20.1	14.9	16.1	15.5	10.1	6.1	5.3	12.3	8.1	5.3	4.7
Slovénie	6.9	5.0	5.2	4.5	16.3	10.1	8.8	8.1	5.6	4.5	4.9	4.2	5.3	3.3	4.9	4.5
Espagne[2]	13.9	8.3	15.4	14.2	25.3	18.1	34.3	32.5	12.3	7.2	14.0	12.9	9.4	6.0	13.8	12.6
Suède[2]	5.9	6.2	6.5	6.9	11.7	19.2	17.4	20.0	4.9	4.4	5.1	5.3	6.1	3.9	4.4	4.6
Suisse	2.7	3.7	4.9	4.5	4.8	7.1	7.9	8.0	2.3	3.1	4.5	4.1	2.7	3.1	4.0	3.9
Turquie	6.7	10.5	11.2	14.0	13.1	20.0	20.3	25.4	4.9	8.5	9.7	12.2	2.1	4.3	6.8	8.1
Royaume-Uni[2]	5.4	5.2	4.3	4.0	11.7	13.7	11.6	11.3	4.3	3.8	3.1	2.9	4.2	2.9	3.3	2.9
États-Unis[2]	4.0	4.7	3.9	3.7	9.3	10.5	8.6	8.4	3.1	3.7	3.3	3.1	2.5	3.1	2.9	2.6
OCDE[4]	6.3	6.0	5.6	5.6	12.1	12.6	11.6	11.7	5.3	5.1	5.0	4.9	4.9	4.0	4.0	3.8
Costa Rica	5.2	4.6	10.5	12.0	11.0	10.8	26.8	32.0	3.2	2.8	8.0	9.0	2.8	2.0	4.0	5.8
Brésil	..	8.3	12.3	..	..	16.8	27.6	..	..	6.1	9.5	..	..	2.9	5.6	..
Chine[5]	3.7	..	..	..	8.8	..	..	..	2.8	..	..	..	0.4	..	..	..
Inde	4.4	..	9.0	..	10.1	..	28.5	..	2.9	..	5.6	..	1.6	..	3.4	..
Indonésie	6.3	9.8	5.6	5.5	19.9	25.3	19.7	18.6	2.9	5.9	3.1	3.2	0.4	2.2	1.0	1.1
Féd. de Russie	10.7	6.1	4.8	4.6	20.7	14.4	16.6	15.5	9.2	5.1	4.1	4.1	7.3	3.1	3.3	2.9
Afrique de Sud	..	22.3	27.1	28.7	..	46.5	53.4	57.0	..	18.6	25.0	26.4	..	5.6	9.6	9.9

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/05h4a1

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	6.6	4.1	5.5	5.4	12.9	9.5	12.8	12.8	5.1	3.0	3.8	3.8	5.3	2.8	4.6	4.1
Autriche	3.3	4.6	5.1	4.7	5.0	9.3	9.4	9.2	2.8	3.8	4.7	4.2	5.4	3.4	3.9	3.8
Belgique	5.8	6.7	6.3	5.8	15.3	17.1	16.2	16.0	4.9	5.9	5.7	5.1	3.0	3.6	4.9	4.3
Canada	7.0	6.5	6.2	6.1	13.8	12.3	12.5	12.3	5.7	5.3	5.0	4.9	5.5	5.2	5.9	5.8
Chili[1]	9.7	7.2	6.8	6.9	21.2	18.2	16.1	18.5	7.6	5.4	6.1	6.2	8.0	4.8	4.2	3.8
Colombie	..	8.9	7.6	8.3	..	17.8	15.4	16.5	..	6.6	5.9	6.5	..	6.3	5.4	6.6
Rép. tchèque	7.4	4.3	1.8	1.8	16.7	10.6	6.4	5.4	6.0	3.5	1.5	1.5	5.0	4.5	1.7	1.9
Danemark	3.9	3.0	4.8	4.7	6.8	7.6	11.8	10.4	3.4	2.2	3.8	4.1	3.3	2.3	2.9	2.7
Estonie	16.0	5.5	5.4	4.1	21.7	11.8	11.7	9.8	15.0	4.2	4.2	3.2	15.0	6.9	7.0	5.1
Finlande	9.1	6.5	7.5	7.3	18.9	14.8	15.6	16.9	7.2	4.8	6.0	5.3	9.3	6.9	7.8	8.1
France	7.4	7.7	9.1	8.6	15.6	18.9	21.4	20.8	6.6	6.5	7.8	7.3	5.0	4.8	7.2	6.8
Allemagne	7.6	8.6	3.9	3.6	9.2	12.2	7.1	6.6	6.6	7.8	3.6	3.3	11.5	9.7	3.2	3.0
Grèce	7.6	5.3	15.5	14.1	21.6	15.5	36.4	33.5	6.2	4.7	14.6	13.3	3.7	2.9	13.1	12.1
Hongrie	7.1	7.2	3.5	3.4	13.8	17.4	9.8	11.9	6.2	6.5	3.1	2.8	3.7	4.8	2.3	2.3
Islande[2]	1.8	2.3	3.0	4.0	5.7	8.0	6.5	11.8	1.1	1.2	2.3	2.8	0.5	0.9	2.5	2.2
Irlande	4.2	5.0	5.9	5.1	6.8	10.2	14.8	14.2	4.2	4.2	4.7	4.2	0.0	0.9	4.4	1.7
Israël[3]	11.1	9.0	4.1	3.8	17.3	15.3	6.9	6.1	9.1	7.4	3.6	3.4	10.4	7.4	3.5	3.0
Italie[2]	8.2	5.0	10.0	9.3	25.4	18.4	30.4	27.8	6.3	4.0	9.2	8.7	4.4	2.6	6.3	5.8
Japon	5.1	4.1	2.7	2.6	10.4	8.3	4.1	3.9	3.9	3.6	2.5	2.5	6.8	4.1	2.5	2.2
Corée	5.1	3.8	4.0	4.0	13.5	11.1	11.1	11.1	4.5	3.6	3.8	3.6	3.9	2.7	3.3	3.7
Lettonie	15.5	6.7	8.5	7.3	20.9	11.0	12.5	14.2	15.3	6.1	8.1	6.6	10.7	4.9	8.5	7.3
Lituanie	19.1	4.3	7.1	7.3	32.1	7.0	12.0	14.1	17.7	3.9	6.4	6.6	13.7	4.1	7.5	7.0
Luxembourg	1.8	3.6	5.4	5.7	5.7	13.5	16.3	17.8	1.4	2.8	4.5	4.6	2.0	2.3	4.1	4.7
Mexique	2.3	3.5	3.3	3.6	4.4	6.6	6.5	6.8	1.5	2.7	2.7	3.0	1.5	2.4	1.9	2.3
Pays-Bas	2.5	3.3	3.7	3.4	5.3	9.4	7.7	7.3	1.9	1.9	2.6	2.5	2.5	4.3	4.2	3.3
Nouvelle-Zélande	6.4	3.5	4.4	4.0	14.5	10.0	12.5	11.0	4.6	2.2	2.7	2.6	5.5	1.5	2.8	2.7
Norvège[2]	3.4	2.6	4.2	4.1	10.5	8.3	10.7	10.4	2.5	1.9	3.6	3.4	1.2	1.0	1.7	2.0
Pologne	14.6	9.1	3.9	3.1	33.3	20.0	11.5	9.6	12.1	7.8	3.2	2.5	9.1	7.4	3.4	2.6
Portugal	3.3	7.0	6.9	6.1	6.3	13.8	19.9	15.5	2.7	6.1	5.6	5.0	3.6	7.1	6.5	6.2
Rép. slovaque	19.0	9.8	6.2	5.7	39.7	20.3	14.3	14.0	15.2	8.6	5.7	5.2	13.5	7.7	4.5	4.0
Slovénie	6.6	4.1	4.7	4.1	14.6	9.4	8.3	7.4	5.4	3.4	4.2	3.7	6.6	3.0	5.3	4.6
Espagne[2]	9.6	6.5	13.8	12.5	19.4	15.2	35.2	30.9	8.0	5.5	12.1	11.0	8.6	5.0	12.7	11.7
Suède[2]	6.3	6.0	6.6	6.8	12.1	18.6	18.5	20.4	5.3	4.1	5.1	5.0	6.8	4.3	5.0	5.1
Suisse	2.3	3.0	4.5	4.3	5.6	6.8	8.4	8.8	1.6	2.3	3.9	3.5	3.0	2.6	4.2	4.1
Turquie	6.8	10.2	9.7	12.7	13.7	19.6	17.6	22.5	5.0	8.5	8.3	11.0	2.9	5.4	8.1	9.5
Royaume-Uni[2]	6.0	5.5	4.3	4.2	13.2	15.3	12.5	13.2	4.7	3.7	3.0	2.8	5.2	3.5	3.5	3.2
États-Unis[2]	3.9	4.8	4.0	3.8	9.7	11.6	9.5	9.4	2.9	3.7	3.2	3.0	2.4	3.2	3.0	2.5
OCDE[4]	5.9	5.7	5.4	5.4	12.0	12.6	11.7	11.9	4.8	4.7	4.7	4.7	5.3	4.2	4.2	4.0
Costa Rica	4.4	3.3	8.6	9.5	9.3	8.3	22.2	28.4	2.8	1.7	6.2	6.3	2.6	2.0	4.2	4.8
Brésil	..	6.1	10.9	..	..	12.9	24.7	..	..	4.2	8.0	..	..	3.0	6.0	..
Chine[5]	3.6	..	..	..	9.2	..	..	..	2.7	..	..	..	0.6	..	..	..
Inde	4.5	..	8.9	..	10.1	..	28.4	..	2.9	..	5.4	..	1.6	..	3.1	..
Indonésie	5.9	8.6	5.7	5.6	19.7	23.3	19.4	18.4	2.7	5.0	3.2	3.4	0.4	2.3	1.2	1.2
Féd. de Russie	10.9	6.4	4.9	4.8	19.5	14.5	15.9	15.1	9.6	5.4	4.1	4.1	7.5	3.5	3.7	3.6
Afrique de Sud	..	18.8	25.3	27.0	..	41.1	49.1	53.2	..	15.1	23.2	24.7	..	6.4	10.7	11.7

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/084z6w

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	6.1	4.8	5.5	5.3	11.2	9.2	10.7	10.6	4.9	3.9	4.4	4.2	3.2	2.6	3.9	3.8
Autriche	3.8	5.4	4.7	4.4	5.2	9.6	9.4	7.8	3.5	4.7	4.1	4.2	4.7	3.5	3.8	2.9
Belgique	8.7	8.5	5.6	5.0	20.3	20.9	15.3	12.3	7.6	7.4	5.0	4.4	2.9	5.3	3.7	3.9
Canada	6.7	5.7	5.6	5.3	11.4	10.1	9.6	9.7	5.8	4.8	4.9	4.5	5.5	4.9	4.8	4.7
Chili[1]	12.7	11.1	8.0	8.1	31.3	26.9	19.7	20.0	9.4	8.7	7.2	7.5	4.3	4.6	4.2	3.7
Colombie	..	15.1	13.1	14.1	..	28.6	25.6	26.7	..	12.3	11.1	12.2	..	5.0	5.2	5.9
Rép. tchèque	10.6	6.8	2.8	2.4	17.4	11.0	7.2	6.0	9.9	6.7	2.7	2.3	5.4	4.8	2.3	2.0
Danemark	5.1	3.9	5.2	5.1	6.4	7.4	9.2	9.7	4.9	3.2	4.8	4.7	4.6	3.4	2.8	2.1
Estonie	13.5	3.9	5.5	5.1	23.0	7.2	11.4	11.7	12.9	4.2	5.2	4.9	7.5	0.9	4.2	3.2
Finlande	10.6	7.3	7.4	6.3	21.8	16.8	16.7	15.5	8.8	5.8	6.1	4.9	9.4	6.0	6.0	5.2
France	10.0	8.4	9.2	8.4	18.0	20.1	20.0	18.2	9.2	7.5	8.5	7.6	7.0	4.2	6.5	6.8
Allemagne	8.1	8.9	3.0	2.8	7.5	11.1	5.1	4.8	7.5	8.1	2.8	2.6	13.6	11.2	2.6	2.4
Grèce	17.5	13.0	24.4	21.7	38.2	31.7	43.9	37.1	15.1	12.0	24.1	21.7	4.3	4.3	18.5	15.4
Hongrie	5.7	7.8	4.0	3.5	11.2	18.9	10.7	10.6	5.0	7.3	3.7	3.2	1.6	3.9	2.9	2.1
Islande[2]	2.8	2.4	2.6	3.2	3.6	6.3	5.6	5.6	2.4	1.6	2.0	3.2	3.2	0.9	1.8	1.2
Irlande	3.6	4.8	5.3	3.9	7.1	7.9	12.6	10.6	2.9	4.4	4.8	3.5	0.0	0.0	0.8	0.0
Israël[3]	11.2	9.9	4.1	4.0	17.4	17.3	7.4	7.2	9.7	8.4	3.6	3.6	6.0	6.0	2.4	2.7
Italie[2]	14.6	7.9	11.9	11.3	35.4	23.3	34.8	31.2	12.1	7.1	11.9	11.3	4.7	2.1	4.9	5.0
Japon	4.7	3.9	2.4	2.3	7.9	7.1	3.5	3.4	4.4	3.9	2.4	2.3	3.6	2.4	2.0	1.8
Corée	3.8	2.8	3.8	3.6	9.1	7.2	10.2	9.9	3.0	2.4	3.4	3.3	1.6	1.3	2.2	2.1
Lettonie	13.4	5.7	6.6	5.7	23.7	10.0	11.8	10.1	12.8	5.3	6.1	5.2	8.0	4.1	6.8	6.1
Lituanie	14.3	4.4	5.6	5.7	27.5	10.4	10.1	9.3	13.5	4.0	4.7	5.0	8.1	3.4	6.9	6.8
Luxembourg	3.2	4.7	5.9	5.5	7.3	17.5	11.9	16.0	2.9	4.0	5.6	4.8	0.0	1.7	2.8	3.4
Mexique	3.4	4.1	3.6	3.7	6.2	8.2	7.7	8.1	2.4	3.2	3.0	3.1	0.9	1.0	1.2	1.1
Pays-Bas	3.9	5.2	4.0	3.4	7.0	9.3	6.6	6.2	3.3	4.3	3.0	2.7	1.5	4.7	4.8	3.1
Nouvelle-Zélande	6.0	4.0	4.6	4.6	12.4	10.2	10.9	11.3	4.8	3.0	3.8	3.5	3.6	1.3	2.0	2.6
Norvège[2]	3.2	2.5	3.6	3.5	10.5	6.6	8.6	9.5	2.2	1.9	3.2	2.9	0.8	0.8	1.4	1.1
Pologne	18.4	10.4	3.9	3.7	37.3	23.8	12.1	10.3	16.0	9.1	3.5	3.3	9.7	5.7	2.0	2.0
Portugal	5.2	10.1	7.6	7.3	11.6	20.3	20.9	21.4	4.4	9.5	6.7	6.3	2.6	5.8	6.6	6.3
Rép. slovaque	18.6	12.6	7.1	6.0	33.8	19.9	16.1	19.7	15.8	11.9	6.7	5.3	8.7	9.1	6.1	5.4
Slovénie	7.2	6.0	5.8	5.0	18.5	11.2	9.6	9.2	5.8	5.6	5.7	4.8	2.5	3.8	4.4	4.4
Espagne[2]	20.6	10.7	17.1	16.1	32.9	21.7	33.3	34.5	18.9	9.5	16.2	15.0	11.3	7.7	15.1	13.8
Suède[2]	5.4	6.5	6.3	7.0	11.3	19.8	16.3	19.5	4.5	4.7	5.2	5.6	5.4	3.5	3.7	4.2
Suisse	3.2	4.6	5.3	4.8	3.9	7.4	7.5	7.2	3.1	4.1	5.2	4.7	2.3	3.8	3.7	3.6
Turquie	6.5	11.3	14.2	16.8	11.9	20.8	25.3	30.6	4.6	8.8	12.6	14.7	0.5	1.1	3.3	4.2
Royaume-Uni[2]	4.7	4.9	4.2	3.7	10.2	12.0	10.8	9.3	3.8	3.8	3.2	2.9	2.8	2.1	3.0	2.5
États-Unis[2]	4.1	4.6	3.9	3.6	8.9	9.4	7.7	7.3	3.3	3.8	3.4	3.1	2.5	3.0	2.7	2.7
OCDE[4]	6.9	6.4	5.9	5.7	12.3	12.6	11.5	11.5	6.1	5.6	5.4	5.3	4.4	3.7	3.7	3.5
Costa Rica	6.7	6.9	13.4	15.7	14.2	15.1	34.7	37.5	4.2	4.6	10.6	12.8	3.3	2.1	3.6	7.5
Brésil	..	11.0	14.0	..	..	21.9	31.3	..	..	8.5	11.2	..	..	2.7	5.0	..
Chine[5]	3.8	..	..	..	8.4	..	..	..	2.9	..	..	..	0.2	..	..	..
Inde	4.2	..	9.1	..	10.2	..	28.6	..	2.6	..	6.4	..	1.6	..	4.3	..
Indonésie	7.0	11.7	5.5	5.5	20.1	28.4	20.1	19.0	3.2	7.5	2.8	2.9	0.4	2.1	0.7	0.9
Féd. de Russie	10.4	5.7	4.7	4.5	22.2	14.4	17.5	15.9	8.8	4.8	4.1	4.0	7.1	2.6	2.7	2.3
Afrique de Sud	..	26.4	29.3	30.7	..	52.8	58.7	61.7	..	22.6	27.2	28.5	..	4.5	8.3	7.8

.. 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 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 mensuelles et trimestrielles observées au quatrième trimestre de 2011.
4. Moyenne pondérée.
5. Les données jusqu'en 2010 pour la Chine sont disponibles dans la base de données.

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

StatLink https://stat.link/i14mlf

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2018

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	60.1	77.3	84.1	68.9	83.7	88.6	52.0	68.9	80.5
Autriche	55.3	77.6	86.3	62.9	81.5	89.3	50.6	73.4	83.1
Belgique	46.5	74.1	86.1	55.0	79.8	88.3	37.3	67.5	84.2
Canada	55.6	74.5	82.7	63.7	79.7	86.3	44.4	67.4	79.9
Chili[1]	62.4	71.9	84.5	82.1	85.4	90.9	45.2	59.9	79.1
Colombie	71.1	74.9	82.0	88.9	88.0	89.1	52.6	62.6	76.5
République tchèque	52.2	83.5	87.3	64.0	90.3	95.1	44.1	75.9	80.3
Danemark	65.0	83.3	87.9	69.6	85.5	90.4	53.3	78.0	84.1
Estonie	65.1	79.9	85.1	69.1	84.4	90.6	57.4	74.0	81.8
Finlande	54.6	75.7	86.7	61.9	78.4	89.5	42.5	72.2	84.7
France	52.9	73.5	84.9	61.1	77.1	87.9	45.5	69.6	82.5
Allemagne	61.0	82.3	88.9	69.5	85.7	92.1	53.5	79.0	85.0
Grèce	50.4	60.9	74.1	64.5	74.2	81.0	35.5	47.5	68.0
Hongrie	57.0	78.3	85.8	68.2	85.6	92.8	48.1	69.9	80.6
Islande	76.5	87.1	92.3	82.9	91.2	94.0	68.6	80.5	91.0
Irlande	52.4	73.6	85.1	64.7	83.0	89.7	35.4	64.1	81.2
Israël	52.5	73.6	87.1	68.6	78.4	90.8	35.4	67.7	84.2
Italie	52.5	70.9	81.1	67.7	80.8	86.1	35.9	60.8	77.5
Japon[2]	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	64.7	72.4	77.6	75.4	83.7	88.4	57.7	60.9	65.1
Lettonie	60.1	77.3	84.1	68.9	83.7	88.6	52.0	68.9	80.5
Lituanie	55.1	75.2	91.0	58.2	78.8	92.6	49.8	70.9	90.1
Luxembourg	62.0	74.5	85.7	70.7	77.7	89.6	53.5	71.1	81.8
Mexique	65.1	71.0	79.7	89.2	89.5	88.0	44.3	55.0	71.6
Pays-Bas	62.6	81.2	89.6	74.6	86.3	92.3	50.9	75.7	87.0
Nouvelle-Zélande	72.1	83.5	88.1	80.3	90.8	92.1	63.9	75.7	84.8
Norvège	61.5	80.8	89.1	67.4	84.5	90.4	54.6	76.0	87.9
Pologne	43.1	70.4	88.8	54.0	80.0	93.4	31.3	59.0	85.6
Portugal	70.0	83.7	88.4	77.2	85.8	89.6	62.1	81.8	87.7
République slovaque	38.3	76.9	82.6	47.0	82.6	89.8	31.2	70.3	77.2
Slovénie	51.3	75.9	88.9	61.9	79.4	91.6	41.4	71.1	86.9
Espagne	57.4	70.9	81.6	67.4	77.8	85.6	46.0	64.3	78.2
Suède	67.0	86.7	90.2	74.1	89.4	90.9	58.6	83.0	89.6
Suisse	68.6	81.7	88.7	76.3	86.9	92.4	62.0	77.0	84.1
Turquie	52.4	63.1	74.3	75.5	82.1	83.7	29.9	34.8	62.8
Royaume-Uni[3]	65.7	81.1	86.1	74.9	86.6	89.8	56.3	75.3	82.9
États-Unis	56.8	70.0	82.2	68.8	76.7	86.9	43.2	62.7	78.2
OCDE[4]	58.9	76.5	85.4	68.9	83.2	89.8	48.4	69.0	81.3
Costa Rica	65.4	69.8	80.9	85.8	84.4	88.0	44.4	55.9	74.6
Brésil	58.9	71.9	82.1	73.7	83.3	88.6	43.8	62.1	77.7
Indonésie[1]	73.0	74.1	85.1	91.3	90.8	91.9	56.7	52.4	78.5
Féd. de Russie[1]	53.6	72.6	82.8	61.5	80.2	89.3	43.6	63.1	78.3
Afrique du Sud	43.9	57.1	84.6	51.5	64.4	88.2	36.3	50.1	81.2

.. 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 : 2017.
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 (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

StatLink https://stat.link/ipn8fj

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2018

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	64.7	80.9	86.9	73.9	87.2	91.4	56.2	72.7	83.5
Autriche	62.1	80.7	88.9	72.3	85.0	92.0	55.6	76.1	85.7
Belgique	52.8	78.1	88.9	62.7	83.9	91.4	42.0	71.4	86.8
Canada	61.0	79.1	86.3	69.6	84.6	90.0	49.1	71.6	83.4
Chili[1]	66.6	77.3	89.5	86.9	91.3	95.8	48.9	64.9	84.2
Colombie	75.7	82.2	90.2	93.2	94.2	96.1	57.6	70.9	85.6
République tchèque	57.6	85.1	88.3	69.5	91.6	96.0	49.4	77.9	81.4
Danemark	69.4	86.2	91.5	74.3	88.3	93.6	57.1	81.0	88.1
Estonie	71.0	84.3	88.2	74.5	88.7	93.9	64.5	78.6	84.8
Finlande	62.3	81.5	90.5	69.8	83.9	93.1	49.6	78.3	88.6
France	61.8	80.1	89.4	71.0	83.3	92.6	53.4	76.6	86.8
Allemagne	66.6	84.7	90.6	77.4	88.5	93.8	57.3	81.0	86.7
Grèce	64.6	76.4	85.9	79.6	87.5	89.5	48.7	65.4	82.7
Hongrie	62.5	80.8	87.0	74.5	88.0	93.8	52.9	72.5	81.9
Islande	78.7	88.9	94.1	85.6	93.1	96.0	70.2	82.1	92.7
Irlande	56.9	77.8	88.2	70.1	87.3	92.9	38.7	68.2	84.3
Israël	55.1	77.0	89.9	71.9	81.9	93.7	37.3	71.1	86.9
Italie	60.7	77.4	86.1	77.1	87.2	90.2	42.9	67.5	83.1
Japon[2]	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	66.9	75.1	80.4	78.7	87.0	91.6	59.0	62.9	67.4
Lettonie	72.6	81.9	92.5	77.1	87.4	94.7	64.6	75.9	91.3
Lituanie	65.3	81.7	93.5	69.5	85.6	95.1	57.9	77.1	92.4
Luxembourg	66.2	78.1	89.3	74.5	81.2	93.1	58.1	74.7	85.5
Mexique	66.5	73.3	82.7	91.1	92.4	91.3	45.2	56.8	74.4
Pays-Bas	66.0	83.9	91.7	78.0	89.1	94.4	54.3	78.5	89.1
Nouvelle-Zélande	75.5	86.2	90.1	84.0	93.2	94.2	67.1	78.9	86.9
Norvège	65.7	83.2	91.1	72.2	87.0	92.6	58.3	78.3	89.7
Pologne	47.5	73.0	90.4	59.7	82.7	95.2	34.3	61.6	87.1
Portugal	75.2	89.6	92.8	82.3	91.3	93.9	67.5	88.0	92.1
République slovaque	52.7	81.3	85.1	64.2	86.7	92.1	43.4	75.0	79.8
Slovénie	56.2	80.1	92.2	67.1	83.3	94.1	45.9	75.7	90.8
Espagne	72.3	82.3	89.1	81.7	87.8	92.1	61.4	77.0	86.6
Suède	78.3	89.8	93.3	84.7	92.4	94.7	70.8	86.3	92.4
Suisse	75.0	85.4	91.9	83.1	90.7	95.3	68.1	80.7	87.8
Turquie	57.8	69.7	82.4	83.0	88.2	90.5	33.3	42.0	72.5
Royaume-Uni[3]	69.1	83.6	88.0	78.6	89.2	91.7	59.4	77.9	84.8
Etats-Unis	60.8	73.3	84.1	73.2	80.6	89.0	46.8	65.5	80.0
OCDE[4]	65.2	81.1	88.8	75.8	87.6	93.1	54.1	73.7	85.0
Costa Rica	70.7	77.0	85.8	91.2	91.0	92.4	49.7	63.6	79.8
Brésil	65.7	79.9	87.4	81.2	90.5	93.0	49.7	70.7	83.7
Indonésie[1]	74.2	76.4	87.5	93.1	93.6	94.6	57.4	54.0	80.5
Féd. de Russie[1]	60.7	77.1	85.4	69.5	85.1	92.0	49.6	67.4	80.8
Afrique du Sud	58.8	76.8	90.2	68.2	84.3	93.4	49.3	69.6	87.2

.. 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 : 2017.
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 (2019), *Regards sur l'éducation*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

StatLink https://stat.link/5qcieg

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2018

Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

Pourcentage

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2e cycle de l'enseignement secondaire	2e cycle du secondaire ou enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement supérieur
Australie	7.0	4.4	3.3	6.7	3.9	3.0	7.4	5.2	3.6
Autriche	10.9	3.8	3.0	13.0	4.1	3.0	9.1	3.6	3.0
Belgique	11.9	5.1	3.2	12.2	4.8	3.4	11.3	5.4	2.9
Canada	8.9	5.8	4.2	8.5	5.8	4.2	9.7	5.8	4.2
Chili[1]	6.3	7.0	5.6	5.5	6.5	5.1	7.6	7.7	6.1
Colombie	6.1	8.9	9.1	4.7	6.6	7.3	8.6	11.7	10.7
République tchèque	9.4	1.9	1.1	8.0	1.4	0.9	10.7	2.5	1.4
Danemark	6.3	3.4	3.9	6.2	3.2	3.5	6.7	3.7	4.5
Estonie	8.4	5.2	3.6	7.2	4.9	3.6	11.1	5.8	3.6
Finlande	12.2	7.1	4.2	11.4	6.6	3.9	14.3	7.7	4.4
France	14.3	8.2	5.0	13.9	7.5	5.1	14.8	9.1	5.0
Allemagne	8.5	2.9	1.9	10.2	3.2	1.8	6.6	2.4	1.9
Grèce	22.0	20.3	13.7	18.9	15.2	9.6	27.2	27.3	17.7
Hongrie	8.8	3.0	1.3	8.5	2.7	1.1	9.1	3.5	1.6
Islande	2.8	2.0	2.0	3.1	2.1	2.1	2.3	1.9	1.8
Irlande	7.9	5.3	3.5	7.7	4.9	3.4	8.4	6.0	3.7
Israël	4.8	4.4	3.1	4.7	4.2	3.1	5.0	4.7	3.1
Italie	13.5	8.5	5.8	12.1	7.3	4.6	16.2	10.0	6.7
Japon[2]	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	3.2	3.6	3.4	4.2	3.9	3.5	2.3	3.2	3.4
Lettonie	14.6	8.3	3.7	13.5	8.7	4.4	17.1	7.8	3.3
Lituanie	15.6	8.0	2.6	16.4	8.0	2.7	14.1	8.0	2.5
Luxembourg	6.4	4.5	4.1	5.1	4.3	3.8	7.9	4.8	4.3
Mexique	2.1	3.1	3.6	2.1	3.1	3.5	2.2	3.1	3.7
Pays-Bas	5.1	3.3	2.3	4.4	3.1	2.2	6.1	3.5	2.4
Nouvelle-Zélande	4.6	3.2	2.3	4.4	2.5	2.2	4.7	4.0	2.4
Norvège	6.5	2.9	2.2	6.6	2.9	2.4	6.4	2.9	2.0
Pologne	9.4	3.6	1.8	9.7	3.3	1.9	8.7	4.2	1.7
Portugal	6.9	6.6	4.7	6.1	6.0	4.6	8.0	7.1	4.8
République slovaque	27.4	5.4	2.8	26.8	4.8	2.4	28.1	6.3	3.2
Slovénie	8.7	5.3	3.6	7.9	4.7	2.6	9.8	6.1	4.3
Espagne	20.5	13.8	8.4	17.5	11.4	7.0	25.2	16.4	9.7
Suède	14.5	3.4	3.4	12.6	3.2	4.0	17.2	3.8	3.0
Suisse	8.8	3.0	1.3	8.5	2.7	1.1	9.1	3.5	1.6
Turquie	9.3	9.4	9.8	8.9	6.9	7.5	10.2	17.1	13.4
Royaume-Uni[3]	5.0	3.1	2.2	4.7	2.9	2.1	5.2	3.3	2.2
États-Unis	6.6	4.6	2.3	6.0	4.8	2.3	7.8	4.3	2.2
OCDE[4]	9.8	5.7	3.9	9.3	5.1	3.6	10.7	6.5	4.3
Costa Rica	7.5	9.2	5.6	5.9	7.2	4.7	10.6	12.0	6.5
Brésil	10.3	10.0	6.1	9.2	8.0	4.7	12.0	12.2	7.1
Indonésie[1]	1.6	3.0	2.7	1.9	3.0	2.9	1.2	2.9	2.6
Féd. de Russie[1]	11.7	5.9	3.0	11.4	5.7	3.0	12.1	6.3	3.1
Afrique du Sud	25.4	25.6	6.2	24.6	23.6	5.5	26.5	28.0	6.9

.. 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 : 2017.
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 (2019), *Regards sur l'éducation*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education.

StatLink https://stat.link/vd8yro

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie[1]	..	23.7	25.6	25.5	..	12.3	15.0	15.3	..	37.7	37.5	37.1	..	71.5	68.8	68.3
Autriche	11.7	17.3	20.4	20.0	2.4	5.6	8.0	7.7	23.9	31.4	34.3	34.0	88.6	82.4	79.1	79.6
Belgique	19.3	18.1	16.6	16.9	6.9	6.4	6.6	7.0	35.5	32.2	28.0	28.0	79.5	80.7	78.9	78.1
Canada	18.1	18.3	18.7	19.0	10.3	11.1	12.2	12.9	27.2	26.3	25.8	25.6	69.2	68.0	65.7	64.3
Chili	4.7	8.0	17.8	18.0	3.1	5.2	12.9	13.2	8.7	13.9	24.8	24.7	53.9	56.9	57.6	57.3
Colombie	..	14.5	15.5	16.3	..	9.2	8.3	9.0	..	22.8	25.6	26.5	..	61.3	68.7	67.5
Rép. tchèque	3.2	3.5	5.3	5.3	1.6	1.7	2.8	3.0	5.4	5.9	8.5	8.3	72.5	72.3	70.8	68.7
Danemark	15.3	17.3	19.1	19.2	9.1	11.9	14.3	14.7	22.4	23.4	24.6	24.3	68.1	63.3	60.5	59.6
Estonie	7.2	6.8	9.2	9.6	4.6	3.6	5.8	5.9	10.0	10.1	12.8	13.5	67.9	73.2	67.7	68.2
Finlande	10.4	11.7	14.1	14.6	7.1	8.2	10.7	10.7	13.9	15.5	17.8	18.7	63.8	63.7	60.8	61.8
France	14.2	13.3	14.0	13.4	5.3	4.9	7.1	6.9	24.3	22.8	21.4	20.4	80.1	80.5	73.8	73.7
Allemagne	17.6	22.0	22.0	22.0	4.8	7.8	9.3	9.5	33.9	39.1	36.6	36.3	84.5	80.7	77.4	77.0
Grèce	5.3	7.7	10.5	10.5	3.0	4.1	6.8	6.7	9.4	13.3	15.5	15.7	65.0	67.7	61.8	63.2
Hongrie	3.2	3.1	3.8	4.1	1.7	1.8	2.4	2.5	4.7	4.5	5.4	5.8	71.2	68.6	66.3	66.1
Islande[1, 2]	20.4	15.9	17.0	15.7	8.8	8.0	11.4	10.2	33.7	25.4	23.4	22.0	77.0	72.7	64.4	65.8
Irlande	18.1	19.9	20.7	20.6	7.3	7.4	10.2	10.0	32.0	35.0	32.6	32.8	77.1	79.8	73.6	74.1
Israël	15.6	16.1	15.5	15.1	7.4	8.1	9.2	9.1	25.4	25.3	22.2	21.5	74.5	73.3	69.4	68.8
Italie[2]	11.7	15.3	18.0	18.0	5.4	5.5	7.8	7.9	22.5	29.8	31.9	31.8	70.9	78.2	74.8	74.9
Japon[3]	15.9	18.9	23.9	25.2	7.1	9.2	12.7	14.2	29.0	32.6	38.3	39.1	73.7	71.5	70.1	68.5
Corée[3]	7.0	8.8	12.2	14.0	5.1	6.2	7.8	8.9	9.8	12.4	18.2	20.8	57.6	58.9	63.2	63.5
Lettonie	8.8	5.4	6.5	7.3	6.3	3.4	4.2	5.1	11.4	7.4	8.8	9.4	64.6	67.5	68.3	65.3
Lituanie	10.6	6.1	6.7	5.8	7.7	3.6	4.5	4.1	13.5	8.6	8.8	7.4	64.5	69.9	68.0	65.9
Luxembourg	13.0	13.1	12.8	11.6	2.1	1.4	4.6	4.4	28.9	27.6	22.5	20.2	90.4	93.9	80.8	79.7
Mexique	13.5	17.8	17.0	17.6	7.1	11.4	11.3	11.7	25.6	28.5	26.1	26.9	65.1	60.0	58.9	59.7
Pays-Bas	32.1	35.9	37.3	37.0	13.1	16.1	19.2	19.4	57.3	59.9	58.0	56.9	76.7	75.5	72.5	72.1
Nouvelle-Zélande	22.2	21.9	20.8	19.8	10.9	11.0	11.4	10.8	35.7	34.5	31.2	29.6	73.2	73.2	71.3	71.4
Norvège[2]	20.2	20.8	19.3	20.1	8.7	10.8	11.7	12.7	33.4	32.0	27.7	28.5	77.0	72.7	67.8	66.5
Pologne	12.8	10.1	6.1	5.8	8.8	6.0	3.5	3.3	17.9	15.0	9.2	9.0	61.7	67.0	68.5	68.8
Portugal	9.3	10.0	7.1	7.1	4.9	6.3	4.5	4.2	14.7	14.4	9.6	9.9	70.9	66.7	68.3	70.3
Rép. slovaque	1.9	2.4	5.0	4.8	1.0	1.1	3.4	3.3	2.9	4.0	6.9	6.7	70.6	74.0	62.0	62.8
Slovénie	4.9	7.8	8.5	7.2	3.9	6.3	5.6	4.6	6.1	9.7	11.9	10.4	56.8	56.2	64.3	65.6
Espagne[2]	7.5	10.5	13.3	13.2	2.6	3.6	6.2	6.2	16.1	20.1	21.6	21.4	78.3	80.0	75.1	74.9
Suède[2]	14.0	14.4	13.5	13.7	7.3	9.5	10.2	10.5	21.4	19.7	17.2	17.3	72.9	65.0	60.5	59.8
Suisse	23.0	26.8	26.7	26.9	8.4	10.1	11.1	11.0	42.7	47.1	44.6	44.9	79.2	79.4	77.7	78.2
Turquie	9.4	8.1	9.9	9.5	5.7	4.4	6.4	6.4	19.3	18.6	17.6	16.2	55.4	59.6	55.6	54.1
Royaume-Uni[2]	23.3	22.9	23.2	23.1	8.5	9.7	11.4	11.2	40.7	38.2	36.4	36.1	80.2	77.2	74.1	74.4
États-Unis[2, 4]	12.6	12.6	12.7	12.4	7.7	7.6	8.4	8.3	18.0	17.9	17.2	16.8	68.1	68.4	65.5	65.4
OCDE[5]	13.9	15.4	16.5	16.7	6.7	7.8	9.3	9.6	23.7	25.2	25.4	25.4	72.4	71.2	68.7	68.3
Costa Rica	..	..	17.9	19.1	..	..	10.2	11.4	..	..	30.9	31.4	..	..	64.3	63.5
Brésil	..	18.3	16.0	..	..	10.3	10.9	..	..	29.1	22.6	..	..	67.6	61.7	..
Féd. de Russie	7.4	5.1	3.9	4.0	4.9	3.5	2.7	3.0	10.0	6.6	5.2	5.2	66.0	64.8	64.7	62.4
Afrique de Sud	..	..	9.1	9.3	..	..	6.1	6.4	..	..	12.9	13.1	..	..	62.5	61.6

.. 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*, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink https://stat.link/3irdz1

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	6.3	6.6	8.9	..	4.3	4.5	6.3	..	8.8	9.3	11.8	..	23.8	23.5	28.1	..
Autriche	1.8	2.7	2.8	2.4	0.9	1.0	1.6	1.2	3.0	4.6	4.2	3.7	11.1	11.8	10.0	8.6
Belgique	4.6	3.2	1.7	1.4	1.7	1.5	1.1	1.0	8.4	5.5	2.3	1.9	22.1	14.6	6.7	5.7
Canada	4.6	4.0	4.1	3.7	2.8	2.6	2.9	2.8	6.6	5.6	5.4	4.7	25.4	22.0	21.8	19.5
Chili	..	..	9.8	9.9	..	..	7.8	8.0	..	..	12.8	12.5	..	..	47.6	47.4
Colombie	..	7.6	6.4	7.1	..	5.4	4.5	5.1	..	11.0	9.1	9.9	..	52.1	41.2	43.5
Rép. tchèque	1.4	0.8	0.5	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	2.9	1.4	0.8	0.5	27.1	16.4	6.0	4.6
Danemark	2.9	3.1	2.8	2.5	1.1	1.3	1.3	1.4	5.1	5.0	4.5	3.8	13.8	13.0	12.4	11.1
Estonie	..	1.2	0.6	0.8	..	0.7	0.3	0.5	..	1.8	0.9	1.1	..	15.3	5.0	6.2
Finlande	3.5	2.9	4.2	4.0	1.5	1.3	2.4	2.4	5.7	4.6	6.1	5.7	28.7	20.7	25.0	23.4
France	4.6	5.2	7.1	6.5	2.3	1.8	3.3	3.1	7.3	9.0	11.2	10.2	27.0	29.9	38.6	36.3
Allemagne	2.3	5.3	2.7	2.4	0.8	2.7	1.5	1.3	4.2	8.4	4.0	3.7	12.0	20.3	9.4	8.5
Grèce	1.9	2.4	6.2	5.8	1.2	1.2	4.5	4.0	3.2	4.3	8.5	8.3	42.9	42.7	67.0	63.2
Hongrie	0.7	1.1	1.0	0.9	0.4	0.7	0.8	0.7	1.2	1.6	1.2	1.2	19.0	26.3	20.2	17.6
Islande[1]	2.2	1.1	3.8	3.3	0.8	..	1.8	1.5	3.8	2.5	6.1	5.5	8.5	5.0	16.3	14.9
Irlande	2.7	1.8	3.3	3.0	2.2	1.3	3.2	2.6	3.4	2.6	3.4	3.4	16.4	10.3	19.0	17.0
Israël	3.6	4.2	1.6	1.4	1.6	1.9	1.0	0.8	6.1	6.8	2.2	2.0	15.9	17.6	7.0	6.4
Italie[1]	3.2	5.2	11.9	12.2	1.8	2.4	6.3	6.5	5.4	9.5	19.5	19.9	37.1	38.3	64.0	64.1
Japon	..	4.5	4.2	4.1	..	2.6	2.2	2.2	..	7.1	6.8	6.5	..	23.6	17.5	16.3
Corée	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Lettonie	..	1.4	2.3	1.7	..	1.0	1.9	1.0	..	1.8	2.7	2.3	..	22.2	28.5	18.4
Lituanie	..	2.4	1.8	1.5	..	2.0	1.4	1.1	..	2.9	2.2	1.9	..	26.6	22.0	20.1
Luxembourg	0.8	0.8	2.2	2.1	0.2	0.4	0.7	0.7	1.7	1.3	4.0	3.8	6.8	4.4	12.3	12.3
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	1.4	2.1	3.1	2.4	0.9	1.1	2.2	1.8	2.2	3.3	4.1	3.2	3.6	4.6	6.3	5.0
Nouvelle-Zélande	5.9	3.8	5.3	4.5	3.4	2.4	3.1	2.8	8.9	5.3	7.7	6.5	26.1	17.1	25.3	22.8
Norvège[1]	2.7	3.4	3.5	3.5	1.1	1.1	1.9	1.8	4.5	6.0	5.4	5.5	10.5	12.6	14.1	13.2
Pologne	..	2.0	1.0	0.9	..	1.3	0.6	0.6	..	2.8	1.5	1.3	..	21.3	14.1	12.5
Portugal	2.5	3.3	3.2	3.1	1.0	1.5	1.8	1.6	4.3	5.4	4.7	4.7	22.4	26.8	30.5	30.3
Rép. slovaque	0.7	0.9	2.2	1.8	0.2	0.3	1.7	1.4	1.3	1.6	2.8	2.3	33.5	33.8	41.1	36.1
Slovénie	..	0.4	0.6	0.4	..	0.3	0.2	0.2	..	0.6	1.1	0.6	..	4.6	5.8	4.3
Espagne[1]	1.8	3.9	8.3	8.0	0.6	1.4	4.2	4.1	3.8	7.4	13.2	12.6	22.1	33.6	56.7	54.6
Suède[1]	5.1	6.0	5.0	4.6	2.3	2.6	3.2	3.1	8.2	9.8	6.9	6.3	23.8	25.2	23.0	21.5
Suisse	1.3	1.8	2.1	2.1	0.8	0.8	1.0	1.1	1.9	3.1	3.3	3.1	4.4	5.7	5.7	5.5
Turquie	..	0.6	1.3	1.4	..	0.5	1.3	1.4	..	0.7	1.3	1.3	..	7.3	13.1	14.5
Royaume-Uni[1]	2.4	2.3	3.2	3.1	1.8	1.8	2.7	2.5	3.2	3.0	3.9	3.7	9.7	9.3	12.3	11.8
États-Unis[1]	0.7	0.8	1.0	0.9	0.5	0.6	0.8	0.7	0.9	1.0	1.3	1.0	4.1	4.8	4.4	4.0
OCDE[2]	2.0	2.9	3.3	3.2	1.1	1.7	2.0	2.0	3.2	4.5	4.8	4.6	11.8	15.7	15.3	14.7
Féd. de Russie	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.1	0.1	0.4	0.2	0.3	0.3	3.0	1.9	2.7	2.7

.. Non disponible

Note : L'emploi à temps partiel involontaire se réfère aux travailleurs à temps partiel faute de trouver un travail à temps complet. 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*, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink https://stat.link/ih9sto

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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie[1]	..	6.3	5.3	..	..	6.0	5.5	..	..	6.4	5.5	..	..	52.3	53.1	..
Autriche	7.9	8.8	9.1	8.7	33.0	34.8	33.3	33.5	3.8	4.3	6.1	5.7	47.1	47.5	49.6	49.1
Belgique	9.1	8.7	10.8	10.9	30.8	31.6	46.8	48.5	6.9	6.6	8.6	8.3	58.3	57.3	52.8	51.5
Canada	12.5	13.0	13.3	12.8	29.1	28.9	31.8	30.7	8.8	9.2	9.8	9.3	51.0	51.8	52.1	52.4
Chili	..	..	27.6	27.0	..	..	44.3	43.5	..	..	27.4	27.0	..	..	40.1	39.7
Colombie[2]	..	29.7	28.8	28.8	..	42.3	39.9	41.1	..	27.9	27.9	27.8	..	44.3	47.2	46.5
Rép. tchèque	9.3	8.6	8.9	8.3	19.6	17.4	27.4	26.4	5.2	5.6	7.4	6.8	46.6	54.3	58.6	57.4
Danemark	9.7	9.1	10.7	10.9	27.4	22.5	34.3	34.0	6.6	6.9	7.2	7.4	54.8	55.7	54.8	53.6
Estonie	3.0	2.1	3.5	3.1	6.4	6.6	13.5	12.7	2.6	1.6	2.6	2.3	27.4	37.6	48.6	51.2
Finlande	16.5	16.0	16.5	15.8	45.6	42.4	44.1	41.6	13.0	13.2	13.5	13.1	60.3	61.8	59.5	59.2
France	15.4	15.1	16.7	16.4	55.1	53.6	57.4	56.1	11.6	11.1	13.2	12.9	49.6	52.5	51.7	51.4
Allemagne	12.7	14.6	12.6	12.0	52.4	57.4	51.7	50.9	7.5	9.1	9.4	8.7	46.2	46.7	47.0	46.8
Grèce	13.5	11.0	11.3	12.5	29.5	26.5	26.8	30.7	11.6	10.0	11.0	12.1	46.5	50.9	53.4	52.4
Hongrie	7.1	7.3	7.3	6.6	13.9	18.9	14.8	12.4	5.9	6.5	6.4	5.9	43.8	44.0	50.7	50.3
Islande[3]	12.2	12.4	9.2	7.8	28.9	32.0	24.1	21.0	7.5	8.9	7.2	6.2	53.3	53.8	56.7	57.3
Irlande	6.0	8.5	10.0	9.8	15.9	21.2	34.1	35.2	3.0	5.6	6.5	6.0	55.1	56.6	51.9	53.2
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[3]	10.1	13.2	17.0	17.0	26.6	42.2	64.0	63.3	8.5	11.4	16.3	16.2	48.1	51.7	46.9	46.3
Japon[4]	14.5	13.9	..	..	24.9	26.4	..	..	9.5	10.9	..	..	61.7	65.1	..	..
Corée	..	24.7	21.2	24.4	..	30.0	26.2	30.1	..	21.3	15.0	17.4	..	44.3	49.1	49.3
Lettonie	6.6	4.1	2.7	3.2	10.9	9.0	6.1	11.2	6.0	3.5	2.5	2.7	33.6	33.8	46.0	41.2
Lituanie	4.4	3.8	1.6	1.5	9.4	10.5	7.7	7.6	4.1	3.1	1.1	0.9	38.0	33.0	47.9	51.1
Luxembourg	3.4	6.8	9.9	9.2	14.5	34.1	46.2	36.7	2.3	5.3	7.4	7.4	54.0	49.9	50.9	45.8
Mexique	20.5	..	..	..	25.7	..	..	..	17.8	..	..	..	19.7	..	..	..
Pays-Bas	13.7	18.1	21.5	20.3	35.5	45.1	55.0	53.0	9.1	12.9	16.1	14.8	53.7	51.1	51.8	51.2
Nouvelle-Zélande	..	..	7.9	7.8	..	..	17.7	18.1	..	..	5.6	5.4	..	..	57.7	57.5
Norvège[3]	9.3	9.6	8.4	8.0	28.5	28.2	27.3	26.0	6.9	7.4	6.6	6.1	58.8	59.7	54.4	56.9
Pologne	..	28.2	24.4	21.8	..	65.7	62.6	59.1	..	24.0	21.9	19.4	..	45.9	49.0	49.7
Portugal	19.9	22.3	22.0	20.8	41.4	53.1	64.5	62.2	16.4	19.7	20.6	19.2	50.0	49.1	51.4	51.9
Rép. slovaque	4.8	5.1	8.3	8.2	10.5	13.7	20.4	19.9	3.4	3.7	7.1	6.9	44.6	48.3	51.7	52.1
Slovénie	13.7	18.5	15.9	13.4	46.3	68.3	67.0	61.8	9.4	12.9	12.1	10.2	51.3	52.4	51.9	53.8
Espagne[3]	32.2	31.6	26.8	26.3	68.3	62.7	71.2	69.5	27.7	29.3	26.3	25.7	40.7	45.4	49.4	49.6
Suède[3]	15.2	17.5	16.8	16.6	49.5	57.3	53.4	53.8	11.9	13.0	12.2	12.0	57.6	56.9	54.8	54.8
Suisse	11.5	12.9	13.1	12.7	47.0	50.3	52.1	51.0	5.1	6.4	7.5	7.4	50.1	47.1	47.4	47.2
Turquie	20.3	11.9	12.6	11.6	23.7	12.4	24.1	23.8	18.6	11.3	9.8	8.9	12.1	21.6	27.4	29.2
Royaume-Uni[3]	7.0	5.8	5.6	5.2	14.2	13.4	14.2	13.5	5.4	4.2	4.1	3.7	54.4	53.9	52.5	53.6
États-Unis[3, 5]	4.5	4.2	4.0	..	9.6	8.1	8.2	..	3.4	3.5	3.3	..	51.1	48.2	46.8	..
OCDE[6]	11.6	12.3	11.9	11.8	24.3	25.7	25.9	25.7	8.9	10.2	10.1	9.9	45.9	47.4	47.8	47.9
Costa Rica	..	..	6.5	7.0	..	..	10.7	12.0	..	..	5.4	6.2	..	..	25.5	26.7
Féd. de Russie	5.5	12.3	7.8	8.0	14.5	23.1	19.7	20.9	4.2	11.2	7.4	7.5	36.5	41.9	35.6	35.4

.. 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. L'année 2018 se réfère à 2017.
2. Les données ne couvrent que les salariés qui ont déclaré un contrat de travail écrit.
3. 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.
4. 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. Les données après 2012 ne sont pas présentées car elles ne sont pas comparables à celles antérieures à 2012.
5. Les années 2000, 2007 et 2018 se réfèrent respectivement à 1999, 2005 et 2017.
6. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/ijxekr

Tableau K1. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	..	23.6	20.6	20.8	..	47.7	42.8	41.9	..	20.1	18.1	18.7	..	10.2	9.5	9.0
Autriche	..	15.5	16.0	16.5	..	39.7	42.7	42.6	..	12.3	14.1	14.9	..	5.0	4.9	5.2
Belgique	13.2	13.0	11.7	12.3	50.8	48.8	50.5	48.7	10.1	10.7	10.0	10.8	2.4	2.7	3.1	3.6
Canada	21.4	21.0	19.4	19.3	54.0	53.2	50.5	50.0	16.2	16.1	16.1	16.0	8.0	8.3	8.0	8.0
Chili	..	..	27.2	26.6	..	..	58.2	57.6	..	..	26.0	25.9	..	..	16.7	16.0
Colombie	..	37.4	35.3	37.3	..	65.0	62.4	64.7	..	32.6	32.2	34.3	..	19.6	17.2	19.0
Rép. tchèque	..	10.7	10.2	9.6	..	35.0	38.4	37.2	..	8.8	9.3	8.8	..	7.6	5.1	5.1
Danemark	22.5	26.0	19.9	19.9	53.5	56.4	45.3	45.9	18.9	23.3	17.7	17.5	6.5	10.2	7.1	8.5
Estonie	..	15.1	18.7	17.8	..	42.5	58.8	51.0	..	12.7	16.5	16.5	..	7.9	9.5	9.6
Finlande	20.6	20.3	21.3	21.1	65.2	62.6	60.9	63.0	16.1	16.8	18.7	18.3	5.8	6.3	8.7	8.2
France	15.8	15.4	14.9	15.1	56.7	55.0	54.9	54.9	12.6	12.3	12.8	13.0	3.6	4.6	4.5	5.1
Allemagne	14.9	14.9	14.2	14.0	38.8	40.9	41.2	41.0	13.0	12.7	13.2	13.1	4.7	4.9	4.8	4.8
Grèce	9.5	8.4	10.0	11.2	31.0	28.8	37.8	41.5	7.7	7.5	9.8	10.9	2.8	3.1	4.2	5.0
Hongrie	11.7	11.7	13.3	13.8	29.7	39.1	41.4	41.1	9.3	10.3	12.1	12.8	4.5	5.3	7.5	7.5
Islande[1, 2]	25.4	22.5	20.9	..	59.1	53.1	49.3	..	20.0	18.3	17.7	..	6.1	7.2	5.2	..
Irlande	19.4	18.0	17.9	17.6	46.8	45.0	51.4	49.4	13.6	14.1	15.4	15.1	5.7	4.6	1.7	2.3
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[1]	10.6	11.6	10.9	11.3	36.8	41.1	44.8	45.3	8.9	10.3	10.6	11.0	3.3	3.7	4.1	4.3
Japon[2]	..	14.1	12.8	..	..	41.2	39.9	..	..	10.3	9.3	..	..	6.3	6.2	..
Corée[3]	..	40.0	28.8	29.5	..	72.0	68.7	70.0	..	35.6	24.3	24.8	..	46.4	31.3	32.5
Lettonie	..	19.3	15.0	15.3	..	50.1	43.9	47.2	..	15.7	13.9	14.2	..	10.2	9.6	9.5
Lituanie	14.2	15.0	19.9	19.4	37.1	45.3	58.4	54.9	12.7	13.1	18.0	18.3	5.7	6.7	12.6	11.1
Luxembourg	11.6	10.6	14.5	14.3	40.4	44.0	49.0	48.7	9.6	9.0	12.8	12.6	0.5	1.9	4.7	5.8
Mexique	..	24.1	21.3	21.2	..	45.7	45.0	44.8	..	19.3	17.5	17.4	..	10.4	9.4	9.6
Pays-Bas	..	9.8	18.2	18.0	..	34.3	47.7	46.6	..	8.2	14.6	14.5	..	2.5	5.6	5.8
Nouvelle-Zélande	..	..	24.9	24.9	..	..	55.5	54.9	..	..	22.0	22.3	..	..	10.4	9.8
Norvège[1]	..	20.9	15.4	15.2	..	52.5	41.8	41.3	..	18.1	13.5	13.4	..	4.9	3.9	3.9
Pologne	13.7	15.7	11.6	11.1	41.2	47.3	40.9	39.2	11.0	12.8	10.3	9.8	6.0	6.9	5.3	4.4
Portugal	14.1	13.1	15.7	15.7	39.2	40.0	55.4	50.6	11.4	11.7	14.6	14.9	3.2	3.6	4.9	4.9
Rép. slovaque	..	11.8	11.3	10.0	..	35.7	36.2	30.6	..	9.5	10.4	9.3	..	6.3	5.8	6.7
Slovénie	..	13.9	12.1	12.0	..	51.1	48.5	50.2	..	10.5	10.1	10.3	..	2.8	4.9	3.7
Espagne[1]	21.2	21.9	18.2	17.7	54.5	55.5	63.3	60.6	17.8	19.8	17.5	17.2	6.5	6.1	7.0	6.9
Suède[1]	15.8	20.4	21.1	20.8	49.4	65.4	58.9	59.8	14.0	17.0	18.8	18.5	4.6	6.5	8.3	7.9
Suisse	16.5	15.3	17.6	17.6	44.6	41.4	42.2	42.1	13.4	12.7	16.2	16.4	3.9	4.2	5.9	6.0
Turquie	..	19.6	28.3	25.8	..	41.6	58.7	57.1	..	15.7	24.1	21.6	..	6.4	14.3	12.9
Royaume-Uni[1]	19.8	17.9	16.2	15.9	48.5	46.0	43.5	42.1	16.1	14.5	13.6	13.5	8.1	7.2	7.4	7.5
États-Unis[1, 3, 4]	27.1	24.8	23.1	..	61.8	57.8	59.5	..	21.7	20.2	19.3	..	11.2	11.4	9.1	..
OCDE[5]	20.2	20.4	19.6	19.5	49.3	50.3	51.7	51.4	16.2	16.7	16.6	16.6	8.4	8.6	8.6	8.6
Costa Rica	..	..	24.9	22.8	..	..	50.3	46.8	..	..	23.0	21.6	..	..	11.7	11.3
Brésil	..	18.8	22.2	..	..	37.6	46.1	..	..	14.7	19.2	..	..	6.5	10.3	..

.. 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. L'année 2018 se réfère à 2017.
3. Les données portent sur les salariés uniquement.
4. L'année 2007 se réfère à 2006.
5. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/ismchw

Tableau K2. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	..	22.2	21.0	20.5	..	45.6	43.8	42.2	..	19.0	18.3	18.4	..	9.9	10.8	8.7
Autriche	..	14.7	15.3	16.1	..	39.8	40.8	40.5	..	11.6	13.7	15.0	..	5.0	4.6	4.6
Belgique	12.8	12.5	11.6	11.9	49.3	46.2	47.6	45.8	9.9	10.4	10.1	10.6	2.5	2.8	3.4	3.7
Canada	20.6	20.8	19.4	19.2	53.8	52.8	51.0	49.5	15.6	16.2	16.3	16.2	8.2	8.7	8.2	8.3
Chili	..	..	28.3	27.6	..	..	59.3	59.4	..	..	27.2	27.1	..	..	17.3	16.8
Colombie	..	35.5	33.2	35.2	..	62.1	59.6	62.1	..	30.7	29.8	32.0	..	19.4	16.1	17.7
Rép. tchèque	..	9.5	8.4	7.9	..	34.3	36.1	33.1	..	7.5	7.3	6.9	..	6.0	4.2	4.4
Danemark	20.7	24.1	19.1	19.1	49.5	51.6	43.5	44.4	17.5	21.7	17.1	16.6	6.1	9.8	7.4	9.6
Estonie	..	14.6	17.4	16.1	..	39.2	54.3	50.3	..	11.9	14.9	14.0	..	7.7	9.8	10.0
Finlande	19.5	18.9	20.0	19.5	62.5	60.2	59.7	60.8	15.3	15.2	17.4	16.6	5.8	6.9	8.5	7.6
France	15.7	15.2	14.9	15.2	56.7	53.3	52.6	52.5	12.4	12.1	12.6	13.0	4.1	4.5	4.9	5.2
Allemagne	13.8	14.4	13.9	13.7	37.9	39.7	40.1	39.9	12.0	12.4	13.0	12.7	4.1	4.9	4.6	4.6
Grèce	8.6	7.6	9.1	10.0	29.0	26.5	34.2	36.8	7.1	6.8	8.9	9.8	2.5	3.2	4.3	4.8
Hongrie	11.8	11.9	12.7	13.4	29.1	38.2	40.0	40.3	9.6	10.4	11.1	12.2	4.5	6.2	7.6	7.4
Islande[1, 2]	23.9	21.1	19.7	..	58.0	52.1	47.7	..	19.4	17.1	16.5	..	2.8	6.4	4.9	..
Irlande	17.1	16.3	17.4	16.7	44.0	40.8	51.4	47.7	12.2	13.2	14.8	14.5	4.9	4.2	2.9	2.9
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[1]	9.6	10.4	10.3	10.7	36.2	38.7	43.4	43.0	8.0	9.0	9.7	10.2	3.2	3.5	4.1	4.2
Japon[2]	..	10.7	9.8	..	..	39.6	38.1	..	..	7.1	6.5	..	..	6.3	6.0	..
Corée[3]	..	36.3	26.4	27.4	..	81.9	71.7	75.8	..	32.3	22.4	23.1	..	42.3	30.3	31.5
Lettonie	..	20.8	16.1	16.4	..	47.7	41.3	46.1	..	16.9	14.8	15.0	..	12.3	11.4	10.9
Lituanie	16.4	16.7	21.5	21.7	36.4	45.7	57.7	55.1	14.9	14.4	19.5	20.5	7.8	8.5	14.2	13.3
Luxembourg	10.3	10.0	14.0	13.8	41.2	43.8	44.9	51.3	8.3	8.2	12.7	11.9	0.8	1.3	4.8	6.0
Mexique	..	22.5	19.8	19.8	..	43.1	41.2	41.6	..	17.9	16.1	15.9	..	9.9	8.7	9.0
Pays-Bas	..	9.3	17.2	16.9	..	31.5	46.6	44.9	..	8.1	14.0	13.7	..	2.6	5.7	5.8
Nouvelle-Zélande	..	..	23.7	23.3	..	..	53.9	51.9	..	..	20.6	20.6	..	..	10.7	9.8
Norvège[1]	..	20.2	15.4	14.9	..	51.1	41.3	39.3	..	17.9	13.6	13.4	..	5.1	4.9	4.6
Pologne	14.6	15.8	11.4	10.6	40.3	45.5	38.8	37.1	12.2	13.1	9.9	9.3	6.2	7.6	5.6	4.7
Portugal	14.0	13.0	16.1	15.7	38.6	38.4	54.3	48.3	11.1	11.5	14.8	14.9	3.7	3.5	5.4	5.8
Rép. slovaque	..	11.6	10.7	9.3	..	34.8	32.0	28.4	..	9.5	9.5	8.2	..	5.3	6.7	6.2
Slovénie	..	13.5	11.6	11.2	..	49.4	43.5	48.5	..	9.9	9.7	9.3	..	3.1	5.0	3.5
Espagne[1]	19.4	20.4	17.7	17.4	52.8	53.2	61.7	59.2	16.3	18.6	17.0	16.7	6.2	5.7	7.4	7.1
Suède[1]	16.0	20.3	20.1	20.2	46.2	62.7	56.3	56.3	14.7	17.3	17.9	18.1	4.7	7.3	8.5	8.3
Suisse	15.2	13.8	16.8	16.8	41.8	39.2	38.9	40.2	12.6	11.3	15.9	15.8	4.2	3.6	5.7	6.1
Turquie	..	19.7	28.3	25.7	..	43.3	59.2	57.5	..	15.9	24.1	21.6	..	7.2	14.8	13.0
Royaume-Uni[1]	18.7	17.3	15.5	15.1	47.1	44.4	42.6	40.6	15.1	14.1	13.0	12.9	8.6	7.8	7.1	7.4
États-Unis[1, 3, 4]	25.9	24.3	22.6	..	59.4	56.6	58.5	..	20.6	19.8	19.0	..	11.3	11.6	9.5	..
OCDE[5]	18.6	19.4	18.9	18.8	47.3	48.7	50.0	49.7	14.9	15.8	16.0	15.9	8.1	8.4	8.7	8.7
Costa Rica	..	..	24.2	22.5	..	..	49.3	47.6	..	..	22.0	20.9	..	..	11.4	11.5
Brésil	..	18.0	21.9	..	..	35.3	44.0	..	..	14.1	19.1	..	..	6.4	10.2	..

.. 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. L'année 2018 se réfère à 2017.
3. Les données portent sur les salariés uniquement.
4. L'année 2007 se réfère à 2006.
5. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/cqn40f

Tableau K3. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi inférieure à 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	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	..	25.4	20.2	21.2	..	50.1	41.9	41.6	..	21.4	17.8	19.1	..	10.6	8.1	9.3
Autriche	..	16.3	16.8	16.9	..	39.6	44.9	45.0	..	13.1	14.5	14.8	..	5.1	5.4	5.9
Belgique	13.8	13.6	11.8	12.8	52.7	52.0	53.8	51.9	10.4	10.9	9.9	11.1	2.2	2.7	2.6	3.5
Canada	22.3	21.2	19.3	19.4	54.2	53.6	49.9	50.6	16.9	16.1	15.9	15.9	7.6	7.8	7.8	7.5
Chili	..	..	25.8	25.2	..	..	56.4	55.3	..	..	24.4	24.3	..	..	15.8	14.8
Colombie	..	40.2	38.3	40.1	..	69.7	66.6	68.6	..	35.4	35.4	37.4	..	19.9	19.0	20.9
Rép. tchèque	..	12.3	12.4	11.8	..	36.1	41.6	42.9	..	10.5	11.8	11.1	..	10.1	6.2	5.9
Danemark	24.6	28.2	20.8	20.8	58.1	61.7	47.1	47.4	20.4	24.9	18.3	18.4	7.2	10.7	6.7	7.2
Estonie	..	15.7	20.2	19.7	..	46.9	63.9	51.9	..	13.5	18.5	19.5	..	8.1	9.3	9.4
Finlande	21.7	21.9	22.7	22.7	67.9	64.9	62.0	65.1	17.0	18.5	20.2	20.2	5.8	5.8	8.9	8.7
France	15.9	15.6	14.9	15.1	56.7	57.2	57.8	57.6	12.8	12.6	12.9	13.0	2.9	4.6	4.2	5.0
Allemagne	16.4	15.5	14.5	14.5	39.8	42.2	42.4	42.2	14.2	13.0	13.5	13.6	5.8	4.9	5.0	5.0
Grèce	11.0	9.6	11.4	13.0	34.0	32.6	42.5	47.3	8.9	8.5	11.1	12.5	3.2	3.1	4.0	5.3
Hongrie	11.5	11.5	14.1	14.4	30.4	40.3	43.3	42.4	9.0	10.2	13.2	13.6	4.5	4.2	7.4	7.6
Islande[1, 2]	27.1	24.2	22.2	..	60.1	54.2	51.1	..	20.7	19.7	19.1	..	10.1	8.2	5.5	..
Irlande	22.6	20.3	18.5	18.7	50.2	49.8	51.4	51.3	15.7	15.1	16.0	15.8	7.7	5.4	..	1.7
Israël	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie[1]	12.4	13.5	11.7	12.2	37.7	44.7	47.0	48.9	10.4	12.2	11.7	12.1	3.3	4.0	4.1	4.4
Japon[2]	..	18.6	16.5	..	..	42.9	41.8	..	..	14.5	12.9	..	..	6.4	6.5	..
Corée[3]	..	45.2	32.0	32.2	..	65.7	66.8	65.9	..	40.7	26.8	27.2	..	53.1	32.7	33.8
Lettonie	..	17.7	13.9	14.2	..	53.4	47.0	48.5	..	14.4	12.9	13.4	..	8.3	8.1	8.4
Lituanie	12.0	13.1	18.2	17.2	38.0	44.7	59.3	54.7	10.6	11.8	16.5	16.1	3.3	4.9	11.4	9.4
Luxembourg	13.6	11.4	15.2	14.8	39.4	44.4	53.3	45.5	11.5	10.1	13.0	13.4	..	2.6	4.7	5.5
Mexique	..	26.8	23.7	23.4	..	50.3	52.3	50.8	..	21.6	19.6	19.6	..	11.4	10.8	10.6
Pays-Bas	..	10.5	19.3	19.2	..	37.7	48.8	48.2	..	8.3	15.3	15.4	..	2.3	5.5	5.8
Nouvelle-Zélande	..	..	26.1	26.5	..	..	57.3	58.2	..	..	23.5	24.1	..	..	10.0	9.7
Norvège[1]	..	21.7	15.4	15.6	..	53.9	42.3	43.4	..	18.3	13.5	13.5	..	4.5	2.7	3.1
Pologne	12.7	15.5	12.0	11.6	42.4	49.9	43.7	42.0	9.7	12.5	10.6	10.4	5.8	5.6	4.7	4.0
Portugal	14.2	13.3	15.3	15.6	39.9	42.1	56.7	53.6	11.8	11.8	14.3	14.9	2.5	3.7	4.3	3.8
Rép. slovaque	..	12.1	12.0	11.0	..	37.0	43.5	34.8	..	9.5	11.4	10.5	..	8.6	5.0	7.3
Slovénie	..	14.3	12.6	13.0	..	53.5	55.4	52.5	..	11.1	10.5	11.6	..	2.3	4.7	3.9
Espagne[1]	24.3	23.9	18.8	18.2	57.0	58.5	65.2	62.4	20.4	21.5	18.1	17.7	7.3	6.8	6.5	6.7
Suède[1]	15.7	20.5	22.3	21.5	52.7	68.3	61.4	63.4	13.3	16.6	19.9	19.0	4.4	5.6	8.2	7.5
Suisse	18.2	17.1	18.4	18.4	47.6	43.8	45.6	44.1	14.5	14.3	16.4	17.0	3.5	5.0	6.1	5.9
Turquie	..	19.5	28.3	26.1	..	38.2	57.9	56.3	..	15.1	24.0	21.7	..	4.3	13.1	12.8
Royaume-Uni[1]	21.1	18.6	16.8	16.7	49.9	47.6	44.4	43.8	17.3	15.0	14.2	14.2	7.3	6.3	7.7	7.5
États-Unis[1, 3, 4]	28.4	25.4	23.6	..	64.2	59.0	60.5	..	22.9	20.7	19.7	..	11.2	11.1	8.8	..
OCDE[5]	22.3	21.8	20.5	20.4	51.7	52.3	53.8	53.4	18.0	17.9	17.5	17.5	8.8	8.8	8.5	8.6
Costa Rica	..	..	26.0	23.2	..	..	52.4	45.4	..	..	24.5	22.5	..	..	12.2	10.9
Brésil	..	19.7	22.5	..	..	41.0	49.0	..	..	15.5	19.4	..	..	6.7	10.5	..

.. 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. L'année 2018 se réfère à 2017.
3. Les données portent sur les salariés uniquement.
4. L'année 2007 se réfère à 2006.
5. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/6tsx95

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	2018	2017	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2018	2017
Australie	..	..	1 853	1 849	1 831	1 797	1 723	1 712	..	..	1 814	1 821	1 807	1 781	1 731	1 720
Autriche	..	..	..	1 653	1 675	1 606	1 502	1 501	..	..	..	1 540	1 542	1 502	1 421	1 422
Belgique	1 727	1 675	1 663	1 578	1 589	1 594	1 583	..	..	..	..	1 447	1 459	1 465	1 444	1 440
Canada[1]	1 841	1 779	1 797	1 775	1 787	1 744	1 708	1 670	1 812	1 761	1 782	1 768	1 778	1 739	1 721	1 682
Chili[2]	..	..	2 422	2 338	2 263	2 128	1 941	1 914	..	..	..	..	2 318	2 168	1 999	1 979
Colombie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Rép. tchèque	..	..	..	1 858	1 896	1 784	1 792	1 788	..	..	..	1 987	2 018	1 914	1 800	1 798
Danemark	1 564	1 546	1 441	1 419	1 466	1 433	1 382	1 380	1 506	1 501	1 401	1 379	1 421	1 401	1 363	1 361
Estonie	..	..	..	..	1 884	1 903	1 724	1 711	..	..	..	..	1 836	1 880	1 707	1 694
Finlande	1 751	1 709	1 671	1 677	1 650	1 605	1 546	1 540	1 664	1 636	1 593	1 596	1 571	1 539	1 499	1 496
France[3]	1 816	1 696	1 645	1 601	1 558	1 537	1 495	1 505	1 641	1 530	1 511	1 480	1 444	1 435	1 406	1 418
Allemagne	..	..	..	1 531	1 466	1 454	1 390	1 386	..	..	..	1 446	1 377	1 377	1 336	1 334
Grèce	..	2 092	1 994	2 020	2 017	2 020	1 956	1 949	..	..	..	1 793	1 792	1 858	1 731	1 718
Hongrie[4]	..	2 226	2 082	1 948	1 932	1 788	1 729	1 725	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 774	1 776
Islande	1 697	1 684	1 665	1 641	1 696	1 605	1 449	1 454	..	..	..	..	..	..	1 466	1 472
Irlande	2 162	2 074	2 081	1 963	1 933	1 865	1 785	1 772	..	..	..	1 885	1 875	1 811	1 699	1 688
Israël	..	1 929	1 904	2 014	2 033	1 967	1 910	1 898	..	..	..	2 002	2 022	1 955	1 919	..
Italie	..	..	..	1 856	1 850	1 818	1 722	1 718	..	..	..	1 680	1 696	1 652	1 586	1 583
Japon[5]	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 680	1 644	..	..	..	1 910	1 853	1 808	1 706	1 669
Corée	..	..	..	..	..	..	1 993	1 967	..	..	..	..	..	..	1 967	1 957
Lettonie	..	..	..	..	1 760	1 673	1 692	1 661	..	..	..	..	1 722	1 636	1 664	1 631
Lituanie	..	..	..	..	1 601	1 651	1 634	1 635	..	..	..	..	1 587	1 634	1 603	1 606
Luxembourg	..	..	..	1 593	1 602	1 566	1 506	1 506	..	..	..	1 594	1 605	1 570	1 506	1 505
Mexique[1]	..	..	..	2 161	2 174	2 045	2 149	2 137	..	..	..	2 360	2 360	2 337	2 347	2 336
Pays-Bas	1 559	1 527	1 454	1 482	1 464	1 429	1 431	1 434	1 512	1 491	1 434	1 433	1 403	1 366	1 363	1 370
Nouvelle-Zélande	..	..	1 809	1 841	1 836	1 774	1 754	1 779	..	..	1 734	1 766	1 777	1 754	1 756	1 771
Norvège	1 580	1 553	1 502	1 488	1 456	1 405	1 383	1 384	1 515	1 493	1 447	1 438	1 415	1 383	1 366	1 368
Pologne	..	..	..	1 859	1 858	1 855	1 787	1 806	..	..	..	1 742	1 773	1 760	1 694	1 707
Portugal	1 859	1 817	1 806	1 749	1 770	1 755	1 722	1 719	..	..	..	1 705	1 715	1 705	1 684	1 675
Rép. slovaque	..	..	..	1 853	1 816	1 791	1 704	1 695	..	..	..	1 800	1 738	1 698	1 621	1 611
Slovénie	..	..	..	1 755	1 710	1 655	1 599	1 593	..	..	..	..	1 606	1 593	1 559	1 549
Espagne	1 954	1 848	1 763	1 755	1 753	1 701	1 696	1 686	1 864	1 769	1 696	1 686	1 705	1 648	1 620	1 613
Suède	1 384	1 396	1 423	1 482	1 486	1 462	1 466	1 452	..	..	..	1 425	1 432	1 407	1 419	1 406
Suisse[6]	..	..	..	1 720	1 713	1 669	1 561	1 557	..	..	..	1 662	1 663	1 638	1 552	..
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	1 662	1 568	1 618	1 590	1 566	1 538	1 535	1 538	1 572	1 484	1 530	1 525	1 519	1 500	1 511	1 516
États-Unis	1 834	1 822	1 827	1 839	1 832	1 795	1 783	1 779	1 834	1 829	1 829	1 844	1 831	1 797	1 789	1 786
OCDE[7]	1 883	1 857	1 839	1 822	1 807	1 772	1 735	1 726	..	..	..	..	..	..	..	..
Costa Rica	..	..	2 358	2 345	2 362	2 387	2 121	2 060	..	..	..	..	..	..	2 209	2 156
Féd. de Russie	..	..	..	1 891	1 982	1 999	1 970	1 965	..	..	..	1 886	2 000	2 020	1 988	1 983

.. 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. Données provisoires pour 2019.
2. Données provisoires pour 2019 pour les salariés uniquement.
3. Données provisoires pour de 2017 à 2019.
4. Les données des salariés se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.
5. Les données des salariés se réfèrent aux établissements de cinq salariés réguliers ou plus.
6. 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 de la *Statistique de la Population Active Occupée (SPAO)*. Les deux séries sont définies selon le concept intérieur de la comptabilité nationale.
7. Moyenne pondérée.

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

StatLink https://stat.link/3xocva

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 to 64 ans)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	18.3	18.5	19.4	23.9	20.3	19.0	18.6	19.0	17.6	18.8	19.5	24.8	12.7	15.4	21.5	35.2
Autriche	25.8	27.2	28.9	25.1	12.7	13.4	13.8	17.9	25.5	30.2	30.2	23.9	50.6	58.4	51.2	46.5
Belgique	54.2	50.4	48.7	43.5	29.1	29.7	25.9	22.6	61.9	54.8	51.7	46.2	79.4	81.4	70.8	64.7
Canada	11.2	7.0	10.1	8.5	4.0	1.5	3.9	3.2	14.0	8.9	10.7	8.9	18.6	13.2	16.9	14.6
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Colombie	..	12.0	10.1	11.5	..	8.4	6.4	8.3	..	14.2	11.6	12.4	..	17.5	15.0	18.2
Rép. tchèque	48.8	53.4	31.7	30.3	37.8	33.6	18.3	23.5	53.3	58.3	32.4	28.4	45.6	52.4	44.7	44.5
Danemark	21.7	16.1	19.4	16.6	2.1	4.2	..	..	24.7	16.6	..	..	41.0	39.4	..	..
Estonie	45.1	49.8	24.9	20.0	26.3	30.5	8.4	7.6	49.4	52.7	25.9	18.6	48.3	72.2	32.6	36.7
Finlande	29.0	23.0	22.8	18.5	8.8	5.5	5.9	3.1	34.0	25.9	25.6	21.5	56.5	47.6	39.2	34.8
France	42.6	39.9	40.4	38.8	20.6	24.6	23.6	24.5	45.3	43.0	42.4	38.7	69.6	68.0	59.6	62.1
Allemagne	51.5	56.6	41.4	38.1	23.5	32.2	22.3	20.7	51.0	57.5	41.9	38.2	69.1	77.1	58.6	55.1
Grèce	54.7	49.7	70.3	70.1	50.2	41.4	53.0	54.1	56.9	51.5	70.8	70.3	57.1	58.6	81.9	81.1
Hongrie	48.9	47.5	39.5	32.8	37.8	36.6	25.9	24.1	52.6	49.6	41.7	34.1	61.7	54.4	50.1	44.6
Islande[1, 2]	11.8	8.0	10.9	7.1	..	..	4.5	5.9	17.0	8.6	10.2	8.5	33.2	47.6	27.1	7.3
Irlande	37.3	30.0	37.6	33.3	19.9	21.0	..	..	44.9	33.5	..	..	48.6	44.0	..	..
Israël	12.0	24.9	7.0	5.7	6.1	13.2	4.4	3.6	13.5	27.3	6.4	5.5	20.7	41.6	13.5	10.9
Italie[2]	61.8	47.5	59.0	57.0	57.5	41.1	49.5	47.4	63.8	49.4	60.3	58.3	64.2	53.7	66.7	63.3
Japon	25.5	32.0	32.0	32.3	21.5	20.0	17.4	18.2	22.5	33.1	37.1	35.4	32.8	37.5	25.0	32.0
Corée[1]	2.3	0.6	1.4	0.9	0.9	0.4	0.2	0.8	2.8	0.7	2.0	1.0	3.1	..	0.1	0.9
Lettonie	58.6	27.1	41.7	38.2	43.4	11.1	24.0	24.4	61.3	30.6	42.2	37.1	65.0	37.6	51.2	48.5
Lituanie	49.8	32.4	32.2	30.6	43.1	21.1	12.1	6.1	51.4	33.0	32.7	28.6	51.5	45.9	42.4	51.3
Luxembourg[1]	22.4	28.7	24.7	22.8	14.3	23.0	7.5	10.1	24.9	29.9	27.9	25.1	26.4	43.7	41.4	40.2
Mexique	1.2	1.9	1.6	1.7	0.9	0.9	0.8	1.2	1.2	2.1	1.7	2.0	5.4	7.5	3.8	2.3
Pays-Bas	..	39.4	38.0	31.4	..	12.6	12.3	9.0	..	44.1	37.2	32.6	..	75.0	68.2	59.6
Nouvelle-Zélande	19.9	6.0	13.2	12.6	9.8	2.4	5.7	4.9	23.1	8.6	16.0	15.0	45.2	15.2	30.3	29.4
Norvège[1, 2]	10.2	18.4	27.0	24.1	3.1	8.1	11.9	9.3	14.7	23.6	32.4	29.1	32.7	41.6	48.9	52.8
Pologne	37.9	45.9	26.9	21.6	28.0	30.0	15.1	14.6	41.5	50.6	29.4	22.6	42.9	58.6	36.5	29.3
Portugal	42.2	47.2	43.7	42.6	21.2	27.4	..	..	47.9	49.6	..	..	69.4	67.5	..	..
Rép. slovaque	54.6	70.8	58.1	55.0	43.1	53.9	43.2	37.5	59.9	74.5	58.8	58.0	59.9	82.9	72.3	61.6
Slovénie	61.4	45.7	42.9	43.0	42.4	29.2	18.9	21.9	67.9	49.8	43.2	42.9	86.8	57.4	63.7	61.3
Espagne[2]	41.7	20.4	41.7	37.8	29.3	10.1	23.8	18.5	45.0	21.2	41.3	37.8	58.4	46.8	62.0	57.8
Suède[2]	26.4	12.8	14.4	12.1	8.9	3.5	2.8	2.0	26.6	16.4	17.8	14.6	49.3	28.7	28.9	28.6
Suisse	29.0	40.8	39.5	37.8	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	21.1	30.3	22.4	23.5	19.8	26.6	14.2	17.0	21.8	32.2	25.1	25.3	31.3	40.4	33.7	36.1
Royaume-Uni[2]	26.7	23.8	26.3	25.1	12.3	15.7	15.4	14.5	32.9	28.4	30.2	28.6	43.4	35.8	40.9	39.9
États-Unis[2]	6.0	10.0	13.3	12.7	3.9	6.5	7.3	7.9	6.6	11.1	14.2	13.9	10.7	14.9	20.8	18.0
OCDE[3]	31.0	27.4	27.7	25.8	20.0	15.7	14.5	14.4	34.3	30.9	30.9	28.4	43.7	41.9	39.5	37.8
Costa Rica	..	..	14.4	12.9	..	..	10.7	7.0	..	..	17.3	16.3	..	..	7.4	20.0
Féd. de Russie	46.2	40.6	28.6	23.8	32.6	28.6	15.0	13.2	50.2	45.9	31.8	25.4	61.0	43.0	36.3	34.1
Afrique de Sud	..	57.7	62.1	64.8	..	36.2	37.1	38.3	..	61.8	64.4	67.5	..	80.5	73.9	75.0

.. 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*, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink https://stat.link/rtzdl5

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 to 64 ans)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	17.7	17.7	18.6	..	20.2	19.0	20.8	..	17.1	17.3	18.0	..	11.1	14.6	15.5	..
Autriche	28.1	26.9	29.0	26.3	10.0	14.0	16.0	17.8	27.2	29.2	29.2	24.7	56.4	56.4	51.3	48.8
Belgique	54.1	49.3	50.9	44.7	27.2	30.1	27.7	23.7	62.8	53.0	54.1	47.7	75.1	82.4	70.4	66.8
Canada	12.3	8.1	10.8	9.0	4.4	1.5	4.3	4.2	15.6	10.8	11.6	9.1	20.4	13.0	17.1	14.7
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Colombie	..	10.8	8.1	9.1	..	8.3	5.5	7.6	..	12.0	8.8	8.4	..	17.7	12.7	15.7
Rép. tchèque	47.5	51.7	33.6	32.9	37.2	35.4	18.7	23.6	53.3	56.5	35.0	31.5	44.6	55.8	49.0	47.4
Danemark	21.0	15.6	18.9	16.1	0.9	3.3	..	..	25.2	17.6	..	..	37.4	36.3	..	..
Estonie	47.1	53.3	27.2	23.8	31.3	33.8	8.9	7.1	51.2	55.2	28.1	22.8	50.1	79.2	33.8	42.7
Finlande	32.2	26.5	25.6	19.9	8.8	5.9	5.4	3.4	39.1	30.2	28.9	24.1	58.3	52.4	42.8	33.6
France	41.2	40.2	42.1	39.4	20.0	28.8	24.3	26.9	43.8	42.1	44.7	39.4	68.7	67.2	62.9	62.2
Allemagne	50.1	56.7	43.0	39.9	23.7	33.5	22.7	23.4	49.1	57.9	44.0	40.1	69.1	76.5	61.4	56.6
Grèce	48.0	41.5	68.1	68.4	42.9	32.8	53.5	53.7	49.9	42.5	67.6	67.4	57.1	56.2	81.6	82.9
Hongrie	51.1	47.2	41.6	33.1	40.7	38.0	29.9	26.8	54.4	48.9	43.0	34.1	65.1	54.3	57.0	42.9
Islande[1, 2]	8.7	9.5	10.4	5.5	..	..	3.1	1.5	17.1	14.3	11.4	7.0	..	22.4	21.6	14.0
Irlande	46.7	35.4	42.3	38.1	21.5	24.8	..	..	56.1	39.6	..	..	59.3	46.7	..	..
Israël	13.5	28.9	7.2	6.1	8.1	15.7	4.7	3.3	13.7	31.0	5.8	5.1	23.9	45.6	14.5	14.7
Italie[2]	61.8	45.6	58.6	57.4	56.7	41.0	49.2	48.6	64.0	46.7	59.4	57.9	67.3	54.1	67.9	65.9
Japon	30.7	40.3	38.4	41.5	26.3	24.0	15.4	25.0	29.4	43.0	47.5	46.4	32.7	43.3	29.4	40.0
Corée[1]	3.1	0.7	1.3	1.0	1.4	0.3	..	0.5	3.5	0.9	1.8	1.0	3.7	..	0.2	1.1
Lettonie	58.8	30.1	45.2	40.9	46.7	11.6	24.6	31.7	61.1	37.2	45.7	39.9	63.4	30.4	56.5	50.2
Lituanie	51.4	34.9	33.5	28.8	50.2	22.9	9.7	5.3	52.0	34.6	35.8	28.1	48.8	54.0	42.4	51.3
Luxembourg[1]	26.4	35.4	23.7	22.7	20.4	30.5	5.6	8.7	28.7	36.5	28.4	26.0	26.4	46.5	34.9	36.6
Mexique	0.6	2.0	1.4	1.4	..	0.8	0.8	1.0	0.5	2.1	1.4	1.5	7.1	8.2	3.3	2.2
Pays-Bas	..	41.8	37.0	31.5	..	12.2	13.3	8.8	..	45.9	35.2	33.3	..	76.2	67.2	56.7
Nouvelle-Zélande	23.7	6.6	14.3	13.6	12.1	2.3	7.2	5.2	27.4	10.0	16.6	15.5	47.5	16.7	33.8	33.3
Norvège[1, 2]	13.1	20.2	29.1	26.0	3.7	7.6	13.0	9.8	18.4	28.0	35.6	30.6	39.6	38.7	46.2	53.2
Pologne	34.1	45.8	27.0	23.0	25.5	31.0	14.0	15.3	37.3	49.9	29.5	23.8	42.1	58.9	37.6	32.2
Portugal	43.9	47.6	45.5	43.7	20.3	26.2	..	..	47.5	50.1	..	..	74.6	66.2	..	..
Rép. slovaque	54.1	72.3	62.2	57.8	43.9	57.8	50.2	43.9	59.2	75.6	64.0	61.2	60.5	86.4	70.5	58.2
Slovénie	62.8	45.3	44.0	43.8	41.7	27.8	18.1	21.3	68.9	51.1	43.3	42.3	87.0	57.9	68.9	67.6
Espagne[2]	35.3	17.4	39.6	34.9	25.5	8.6	24.2	20.6	35.9	17.4	39.0	33.5	59.1	42.4	59.4	55.9
Suède[2]	29.3	14.2	16.6	13.7	11.0	3.3	4.0	2.5	30.1	18.9	20.1	16.2	48.6	29.0	32.5	32.2
Suisse	28.2	37.9	38.7	37.1	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	18.1	27.0	18.0	18.7	16.0	23.3	11.3	12.9	19.0	28.3	19.0	19.1	31.3	39.6	32.7	34.2
Royaume-Uni[2]	32.6	28.5	29.5	28.2	14.6	18.9	18.6	16.9	40.2	34.7	34.3	32.9	49.2	39.8	43.7	44.5
États-Unis[2]	6.7	10.7	13.9	13.9	4.5	7.6	8.5	9.5	6.7	11.4	14.7	14.8	13.8	17.2	20.7	20.0
OCDE[3]	29.9	27.5	27.3	25.3	19.2	16.4	14.8	14.9	32.6	30.5	30.2	27.2	43.6	42.3	38.8	37.7
Costa Rica	..	..	9.6	6.7	..	..	6.8	6.0	..	..	11.5	6.3	..	..	5.4	10.2
Féd. de Russie	42.7	39.1	27.9	23.1	31.2	28.4	15.6	13.7	45.7	43.7	30.4	24.2	58.1	43.5	38.0	34.6
Afrique de Sud	..	52.6	57.7	60.0	..	34.2	34.5	31.8	..	55.5	59.8	62.6	..	80.7	72.2	72.9

.. 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*, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink https://stat.link/cyubs9

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 to 64 ans)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australie	19.0	19.3	20.2	..	20.4	19.1	15.8	..	18.3	20.1	21.0	..	17.2	16.6	29.8	..
Autriche	22.8	27.6	28.7	23.7	16.5	12.8	11.4	18.0	23.5	31.1	31.4	22.9	34.0	61.5	51.1	42.5
Belgique	54.3	51.4	45.9	42.0	30.8	29.3	23.6	21.0	61.3	56.6	48.7	44.3	89.1	80.3	71.5	61.9
Canada	9.8	5.7	9.3	7.9	3.5	1.4	3.5	2.0	12.1	6.6	9.7	8.7	15.8	13.5	16.6	14.5
Chili	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Colombie	..	13.1	11.6	13.5	..	8.6	7.2	8.8	..	16.1	13.7	15.2	..	17.1	18.9	22.8
Rép. tchèque	49.8	54.7	30.3	27.9	38.5	31.1	17.8	23.4	53.3	59.4	30.5	26.0	47.5	47.2	40.7	41.1
Danemark	22.4	16.6	19.9	17.1	3.5	5.3	..	..	24.4	15.8	..	..	45.1	42.3	..	..
Estonie	42.6	44.4	22.5	16.6	19.4	22.8	7.8	8.0	47.3	49.9	23.7	15.3	44.3	29.6	30.9	29.1
Finlande	26.2	19.5	19.7	16.7	8.8	5.0	6.4	2.8	29.6	21.8	22.1	18.3	54.5	42.2	34.8	36.4
France	43.7	39.7	38.6	38.2	21.1	19.9	22.6	21.2	46.5	43.9	40.2	37.9	70.5	68.9	55.9	62.0
Allemagne	53.1	56.5	38.8	35.5	23.2	30.4	21.6	16.1	52.9	57.0	38.8	35.5	69.0	77.8	54.7	53.1
Grèce	59.2	54.4	72.1	71.6	55.1	46.7	52.5	54.4	61.2	56.3	73.2	72.4	57.0	61.9	82.2	79.1
Hongrie	45.7	47.9	37.3	32.5	33.1	34.7	20.7	19.5	50.1	50.3	40.4	34.1	45.7	54.4	43.3	47.1
Islande[1, 2]	14.1	5.7	11.5	9.2	..	..	6.1	9.8	16.9	2.7	8.2	12.3	25.5	75.4	35.1	..
Irlande	23.0	21.7	32.2	27.2	18.1	15.5	..	..	26.2	23.9	..	..	20.5	38.3	..	..
Israël	10.4	20.9	6.7	5.3	4.2	11.2	4.1	3.9	13.2	23.8	7.1	5.9	12.8	34.7	12.0	5.8
Italie[2]	61.8	49.2	59.6	56.7	58.3	41.1	49.9	45.8	63.6	51.5	61.2	58.7	56.8	52.8	64.5	59.3
Japon	17.1	19.4	22.9	19.4	14.8	15.0	20.0	10.0	13.8	20.6	23.9	20.9	33.3	20.0	18.2	20.0
Corée[1]	0.8	0.3	1.5	0.8	0.5	0.5	0.4	1.1	0.9	0.2	2.3	0.9	1.2	..	..	0.4
Lettonie	58.3	23.4	37.1	34.6	39.3	10.4	23.2	11.7	61.5	22.8	37.4	33.4	67.8	45.2	45.7	46.7
Lituanie	47.7	29.9	30.6	32.9	31.4	19.3	15.5	7.4	50.7	31.5	28.5	29.3	57.3	36.3	42.5	51.3
Luxembourg[1]	18.8	22.3	25.8	22.9	8.4	14.8	10.3	12.0	21.9	24.0	27.4	24.2	..	39.1	54.2	47.3
Mexique	2.0	1.7	1.8	2.3	2.1	1.1	0.9	1.5	1.9	2.1	2.1	2.8	..	3.6	5.0	2.9
Pays-Bas	..	37.1	38.9	31.2	..	13.0	11.2	9.4	..	42.7	39.2	31.9	..	72.9	69.3	63.4
Nouvelle-Zélande	14.9	5.4	12.1	11.6	7.0	2.4	3.9	4.6	18.1	7.5	15.5	14.5	39.1	13.3	25.0	25.0
Norvège[1, 2]	6.7	16.4	24.2	21.7	2.5	8.6	10.4	8.8	9.9	19.1	28.4	27.0	20.2	45.7	52.8	51.8
Pologne	41.3	46.0	26.7	20.1	30.7	29.0	16.4	13.8	45.1	51.3	29.2	21.4	43.9	58.1	33.9	24.0
Portugal	41.0	46.9	42.0	41.7	21.8	28.3	..	..	48.2	49.3	..	..	59.9	69.5	..	..
Rép. slovaque	55.1	69.4	53.7	51.7	42.0	48.5	32.7	29.5	60.5	73.5	53.5	54.2	56.5	76.6	73.6	64.2
Slovénie	59.8	46.1	41.9	42.2	43.0	31.1	20.0	22.5	66.9	48.9	43.1	43.4	85.5	56.7	56.1	53.3
Espagne[2]	46.3	22.8	43.7	40.4	32.4	11.3	23.4	16.1	50.8	24.0	43.3	41.3	57.1	52.1	64.8	59.8
Suède[2]	22.8	11.3	11.8	10.4	6.4	3.7	1.4	1.4	22.1	14.0	15.4	13.0	50.3	28.3	23.4	23.8
Suisse	29.7	43.0	40.3	38.6	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Turquie	29.8	38.9	28.6	30.8	28.5	32.9	18.1	22.3	31.3	43.8	33.3	34.5	..	50.0	40.0	48.4
Royaume-Uni[2]	18.1	17.6	22.5	21.2	9.4	11.2	11.1	10.7	22.6	21.4	25.9	24.3	28.0	26.2	37.5	33.5
États-Unis[2]	5.3	9.0	12.7	11.4	3.1	5.1	5.7	5.8	6.4	10.7	13.8	12.9	7.3	12.2	20.9	16.0
OCDE[3]	32.3	27.3	28.3	26.5	21.0	14.9	14.1	13.5	36.0	31.3	31.6	29.8	43.9	41.3	40.4	38.1
Costa Rica	..	..	19.3	18.4	..	..	14.9	8.1	..	..	22.3	23.1	..	..	11.4	30.7
Féd. de Russie	50.0	42.4	29.3	24.5	34.2	28.7	14.4	12.6	55.1	48.3	33.2	26.8	65.1	42.3	33.7	33.2
Afrique de Sud	..	62.3	67.1	70.5	..	38.3	40.6	45.7	..	66.9	69.6	73.1	..	79.8	76.6	78.9

.. 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*, www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm.

StatLink https://stat.link/glwkzi

Tableau N. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'oeuvre pour l'ensemble de l'économie

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

	Salaires moyens en 2019 en USD PPA[1]	Salaires moyens[2]					Coûts unitaires de la main d'œuvre[2]				
		2000-2007	2007-2019	2007	2018	2019	2000-2007	2007-2019	2007	2018	2019
Australie	54 401	1.5	0.5	2.8	-0.3	0.5	0.9	-0.1	2.1	0.2	1.0
Autriche	53 903	0.8	0.4	0.5	0.2	0.6	-1.1	0.5	-1.0	0.6	1.1
Belgique	55 590	0.4	0.5	-0.2	0.8	1.0	-0.5	0.0	-1.0	-0.1	0.7
Canada	53 198	1.4	0.8	2.7	1.2	0.7	0.9	0.4	2.5	0.9	1.1
Chili[3]	26 916	1.0	2.8	2.8	0.2	2.1	-0.6	1.3	1.7	-2.0	1.2
Colombie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
République tchèque	29 281	4.8	1.9	3.0	5.5	3.2	0.8	0.8	-0.1	4.2	2.1
Danemark	57 150	1.7	0.9	1.1	1.0	0.6	1.1	0.0	3.6	0.6	0.0
Estonie	30 297	8.4	2.6	16.3	7.3	6.3	2.1	1.3	7.7	2.1	3.4
Finlande	45 698	1.7	0.5	1.4	0.4	1.5	-0.1	0.2	-1.6	0.7	0.1
France	46 481	1.2	0.9	0.4	0.2	0.5	0.1	0.3	-0.5	-0.3	-0.9
Allemagne	53 638	0.3	1.3	-0.3	1.4	1.3	-1.7	1.1	-2.0	1.5	2.1
Grèce	27 459	2.6	-1.7	0.2	0.6	-0.1	1.6	0.0	0.4	1.4	2.3
Hongrie	26 223	4.7	1.0	-0.7	5.0	6.2	0.7	-0.3	-1.0	0.1	1.2
Islande[3]	68 006	3.0	0.7	2.6	3.4	-2.9	1.1	-0.2	-0.4	0.0	-1.7
Irlande	50 490	2.5	1.1	2.9	0.2	1.6	0.9	-2.5	0.9	-4.0	-0.9
Israël	39 403	-0.4	1.0	1.9	2.3	2.1	-0.6	0.3	-0.1	1.0	0.4
Italie	39 189	0.5	0.0	0.0	0.4	0.9	0.6	0.6	0.0	1.8	1.8
Japon	38 617	-0.2	0.2	-0.2	0.3	1.1	-0.9	0.3	-0.6	1.7	0.2
Corée	42 285	2.6	1.6	1.9	3.2	3.6	0.4	0.5	0.0	1.1	1.9
Lettonie	28 454	9.2	2.5	23.3	4.5	6.3	2.4	0.8	15.0	3.8	3.6
Lituanie	28 914	9.3	2.3	6.5	4.2	5.6	2.7	0.5	2.0	3.0	3.2
Luxembourg	68 681	1.2	0.6	2.6	0.0	-1.3	0.7	1.4	-1.6	1.7	-0.2
Mexique[3]	17 594	1.2	-0.3	0.4	1.2	2.4	0.7	-0.2	-0.6	0.5	3.4
Pays-Bas	56 552	0.8	0.3	1.4	-0.8	-0.3	-0.8	0.1	-0.1	0.1	0.6
Nouvelle-Zélande[3]	44 031	2.7	0.9	5.9	0.9	0.6	2.1	0.5	2.7	1.7	0.4
Norvège	54 027	3.3	1.2	4.5	0.8	1.0	2.2	1.3	6.2	1.5	1.7
Pologne	31 970	1.2	2.9	3.2	7.2	6.2	-1.4	0.7	2.3	1.8	2.1
Portugal	26 634	-0.3	-0.1	0.7	1.0	0.8	-0.7	-0.2	-1.8	1.6	0.8
République slovaque	25 452	3.4	2.2	6.2	2.7	4.9	-2.7	0.9	-2.9	1.5	3.4
Slovénie	40 220	2.9	1.2	2.2	1.5	2.9	-0.2	0.4	-1.3	1.0	3.0
Espagne	38 758	-0.1	0.2	1.1	-0.9	0.5	0.1	-0.8	0.7	0.2	1.3
Suède	46 695	2.2	1.3	3.5	0.5	1.4	0.4	0.8	2.9	1.0	0.3
Suisse	66 567	1.1	0.5	1.5	0.0	0.7	0.2	0.6	0.0	-1.7	1.0
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	47 226	2.5	0.1	2.8	0.4	1.2	1.2	-0.2	1.5	0.4	1.3
États-Unis	65 836	1.2	0.9	2.0	1.0	2.2	-0.5	0.0	0.8	-0.1	1.3
OCDE[4]	48 587	1.1	0.7	1.4	1.1	1.8	-0.5	0.1	0.3	0.1	0.9

.. 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. Veuillez noter que les données pour l'année 2019 sont des estimations provisoires. Pour plus de détails, voir http://www.oecd.org/employment/emp/average_wages.pdf.

1. La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) en USD de 2019 pour la consommation privée.
2. Les salaires annuels moyens et les coûts salariaux unitaires sont déflatés par l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée à prix constants de 2019.
3. Rémunérations réelles par salarié (au lieu du salaire réel).
4. Les agrégats sont des moyennes pondérées par les effectifs de salariés de 2019 pour les pays figurant dans le tableau.

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

StatLink https://stat.link/zmehws

Tableau O. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés

	Dispersion des salaires[1]						Fréquence des :			
	9e au 1er décile des salaires Ratio		9e au 5e décile des salaires Ratio		5e au 1er décile des salaires Ratio		Bas salaires %[2]		Salaires élevés %[3]	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Australie	3.34	3.13	1.92	1.88	1.74	1.66	17.5	15.4	..	..
Autriche	3.32	3.20	1.93	1.93	1.72	1.65	15.9	14.9	20.5	20.8
Belgique	2.25	2.45	1.66	1.77	1.36	1.39	4.0	5.5	11.2	13.8
Canada	3.75	3.42	1.88	1.89	1.99	1.81	22.1	20.7	9.9	8.7
Chili	4.29	4.00	2.89	2.63	1.48	1.52	9.7	10.6	28.7	27.8
Colombie	6.46	4.73	3.01	2.71	2.15	1.75	18.1	11.0	27.6	23.7
République tchèque[4]	3.50	3.34	1.85	1.80	1.89	1.86	19.7	19.7	..	..
Danemark[4]	2.43	2.59	1.70	1.76	1.43	1.47	7.9	8.7	2.5	2.8
Estonie	4.39	3.78	2.14	1.97	2.05	1.92	22.9	22.1	25.8	22.7
Finlande	2.57	2.58	1.76	1.76	1.46	1.46	8.5	7.3	16.5	17.0
France	2.97	3.01	1.99	2.00	1.49	1.50	7.6	9.1	19.2	19.1
Allemagne	3.21	3.33	1.79	1.86	1.80	1.79	17.2	17.8	17.3	18.8
Grèce	3.26	3.21	2.05	1.97	1.59	1.63	13.5	14.1	21.6	20.5
Hongrie	4.11	3.73	2.36	2.22	1.74	1.68	20.8	19.6	..	..
Islande	3.21	2.93	1.81	1.73	1.77	1.69	16.7	16.3	18.0	16.6
Irlande	3.60	3.60	1.94	1.95	1.85	1.85	20.8	20.7	23.6	24.0
Israël	4.88	4.72	2.67	2.50	1.83	1.89	21.4	22.4	28.1	27.8
Italie	2.27	2.25	1.56	1.50	1.45	1.50	8.0	7.7	10.3	9.0
Japon	3.00	2.82	1.84	1.82	1.63	1.55	15.0	12.1	..	15.7
Corée	4.93	3.93	2.42	2.32	2.03	1.69	25.5	19.0	..	..
Lettonie	5.99	4.00	2.45	2.15	2.44	1.86	31.6	26.0	30.8	25.4
Lituanie	4.58	3.78	2.22	2.11	2.06	1.79	27.2	21.3	27.7	25.8
Luxembourg	3.22	3.15	1.99	2.07	1.62	1.52	14.8	12.2	22.3	24.4
Mexique	3.93	3.33	2.14	1.92	1.83	1.73	18.1	15.7	21.1	20.7
Pays-Bas	2.88	3.02	1.78	1.86	1.62	1.62	14.0	14.5	18.8	19.2
Nouvelle-Zélande	2.91	2.71	1.87	1.84	1.55	1.47	12.5	8.5	..	..
Norvège[4]	2.21	2.51	1.45	1.50	1.52	1.67	..	..	..	..
Pologne	4.11	3.70	2.04	2.01	2.02	1.84	23.0	21.1	..	..
Portugal	4.25	3.64	2.74	2.48	1.55	1.47	14.2	8.9	26.6	27.1
République slovaque	3.54	3.36	1.97	1.96	1.79	1.72	19.0	18.0	..	..
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	2.05	2.14	1.59	1.59	1.29	1.34	..	..	..	..
Suisse	2.75	2.74	1.82	1.82	1.51	1.50	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[4]	3.63	3.42	1.99	1.98	1.83	1.72	21.2	19.0	..	..
États-Unis	4.89	4.95	2.34	2.40	2.09	2.06	24.5	24.1	..	..
OCDE[5]	3.61	3.33	2.09	2.01	1.72	1.65	16.5	15.1	21.2	20.2
Costa Rica	5.38	4.37	2.80	2.76	1.92	1.59	18.1	12.9	27.6	24.1

.. 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. La dispersion des salaires est mesurée par le rapport du 9e au 1er décile des salaires, du 9e au 5e décile et du 5e au 1er décile. L'année 2008 se réfère à 2006 pour l'Espagne, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie ; à 2009 pourle Chili ; et à 2010 pour le Costa Rica. L'année 2018 se réfère à 2014 pour l'Espagne, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie ; à 2016 pour la France, la Hongrie, l'Islande et la Suisse ; et à 2017 pour la Belgique et le Chili.
2. 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 1 pour les pays présentant des périodes différentes, en plus de la France pour laquelle 2018 se réfère à 2014 et 2008 à 2006.
3. 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 1. pour les pays présentant des périodes différentes, en plus de la France pour laquelle 2018 se réfère à 2014 et 2008 à 2006.
4. Les données ont été ajustées pour lisser les ruptures en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série.
5. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

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

StatLink https://stat.link/q0hzf5

Tableau P. Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation

Pourcentage

	Sexe[1]		Âge[2]				Niveau d'éducation[3]			
	Femmes/Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2010	2017	2010	2017
Australie	12	12	40	37	1	-1	19	13	-35	-30
Autriche	21	15	36	33	-17	-22	30	33	-53	-47
Belgique	9	4	29	32	-25	-24	9	9	-31	-30
Canada	20	19	41	40	-2	0	20	20	-39	-37
Chili	9	13	42	44	-22	4	..	31	..	-139
Colombie	2	6	45	39	-10	-20	..	31	..	-132
République tchèque	18	15	30	27	4	4	27	26	-82	-69
Danemark	10	5	35	41	-1	-2	19	21	-29	-27
Estonie	30	28	17	28	19	19	14	9	-29	-32
Finlande	21	19	33	34	-6	-3	8	3	-48	-39
France	14	14	36	36	-32	-18	18	21	-54	-57
Allemagne	17	15	44	40	-9	-10	..	28	..	-65
Grèce	10	4	35	37	-31	-22	..	24	..	-38
Hongrie	2	9	35	36	-15	0	27	21	-110	-80
Islande	13	12	37	38	2	-1	..	..	..	..
Irlande	19	11	42	47	-13	-3	15	16	-75	-75
Israël	22	23	..	..	-25	-15	29	18	-52	-56
Italie	12	6	32	24	-29	-20	23	26	-47	-39
Japon	31	24	42	39	1	-2	..	..	..	..
Corée	39	34	44	41	9	7	13	17	-40	-40
Lettonie	11	21	19	21	12	17	..	12	..	-46
Lituanie	16	12	20	27	3	5	..	21	..	-66
Luxembourg	8	3	40	41	-34	-27	34	23	-59	-48
Mexique	22	14	34	27	4	1	..	41	..	-95
Pays-Bas	16	14	49	48	-14	-11	17	18	-56	-50
Nouvelle-Zélande	8	8	35	34	0	-3	21	13	-24	-29
Norvège	10	6	35	37	-4	-9	23	24	-31	-26
Pologne	13	11	35	26	-12	6	..	17	..	-56
Portugal	16	10	37	36	-33	-20	31	24	-70	-69
République slovaque	16	16	31	28	4	8	33	36	-79	-63
Slovénie	7	5	36	34	-31	-14	25	19	-86	-68
Espagne	14	12	34	34	-22	-17	20	24	-40	-57
Suède	11	7	30	31	-8	-8	..	22	..	-20
Suisse	21	15	39	37	-9	-13	25	22	-54	-53
Turquie	3	7	41	36	-60	-27	..	27	..	-64
Royaume-Uni	22	16	45	41	6	2	33	21	-65	-42
États-Unis	20	19	48	46	-9	-9	34	31	-77	-72
OCDE[4]	15	13	36	36	-11	-7	23	22	-55	-56
Costa Rica	5	5	38	34	-18	-21	..	29	..	-100

.. Non disponible

1. 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 2008 se réfère à 2006 pour l'Espagne, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie, la Suisse et la Turquie ; à 2009 pour le Chili ; et à 2011 pour le Costa Rica. L'année 2018 se réfère à 2014 pour l'Espagne, l'Estonie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie ; à 2016 pour la France, la Hongrie, l'Islande, l'Italie et la Suisse ; et à 2017 pour la Belgique et le Chili.
2. 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 moyen des 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux 55 ans et plus pour la Hongrie et la Norvège. L'année 2008 se réfère à 2006 pour l'Autriche, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie, la Suisse et la Turquie ; à 2009 pour le Chili et la République slovaque ; à 2010 pour le Costa Rica et la Grèce ; et à 2011 pour la Colombie. L'année 2018 se réfère à 2014 pour l'Autriche, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie ; à 2016 pour la Hongrie ; et à 2017 pour la Belgique et le Chili.

3. Les salaires par niveau d'éducation se réfèrent au salaire annuel moyen des salariés de 25 à 64 ans sauf en Slovénie où ils se réfèrent à ceux des salariés à temps complet. Les écarts salariaux sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes ayant un niveau d'éducation moyen et de celles ayant un niveau d'éducation faible (respectivement élevé), en pourcentage du salaire moyen des personnes ayant un niveau d'éducation moyen. Les niveaux d'éducation 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. Les années retenues sont celles disponibles dans la base de données. L'année 2017 se réfère à 2014 pour la Lituanie, à 2015 pour la France et l'Italie, et à 2016 pour l'Australie, le Canada, l'Espagne, la Finlande, le Luxembourg, la Mexique et la Pologne.
4. Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

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 (2019), *Regards sur l'éducation*, www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education pour les écarts salariaux par niveau d'éducation. Les données relatives aux salaires par niveau d'éducation en Corée ont été fournies par les autorités nationales.

StatLink https://stat.link/zd2e8i

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		*dont :* mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Australie	0.86	0.85	0.23	0.24	0.08	0.09	0.63	0.61	2.36	2.36	6.52	6.24
Autriche	2.26	2.19	0.76	0.78	0.59	0.59	1.50	1.41	3.68	3.93	7.79	7.47
Belgique	2.30	2.27	0.72	0.88	0.52	0.54	1.57	1.39	9.37	9.34	13.16	11.87
Canada	0.89	0.78	0.25	0.22	0.12	0.11	0.65	0.56	0.57	0.57	2.89	2.57
Chili	0.56	0.51	0.17	0.14	0.14	0.11	0.39	0.37	..	..	2.03	2.02
Colombie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
République tchèque	0.54	0.47	0.36	0.31	0.25	0.20	0.18	0.16	1.45	1.31	1.83	1.62
Danemark	3.16	3.05	2.03	1.96	1.63	1.57	1.13	1.09	7.02	7.29	4.53	4.55
Estonie	0.74	0.80	0.30	0.42	0.18	0.28	0.44	0.38	2.15	4.08	2.28	2.07
Finlande	2.82	2.57	0.98	0.99	0.84	0.85	1.83	1.58	4.71	4.70	11.82	10.76
France	2.98	2.85	0.94	0.87	0.70	0.64	2.04	1.97	6.55	6.07	13.99	14.35
Allemagne	1.44	1.40	0.62	0.65	0.26	0.26	0.81	0.75	1.86	1.88	6.00	5.61
Grèce	..	..	..	..	0.17	0.18	0.51	0.50	0.88	0.69	4.22	5.19
Hongrie	1.17	1.07	0.93	0.86	0.87	0.79	0.24	0.22	5.74	4.82	3.85	3.26
Islande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Irlande	1.53	1.24	0.49	0.40	0.41	0.34	1.04	0.84	3.77	3.20	11.69	9.83
Israël	0.63	0.60	0.16	0.17	0.14	0.14	0.47	0.43	4.17	4.23	4.24	3.70
Italie	..	..	..	..	..	..	1.32	1.22	..	..	5.43	5.58
Japon	0.31	0.30	0.15	0.15	0.08	0.08	0.16	0.15	..	..	..	..
Corée	0.70	0.64	0.37	0.32	0.33	0.27	0.33	0.32	..	..	..	..
Lettonie	0.64	0.59	0.19	0.19	0.14	0.13	0.45	0.40	1.02	1.07	3.80	3.46
Lituanie	0.52	0.54	0.30	0.30	0.24	0.25	0.22	0.24	1.42	1.46	2.33	2.28
Luxembourg	1.44	1.41	0.81	0.81	0.75	0.75	0.63	0.60	10.02	10.01	3.82	3.65
Mexique	0.01	0.00 n	0.01	0.00 n	0.01	0.00 n	0.00 n	0.00 n	..	..	..	..
Pays-Bas	2.36	2.15	0.71	0.64	0.48	0.42	1.65	1.51	3.86	3.81	9.39	8.60
Nouvelle-Zélande	0.60	..	0.29	..	0.14	..	0.31	..	1.87	..	2.51	..
Norvège	1.06	0.96	0.53	0.47	0.38	0.32	0.53	0.49	1.88	1.79	2.72	2.38
Pologne	0.69	0.62	0.44	0.42	0.36	0.34	0.24	0.20	3.76	3.72	2.20	1.73
Portugal	1.67	1.44	0.47	0.41	0.41	0.36	1.20	1.04	4.18	3.94	6.39	5.62
République slovaque	0.59	0.55	0.25	0.22	0.20	0.19	0.34	0.33	2.24	2.37	2.00	1.75
Slovénie	0.73	0.68	0.24	0.25	0.17	0.17	0.49	0.43	0.80	1.36	2.09	1.90
Espagne	2.29	2.19	0.56	0.68	0.43	0.53	1.72	1.51	7.57	9.12	8.74	8.04
Suède	1.73	1.78	1.17	1.25	0.90	0.97	0.55	0.53	4.73	4.48	5.21	4.96
Suisse	1.31	1.28	0.61	0.61	0.50	0.50	0.70	0.67	1.35	1.36	2.74	2.59
Turquie	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
États-Unis	0.26	0.24	0.11	0.10	0.09	0.08	0.16	0.14	..	..	..	..
OCDE	1.27	1.20	0.52	0.52	0.39	0.38	0.74	0.68	3.67	3.81	5.39	5.13

.. Non disponible ; n Zéro ou moins que 0.005

Note : Veuillez noter que ces données seront mises à jour à une date ultérieure. 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. La moyenne de l'OCDE est une moyenne non pondérée des données disponibles les plus récentes. Années fiscales pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Commission européenne (2019), *Labour Market Policy*, https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?display=card, et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par la Commission européenne avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail*, http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr.

StatLink https://stat.link/aob06y

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020

CRISE DU COVID-19 ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS

L'édition 2020 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE se concentre sur la protection des travailleurs et la crise liée au COVID-19. Le chapitre 1 présente une première évaluation des conséquences de l'épidémie de COVID-19 sur le marché du travail et de la crise économique qui en résulte. Il présente également une vue d'ensemble des mesures d'urgence mises en œuvre par les pays de l'OCDE en matière de marché du travail et de politique sociale et examine les orientations à suivre pour poursuivre l'adaptation des politiques à mesure que les pays lèvent les mesures de confinement. Le chapitre 2 étudie l'inégalité d'accès aux allocations chômage pour les travailleurs occupant des emplois à temps partiel et peu stables, qui accentue souvent les difficultés auxquelles ils sont confrontés en temps de crise, et examine le difficile équilibre entre les incitations au travail et la sécurité des revenus. Le chapitre 3 propose un examen comparatif de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) dans les pays de l'OCDE en développant une nouvelle version des indicateurs de la LPE de l'OCDE, qui comprennent désormais une meilleure évaluation de la réglementation en matière de licenciements collectifs et de licenciements abusifs, ainsi que des questions liées à la mise en application de la réglementation. Le chapitre 4 jette un regard neuf sur la polarisation des emplois, et en particulier sur l'éviction des emplois dans les professions moyennement qualifiées. Enfin, le chapitre 5 examine l'évolution des performances sur le marché du travail des diplômés de l'enseignement professionnel, de l'éducation et de la formation de niveau intermédiaire, dont les perspectives sur le marché du travail sont remises en question par la contraction des emplois dans les professions moyennement qualifiées.

IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-83471-2
PDF ISBN 978-92-64-81950-4

9 789264 834712