

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

STIMULER L'EMPLOI ET LES REVENUS



OCDE 

ÉDITIONS OCDE

2006

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

STIMULER L'EMPLOI ET LES REVENUS

2006



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE

Présentent une évaluation annuelle de l'évolution et des perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque numéro donne une analyse globale des tendances les plus récentes du marché du travail et des prévisions à court terme, et examine les principales évolutions à moyen terme. Il fournit également des statistiques à titre de référence.

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

Ce numéro est basé sur des projets de chapitre établis par une équipe dirigée par Jean-Marc Burniaux et Paul Swaim. L'équipe comprenait Andrea Bassanini, Romain Duval, Pascal Marianna, Flavio Padrini, Glenda Quintini, Anne Saint-Martin et Ann Vourc'h. Sveinbjörn Blöndal et Raymond Torres ont édité ce volume et coordonné le projet sur la réévaluation de la Stratégie pour l'emploi. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

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

Publié en anglais sous le titre :
OECD Employment Outlook: 2006
BOOSTING JOBS AND INCOMES

© OCDE 2006

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE rights@oecd.org ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (contact@cfcopies.com).

Table des matières

| | |
|--|----|
| Éditorial – Stimuler l’emploi et les revenus | 11 |
| Chapitre 1. Perspectives à court terme des marchés du travail et introduction à la réévaluation de la Stratégie de l’OCDE pour l’emploi | 15 |
| Introduction | 16 |
| 1. Évolutions récentes et perspectives sur les marchés du travail | 16 |
| Perspectives économiques jusqu’à fin 2007 | 16 |
| Emploi et chômage | 18 |
| Rémunérations réelles | 20 |
| 2. Réévaluer la Stratégie de l’OCDE pour l’emploi | 23 |
| Objet et champ de la réévaluation | 23 |
| Comment cette édition des <i>Perspectives de l’emploi</i> contribue à la réévaluation de la Stratégie de 1994 pour l’emploi | 26 |
| Chapitre 2. Performances des marchés du travail depuis 1994 et défis futurs | 29 |
| 1. Performance globale des marchés du travail | 30 |
| 2. Performances des marchés du travail pour certaines catégories de population | 34 |
| 3. Tendances dans la répartition des revenus et les conditions de travail depuis 1994 | 39 |
| 4. Situation actuelle et défis futurs | 43 |
| Notes | 45 |
| Chapitre 3. Politiques générales d’amélioration des possibilités d’emploi pour tous | 47 |
| 1. Politique macroéconomique et performance du marché du travail | 49 |
| 1.1. Inflation et politique monétaire | 49 |
| 1.2. Politique budgétaire | 52 |
| 1.3. Coordination des politiques macroéconomiques et des politiques structurelles | 53 |
| 2. Incidence des systèmes de protection sociale et des mesures visant le marché du travail sur les taux de participation et l’emploi | 56 |
| 2.1. Indemnisation du chômage et incitation à trouver un emploi | 57 |
| 2.2. Incidence combinée des prestations sociales, des prélèvements fiscaux sur le travail et des mesures visant à valoriser l’activité | 64 |
| 2.3. Les programmes actifs du marché du travail et les stratégies d’activation des chômeurs | 70 |
| 2.4. Problèmes de politique relatifs aux prestations sociales habituellement non subordonnées à la disponibilité pour travailler | 77 |

| | |
|---|------------|
| 3. Impact de la fixation des salaires, de la fiscalité et de la réglementation du marché du travail et des marchés de produits sur la demande de main-d'œuvre et l'emploi | 83 |
| 3.1. Mécanismes institutionnels et mesures régissant la fixation des salaires | 83 |
| 3.2. Imposition des revenus du travail | 92 |
| 3.3. Législation sur la protection de l'emploi | 100 |
| 3.4. Aménagement du temps de travail | 106 |
| 3.5. Réglementation des marchés de produits | 110 |
| 4. L'apprentissage tout au long de la vie et les politiques en faveur de la formation | 113 |
| 4.1. Les enjeux | 114 |
| 4.2. Les implications pour l'action des pouvoirs publics | 117 |
| Notes | 125 |
| Chapitre 4. Politiques visant certaines catégories d'actifs ou certains segments du marché du travail | 137 |
| 1. Améliorer les possibilités d'emploi des groupes sous-représentés | 138 |
| 1.1. Mesures destinées à augmenter l'activité des femmes | 138 |
| 1.2. Mesures destinées à accroître l'activité des travailleurs âgés | 142 |
| 1.3. Améliorer les possibilités d'emploi des jeunes | 147 |
| 1.4. Développer les possibilités d'emploi des immigrants | 154 |
| 2. Aider les travailleurs des régions défavorisées | 159 |
| 3. Faciliter le passage du travail dans le secteur informel à l'emploi dans le secteur formel | 165 |
| Notes | 168 |
| Chapitre 5. Implications sociales des politiques visant à relever le niveau d'emploi | 171 |
| 1. Tendances de l'inégalité des revenus et de la pauvreté : lien avec l'évolution des performances du marché du travail | 172 |
| 1.1. Inégalité des revenus et évolution des taux de chômage et d'emploi | 175 |
| 1.2. Incidence et persistance de la pauvreté dans les années 90 : situation globale et situation de groupes spécifiques | 179 |
| 1.3. Impact des institutions du marché du travail sur l'inégalité des revenus des ménages et la pauvreté | 183 |
| 1.4. Conclusion | 184 |
| 2. Implications pour la stabilité professionnelle et les perspectives de carrière | 184 |
| 2.1. Emploi à durée déterminée : les faits et leurs implications pour les politiques | 185 |
| 2.2. Incidence des bas salaires : évolution et conséquences pour les politiques | 190 |
| Notes | 196 |

| | |
|--|-----|
| Chapitre 6. Comprendre les interactions et complémentarités entre les politiques, et ce qu'elles impliquent pour les stratégies de réforme | 199 |
| 1. Les institutions et les politiques du marché du travail et l'environnement macroéconomique | 200 |
| 1.1. L'interaction entre les chocs macroéconomiques et les institutions et politiques du marché du travail | 201 |
| 1.2. Les réformes du marché du travail améliorent la performance macroéconomique et les finances publiques | 202 |
| 2. Interactions entre les politiques et combinaisons de différentes mesures | 206 |
| 2.1. Combinaisons de politiques observées et performances en termes d'emploi | 207 |
| 2.2. Interactions entre les politiques | 209 |
| 3. L'économie politique des réformes | 211 |
| 3.1. Effets redistributifs et temporels | 212 |
| 3.2. Le rôle de la conception des politiques dans la maîtrise des effets redistributifs et temporels défavorables | 214 |
| Notes | 219 |
| Annexe 6.A1. Analyse en composantes principales des programmes de mesures et de leurs performances en termes d'emploi | 221 |
| Chapitre 7. Réévaluation du rôle des politiques et des institutions dans la performance du marché du travail : analyse quantitative | 225 |
| Introduction et principaux constats | 226 |
| 1. Les déterminants du chômage structurel | 227 |
| 1.1. Politiques, institutions et chômage : résultats de base | 228 |
| 1.2. Autres déterminants de l'évolution du chômage : les salaires minimums, les programmes actifs du marché du travail et la politique du logement | 235 |
| 1.3. Les interactions entre les institutions et les chocs | 237 |
| 2. Taux d'emploi de certaines catégories | 240 |
| 2.1. Hommes et femmes d'âge très actif | 241 |
| 2.2. Travailleurs âgés | 243 |
| 2.3. Jeunes | 244 |
| 2.4. L'influence des politiques sur les taux d'emploi : récapitulatif | 245 |
| Notes | 247 |
| Annexe 7.A1. Modèles de régression de base | 250 |
| Bibliographie | 253 |
| Annexe statistique | 265 |
| Liste des encadrés | |
| Chapitre 1 | |
| 1.1. La Stratégie de 1994 pour l'emploi | 24 |
| 1.2. L'Étude de l'OCDE sur la croissance : le rôle de l'éducation, de l'innovation et de l'entrepreneuriat | 25 |
| 1.3. L'Étude de l'OCDE sur les échanges et l'ajustement structurel et son suivi | 27 |

| | |
|--|-----|
| <i>Chapitre 3</i> | |
| 3.1. L'effort global de réforme et les performances économiques | 50 |
| 3.2. La politique monétaire peut permettre de concrétiser les retombées bénéfiques des réformes structurelles : un exemple avec la zone euro | 54 |
| 3.3. La réforme de la législation sur la protection de l'emploi en Autriche et aux Pays-Bas | 104 |
| <i>Chapitre 4</i> | |
| 4.1. La réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en Norvège | 151 |
| <i>Chapitre 5</i> | |
| 5.1. Avantages non salariaux : une dimension importante de la qualité des emplois qui contribue à piéger certains travailleurs | 186 |
| <i>Chapitre 6</i> | |
| 6.1. L'impact des réformes du marché du travail sur la situation macroéconomique et les finances publiques : un tour d'horizon | 204 |
| 6.2. La qualité des relations industrielles et la faisabilité politique des réformes structurelles : exemples du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas | 214 |
| 6.3. Réformer à la marge pour ouvrir la voie à des changements de politique ultérieurs : les réformes de la LPE en Espagne et au Portugal | 215 |
| 6.4. Atténuer l'opposition politique par une mise en œuvre progressive des réformes et par des approches équilibrées : la réforme du système danois d'assurance chômage. | 216 |
| 6.5. Réformes coordonnées en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni dans les années 80 et au début des années 90 | 217 |
| <i>Annexe 6.A1</i> | |
| 6.A1.1. Analyse des composantes principales : problème méthodologique | 222 |
| <i>Chapitre 7</i> | |
| 7.1. Le modèle économétrique | 229 |
| 7.2. Interactions entre les politiques et les institutions dans le modèle classique de fixation des salaires et des prix | 234 |
| 7.3. Comment dissocier les effets d'amplification des chocs macroéconomiques et leurs effets de persistance? | 238 |
| Liste des tableaux | |
| <i>Chapitre 1</i> | |
| 1.1. Croissance du PIB réel dans les pays de l'OCDE | 17 |
| 1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE | 19 |
| 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE | 21 |
| 1.4. Rémunérations réelles par salarié dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE | 22 |
| <i>Chapitre 2</i> | |
| 2.1. Performance des marchés du travail dans la zone de l'OCDE, 1994-2004. | 30 |
| <i>Chapitre 3</i> | |
| 3.1. Indemnisation du chômage : réformes structurelles sur la période 1994-2004. | 59 |

| | |
|---|-----|
| 3.2. Taux net de remplacement et durée de versement des prestations d'assurance chômage dans 26 pays de l'OCDE, 2004 | 61 |
| 3.3. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : allocations de chômage | 62 |
| 3.4. Politiques actives du marché du travail (PAMT) : réformes structurelles effectuées de 1994 à 2004 | 72 |
| 3.5. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : programmes actifs du marché du travail (PAMT) | 74 |
| 3.6. Taux d'emploi et de dépendance vis-à-vis des prestations sociales dans la population d'âge actif | 79 |
| 3.7. Indicateurs synthétiques de l'OCDE de la centralisation et de la coordination des négociations salariales depuis 1970 | 84 |
| 3.8. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle | 88 |
| 3.9. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : centralisation et coordination des négociations salariales | 89 |
| 3.10. Ratio coût pour l'employeur d'un travailleur rémunéré au salaire minimum/coût d'un travailleur rémunéré au salaire médian dans 21 pays de l'OCDE ayant un salaire minimum légal, 1997, 2000, 2004 | 91 |
| 3.11. Imposition du travail et cotisations de sécurité sociale : réformes structurelles au cours de la période 1994-2004 | 93 |
| 3.12. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : coin fiscal sur le travail | 97 |
| 3.13. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : législation sur la protection de l'emploi (LPE) | 102 |
| 3.14. Programmes de congé-formation dans certains pays de l'OCDE | 123 |
| <i>Chapitre 4</i> | |
| 4.1. Déterminants de l'emploi à temps plein et à temps partiel des femmes, 1982-2003 | 141 |
| 4.2. Déterminants de l'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans), 1982-99 | 144 |
| 4.3. Dispositifs de préretraite, d'assurance invalidité et d'assurance vieillesse : réformes adoptées au cours de la période 1994-2004 | 146 |
| 4.4. Taux de chômage de personnes de 15 à 64 ans originaires du pays et de celles nées à l'étranger, 2004 | 156 |
| 4.5. Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans originaires du pays et de celles nées à l'étranger, 1994 et 2004 | 157 |
| 4.6. Régime d'occupation du logement, début des années 2000 | 164 |
| <i>Chapitre 5</i> | |
| 5.1. Tendances du chômage et de l'inégalité globale des revenus | 174 |
| 5.2. Tendances du chômage et de la pauvreté relative | 175 |
| 5.3. Croissance du revenu réel par rapport aux seuils de pauvreté relative | 176 |
| 5.4. Tendances du chômage et de l'inégalité des revenus bruts chez les travailleurs à temps plein | 176 |

| | |
|--|-----|
| 5.5. Tendances du chômage et de l'inégalité des revenus d'activité pour l'ensemble des ménages | 177 |
| 5.6. Tendances du chômage et de l'effet redistributif des transferts | 178 |
| 5.7. Tendances du chômage et de l'effet redistributif des impôts. | 178 |
| 5.8. Corrélations entre les indicateurs d'inégalité et de pauvreté relative et les indicateurs de performances du marché du travail, 1970-2001 | 180 |
| 5.9. Typologie de la dynamique de la pauvreté relative dans les pays de l'OCDE | 181 |
| <i>Chapitre 6</i> | |
| 6.1. Interactions entre les politiques/les institutions et les chocs macroéconomiques. | 202 |
| 6.2. Impact à moyen terme d'une baisse de 1 point de pourcentage du chômage structurel sur la croissance potentielle et le solde budgétaire | 206 |
| 6.3. Quatre modes différents de fonctionnement du marché du travail | 208 |
| 6.4. Effet simulé des complémentarités des réformes | 210 |
| <i>Annexe 6.A1</i> | |
| 6.A1.1. Variance expliquée | 223 |
| <i>Chapitre 7</i> | |
| 7.1. Les institutions et les politiques modifient le coût total en termes de chômage d'un choc macroéconomique négatif. | 240 |
| <i>Annexe 7.A1</i> | |
| 7.A1.1. Équations de référence du taux de chômage, 1982-2003. | 250 |
| 7.A1.2. Équations de référence du taux d'emploi, 1982-2003 | 251 |
| <i>Annexe statistique</i> | |
| A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE | 267 |
| B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage. | 268 |
| C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge | 271 |
| D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2004 | 280 |
| E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel | 283 |
| F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi. | 285 |
| G. Fréquence du chômage de longue durée. | 287 |
| H. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE | 290 |
| Liste des graphiques | |
| <i>Chapitre 2</i> | |
| 2.1. Taux de chômage dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004 | 31 |
| 2.2. Taux d'emploi et d'activité dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004 | 32 |
| 2.3. Croissance de la productivité du travail dans les pays de l'OCDE, 1984-2004 | 33 |
| 2.4. Utilisation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004. | 34 |
| 2.5. Taux d'activité relatif de certaines catégories de population, 1984-2004 | 35 |

| | |
|--|-----|
| 2.6. Taux de chômage relatif de certaines catégories de population, 1984-2004 | 37 |
| 2.7. Disparités régionales de chômage en 1993 et 2003 | 39 |
| 2.8. Inégalités de revenus bruts en 1994 et 2003 | 40 |
| 2.9. Inégalité de revenus et pauvreté relative des ménages en 1994 et 2001..... | 41 |
| 2.10. Évolution de la qualité des emplois | 42 |
| 2.11. Projection de référence du vieillissement de la population, 1994-2050 | 44 |
| <i>Chapitre 3</i> | |
| 3.1. Évolution des taux d'inflation dans les pays de l'OCDE, 1994-2004..... | 51 |
| 3.2. Évolution du solde budgétaire structurel des administrations publiques dans les pays de l'OCDE, 1984-2004 | 53 |
| 3.3. Rendement financier du travail pour les chômeurs, les inactifs et les personnes faiblement rémunérées, 2002 | 66 |
| 3.4. Composition des dépenses actives dans la zone OCDE, 1985-2002 | 73 |
| 3.5. Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations, 1980-99 | 78 |
| 3.6. Tendances de la dispersion des salaires depuis 1970 | 86 |
| 3.7. Évolution du coin fiscal à différents niveaux de revenu et pour différents types de famille | 94 |
| 3.8. Évolution des taxes sur la valeur ajoutée, 1994-2003..... | 96 |
| 3.9. Indice synthétique global de la rigueur de la LPE et ses trois principales composantes, 2003 | 100 |
| 3.10. Changements de la LPE depuis la fin des années 80 | 101 |
| 3.11. Situation au regard de l'emploi des couples ayant un enfant de moins de 6 ans, 1985-2002 | 109 |
| 3.12. Évolution et dispersion des environnements réglementaires, 1980-2003..... | 111 |
| 3.13. Classement des pays sur la base des intervalles de confiance calculés pour les indicateurs de la RMP, 2003..... | 112 |
| 3.14. Sources de l'évolution de l'indicateur moyen de la RMP dans la zone OCDE entre 1998 et 2003 | 112 |
| 3.15. Impact de la formation sur le chômage et la participation au marché du travail..... | 115 |
| 3.16. Différences de formation entre certaines catégories de main-d'œuvre | 117 |
| 3.17. Impact de la formation sur les perspectives d'emploi de différentes catégories du marché du travail | 118 |
| <i>Chapitre 4</i> | |
| 4.1. Incitations au travail destinées aux femmes | 139 |
| 4.2. Activité des travailleurs âgés et chômage global dans les pays de l'OCDE, 2004 | 143 |
| 4.3. Taxation implicite de la poursuite de l'activité de 60 à 65 ans incorporée dans les dispositifs de préretraite, 1993-2003 | 145 |
| 4.4. Taux d'emploi des jeunes par rapport à ceux des adultes, 1994 et 2004..... | 148 |
| 4.5. Proportion de jeunes ayant quitté l'école sans diplôme dans les pays de l'OCDE, 2003 | 149 |
| 4.6. Proportion de jeunes adultes et d'adolescents non scolarisés et sans emploi, 1996 et 2003 | 150 |

| | |
|---|-----|
| 4.7. Différences de résultats entre les élèves originaires du pays et les enfants d'immigrés aux tests PISA de compréhension de l'écrit, jeunes âgés de 15 ans, 2003 | 159 |
| 4.8. Dispersion régionale des performances du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2003 | 160 |
| 4.9. Dispersion régionale du chômage et taux de chômage global, 2003 | 161 |
| 4.10. Taux de migration interne, 2003 | 163 |
| <i>Chapitre 5</i> | |
| 5.1. Indicateurs d'inégalité des revenus et de pauvreté relative, 2001 | 173 |
| 5.2. Risque de pauvreté relative selon l'âge, 1994-2001 | 182 |
| 5.3. Risque de pauvreté relative selon le statut professionnel, 1994-2001 | 183 |
| 5.4. Évolution de l'incidence du travail temporaire et des taux de chômage et d'emploi, 1994-2004 | 187 |
| 5.5. Taux de transition à un an vers le non-emploi pour les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents, moyennes 1998-2001 | 188 |
| 5.6. Travail temporaire et taux de pertes d'emploi | 190 |
| 5.7. Évolution de la fréquence de l'emploi faiblement rémunéré depuis le milieu des années 90 | 191 |
| 5.8. Évolution de la fréquence des bas salaires et des taux de chômage et d'emploi, 1994-2004 | 192 |
| 5.9. Risque de tomber dans une trappe à bas salaires ou une trappe à absence de salaire | 193 |
| 5.10. Part des travailleurs peu instruits qui sont faiblement ou qui ne sont pas rémunérés dans un certain nombre de pays, début des années 2000 | 194 |
| <i>Chapitre 6</i> | |
| 6.1. Chômage, croissance et finances publiques | 203 |
| <i>Annexe 6.A1</i> | |
| 6.A1.1. Représentation synthétique de l'hétérogénéité des orientations de politiques et des performances des marchés du travail | 223 |
| <i>Chapitre 7</i> | |
| 7.1. Corrélations entre le taux de chômage et un ensemble d'institutions et de politiques | 230 |
| 7.2. L'indemnisation du chômage, le coin fiscal, la concurrence sur les marchés de produits et la structure des négociations collectives influent sensiblement sur le chômage | 231 |
| 7.3. L'évolution du chômage est bien expliquée par les réformes des politiques | 232 |
| 7.4. Les programmes actifs du marché du travail peuvent sensiblement modifier l'impact de l'indemnisation du chômage sur le taux de chômage | 237 |
| 7.5. Les effets des chocs macroéconomiques sur le chômage sont fonction des politiques et institutions en place | 239 |
| 7.6. L'impact des politiques et des institutions sur les taux d'emploi est variable selon la catégorie démographique | 242 |
| 7.7. L'indemnisation du chômage, le coin fiscal et plusieurs politiques spécifiques à certaines catégories ont un effet non équivoque sur le taux global de chômage | 246 |

Éditorial

Stimuler l'emploi et les revenus

Au début des années 90, de nombreux pays de l'OCDE étaient aux prises avec un chômage élevé et persistant. Afin de les aider, l'OCDE a diffusé sa Stratégie pour l'emploi – stratégie qui couvrait de multiples aspects et qui a eu un profond impact sur le débat politique. La stratégie a certes eu ses détracteurs, mais l'expérience montre que les pays qui ont suivi ses recommandations ont fait mieux que les autres.

Mais le temps passe et les défis évoluent. Si la lutte contre le chômage reste d'actualité dans certains pays, surtout en Europe continentale, de nouveaux enjeux s'annoncent. Comment les marchés du travail des pays de l'OCDE peuvent-ils faire face au vieillissement de la population et à la mondialisation? Quels enseignements a-t-on tirés de la mise en œuvre des recommandations de la Stratégie pour l'emploi, s'agissant de ce qui marche et de ce qui ne marche pas? L'OCDE a entrepris récemment de réévaluer en profondeur la Stratégie pour l'emploi. Les résultats empiriques de cette réévaluation sont présentés dans cette édition des *Perspectives de l'emploi* et les recommandations à l'intention des gouvernements issues de cette réévaluation sont résumées dans un autre rapport*.

Les recommandations à l'intention des gouvernements restent, pour beaucoup, inchangées par rapport à celles qui avaient été formulées initialement : les recommandations de la Stratégie ont résisté à l'épreuve du temps et ont conservé leur pertinence. Mais la réévaluation a aussi ouvert de nouvelles perspectives et a permis de dégager un certain nombre d'enseignements. Nous les exposerons brièvement ci-après en sept points.

Premièrement, les données nouvelles montrent que la logique dite d'« activation/ obligations mutuelles » peut coexister avec des allocations chômage relativement généreuses tout en incitant fortement les chômeurs à trouver du travail. Ce qu'il faut, c'est un ensemble cohérent d'incitations. Il s'agit de fournir des services efficaces de réinsertion pour aider les chômeurs à trouver un nouvel emploi; il faut aussi un suivi approprié des efforts de recherche d'emploi des chômeurs pour s'assurer qu'ils recherchent activement un travail, tout en faisant peser une menace de sanctions graduées sur les prestations.

Tandis que de nombreux pays parvenaient à faire reculer le nombre des chômeurs en appliquant ce type de logique, un nouveau problème apparaissait. De nombreuses personnes d'âge actif perçoivent d'autres types de prestations, non liées à l'emploi, prestations de maladie/d'invalidité, allocations de parent isolé et préretraites, par exemple. Certains pays expérimentent différentes mesures d'activation pour aider un grand nombre de ces personnes à trouver du travail. Ce sera une priorité à l'avenir que de suivre attentivement les efforts dans ce sens pour déterminer ce qui marche et pourquoi.

Deuxièmement, il est fondamental de supprimer les obstacles à la participation des femmes à la vie active, des travailleurs âgés et des catégories plus généralement sous-représentées. En ce qui concerne les femmes, plusieurs mesures destinées à faciliter

* Voir OCDE (2006), « Stimuler l'emploi et les revenus : les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi », rapport sur les orientations politiques, disponible en ligne sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/brochure, Paris.

l'articulation avec la vie de famille ont montré leur intérêt. Il s'agit notamment de la flexibilité des horaires de travail; d'incitations fiscales appropriées; du congé parental, convenablement rémunéré mais qui ne doit pas être trop long; des modes de garde d'enfants de qualité et financièrement abordables; et d'un plus large partage des tâches entre hommes et femmes au sein de la famille. Pour ce qui est des travailleurs âgés, les désincitations à la prolongation de la vie active qui font encore partie des systèmes de retraite ainsi que les divers parcours de sortie anticipée du marché du travail doivent être supprimés.

Troisièmement, il est temps de s'attaquer à la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité. Trop souvent, les pays ont fait le choix d'assouplir les conditions régissant les emplois temporaires sans toucher à celles régissant les emplois permanents. Si cela peut entraîner des gains d'emploi à court terme, cela crée un dualisme croissant des marchés du travail et freine l'investissement dans la formation, et donc aussi l'amélioration de la productivité. Heureusement, il existe d'autres alternatives, qui sont préférables. Il y a la fameuse « flexicurité », mais il existe aussi d'autres formules comme, par exemple en Autriche le compte individuel d'épargne en cas de cessation d'emploi. Ces formules ont le mérite de garantir aux employeurs une beaucoup plus grande prévisibilité des coûts d'embauche et de licenciement, tout en apportant une sécurité essentielle en termes de revenus aux travailleurs qui sont licenciés.

Quatrièmement, les mesures destinées à élargir la demande de main-d'œuvre sont très importantes. Cela signifie qu'il faut aider les peu qualifiés à revenir dans l'emploi, dont ils sont exclus par la fiscalité, les cotisations sociales et les arrangements institutionnels. Aussi, et sur ce point les observations sont sans ambiguïté, les politiques destinées à stimuler la concurrence sur les marchés de produits créeront de nombreux emplois nouveaux, surtout dans les services. Cela vaut en particulier pour l'Europe et le Japon.

Cinquièmement, une formation efficace tout au long de la vie est déterminante pour aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution de la demande en termes de qualifications et leur permettre d'espérer accéder à des emplois mieux rémunérés. Il y a beaucoup à faire dans le système éducatif, ainsi que le montrent les résultats de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves). Mais la formation doit se poursuivre durant la vie active. Dans cette perspective, de nombreux obstacles restent à surmonter. Il faut notamment veiller à ce que les marchés de la formation fonctionnent mieux. Il faut, par ailleurs, veiller à ce que les incitations financières en direction des entreprises et des travailleurs soient suffisantes pour les inciter à investir davantage dans la formation en cours d'emploi. Le cofinancement peut beaucoup aider à cet égard. Il est important, aussi, de réduire les obstacles à la formation par manque de temps grâce, par exemple, à des formules de congé-formation bien conçues.

Sixièmement, la politique macroéconomique joue un rôle capital. Une politique macroéconomique axée sur la stabilité réduit les fluctuations cycliques de la production, limitant par là même le risque que des baisses temporaires du niveau d'emploi ne produisent des effets permanents. Les politiques macroéconomiques peuvent aussi interagir positivement avec les réformes structurelles, permettant que se matérialisent les gains en termes d'augmentation de la production et de l'emploi. Ainsi, elles renforceront le soutien politique indispensable à la mise en œuvre de réformes structurelles difficiles.

Enfin, l'expérience montre qu'il n'y a pas de voie royale unique pour améliorer les performances des marchés du travail mais que plusieurs modèles de réussite coexistent dont on peut s'inspirer en les adaptant aux circonstances nationales spécifiques et à

l'histoire propre à chaque pays. Cependant, cela ne veut pas dire que tout se vaut. Les exemples de réussite présentent certains traits communs, notamment l'importance donnée à la stabilité macroéconomique, les incitations appropriées pour tous les agents du marché du travail et une forte concurrence sur les marchés de produits.

Il faut maintenant que les pays qui ont pris du retard s'enhardissent et mettent en œuvre les réformes indispensables. Le coût de l'inaction, qui réside dans la persistance de performances non satisfaisantes sur le marché du travail, est trop élevé. Les succès obtenus par certains pays de l'OCDE montrent ce à quoi on peut parvenir dès lors que la volonté politique de réformer est suffisante.



Jean-Philippe Cotis
Directeur, Département des affaires économiques



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

Paris, le 23 mai 2006

Chapitre 1

Perspectives à court terme des marchés du travail et introduction à la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

La situation de l'emploi dans les pays de l'OCDE est-elle en train de s'améliorer? En dépit des tensions géopolitiques, d'importants déséquilibres de balance courante et de la flambée des prix du pétrole, la croissance économique fait preuve de résilience dans la zone de l'OCDE et l'on s'attend à ce que l'emploi continue d'augmenter modérément jusqu'à fin 2007. Les taux de chômage devraient ainsi continuer de s'améliorer, le mouvement de hausse du chômage qui avait accompagné le ralentissement de l'économie mondiale au début de la décennie s'inversant peu à peu. Malgré l'amélioration du contexte conjoncturel, un tiers environ de la population en âge de travailler est toujours au chômage ou inactive, en moyenne, dans la zone de l'OCDE. Cela montre l'importance d'une stratégie d'ensemble en faveur de l'emploi, du type de celle que proposait l'OCDE, en 1994, dans sa Stratégie pour l'emploi. Pourquoi une actualisation de cette stratégie s'impose-t-elle? Quels ont été les réussites et les échecs dans sa mise en œuvre et quels sont les défis qui s'annoncent?

Introduction

En dépit des multiples incertitudes qui pèsent sur les perspectives de l'économie mondiale, on s'attend à ce que la situation économique continue de s'améliorer, dans la zone de l'OCDE, au cours des deux prochaines décennies, et à ce que les taux de chômage continuent de reculer, dans la plupart des pays de l'OCDE. Néanmoins, d'après les projections, plus de 34 millions de personnes seront encore au chômage en 2007. Dans la section 1 du présent chapitre, on passe en revue les évolutions récentes de l'économie et les perspectives, en mettant l'accent, en particulier, sur les marchés du travail. La section 2 expose les raisons de la réévaluation de la Stratégie pour l'emploi que l'OCDE avait formulée en 1994 et montre comment ce numéro des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* contribue à cette réévaluation.

1. Évolutions récentes et perspectives sur les marchés du travail

La croissance économique dans la zone de l'OCDE fait preuve de résilience dans un environnement caractérisé par des tensions géopolitiques, d'importants déséquilibres de balance courante et des prix de l'énergie élevés et volatils. La croissance a quelque peu ralenti, en 2005, dans la majorité des pays de l'OCDE, mais les projections de l'OCDE anticipent une certaine amélioration en 2006-07, surtout dans les pays européens membres de l'OCDE, où la croissance a été plus atone, en moyenne, que dans les autres pays membres. La croissance de l'emploi dans la zone de l'OCDE devrait rester modeste en 2006-07, dépassant à peine 1 % par an en moyenne, tandis que le chômage devrait continuer de régresser peu à peu, grâce en partie à un accroissement relativement lent de la population active. La croissance de la rémunération réelle moyenne par salarié s'est légèrement accélérée en 2005, atteignant environ 1.5 % – ce qui est encore en deçà de la croissance de la productivité du travail – et elle devrait rester en gros stable jusqu'à fin 2007.

Les sections ci-après sont un résumé de l'évaluation de la situation économique et des perspectives à court terme dans les pays de l'OCDE qui est présentée dans l'édition de mai 2006 des *Perspectives économiques de l'OCDE*. On s'intéresse, en particulier, aux conséquences sur le plan de l'emploi, du chômage et des rémunérations.

Perspectives économiques jusqu'à fin 2007

En 2005, la croissance du PIB réel a été en moyenne de 2.8 % dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, en baisse par rapport aux 3.3 % enregistrés en 2004 (tableau 1.1). Dans la plupart des pays, la croissance n'a que modérément ralenti, dans un contexte marqué par des catastrophes naturelles, des déséquilibres de balance courante qui ont atteint des niveaux sans précédent et la flambée des prix du pétrole et d'autres matières premières. En dépit de la poussée inflationniste liée à la hausse des prix des matières premières, les prix sont restés globalement stables sans compromettre l'activité. En résumé, la phase actuelle de reprise semble bien établie, grâce en partie à l'élan communiqué par l'économie des États-Unis et par les grandes économies émergentes d'Asie, en particulier la Chine.

Tableau 1.1. **Croissance du PIB réel dans les pays de l'OCDE**^{a, b}
Variation annuelle, en pourcentage

| | Part dans le PIB total de l'OCDE 2000 | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | 2006 | 2007 |
| Amérique du Nord | | | | | | |
| Canada | 3.2 | 3.5 | 2.9 | 2.9 | 3.1 | 3.3 |
| Mexique | 3.3 | 2.7 | 4.2 | 3.0 | 4.1 | 3.7 |
| États-Unis | 36.0 | 3.2 | 4.2 | 3.5 | 3.6 | 3.1 |
| Asie | | | | | | |
| Japon | 11.9 | 1.0 | 2.3 | 2.7 | 2.8 | 2.2 |
| Corée | 2.8 | 5.3 | 4.7 | 4.0 | 5.2 | 5.3 |
| Europe | | | | | | |
| Autriche | 0.8 | 2.3 | 2.6 | 2.0 | 2.5 | 2.2 |
| Belgique | 1.0 | 2.2 | 2.4 | 1.5 | 2.5 | 2.4 |
| République tchèque | 0.5 | 2.3 | 4.7 | 6.0 | 5.7 | 4.7 |
| Danemark | 0.6 | 2.5 | 1.9 | 3.1 | 3.0 | 2.4 |
| Finlande | 0.5 | 3.6 | 3.5 | 2.2 | 3.4 | 2.8 |
| France | 5.8 | 2.2 | 2.1 | 1.4 | 2.1 | 2.2 |
| Allemagne | 7.7 | 1.6 | 1.1 | 1.1 | 1.8 | 1.8 |
| Grèce | 0.7 | 3.4 | 4.7 | 3.7 | 3.7 | 3.6 |
| Hongrie | 0.5 | 3.6 | 4.5 | 4.3 | 4.6 | 4.4 |
| Islande | 0.0 | 3.5 | 8.2 | 5.6 | 4.1 | 1.4 |
| Irlande | 0.4 | 8.0 | 4.5 | 4.6 | 5.0 | 5.0 |
| Italie | 5.4 | 1.7 | 0.9 | 0.1 | 1.4 | 1.3 |
| Luxembourg | 0.1 | 4.7 | 4.2 | 4.0 | 4.5 | 4.5 |
| Pays-Bas | 1.7 | 2.6 | 1.7 | 1.1 | 2.4 | 2.8 |
| Norvège | 0.6 | 3.3 | 3.1 | 2.3 | 2.6 | 2.7 |
| Pologne | 1.5 | 4.5 | 5.3 | 3.3 | 4.4 | 4.6 |
| Portugal | 0.7 | 2.7 | 1.1 | 0.3 | 0.7 | 1.5 |
| République slovaque | 0.2 | 4.5 | 5.5 | 6.0 | 6.3 | 6.3 |
| Espagne | 3.1 | 3.5 | 3.1 | 3.4 | 3.3 | 3.0 |
| Suède | 0.9 | 2.9 | 3.2 | 2.7 | 3.9 | 3.3 |
| Suisse | 0.8 | 1.3 | 2.1 | 1.9 | 2.4 | 1.8 |
| Turquie | 1.7 | 2.7 | 8.9 | 7.4 | 6.1 | 6.4 |
| Royaume-Uni | 5.5 | 3.0 | 3.1 | 1.8 | 2.4 | 2.9 |
| Océanie | | | | | | |
| Australie | 1.9 | 3.9 | 3.2 | 2.6 | 2.9 | 3.7 |
| Nouvelle-Zélande | 0.3 | 3.7 | 4.3 | 1.9 | 1.3 | 1.9 |
| OCDE Europe | 40.6 | 2.5 | 2.5 | 2.0 | 2.6 | 2.6 |
| UE-15 | 34.8 | 2.3 | 2.0 | 1.5 | 2.2 | 2.2 |
| UE-19 | 37.5 | 2.7 | 2.3 | 1.7 | 2.4 | 2.4 |
| Total OCDE | 100.0 | 2.7 | 3.3 | 2.8 | 3.1 | 2.9 |

a) Les méthodes de prévision du Secrétariat de l'OCDE, ainsi que les concepts et sources statistiques utilisés, sont amplement décrits dans le document « Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE » qui peut être consulté sur le site Internet de l'OCDE (www.oecd.org/dataoecd/47/9/36462096.pdf).

b) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 2000 exprimées en parités de pouvoir d'achat de 2000.

Source : OCDE (2006), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 79, mai, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/467806521426>

Parmi les principales économies de l'OCDE, c'est aux États-Unis que la croissance économique a été la plus rapide en 2005, la croissance dans ce pays continuant de bénéficier de la vigueur de la demande intérieure, tirée par la consommation des ménages et

l'investissement des entreprises. La vigoureuse expansion aux États-Unis et dans les pays d'Asie extérieurs à la zone de l'OCDE a contribué à soutenir une solide croissance économique en Australie, au Canada, en Corée, au Japon et au Mexique. Au sein de l'OCDE, la croissance en Europe, en 2005, a été soutenue par des taux d'intérêt à long terme bas, par la dépréciation de l'euro et par le dynamisme des marchés à l'exportation, tandis que la demande intérieure reste inférieure à la tendance. Cependant, les performances en termes de croissance ont été tout à fait inégales au sein de l'Europe, l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal enregistrant une croissance du PIB réel de 1.5 %, voire moins, tandis que les autres pays d'Europe enregistraient une croissance plus forte. La croissance est restée vigoureuse en Turquie, en 2005, s'établissant à 7.4 %. La croissance a aussi été tout à fait robuste dans les nouveaux membres de l'Union européenne – Hongrie, Pologne, République slovaque et République tchèque.

D'après les projections de l'OCDE pour 2006 et 2007, il n'y aurait guère de changement dans le taux de croissance moyen pour la zone de l'OCDE, mais le mouvement d'expansion économique aurait tendance à s'étendre, la croissance gagnant en vigueur en Europe, où elle a été, dans l'ensemble, plutôt atone. L'expansion économique devrait rester vigoureuse aux États-Unis, s'établissant à 3.6 % en 2006, malgré un certain resserrement, récemment, de la politique monétaire. La reprise au Japon devrait s'affermir davantage, la demande des ménages devenant plus dynamique : c'est une croissance de 2.8 % qui est projetée pour 2006. En tant que pays exportateur de pétrole, le Mexique profite des prix élevés du pétrole et devrait croître à un rythme proche de 4 % en 2006 et en 2007. L'Australie, le Canada et la Corée devraient continuer de profiter de la forte expansion en Chine et en Asie de façon générale, et les économies de ces pays devraient croître de 3 %, voire plus, en 2006. En Europe, la croissance devrait augmenter, atteignant 2.6 % en 2006, ce qui réduirait, sans toutefois le combler, l'écart de croissance avec les États-Unis. Les taux de croissance resteront inégaux parmi les pays européens. L'Espagne, l'Irlande et le Royaume-Uni, la plupart des pays d'Europe orientale et les pays nordiques continueront d'enregistrer une croissance relativement forte, quoique en retrait, en 2007, dans certains de ces pays. Par contre, la croissance devrait être moins vigoureuse en Allemagne, en Italie et au Portugal, où la progression de la demande intérieure reste faible.

Ces projections sont associées à de grandes incertitudes susceptibles de jouer à la baisse, telles que le risque de poursuite de la hausse des prix de l'énergie, d'aggravation des déséquilibres de balance courante et de baisse des prix des logements dans un contexte de relèvement des taux d'intérêt à long terme. Ainsi, la pause sur le prix des logements a contribué à freiner la croissance, en Australie et au Royaume-Uni, en 2005. De façon plus positive, les hauts niveaux de rentabilité des entreprises observés dans toute la zone de l'OCDE pourraient réserver des surprises favorables en termes de formation du capital, d'emploi et de croissance.

Emploi et chômage

En 2005, l'emploi a continué de croître au rythme modéré de 1.1 % dans l'ensemble de la zone de l'OCDE (tableau 1.2). La croissance de l'emploi a eu tendance à rester modérée même dans un certain nombre de pays où la croissance économique a été vive, cela en raison de gains de productivité du travail. Néanmoins, la croissance de l'emploi excède la croissance de la population active dans la majorité des pays de l'OCDE et les taux de chômage régressent, même s'ils se maintiennent, dans de nombreux pays, à des niveaux plus élevés qu'avant le ralentissement des années 2000-01 observé au niveau mondial. Aux

Tableau 1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE^a
Variation annuelle, en pourcentage

| | Emploi | | | | | | Population active | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|---------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|
| | Niveau en 2004 (milliers) | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | | Niveau en 2004 (milliers) | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | |
| | | | | | 2006 | 2007 | | | | | 2006 | 2007 |
| Amérique du Nord | | | | | | | | | | | | |
| Canada | 15 949 | 2.0 | 1.8 | 1.4 | 1.7 | 1.6 | 17 183 | 1.6 | 1.3 | 0.9 | 1.3 | 1.4 |
| Mexique | 41 272 | 2.4 | 3.9 | -0.7 | 2.3 | 2.5 | 42 566 | 2.3 | 4.5 | -0.2 | 2.1 | 2.5 |
| États-Unis | 139 244 | 1.4 | 1.1 | 1.8 | 1.6 | 1.0 | 147 386 | 1.3 | 0.6 | 1.3 | 1.2 | 1.0 |
| Asie | | | | | | | | | | | | |
| Japon | 63 290 | -0.2 | 0.2 | 0.4 | 0.4 | 0.3 | 66 425 | 0.1 | -0.4 | 0.1 | 0.0 | -0.3 |
| Corée | 22 557 | 1.4 | 1.9 | 1.3 | 1.3 | 1.0 | 23 417 | 1.5 | 2.0 | 1.4 | 1.2 | 0.9 |
| Europe | | | | | | | | | | | | |
| Autriche | 4 112 | 0.5 | -0.3 | 0.3 | 0.6 | 0.6 | 4 360 | 0.5 | -0.2 | 0.5 | 0.6 | 0.7 |
| Belgique | 4 216 | 0.7 | 0.6 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 4 601 | 0.7 | 0.8 | 0.6 | 0.2 | 0.6 |
| République tchèque | 4 684 | -0.2 | -0.3 | 1.4 | 0.7 | 0.3 | 5 110 | 0.1 | 0.3 | 1.0 | 0.4 | 0.1 |
| Danemark | 2 751 | 0.7 | 0.0 | 0.6 | 0.7 | 0.5 | 2 910 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 0.2 |
| Finlande | 2 356 | 1.3 | 0.0 | 1.5 | 1.5 | 0.5 | 2 584 | 0.5 | -0.2 | 1.1 | 0.9 | 0.3 |
| France | 24 687 | 1.2 | 0.0 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 27 420 | 0.9 | 0.2 | 0.2 | 0.0 | 0.2 |
| Allemagne | 38 868 | 0.3 | 0.4 | -0.2 | 0.2 | 0.7 | 42 799 | 0.5 | 0.9 | -0.3 | -0.5 | 0.3 |
| Grèce | 4 093 | 0.7 | 2.9 | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 4 599 | 0.8 | 3.7 | 0.6 | 0.8 | 0.9 |
| Hongrie | 3 856 | 0.3 | -0.6 | 0.0 | 0.9 | 0.7 | 4 109 | -0.4 | -0.3 | 1.2 | 0.8 | 0.6 |
| Islande | 156 | 1.4 | -0.5 | 3.3 | 2.6 | 0.7 | 161 | 1.2 | -0.8 | 2.8 | 2.1 | 0.7 |
| Irlande | 1 865 | 4.2 | 3.0 | 4.7 | 2.9 | 2.4 | 1 952 | 2.8 | 2.8 | 4.6 | 2.9 | 2.5 |
| Italie | 22 147 | 0.7 | 1.5 | 0.7 | 0.6 | 0.4 | 24 102 | 0.6 | 1.0 | 0.4 | 0.6 | 0.2 |
| Luxembourg | 198 | 1.8 | 1.3 | 1.8 | 2.0 | 2.2 | 207 | 2.0 | 1.8 | 2.3 | 2.4 | 1.7 |
| Pays-Bas | 8 140 | 1.8 | -1.0 | -0.6 | 1.5 | 1.3 | 8 562 | 1.6 | -0.5 | -0.3 | 0.5 | 0.5 |
| Norvège | 2 275 | 1.2 | 0.3 | 0.6 | 1.6 | 1.0 | 2 382 | 1.1 | 0.3 | 0.7 | 1.0 | 0.8 |
| Pologne | 13 795 | -0.9 | 1.3 | 2.3 | 2.3 | 2.4 | 17 025 | -0.2 | 0.5 | 0.8 | 1.1 | 1.1 |
| Portugal | 5 087 | 1.0 | 0.1 | 0.1 | 0.5 | 0.9 | 5 452 | 1.1 | 0.5 | 1.2 | 0.8 | 0.7 |
| République slovaque | 2 170 | .. | 0.3 | 2.1 | 1.9 | 1.3 | 2 651 | .. | 1.0 | -0.3 | 1.0 | 0.5 |
| Espagne | 18 100 | 3.5 | 3.9 | 4.8 | 4.1 | 3.1 | 20 234 | 2.7 | 3.3 | 3.2 | 3.6 | 3.0 |
| Suède | 4 213 | 0.7 | -0.4 | 1.0 | 1.6 | 1.1 | 4 460 | 0.3 | 0.2 | 1.3 | 0.5 | 0.5 |
| Suisse | 4 178 | 0.5 | 0.3 | 0.1 | 0.9 | 1.0 | 4 362 | 0.5 | 0.5 | 0.2 | 0.6 | 0.5 |
| Turquie | 22 291 | 1.3 | 3.0 | 1.1 | 1.8 | 1.9 | 24 790 | 1.5 | 2.7 | 1.1 | 1.9 | 2.1 |
| Royaume-Uni | 28 465 | 1.1 | 1.0 | 1.0 | 0.3 | 0.8 | 29 884 | 0.5 | 0.7 | 1.0 | 0.8 | 0.7 |
| Océanie | | | | | | | | | | | | |
| Australie | 9 694 | 2.1 | 1.9 | 3.5 | 2.0 | 1.2 | 10 265 | 1.6 | 1.4 | 2.9 | 1.6 | 1.2 |
| Nouvelle-Zélande | 2 017 | 2.3 | 3.4 | 2.8 | 0.6 | 0.0 | 2 099 | 1.8 | 2.6 | 2.6 | 1.2 | 0.7 |
| OCDE Europe^b | 222 703 | 0.9 | 1.1 | 1.0 | 1.1 | 1.2 | 244 717 | 0.8 | 1.0 | 0.7 | 0.8 | 0.9 |
| UE-15 | 169 298 | 1.1 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 1.1 | 184 126 | 0.9 | 1.0 | 0.7 | 0.6 | 0.8 |
| UE-19^b | 193 803 | 0.9 | 0.9 | 1.0 | 1.0 | 1.1 | 213 021 | 0.7 | 0.9 | 0.7 | 0.7 | 0.8 |
| Total OCDE^b | 516 726 | 1.1 | 1.3 | 1.1 | 1.3 | 1.1 | 554 058 | 1.0 | 1.1 | 0.8 | 1.0 | 0.9 |

.. : Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1993-2003 excluent la République slovaque.

Source : OCDE (2006), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 79, mai, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/322526415438>

États-Unis, la croissance de l'emploi s'est accélérée en 2005, ressortant à 1.8 %, alors même que la croissance du PIB ralentissait, ce qui signale à tout le moins une pause dans ce qui avait été une croissance très rapide de la productivité du travail. La croissance de l'emploi

a été supérieure à 3 % en Australie, en Espagne, en Irlande et en Islande en 2005. En dépit du rebond de la croissance économique au Japon, la croissance de l'emploi est restée très modeste, ressortant à 0.4 %, ce qui est néanmoins supérieur à la croissance de la main-d'œuvre. L'emploi a reculé au Mexique en 2005, en dépit d'une croissance de la production de 3 %, et aussi en Allemagne et aux Pays-Bas, où la croissance du PIB réel n'a été que d'environ 1 %. L'emploi est resté pratiquement inchangé, en 2005, en Hongrie (en dépit d'une croissance économique vigoureuse), au Portugal et en Suisse. La faiblesse de la croissance économique en Belgique, en France et en Italie, s'est aussi traduite par un faible taux de croissance de l'emploi dans ces pays.

En moyenne, pour la zone de l'OCDE, la croissance de l'emploi devrait afficher une hausse modérée de 1.3 % en 2006, après quoi elle retomberait à 1.1 % l'année suivante. Le taux moyen de croissance de l'emploi en Europe, ne devrait pas non plus connaître un grand changement, mais les écarts entre les 23 pays de la région devraient quelque peu s'atténuer. La croissance de l'emploi en 2006 ne devrait excéder 2 % que dans quatre de ces pays (Espagne, Irlande, Islande et Pologne), tandis qu'elle tomberait à 0.3 % au Royaume-Uni, en dépit d'une accélération limitée de la croissance du PIB réel. La croissance de l'emploi devrait décélérer peu à peu aux États-Unis, tombant à 1 % en 2007, et décélérer plus fortement en Nouvelle-Zélande. En ce qui concerne les pays non européens, le rythme de progression de l'emploi devrait dépasser 1 % l'an en 2006-07 en Australie, au Canada et au Mexique.

Le nombre des chômeurs dans la zone de l'OCDE s'est réduit d'un million entre 2004 et 2005 (tableau 1.3). Cela signifie donc que 6.5 % de la population active, soit plus de 36 millions de personnes, sont sans emploi. Les taux de chômage ont connu des évolutions assez contrastées, l'an passé, dans les différents pays de l'OCDE. Ils ont diminué dans 17 pays, notamment en Australie, au Canada, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, en Grèce, en Islande et au Japon, et, partant de niveaux plus élevés, en Pologne et en République slovaque. Par contre, le taux de chômage a augmenté dans dix pays, notamment en Hongrie, au Luxembourg, au Mexique, au Portugal et en Suède.

Le chômage devrait continuer de régresser, en 2006 et 2007, dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, ce qui donnerait une réduction cumulée correspondant à 2 millions de personnes et ramènerait le taux de chômage à 6 % à la fin de la période couverte par les projections. Le taux de chômage en Europe, dans les pays de l'OCDE, devrait aussi diminuer de 0.5 point de pourcentage entre 2005 et 2007, tout en se maintenant 2 points de pourcentage au-dessus de la moyenne pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Les taux de chômage ne devraient augmenter, entre 2005 et 2006, que dans cinq pays (Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni et Turquie) et devraient diminuer ou rester inchangés dans les 25 autres pays membres. Après avoir notablement diminué en 2005, le taux de chômage devrait continuer à reculer en Australie, au Canada, en Espagne, aux États-Unis et au Japon, et aussi, à partir de niveaux plus élevés, en Pologne et en République slovaque. Par ailleurs, le taux de chômage devrait quelque peu régresser en Corée et au Mexique.

Rémunérations réelles

Le taux de croissance des rémunérations réelles par salarié, dans le secteur des entreprises, s'est quelque peu redressé dans la zone de l'OCDE, passant de 1.1 % en moyenne en 2004 à 1.6 % en 2005 (tableau 1.4). C'est plus que le taux d'accroissement moyen de 1.1 % qui avait été enregistré de 1993 à 2003, qui a été une décennie de modération salariale, mais cela reste un peu en deçà de la croissance moyenne de la

Tableau 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE^a

| | Pourcentage de la population active | | | | | Millions | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | |
| | | | | 2006 | 2007 | | | | 2006 | 2007 |
| Amérique du Nord | | | | | | | | | | |
| Canada | 8.7 | 7.2 | 6.8 | 6.4 | 6.2 | 1.3 | 1.2 | 1.2 | 1.1 | 1.1 |
| Mexique | 3.1 | 3.0 | 3.5 | 3.3 | 3.3 | 1.1 | 1.3 | 1.5 | 1.4 | 1.5 |
| États-Unis | 5.3 | 5.5 | 5.1 | 4.7 | 4.7 | 7.3 | 8.1 | 7.6 | 7.1 | 7.2 |
| Asie | | | | | | | | | | |
| Japon | 4.0 | 4.7 | 4.4 | 4.0 | 3.5 | 2.7 | 3.1 | 2.9 | 2.7 | 2.3 |
| Corée | 3.7 | 3.7 | 3.7 | 3.6 | 3.5 | 0.8 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.8 |
| Europe | | | | | | | | | | |
| Autriche | 5.3 | 5.7 | 5.9 | 5.8 | 5.9 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| Belgique | 8.5 | 8.4 | 8.4 | 8.0 | 7.7 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| République tchèque | 6.3 | 8.3 | 8.0 | 7.7 | 7.5 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| Danemark | 5.8 | 5.5 | 4.8 | 4.2 | 3.9 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Finlande | 12.2 | 8.9 | 8.4 | 7.9 | 7.7 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| France | 10.8 | 10.0 | 9.9 | 9.5 | 9.2 | 2.8 | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 2.5 |
| Allemagne | 7.6 | 9.2 | 9.1 | 8.5 | 8.1 | 3.1 | 3.9 | 3.9 | 3.6 | 3.5 |
| Grèce | 10.5 | 11.0 | 10.4 | 10.0 | 9.7 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| Hongrie | 8.3 | 6.2 | 7.3 | 7.2 | 7.1 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| Islande | 3.5 | 3.1 | 2.6 | 2.1 | 2.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Irlande | 8.8 | 4.4 | 4.4 | 4.4 | 4.4 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Italie | 10.4 | 8.1 | 7.8 | 7.7 | 7.6 | 2.4 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Luxembourg | 2.9 | 4.2 | 4.6 | 5.1 | 5.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Pays-Bas | 4.8 | 4.9 | 5.0 | 4.1 | 3.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| Norvège | 4.3 | 4.5 | 4.6 | 4.0 | 3.8 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Pologne | 14.9 | 19.0 | 17.7 | 16.8 | 15.7 | 2.6 | 3.0 | 3.1 | 2.9 | 2.8 |
| Portugal | 5.7 | 6.7 | 7.7 | 7.9 | 7.7 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| République slovaque | 15.5 | 18.1 | 16.2 | 15.4 | 14.7 | 0.4 | 0.5 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| Espagne | 14.4 | 10.5 | 9.2 | 8.7 | 8.6 | 2.4 | 2.1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Suède | 6.3 | 5.5 | 5.8 | 4.8 | 4.2 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 0.2 |
| Suisse | 3.4 | 4.2 | 4.3 | 3.9 | 3.5 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| Turquie | 7.9 | 10.1 | 10.0 | 10.2 | 10.4 | 1.8 | 2.5 | 2.5 | 2.6 | 2.7 |
| Royaume-Uni | 7.0 | 4.7 | 4.8 | 5.3 | 5.2 | 2.0 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.6 |
| Océanie | | | | | | | | | | |
| Australie | 7.7 | 5.6 | 5.0 | 4.7 | 4.7 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| Nouvelle-Zélande | 6.5 | 3.9 | 3.7 | 4.3 | 4.9 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| OCDE Europe^b | 9.0 | 9.0 | 8.7 | 8.5 | 8.2 | 20.6 | 22.0 | 21.6 | 21.0 | 20.6 |
| UE-15 | 8.8 | 8.1 | 7.9 | 7.6 | 7.3 | 15.3 | 14.8 | 14.6 | 14.1 | 13.8 |
| UE-19^b | 9.3 | 9.0 | 8.7 | 8.4 | 8.1 | 18.5 | 19.2 | 18.7 | 18.1 | 17.6 |
| Total OCDE^b | 6.8 | 6.7 | 6.5 | 6.2 | 6.0 | 34.7 | 37.3 | 36.3 | 34.8 | 34.1 |

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1993-2003 excluent la République slovaque.

Source : OCDE (2006), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 79, mai, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/265384570353>

productivité du travail. D'après les projections de l'OCDE, la progression des rémunérations réelles se stabiliserait en 2006, puis augmenterait et atteindrait 1.9 % en 2007, les marchés du travail se contractant. La croissance moyenne des rémunérations réelles en Europe, n'a pas excédé 0.7 % en 2005 et devrait rester inférieure à 1 % en 2006-07. Toutefois, la situation est très diverse selon les pays, l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne enregistrant des

Tableau 1.4. **Rémunérations réelles par salarié dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE^{a, b}**

Variation annuelle, en pourcentage

| | Moyenne 1993-2003 | 2004 | 2005 | Prévisions | |
|---|----------------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | 2006 | 2007 |
| Amérique du Nord | | | | | |
| Canada | 1.2 | 1.2 | 2.8 | 3.5 | 3.3 |
| Mexique | .. | -1.7 | 1.5 | 0.9 | 0.9 |
| États-Unis | 1.8 | 2.0 | 2.3 | 2.0 | 2.9 |
| Asie | | | | | |
| Japon | 0.2 | -0.6 | 1.6 | 1.8 | 1.6 |
| Corée | 1.6 | 1.0 | 1.9 | 2.7 | 2.3 |
| Europe | | | | | |
| Autriche | 0.5 | 1.0 | 0.4 | 0.4 | 0.8 |
| Belgique | 0.8 | -0.4 | -0.1 | 0.9 | 1.1 |
| République tchèque | .. | 4.4 | 3.6 | 3.6 | 3.1 |
| Danemark | 1.1 | 0.9 | 0.0 | 1.3 | 1.7 |
| Finlande | 1.5 | 4.0 | 3.2 | 1.3 | 1.3 |
| France | 0.7 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 2.0 |
| Allemagne | 0.4 | -1.1 | -1.1 | -0.8 | -1.5 |
| Grèce | 2.5 | 0.9 | 1.3 | 2.6 | 2.8 |
| Hongrie | .. | 6.8 | 0.2 | 2.7 | 3.5 |
| Islande | 3.3 | 5.7 | 7.4 | 4.8 | 3.3 |
| Irlande | 1.1 | 2.4 | 2.4 | 2.5 | 2.1 |
| Italie | -0.4 | 0.1 | 0.6 | 0.5 | 1.0 |
| Luxembourg | 0.8 | 0.1 | 0.5 | 0.6 | 0.9 |
| Pays-Bas | 0.5 | 2.0 | 0.4 | -0.3 | 0.0 |
| Norvège | 2.1 | 3.5 | 2.1 | 1.8 | 1.8 |
| Pologne | .. | -0.8 | 1.2 | 2.1 | 1.8 |
| Portugal | 2.0 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.5 |
| République slovaque | .. | 2.7 | 5.3 | 3.0 | 3.8 |
| Espagne | 0.0 | -0.1 | -1.0 | 0.0 | 0.5 |
| Suède | 2.4 | 2.9 | 3.1 | 1.8 | 1.6 |
| Suisse | 1.1 | 1.2 | 0.6 | 0.7 | 0.9 |
| Turquie | .. | .. | .. | .. | .. |
| Royaume-Uni | 2.0 | 2.2 | 2.0 | 1.9 | 1.9 |
| Océanie | | | | | |
| Australie | 1.3 | 4.3 | 2.1 | 2.5 | 2.4 |
| Nouvelle-Zélande | 0.7 | 2.6 | 2.9 | 1.5 | 1.0 |
| OCDE Europe^c | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | 0.9 |
| UE-15 | 0.7 | 0.7 | 0.6 | 0.7 | 0.7 |
| UE-19^c | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | 0.9 |
| Total OCDE moins les pays à forte inflation^{c, d} | 1.0 | 1.2 | 1.5 | 1.5 | 1.8 |
| Total OCDE^c | 1.1 | 1.1 | 1.6 | 1.5 | 1.9 |

.. : Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les rémunérations par salarié sont déflatées par le déflateur de la consommation privée et les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 2000 exprimées en parités de pouvoir d'achat de 2000.

c) Pays indiqués.

d) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation mesurée par l'indice implicite des prix du PIB a été, sur la base des données historiques, égale ou supérieure à 10 % en moyenne entre 1993 et 2003. Ainsi, la Hongrie, le Mexique et la Pologne sont exclus du total.

Source : OCDE (2006), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 79, mai, Paris.Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/407478814888>

progressions négatives des rémunérations réelles en 2005, tandis que ce sont des taux de progression de 2 %, voire plus, qui ont été enregistrés dans huit pays (Finlande, Irlande, Islande, Norvège, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède). La progression des rémunérations réelles devrait ralentir en 2006-07 dans ces derniers pays, tandis qu'elle s'accélénera dans la plupart des autres pays d'Europe, en particulier en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Grèce et en Hongrie. Par contre, les rémunérations réelles devraient diminuer en Allemagne et aux Pays-Bas au cours des deux prochaines années. La croissance des rémunérations réelles s'est accélérée au Canada, en Corée, aux États-Unis, au Japon et au Mexique en 2005, atteignant ou dépassant 1.5 %. La progression devrait ralentir en 2006-07 au Mexique, mais rester largement inchangée ou être légèrement supérieure dans les trois autres pays. En Nouvelle-Zélande, la progression des rémunérations réelles devrait décélérer peu à peu, passant de 2.9 % en 2005 à 1 % en 2007, du fait de l'augmentation du chômage.

2. Réévaluer la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

Objet et champ de la réévaluation

En 2003, une réunion des ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE a conclu que, près de dix ans après qu'elle avait été formulée, le moment était venu de réévaluer la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (encadré 1.1). Afin de voir quels résultats elle avait donnés dans la pratique, et si elle appelait des modifications, les ministres ont chargé le Secrétariat de l'OCDE de réexaminer le cadre d'action défini par la Stratégie pour l'emploi qui avait été formulée en 1994, à la lumière des nouvelles connaissances accumulées depuis concernant ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas. Les ministres ont aussi demandé que les problèmes émergents, qui n'étaient pas au centre des priorités de la Stratégie pour l'emploi en 1994, soient pris en compte, en particulier les défis posés par le vieillissement démographique. De ce point de vue, le fait qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, un tiers environ de la population en âge de travailler soit ou bien au chômage ou bien (plus souvent encore) inactive constitue, a-t-il été souligné, un défi majeur. Les ministres ont aussi insisté sur la nécessité d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle et la qualité des emplois pour les catégories défavorisées. Plus fondamentalement, la question a été soulevée de savoir pourquoi des pays dotés d'institutions et de cadres d'action apparemment différents pouvaient, les uns et les autres, enregistrer des taux d'emploi élevés comparables.

Cette édition des *Perspectives de l'emploi* présente une réévaluation générale de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Cependant, le champ d'observation a été limité aux domaines qui ont la plus forte incidence sur les performances des marchés du travail, à savoir la politique macroéconomique, les réformes structurelles visant le marché du travail et les mesures destinées à renforcer la concurrence sur les marchés de produits. D'autres problématiques comme l'innovation, la formation initiale et l'entrepreneuriat, qui étaient abordées dans la Stratégie de 1994 pour l'emploi et qui sont centrales pour les politiques axées sur la croissance, ne seront pas examinées ici en détail car elles ont été amplement traitées dans le cadre du Projet de l'OCDE sur la croissance qui s'est achevé en 2003 et a donné lieu à une publication parue sous le titre *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*. Les politiques de nature à favoriser la croissance continuent de faire l'objet d'une attention soutenue dans les travaux de suivi menés par le Secrétariat de l'OCDE. L'encadré 1.2 donne un bref aperçu de ces travaux.

Encadré 1.1. La Stratégie de 1994 pour l'emploi

Face à la persistance de hauts niveaux de chômage, dans de nombreux pays de l'OCDE, à la fin des années 80 et au début des années 90, l'OCDE a entrepris une grande étude des facteurs susceptibles d'expliquer la dégradation des performances des marchés du travail. Le diagnostic auquel l'OCDE est parvenue – accompagné d'un vaste ensemble de recommandations à l'intention des gouvernements pour faire reculer le chômage, augmenter l'emploi et accroître la prospérité – a été publié en 1994 : il s'agit de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* (OCDE, 1994a, b, c). Les recommandations générales à l'intention des gouvernements présentées dans cette étude définissent un cadre d'ensemble pour les réformes qui constitue ce que l'on appelle la « Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ». Ces recommandations peuvent s'énoncer en dix points* :

1. Élaborer une politique macroéconomique qui favorise la croissance et qui, conjuguée à des politiques structurelles appropriées, la rende durable, c'est-à-dire non inflationniste.
2. Améliorer le cadre dans lequel s'inscrivent la création et la diffusion du savoir-faire technologique.
3. Accroître la flexibilité du temps de travail (aussi bien à court terme que sur toute la durée de la vie) dans le cadre de contrats conclus de gré à gré entre travailleurs et employeurs.
4. Créer un climat favorable à l'entreprise en éliminant les obstacles et les entraves à la création et au développement des entreprises.
5. Accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun, en particulier des jeunes travailleurs.
6. Revoir les dispositions relatives à la sécurité de l'emploi qui freinent l'expansion de l'emploi dans le secteur privé.
7. Mettre davantage l'accent sur les politiques actives du marché du travail et les rendre plus efficaces.
8. Améliorer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre en modifiant profondément les systèmes d'enseignement et de formation.
9. Revoir les systèmes d'indemnisation du chômage et de prestations connexes – et leurs interactions avec le système fiscal – de sorte que les objectifs fondamentaux en matière d'équité de la collectivité soient remplis sans porter atteinte au bon fonctionnement des marchés du travail.
10. Développer la concurrence sur les marchés de produits de manière à réduire les tendances monopolistiques et à atténuer l'opposition entre travailleurs intégrés et exclus, tout en contribuant à rendre l'économie plus novatrice et plus dynamique.

Le cadre général défini par la Stratégie pour l'emploi a ensuite été utilisé pour énoncer des recommandations spécifiques par pays – adaptées aux caractéristiques institutionnelles, sociales et culturelles de chaque pays membre – dans les études nationales réalisées régulièrement par le Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement (Comité EDR). Des examens des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du Comité EDR ont été publiés en 1997 et 1999 (OCDE, 1997a et 1999b). Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA), de son côté, a approfondi la réflexion sur certaines des recommandations essentielles de la Stratégie pour l'emploi (voir, en particulier, OCDE, 1996, 1997c, 2000a).

* Ces dix grandes orientations ont été déclinées en près de 70 recommandations détaillées à l'intention des gouvernements (OCDE, 1994a).

Encadré 1.2. **L'Étude de l'OCDE sur la croissance : le rôle de l'éducation, de l'innovation et de l'entrepreneuriat**

L'OCDE a réalisé récemment une étude des déterminants du niveau et du rythme de croissance du PIB par habitant qui s'est déroulée sur plusieurs années et qui visait notamment à répondre à la nécessité de mieux comprendre les divergences observées dans les performances économiques des pays membres au cours des années 90. Le rapport final publié en 2003 (OCDE, 2003b) a confirmé le rôle central des politiques des marchés du travail et des marchés de produits dans le processus de croissance, tout en montrant l'importance de l'éducation, de l'innovation et de l'entrepreneuriat comme déterminants de la productivité et de la croissance économique.

Dans l'Étude sur la croissance, on a constaté qu'en allongeant d'un an la durée moyenne de la formation initiale, on obtenait un gain de niveau de PIB par habitant de 4 %. Cette observation tirée d'une analyse macroéconométrique cadre avec les résultats des études microéconomiques qui montrent régulièrement que les niveaux de salaire sont liés au niveau d'études. Les déterminants des résultats sur le plan de l'éducation, tant en termes quantitatifs qu'en termes qualitatifs, font l'objet d'un suivi permanent à l'OCDE.

L'innovation est un déterminant clé de la croissance économique à long terme. Assimilant l'activité d'innovation aux dépenses de recherche-développement (R-D), l'Étude sur la croissance aboutit à la conclusion que l'innovation a de puissants effets sur le niveau et le rythme de croissance du PIB par habitant. Des études ultérieures consacrées aux déterminants des dépenses de R-D ont souligné l'importance des conditions-cadres que sont, par exemple, des systèmes d'éducation et de formation performants qui permettent aux individus d'acquérir les compétences qui leur permettront de tirer parti des nouvelles technologies, une offre de capital-risque pour stimuler l'entrepreneuriat, des réglementations sur les marchés de produits qui ne limitent pas exagérément la concurrence, et des politiques sur les marchés du travail qui accompagnent le changement au lieu de le bloquer. En outre, l'innovation est sensible à des dispositions spéciales telles que celles qui renforcent les liens entre l'industrie et la science, les mesures de soutien financier à la R-D et les avantages fiscaux.

L'entrepreneuriat, tel qu'il se reflète dans les créations d'entreprises et dans la dynamique de croissance des entreprises, influe sur la croissance de la productivité, de nouveaux entrants, plus efficaces, remplaçant les sortants, moins efficaces. Cet effet est particulièrement important dans les secteurs des technologies de l'information et des communications (TIC), où les changements sont rapides. D'après l'Étude sur la croissance, l'entrepreneuriat peut, en particulier, être affecté par les réglementations sur les marchés de produits qui empêchent l'entrée et par une protection de l'emploi exagérément stricte, qui fait qu'il est coûteux pour les petites et moyennes entreprises d'expérimenter de nouveaux produits. L'entrepreneuriat dépend aussi largement de l'efficacité du système de crédit et du système fiscal, de la qualité du gouvernement d'entreprise et de facteurs socioculturels d'ordre plus général.

Dans le prolongement de l'Étude sur la croissance, l'OCDE a inauguré un processus de suivi des progrès accomplis par les gouvernements des pays de l'OCDE dans la mise en œuvre des réformes structurelles susceptibles d'améliorer les performances en termes de PIB par habitant et de croissance à long terme. Dans cette perspective, l'OCDE a lancé, en 2005, une publication annuelle, *Réformes économiques : Objectif croissance*, qui présente une évaluation comparative du contexte défini par les politiques structurelles et identifie les priorités de réforme pour chaque pays membre (OCDE, 2005g). Dans les prochaines éditions, on examinera les progrès dans la réalisation de ces priorités et on rendra compte des nouveaux travaux d'analyse du Secrétariat consacrés aux facteurs qui déterminent de bonnes performances en matière de croissance (OCDE, 2006d). Au total, les éléments recueillis à l'occasion de l'étude sur la croissance et dans son prolongement corroborent l'importance donnée, dans la Stratégie pour l'emploi, à la formation initiale, à l'innovation et à l'entrepreneuriat comme moteurs d'amélioration de la productivité et d'élévation des niveaux de vie à long terme.

Les structures d'échanges et d'investissement au niveau international évoluent rapidement et ont un fort impact sur les marchés du travail, à l'échelon national, dans les pays de l'OCDE. En particulier, la rapide intégration de la Chine et d'autres grandes économies émergentes sur les marchés mondiaux a un fort impact sur la division internationale du travail, tout en accentuant les pressions à l'ajustement structurel dans les pays de l'OCDE. Malgré l'importance de ces phénomènes, on ne tente pas ici d'analyser comment la « mondialisation » reconfigure les structures d'emploi et les choix qui s'offrent aux gouvernements. Cependant, les conséquences de l'intégration économique au niveau international pour l'élaboration des politiques économiques sont au centre d'autres études de l'OCDE (voir l'encadré 1.3 pour un bref aperçu). Ces travaux tendent à indiquer que la mondialisation rend plus nécessaire encore la mise en œuvre des réformes structurelles de nature à améliorer la capacité d'adaptation des marchés du travail, dans le droit fil des orientations de la Stratégie pour l'emploi (OCDE, 1994a).

Les conséquences des politiques gouvernementales et des institutions du marché du travail analysées dans cette publication sont multiples par nature et leur évaluation nécessiterait, en principe, de prendre en compte tous les aspects – aspects sociaux et budgétaires, croissance. Là encore, le champ de l'analyse développée ici est limité en ceci qu'elle est essentiellement centrée sur l'impact des politiques publiques sur les performances du marché du travail – à savoir, notamment, le chômage, l'emploi, la participation et certains aspects de la qualité des emplois –, la répartition des revenus des ménages et la pauvreté relative. L'influence du cadre de l'action gouvernementale et des réglementations sur la progression des salaires réels et les niveaux de vie est une composante importante de la performance des marchés du travail, mais qui reste largement en dehors du champ couvert par ce rapport. En revanche, la croissance de la productivité au niveau des branches – qui est un facteur déterminant essentiel de la progression des salaires réels à long terme – a été analysée en détail dans l'Étude de l'OCDE sur la croissance (encadré 1.2).

Comment cette édition des Perspectives de l'emploi contribue à la réévaluation de la Stratégie de 1994 pour l'emploi

Les chapitres 2 à 7 de cette publication présentent les données et les analyses qui ont été rassemblées pour réévaluer la Stratégie de 1994 pour l'emploi et qui sous-tendent la nouvelle formulation de cette stratégie, telle que présentée dans le rapport sur les orientations politiques (OCDE, 2006b). Le chapitre 2 fixe le contexte de la réévaluation en passant rapidement en revue les tendances récentes concernant les performances du marché du travail, la situation sociale et les conditions de travail. Puis le chapitre 3 revient sur bon nombre des recommandations énoncées dans la Stratégie pour l'emploi qui visaient à améliorer les performances globales des marchés du travail. Les politiques destinées à améliorer la situation sur le marché du travail de certaines catégories de la population d'âge actif, sous-représentées dans l'emploi dans la plupart des pays de l'OCDE, font l'objet du chapitre 4. Ce chapitre traite aussi des stratégies à mettre en œuvre pour remédier aux problèmes des marchés du travail des régions défavorisées et de l'emploi informel. Le chapitre 5 analyse les conséquences sociales possibles des réformes préconisées par la Stratégie pour l'emploi, notamment leurs conséquences sur la répartition des revenus et plusieurs aspects de la qualité de l'emploi. Le chapitre 6 explore les interactions entre les politiques macroéconomiques et les politiques et institutions des marchés du travail et des marchés de produits, ainsi que les interactions entre les chocs et les institutions. Ce chapitre

Encadré 1.3. **L'Étude de l'OCDE sur les échanges et l'ajustement structurel et son suivi**

Les principaux résultats d'une étude que l'OCDE a consacrée aux politiques à mettre en œuvre pour réussir les ajustements structurels rendus nécessaires par l'évolution des échanges, étude qui s'est déroulée sur plusieurs années, sont présentés dans la publication *Les échanges et l'ajustement structurel : les enjeux de la mondialisation* (OCDE, 2005c). On observe dans cette étude que la libéralisation des échanges et de l'investissement entraîne des fermetures d'entreprises et des pertes d'emplois dans certains secteurs mais crée de nouvelles opportunités dans d'autres. Les coûts d'ajustement résultant des déplacements d'emplois réduisent les gains d'efficacité à court terme liés aux mutations structurelles et font porter le poids des ajustements sur un segment étroit de la population, ce qui soulève des interrogations sur le plan de l'équité et risque d'éroder les soutiens politiques à la libéralisation des échanges et, de façon plus générale, aux mutations structurelles de nature à accroître l'efficacité.

Ce qu'il faut donc, avant tout, ce sont des politiques qui facilitent la réaffectation de la main-d'œuvre et du capital à des utilisations plus efficaces face à l'émergence de nouvelles sources de concurrence et de nouvelles opportunités tout en limitant les coûts d'ajustement pour les individus, les communautés et la collectivité dans son ensemble. Les politiques du marché du travail peuvent aider à relever ce défi en favorisant le développement des compétences humaines et des capacités d'adaptation et en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre entre professions, entre entreprises, entre branches d'activité et entre régions, tout en apportant une aide adéquate à ceux qui subissent les coûts d'ajustement liés aux mutations structurelles. Toutefois, les politiques destinées à accroître les capacités d'adaptation des marchés du travail ne sont qu'un élément d'un ensemble plus vaste de mesures à prendre pour relever le défi de l'ajustement structurel. Les autres composantes nécessaires sont notamment : des politiques macroéconomiques qui favorisent la stabilité et la croissance; un cadre efficace pour la réglementation des marchés de produits; un cadre institutionnel et de gouvernance solide, qui favorise les réformes structurelles; et des politiques d'échanges et d'investissement libérales.

Les conséquences des tendances récentes touchant les échanges internationaux et l'investissement direct étranger pour les politiques du marché du travail dans les pays de l'OCDE ont été analysées de façon plus approfondie au chapitre 1 de l'édition 2005 des *Perspectives de l'emploi*, ainsi que dans Kongsrud et Wanner (2005). Deux grands enseignements se dégagent de ces analyses. Premièrement, le programme de réformes structurelles exposé dans la Stratégie de 1994 pour l'emploi peut accroître la capacité globale d'adaptation des marchés du travail aux mutations structurelles de l'économie. En vérité, l'évolution récente de l'économie mondiale – en particulier l'intégration rapide de la Chine et d'autres économies émergentes de marché dans le système commercial mondial – signifie probablement que le coût qu'il y aurait à ne pas mettre en œuvre des réformes facilitant l'emploi est de plus en plus lourd. Deuxièmement, la meilleure façon d'aider les travailleurs victimes de suppressions d'emploi liées aux importations ou aux « délocalisations » réside dans un système bien conçu et efficacement coordonné d'allocations chômage et de programmes actifs du marché du travail, deux politiques qui sont analysées en détail dans ce rapport*.

* Dans certains cas, il peut aussi y avoir lieu d'engager des programmes spéciaux ciblés sur les travailleurs ou les secteurs et les localités particulièrement durement touchés par les suppressions d'emploi liées à l'évolution des échanges. Cependant, ce type de mesures n'a souvent donné que des résultats médiocres dans le passé et, si on y a recours, il faut que ces actions soient limitées dans le temps, découplées de la production, compatibles avec les dispositions générales du filet de sécurité, efficaces en termes de coût et transparentes.

Encadré 1.3. **L'Étude de l'OCDE sur les échanges et l'ajustement structurel et son suivi** (suite)

Dans le prolongement de ces travaux, le Conseil de l'OCDE, lors de sa réunion au niveau des ministres tenue en 2005, a entériné une étude de la mondialisation et de l'ajustement structurel qui se déroulera sur deux ans et s'achèvera au printemps 2007. L'un des objectifs de cette nouvelle étude est de se faire une idée plus claire de la façon dont la nouvelle configuration des échanges et de l'investissement au niveau international – notamment l'internationalisation de la production avec la délocalisation des phases intermédiaires de production – affecte les marchés du travail des pays de l'OCDE. L'une des questions auxquelles on tentera de répondre consistera notamment à savoir si les pressions à l'ajustement structurel sur le marché du travail s'intensifient, ou bien globalement (du fait, par exemple, de l'ampleur de la concurrence exercée par les importations en provenance de Chine et d'autres grandes économies émergentes) ou bien pour des catégories spécifiques de main-d'œuvre (par exemple, les travailleurs non manuels qualifiés qui peuvent être affectés par les délocalisations en Inde et dans d'autres pays à bas salaires des services fondés sur les TIC). Il faudra aussi se poser la question de savoir si ces évolutions appellent des changements dans les systèmes d'emploi et de protection sociale des pays de l'OCDE.

s'achève sur une discussion de l'économie politique des réformes. Enfin, le chapitre 7 expose certains éléments techniques en rapport avec des travaux récents faisant appel à des régressions, concernant l'impact des politiques du marché du travail et des institutions sur le chômage et l'emploi. Ces travaux sont fréquemment évoqués dans les chapitres 3 à 6 et sont présentés de façon complète dans Bassanini et Duval (2006).

Les tableaux et graphiques supplémentaires auxquels il est fait référence dans les pages ci-après peuvent être téléchargés sur le site Internet de l'OCDE (OCDE, 2006a). Les chapitres ci-après exploitent aussi largement les travaux présentés dans quatre documents de travail de l'OCDE : i) une analyse économétrique des déterminants des performances des marchés du travail (Bassanini et Duval, 2006); ii) un examen des tendances en matière d'inégalités des revenus, et leur lien avec les changements sur le plan du chômage et des politiques structurelles du marché du travail (Burniaux et Padrini, 2006); iii) une analyse des politiques de nature à orienter les inactifs vers l'activité (Carcillo et Grubb, 2006); et iv) une analyse des politiques destinées à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail (Quintini, 2006).

Chapitre 2

Performances des marchés du travail depuis 1994 et défis futurs

Comment les performances des marchés du travail ont-elles évolué depuis le lancement initial de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et qu'impliquent ces évolutions en termes de priorités de l'action gouvernementale ? Depuis 1994, les taux d'emploi ont augmenté dans la majorité des pays de l'OCDE, reflétant en cela à la fois un recul des taux de chômage et une hausse des taux d'activité. En dépit des évolutions favorables dans la plupart des pays membres, la persistance d'un haut niveau de chômage reste un problème sérieux dans certains pays. En outre, les progrès au sein de la population en âge de travailler sont inégaux, étant particulièrement limités pour les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Dans certains pays, l'incidence de « la pauvreté dans l'emploi » reste obstinément forte, ne montrant guère de signes de régression même en période de forte croissance de l'emploi. Il faudra que les taux d'emploi augmentent encore notablement si l'on veut éviter que le vieillissement de la population ne pèse lourdement sur les niveaux de vie.

Dans ce chapitre, on décrit dans leurs grandes lignes les performances des marchés du travail depuis 1994, en les resituant dans le contexte des tendances antérieures et des défis futurs liés au vieillissement de la population dans les pays membres. Le chapitre s'articule autour de quatre grandes sections : performance globale des marchés du travail; performances des marchés du travail pour certaines catégories de main-d'œuvre; évolution des conditions sociales et conditions de travail; et défis futurs.

1. Performance globale des marchés du travail

Depuis 1994, les performances des marchés du travail dans l'ensemble de la zone de l'OCDE se sont améliorées : le taux de chômage a régressé tandis que le taux d'emploi et le taux d'activité ont augmenté (tableau 2.1). En ce qui concerne le chômage, les tendances récentes marquent une inversion par rapport à la hausse tendancielle du taux de non-emploi observée depuis le début des années 70, même si le nombre de chômeurs dans la zone de l'OCDE (actuellement environ 37 millions de personnes) est presque identique à ce qu'il était il y a dix ans. L'expansion de l'emploi, de presque 50 millions de personnes sur la même période, a marginalement excédé l'expansion de la population d'âge actif, mais cela a été suffisant pour porter le taux d'emploi dans l'ensemble de la zone à un niveau qui n'avait jamais été atteint. De même, l'augmentation du taux global d'activité dans la zone de l'OCDE observée depuis 1984 s'est légèrement accélérée sur la période 1994-2004. Du fait de ces évolutions, l'utilisation de la main-d'œuvre – mesurée par le nombre d'heures travaillées par personne d'âge actif – a augmenté après 1994, ce qui contraste avec l'évolution au cours de la précédente décennie.

Tableau 2.1. Performance des marchés du travail dans la zone de l'OCDE, 1994-2004

| | 1994 | 2004 | Variation 1994-2004 |
|--|---------|---------|---------------------|
| | [1] | [2] | [2] – [1] |
| Chômage (milliers) | 38 300 | 37 409 | -891 |
| Emploi (milliers) | 465 170 | 514 777 | 49 607 |
| Population active (milliers) | 503 451 | 552 027 | 48 576 |
| Taux de chômage | 7.6 | 6.8 | -0.8 |
| Taux de chômage structurel ^a | 6.9 | 6.0 | -0.9 |
| Taux d'emploi | 65.3 | 66.5 | 1.2 |
| Utilisation de la main-d'œuvre, nombre annuel d'heures travaillées par personne d'âge actif ^b | 1 165 | 1 178 | 1.1% |

a) Moyenne non pondérée des taux de chômage structurel, sauf la Corée, la Hongrie, le Luxembourg, le Mexique, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Turquie. Les taux sont calculés à l'aide d'un filtre de Kalman intégrant une forme réduite de la courbe de Phillips (voir Richardson et al., 2000).

b) Moyenne non pondérée, sauf le Luxembourg, la Pologne et la Turquie.

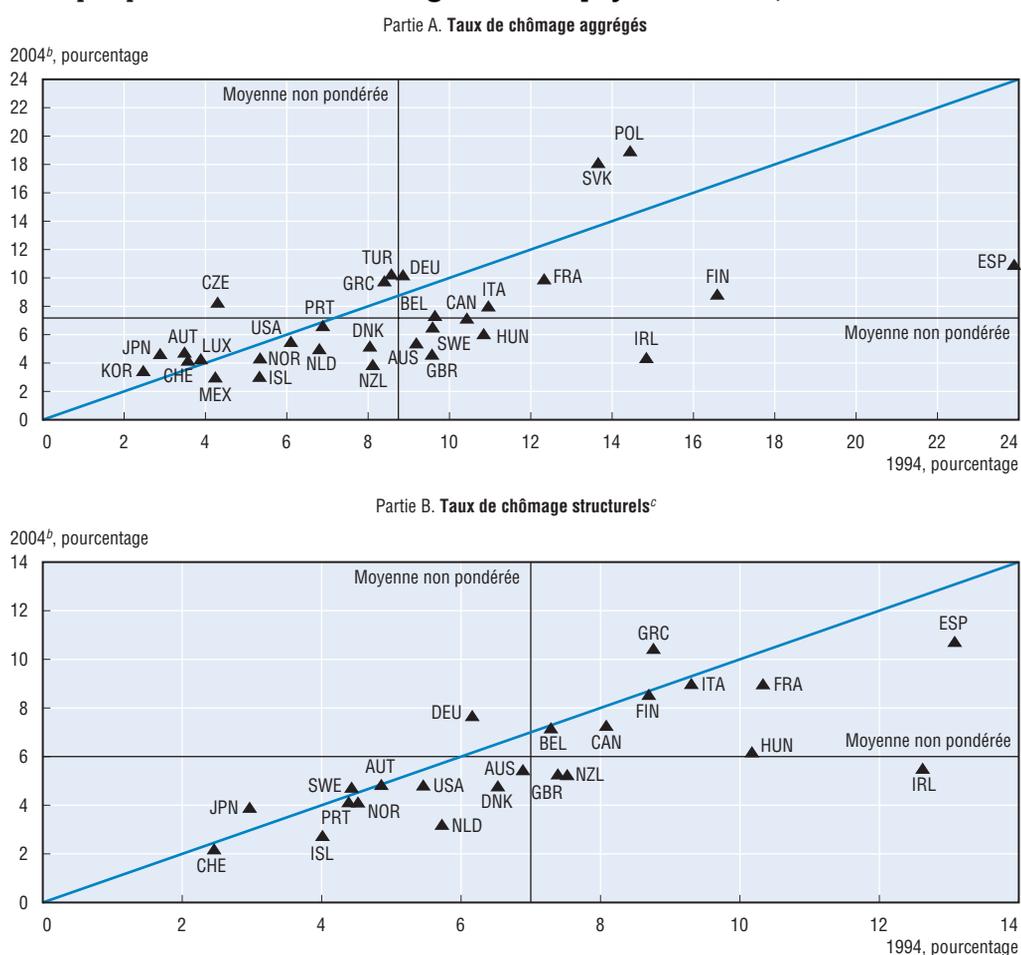
Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/463856714423>

La réduction du taux de chômage dans l'ensemble de la zone masque des différences notables entre pays (graphique 2.1, partie A)¹ :

- De très fortes réductions du taux de chômage ont été enregistrées en Irlande², en Espagne et en Finlande, tous pays où le taux de non-emploi était très élevé au milieu des années 90. Par contre, dans les trois plus grandes économies européennes, la situation ne s'est pas ou s'est peu améliorée, l'Italie et la France enregistrant des résultats marginalement meilleurs, ces dernières années, que l'Allemagne.
- Il a aussi été enregistré un recul appréciable du taux de chômage dans quelques pays anglophones (Australie, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni), dans les pays nordiques (Danemark, Suède), aux Pays-Bas et en Hongrie. Dans certains de ces pays, le taux de chômage a été divisé par deux au cours des dix dernières années, retrouvant des niveaux qui n'avaient jamais été enregistrés depuis les années 70.

Graphique 2.1. **Taux de chômage dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004^a**



- a) Les valeurs indiquées pour 1994 et 2004 ne sont pas exactement comparables pour certains pays car les méthodes statistiques ont changé entre ces deux années. Se reporter à l'annexe statistique à la fin de l'ouvrage pour un examen des ruptures dans les séries des statistiques de la population active.
- b) 2003 pour l'Autriche.
- c) Taux de chômage structurels, calculés à l'aide d'un filtre de Kalman intégrant une forme réduite de la courbe de Phillips (voir Richardson et al., 2000).

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et base de données sur les perspectives économiques.

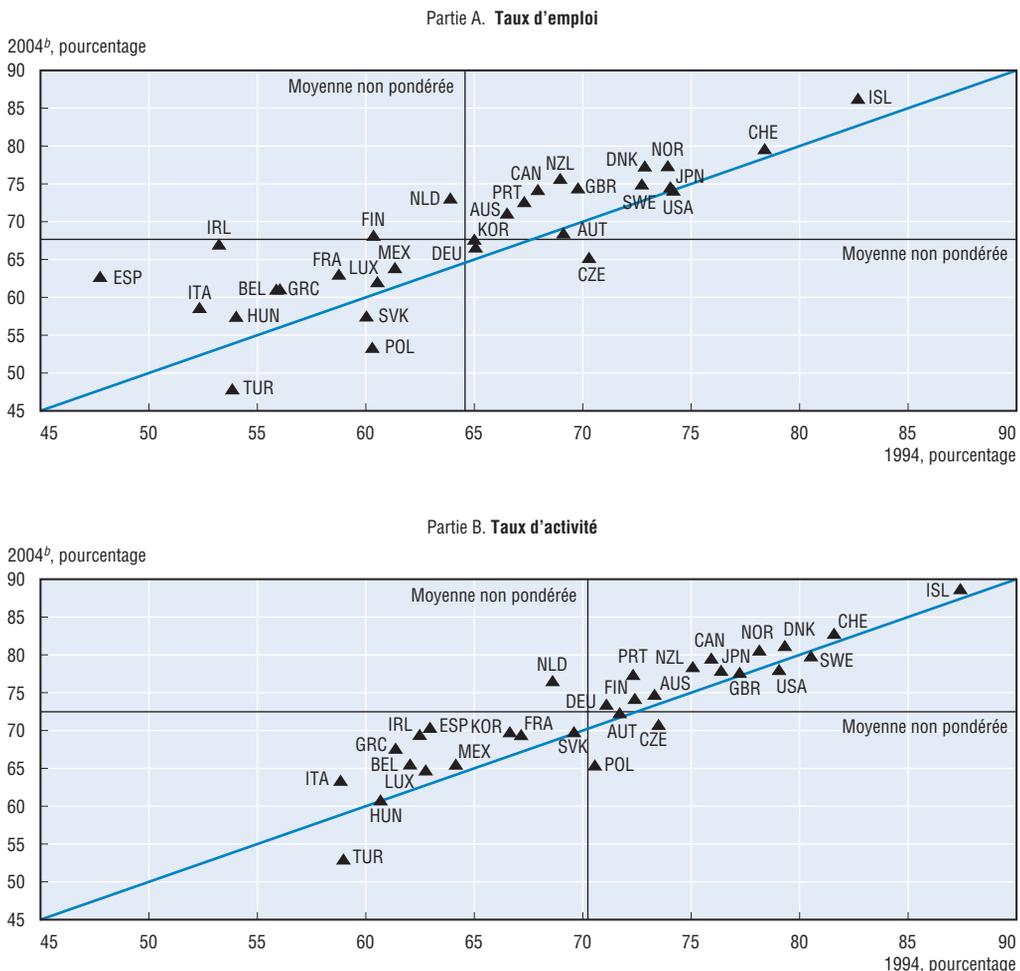
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/688570517526>

- Les fortes augmentations du taux de chômage n'ont concerné que certains pays d'Europe centrale et orientale qui partaient de niveaux de chômage, au milieu des années 90, déjà très élevés (Pologne, République slovaque) ou relativement bas (République tchèque).

Pour les pays pour lesquels ce type d'estimation existe, les taux de chômage structurel³ décrivent une situation comparable concernant l'évolution du non-emploi à celle que décrivent les taux non ajustés (graphique 2.1, partie B)⁴.

Les taux d'emploi ont augmenté dans presque tous les pays de l'OCDE depuis 1994 (graphique 2.2, partie A). Les gains en termes de rapport emploi/population ont été particulièrement frappants, de l'ordre de 10 points de pourcentage, en Espagne, en Irlande et aux Pays-Bas, reflétant en cela à la fois le recul du taux de chômage et l'augmentation du taux de participation à la vie active. Les taux d'emploi ont aussi notablement augmenté dans certains pays anglophones (Australie, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni), évolution

Graphique 2.2. Taux d'emploi et d'activité dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004^a



- a) Les valeurs indiquées pour 1994 et 2004 ne sont pas exactement comparables pour certains pays car les méthodes statistiques ont changé entre ces deux années. Se reporter à l'annexe statistique à la fin de l'ouvrage pour un examen des ruptures dans les séries des statistiques de la population active.
- b) 2003 pour l'Autriche.

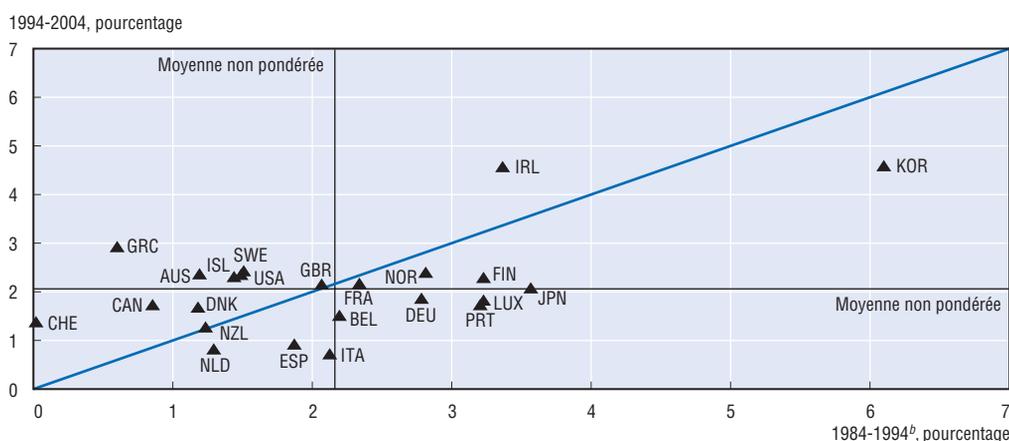
Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/643307574216>

qui s'explique essentiellement par la baisse du non-emploi dans ces pays, et ils ont aussi augmenté, à partir d'un point relativement bas, en Belgique, en France, en Italie et au Portugal. Par contre, la part des effectifs au travail dans la population en âge de travailler a chuté dans certains pays d'Europe orientale et en Turquie. Des configurations analogues au niveau international s'observent pour le taux d'activité global (graphique 2.2, partie B). Les pays d'Europe orientale et la Turquie constituent le seul groupe de pays qui ait enregistré une baisse notable du taux effectif d'activité.

Les créations d'emploi, dans la plupart des pays membres, se sont accompagnées d'évolutions divergentes de la croissance de la productivité du travail, telle que mesurée par la production par heure travaillée (graphique 2.3). Aux États-Unis, la croissance de l'emploi sur la période 1994-2004 est intervenue dans un contexte d'accélération des gains de productivité⁵. Quelques pays, comme l'Australie et l'Irlande, ont conjugué renforcement des performances en termes de productivité et accentuation du mouvement de créations d'emploi. Cependant, dans plusieurs pays, l'amélioration de la situation de l'emploi est allée de pair avec un net ralentissement de la croissance de la production par heure travaillée. Cette croissance « pauvre en productivité » est particulièrement nette en Espagne et en Italie où les gains de productivité sont tombés à de très bas niveaux. Au total, depuis 1994, la croissance de la productivité s'est intensifiée aux États-Unis tandis qu'elle a fléchi dans la plupart des pays européens et, par suite, la croissance de la productivité aux États-Unis, qui se situait en dessous de la moyenne de l'OCDE pour la période antérieure, se situe au-dessus de la moyenne de l'OCDE depuis 1994.

Graphique 2.3. **Croissance de la productivité du travail^a**
dans les pays de l'OCDE, 1984-2004



a) PIB par heure travaillée.

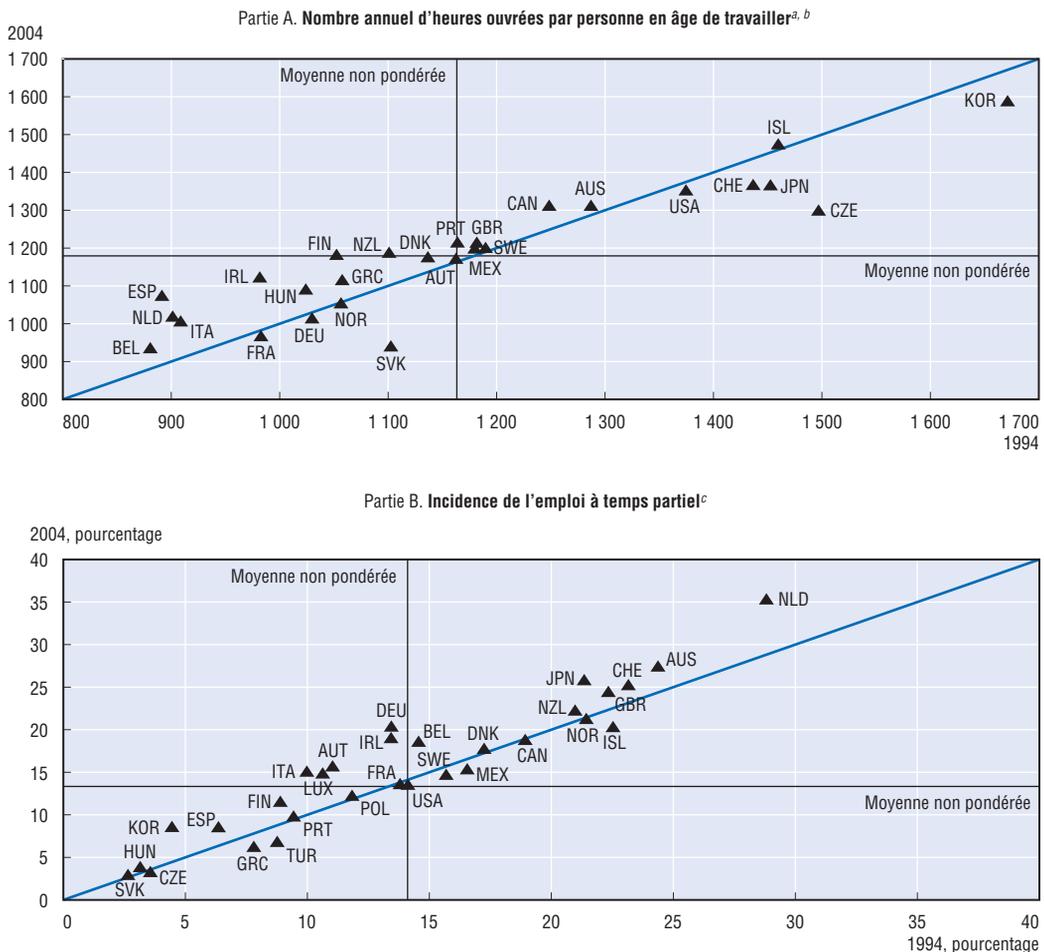
b) 1986-94 pour le Portugal.

Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/647201877576>

L'augmentation de l'emploi ne s'est pas toujours traduite par une intensification de l'utilisation de la main-d'œuvre, autrement dit par une augmentation du nombre d'heures travaillées par personne en âge de travailler. Si l'utilisation de la main-d'œuvre s'est intensifiée dans la majorité des pays depuis 1994, elle a nettement fléchi dans certains pays d'Europe continentale (Allemagne, France, Suisse), dans des pays d'Europe orientale (République slovaque et République tchèque), en Corée, aux États-Unis et au Japon (graphique 2.4, partie A). Ce fléchissement de l'utilisation de la main-d'œuvre reflète

Graphique 2.4. Utilisation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, 1994 et 2004



a) 15-64 ans ou 16-64 ans.

b) 1995 et 2004 pour l'Autriche.

c) 1994 et 2002 pour l'Islande; 1995 et 2004 pour l'Autriche, la Hongrie et le Mexique; 1997 et 2004 pour la Pologne.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/835013006114>

la baisse, dans presque tous les pays, du nombre d'heures travaillées par personne occupant un emploi (tableau F à l'annexe statistique). La baisse du nombre d'heures travaillées par personne occupant un emploi s'explique notamment par l'augmentation continue de l'incidence du travail à temps partiel au cours de la dernière décennie (graphique 2.4, partie B), en particulier en Allemagne, en Belgique, en Corée, en Irlande, en Italie, au Japon et aux Pays-Bas.

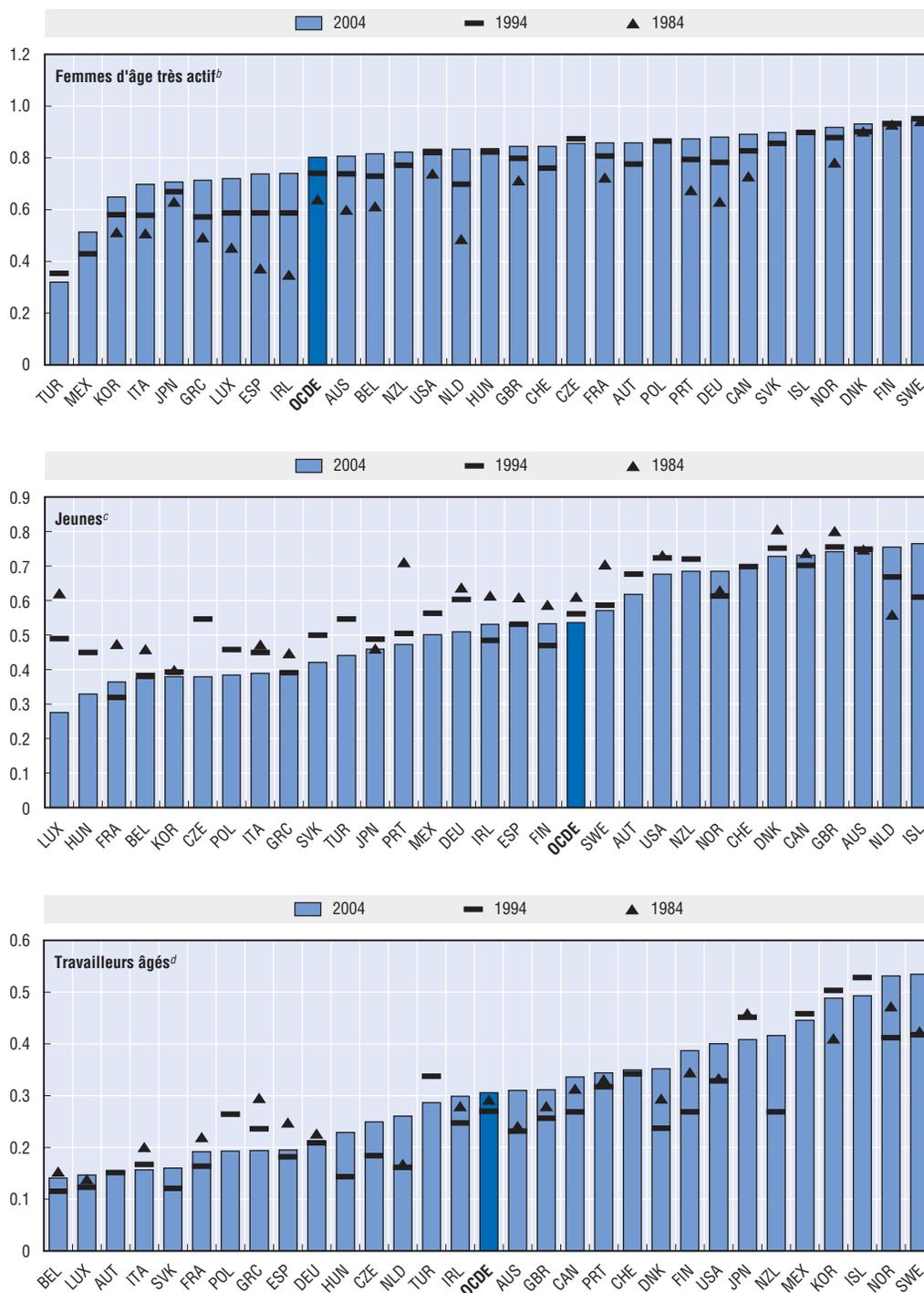
2. Performances des marchés du travail pour certaines catégories de population

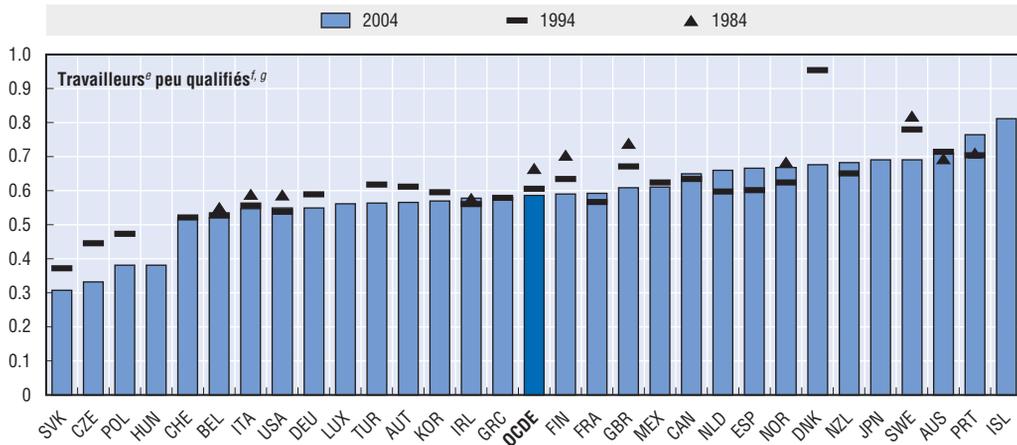
Tous les segments de la population en âge de travailler n'ont pas bénéficié au même degré de l'amélioration générale des performances des marchés du travail. Certaines catégories de population – les jeunes, les femmes, les seniors, les travailleurs peu qualifiés et les personnes se trouvant dans des zones défavorisées – ont toujours rencontré davantage de difficultés sur le marché du travail que les hommes d'âge très actif. Les

évolutions sur la période 1994-2004 pour ces catégories de main-d'œuvre sont contrastées (voir également OCDE, 2006a, tableaux W.2.1-4) :

- La participation des femmes à la vie active comparativement à celle des hommes d'âge très actif (graphique 2.5) a continué d'augmenter au cours de la dernière décennie, quoique dans une moindre mesure qu'au cours de la décennie précédente. Font exception

Graphique 2.5. **Taux d'activité relatif de certaines catégories de population, 1984-2004^a**



Graphique 2.5. Taux d'activité relatif de certaines catégories de population, 1984-2004^a (suite)

a) Taux rapportés aux taux d'activité des hommes d'âge très actif (25-54 ans). Les valeurs indiquées pour 1984, 1994 et 2004 ne sont pas exactement comparables pour certains pays car les méthodes statistiques ont changé entre ces trois années. Se reporter à l'annexe statistique à la fin de l'ouvrage pour un examen des ruptures dans les séries des statistiques de la population active.

b) 25-54 ans.

c) 15-24 ans ou 16-24 ans.

d) 55 ans et plus, sauf 55-74 ans pour la Finlande, la Hongrie, l'Islande, la Norvège et la Suède.

e) 15-64 ans.

f) Niveau d'éducation inférieur au 2^e cycle du secondaire.

g) 1995 pour la Corée, la France, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et le Royaume-Uni; 2002 pour l'Islande, l'Italie et les Pays-Bas.

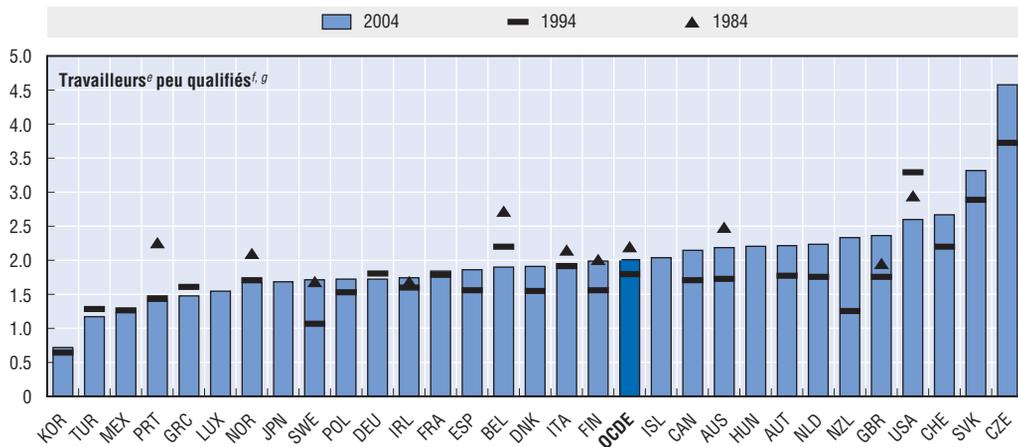
Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/786162228154>

à cette tendance générale la Turquie, où la participation des femmes à l'activité a chuté alors que son niveau était déjà très bas, et, à l'inverse, certains pays d'Europe orientale et certains pays nordiques, où la participation des femmes à l'activité a reculé ou s'est stabilisé, ayant déjà atteint des niveaux très élevés dix ans auparavant. Dans le même temps, le taux de chômage des femmes d'âge très actif a baissé dans la plupart des pays, quoique généralement dans une proportion n'excédant pas le recul du taux de chômage des hommes de cette même tranche d'âge (graphique 2.6). Par conséquent, le taux d'emploi des femmes a augmenté notablement dans la plupart des pays membres.

- Dans la plupart des pays, la participation relative des jeunes (de 15 ou 16 ans à 24 ans) à la vie active a continué de baisser, évolution qui reflète essentiellement l'allongement de la durée des études, encore qu'elle ait été moins marquée au cours de la dernière décennie qu'au cours de la décennie précédente (graphique 2.5). En moyenne, le taux de chômage des jeunes est environ trois fois plus élevé que celui des hommes d'âge très actif. Cependant, calculé en proportion de la population jeune (et non pas de la main-d'œuvre), le rapport du taux de chômage des jeunes au taux de chômage des hommes d'âge très actif n'est plus que d'environ 1.5. Quoique le taux de chômage des jeunes ait eu tendance à décroître quelque peu en termes absolus, il a augmenté par rapport au taux de chômage des hommes d'âge très actif, en moyenne, au cours de la dernière décennie (graphique 2.6). Le rapport emploi/population pour ce groupe d'âge a baissé globalement, mais avec des exceptions notables dans quelques pays (Espagne, Finlande, Irlande et Islande).

Graphique 2.6. Taux de chômage relatif de certaines catégories de population, 1984-2004^a

Graphique 2.6. Taux de chômage relatif de certaines catégories de population, 1984-2004^a (suite)

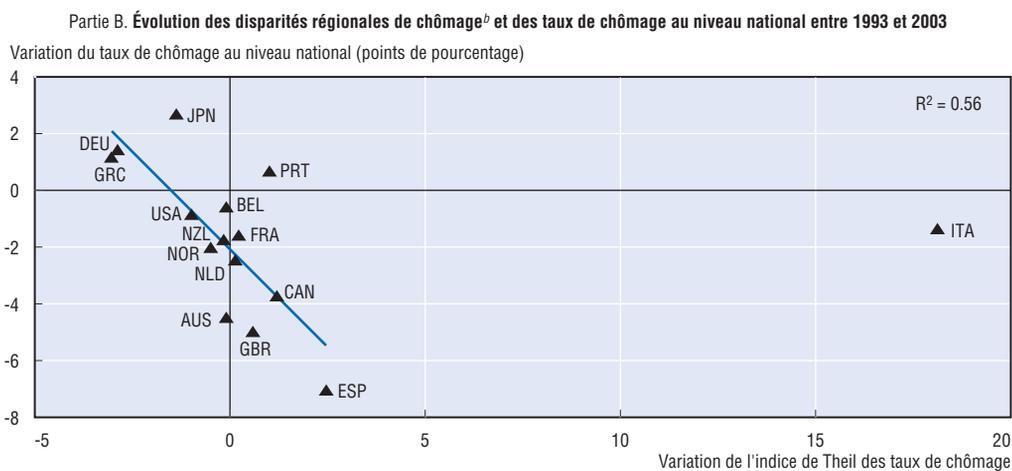
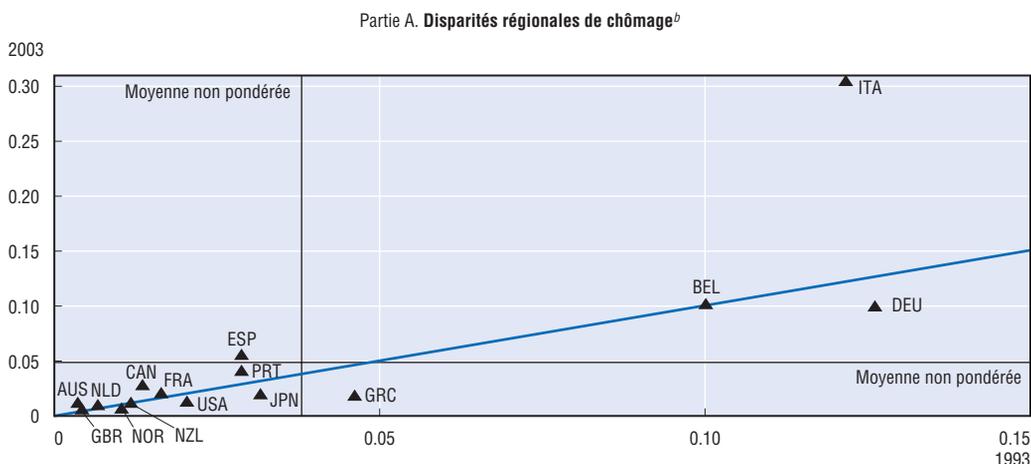
- a) Taux rapportés aux taux de chômage des hommes d'âge très actif (25-54 ans). Les valeurs indiquées pour 1984, 1994 et 2004 ne sont pas exactement comparables pour certains pays car les méthodes statistiques ont changé entre ces trois années. Se reporter à l'annexe statistique à la fin de l'ouvrage pour un examen des ruptures dans les séries des statistiques de la population active.
- b) 25-54 ans.
- c) 15-24 ans ou 16-24 ans.
- d) 55 ans et plus, sauf 55-74 ans pour la Finlande, la Hongrie, l'Islande, la Norvège et la Suède.
- e) 15-64 ans.
- f) Niveau d'éducation inférieur au 2^e cycle du secondaire.
- g) 1995 pour la Corée, la France, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et le Royaume-Uni; 2002 pour l'Islande, l'Italie et les Pays-Bas.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/774434164232>

- Une caractéristique remarquable de l'évolution du marché du travail sur la période 1994-2004 aura été l'interruption, voire l'inversion, de la tendance observée antérieurement au déclin de la participation des travailleurs âgés (55 ans et plus) à l'activité, dans la plupart des pays. Le taux d'activité des seniors, à la fois en termes absolus et par rapport à celui des hommes d'âge très actif, a surtout augmenté dans les pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège, Suède) et en Nouvelle-Zélande, tandis qu'un mouvement de recul sensible n'a été observé qu'en Pologne, en Grèce, en Turquie et au Japon (graphique 2.5). Dans le même temps, toutefois, le taux de chômage pour ce groupe d'âge est resté en grande partie inchangé, en moyenne, même si plusieurs pays ont enregistré une augmentation de l'incidence du non-emploi (graphique 2.6). Par suite, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé dans la plupart des pays membres. Néanmoins, dans la plupart des pays, le taux d'emploi pour ce groupe d'âge reste faible par rapport à ce qui serait nécessaire pour relever les défis du vieillissement de la population.
- La participation à l'activité des travailleurs peu qualifiés reste beaucoup plus faible que la participation moyenne, et elle n'a pas augmenté par rapport à celle des hommes d'âge très actif au cours des dernières décennies (graphique 2.5). Une progression a toutefois été enregistrée, depuis 1994, dans plusieurs pays de l'OCDE, notamment au Canada, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Portugal. Au total, le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés reste deux fois plus élevé que celui des hommes d'âge très actif (graphique 2.6). Il s'est stabilisé après 1994, après avoir augmenté durant la période précédente, quoique dans une moindre mesure que pour les hommes d'âge très actif.

- D'importantes disparités subsistent, en termes de chômage, entre les régions, surtout dans les pays où le taux de chômage national reste particulièrement élevé, comme la Belgique, l'Allemagne et l'Italie (graphique 2.7, partie A). Entre 1993 et 2003, les disparités régionales du chômage ont eu tendance à augmenter dans les pays où la situation générale du marché du travail s'est le plus améliorée (graphique 2.7, partie B).

Graphique 2.7. **Disparités régionales de chômage en 1993 et 2003^a**

a) 1990-2000 pour la Corée, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Suisse.

b) Mesuré par l'indice de Theil des taux de chômage régionaux.

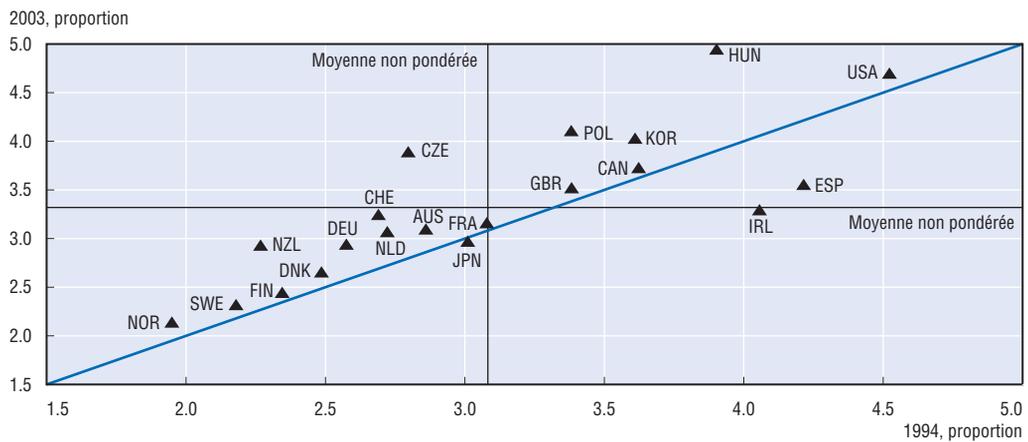
Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/704326866407>

3. Tendances dans la répartition des revenus et les conditions de travail depuis 1994

Les tendances dans la répartition des revenus au cours de la dernière décennie sont contrastées :

- Depuis 1994, les inégalités de revenus bruts – en prenant pour base la population occupant un emploi – se sont accentuées, en moyenne, dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles (graphique 2.8). Les inégalités de revenus avaient déjà eu tendance à se creuser au cours de la précédente décennie mais le mouvement s'est accéléré au cours de la période la plus récente. C'est ce qui s'est produit dans des

Graphique 2.8. Inégalités de revenus bruts^a en 1994 et 2003^b

- a) Mesuré par le salaire du 9^e décile rapporté au salaire du 1^{er} décile pour les travailleurs à temps plein durant toute l'année.
- b) 1994 et 1999 pour les Pays-Bas; 1994 et 2000 pour la Hongrie et l'Irlande; 1994 et 2002 pour l'Allemagne, la Corée, la France et la Pologne; 1995 et 2002 pour l'Espagne; 1996 et 2003 pour le Danemark et la République tchèque; 1997 et 2002 pour la Norvège; 1997 et 2003 pour le Canada.

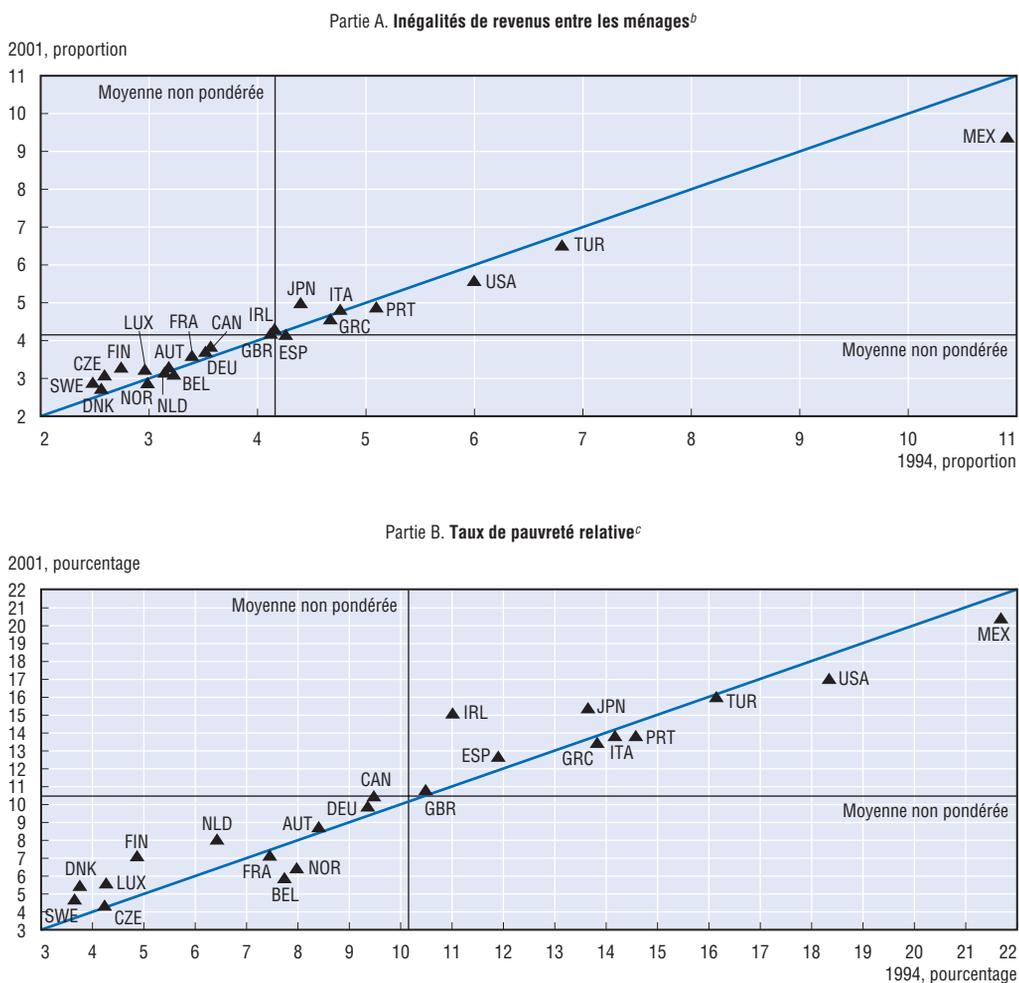
Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/201756066362>

pays où la situation du marché du travail s'est beaucoup améliorée (Australie, Pays-Bas), comme dans des pays où elle s'est dégradée (Allemagne, Corée, Pologne et République tchèque). Les inégalités de revenus bruts se sont encore accentuées dans des pays où elles étaient déjà marquées (États-Unis et Hongrie). Cependant, des réductions importantes des inégalités de revenus bruts ont aussi été enregistrées dans des pays comme l'Espagne et l'Irlande, où les performances des marchés du travail se sont nettement améliorées. Au premier abord, il est donc impossible de mettre en évidence une relation générale entre les tendances concernant les inégalités de revenus bruts et les performances du marché du travail (voir chapitre 5).

- La tendance au creusement des inégalités entre les ménages⁶ en termes de revenu disponible, qui avait été observée avant 1994, s'est généralement interrompue par la suite (graphique 2.9, partie A). Au total, les inégalités entre les ménages se sont assez peu modifiées au cours de la dernière décennie, sauf en Finlande, au Japon, au Mexique, en République tchèque et en Suède. L'accentuation des inégalités de revenus bruts observée après 1994 a peut-être été plus que compensée par l'effet redistributif des gains d'emploi enregistrés durant cette période, tandis que la redistribution par l'impôt et les transferts sociaux a régressé, dans de nombreux pays (comme on le verra au chapitre 5).
- Les taux de pauvreté relative – proportion de la population dont le revenu n'atteint pas 50 % du revenu médian courant – ont augmenté de façon marginale depuis 1994 (graphique 2.9, partie B)⁷. Des progressions marquées ont été enregistrées aussi bien dans des pays où les performances du marché du travail se sont nettement améliorées et où le revenu moyen a notablement augmenté (Irlande, par exemple) que dans d'autres pays (Suède). Par contre, la situation au regard de la pauvreté relative est restée plus ou moins inchangée dans des pays où les performances du marché du travail se sont améliorées (par exemple aux États-Unis et au Royaume-Uni). Dans ce dernier pays, les taux de pauvreté relative se maintiennent à des niveaux élevés par comparaison avec les autres pays de l'OCDE.

Graphique 2.9. **Inégalité de revenus et pauvreté relative des ménages en 1994 et 2001^a**



a) 1994 et 1999 pour l'Autriche; 1994 et 2000 pour la France et le Japon; 1994 et 2002 pour le Mexique et la Turquie; 1995 et 2000 pour le Canada et la Norvège; 1995 et 2001 pour la Belgique, la Finlande, l'Italie, le Portugal et la Suède; 1996 et 2002 pour la République tchèque.

b) Mesuré par le 9^e décile du revenu équivalent disponible rapporté au 1^{er} décile du revenu équivalent disponible (c'est-à-dire le revenu du ménage, après impôts et transferts, ajusté pour tenir compte du nombre de personnes composant le ménage).

c) Calculé comme la proportion de la population avec un revenu équivalent disponible inférieur à 50 % du revenu médian.

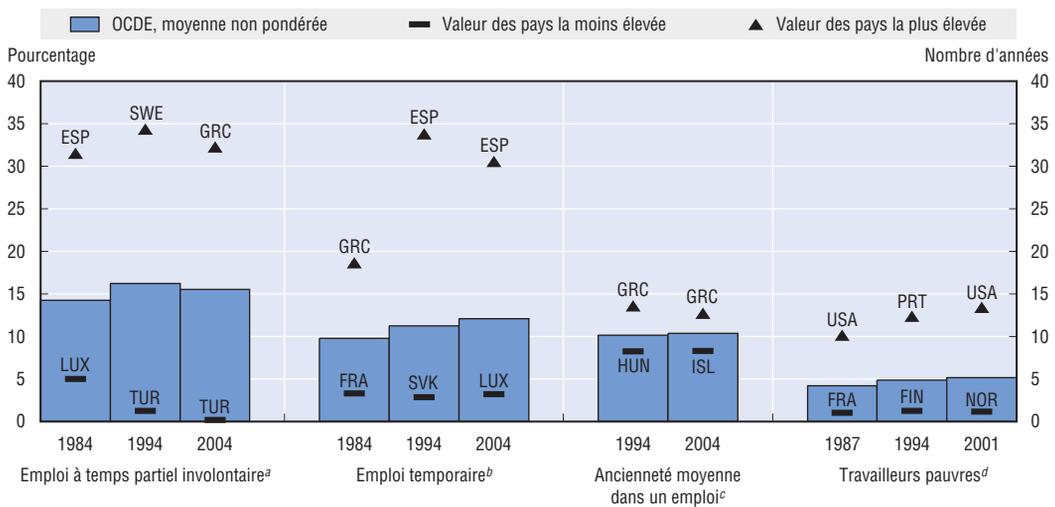
Source : Förster et Mira d'Ercole (2005).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/185122401028>

Les évolutions ont aussi été contrastées, sur cette même période, en ce qui concerne le travail à temps partiel involontaire, le travail temporaire, l'ancienneté dans l'emploi et la pauvreté dans l'emploi (graphique 2.10) :

- Par rapport à ce qui avait été observé antérieurement, l'incidence du travail à temps partiel involontaire a légèrement régressé au cours de la dernière décennie, mais avec des évolutions contrastées au niveau des pays membres de l'OCDE. Le travail à temps partiel involontaire a surtout augmenté dans les pays de l'Europe du Sud et au Japon.
- En moyenne, l'emploi temporaire a légèrement progressé dans les pays pour lesquels des données sont disponibles et où il y a un statut légal de l'emploi temporaire. L'emploi temporaire n'a notablement augmenté que dans quelques pays, par exemple en Belgique,

Graphique 2.10. Évolution de la qualité des emplois



a) Part de l'emploi à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel (échelle de gauche).

b) Emploi temporaire en pourcentage de l'emploi total (échelle de gauche).

c) Nombre moyen d'années d'ancienneté chez l'employeur actuel (échelle de droite).

d) Proportion de la population avec un revenu équivalent disponible inférieur à 50 % du revenu médian courant dans la population des ménages comptant au moins un travailleur (échelle de gauche).

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active; Luxembourg Income Study (LIS); Panel communautaire des ménages (PCM).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/364123351506>

en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal, alors qu'il a nettement diminué en Irlande et, à un moindre degré, en Espagne (où l'on parlait d'un niveau très élevé), en Turquie et en Islande. Dans une grande majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles, l'emploi temporaire reste en grande partie involontaire, plus de la moitié des travailleurs concernés indiquant qu'ils préféreraient avoir un emploi permanent (chapitre 5).

- L'ancienneté dans l'emploi a augmenté, en moyenne, au cours de la dernière décennie, surtout dans de nombreux pays d'Europe continentale (Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas, Suède et Suisse) et dans les pays d'Europe orientale. Elle s'est dégradée de façon notable en Irlande. Dans la plupart des pays, toutefois, l'augmentation de l'ancienneté moyenne dans l'emploi reflète des tendances contrastées entre jeunes et seniors : l'ancienneté moyenne des travailleurs âgés de 15 à 34 ans a sensiblement diminué dans tous les pays, à l'exception de l'Espagne et des Pays-Bas, alors qu'elle a beaucoup augmenté pour les travailleurs âgés de 35 à 64 ans (chapitre 5).
- Il y a eu une augmentation persistante de la proportion de travailleurs pauvres⁸ dans l'ensemble de la population après 1994, dans les pays où les données sont disponibles. Mais, en moyenne, dans la zone de l'OCDE, l'incidence de la pauvreté dans l'emploi a progressé de façon beaucoup plus limitée après 1994 qu'au cours de la décennie précédente. Cependant, la moitié des pays pour lesquels les données sont disponibles ont enregistré une augmentation de la proportion de travailleurs pauvres après 1994, augmentation qui a parfois été notable, par exemple aux Pays-Bas, en Irlande et aux États-Unis (et, dans ce dernier pays, on parlait de niveaux déjà élevés).

Au total, les données examinées plus haut (voir également OCDE, 2006a, tableau W.2.5) témoignent de situations diverses selon les pays et les indicateurs, en ce qui concerne les tendances récentes dans la répartition des revenus et la pauvreté ou au regard de différents indicateurs de la qualité de l'emploi. Au chapitre 5, on examine dans quelle mesure ces

tendances peuvent être associées à la configuration de l'emploi en termes « quantitatifs », ainsi qu'au contexte sous-jacent défini par les politiques gouvernementales qui influent sur la répartition des revenus, la pauvreté et la qualité de l'emploi.

4. Situation actuelle et défis futurs

En dépit des améliorations enregistrées au regard des diverses dimensions de la performance du marché du travail, sur la période de dix ans qui s'est achevée en 2004, des signes de faiblesse subsistent dans plusieurs pays :

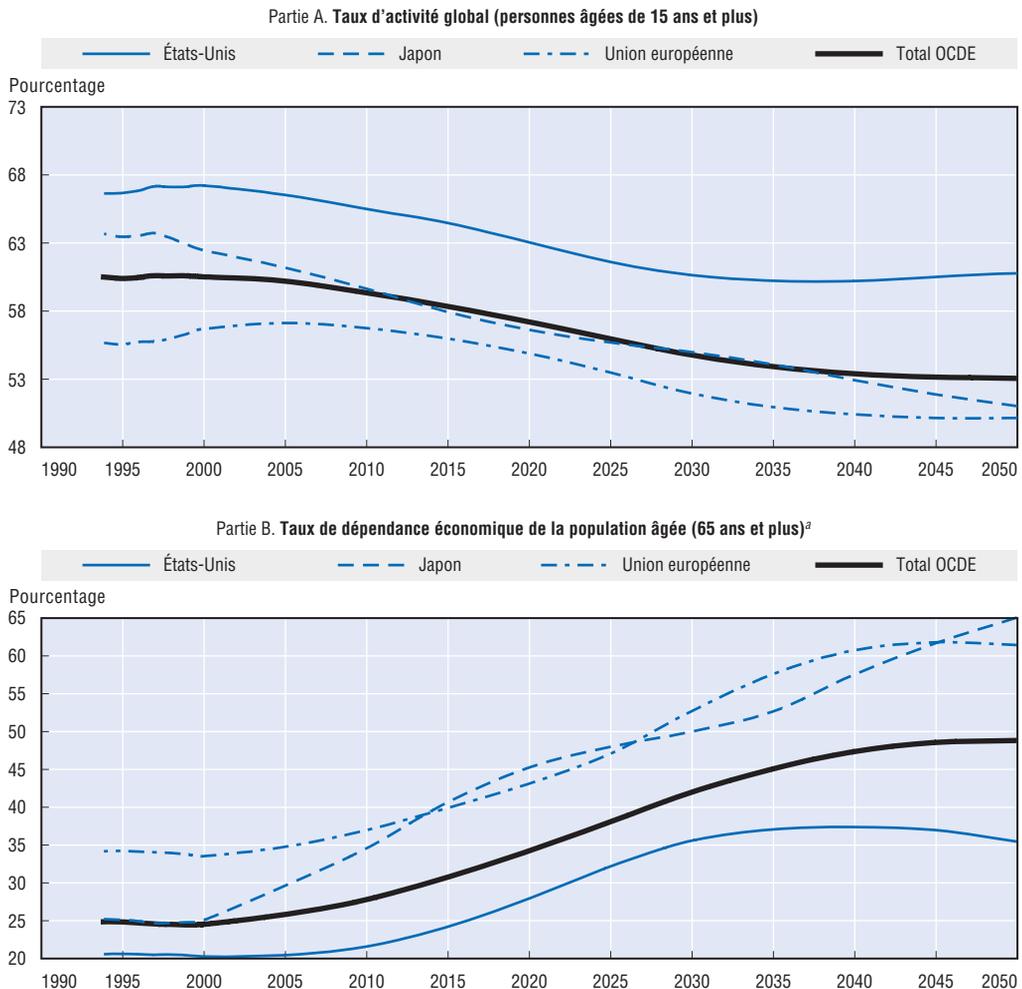
- Des taux de chômage élevés, supérieurs à 8 %, dans les grands pays d'Europe continentale, dans certains pays de l'Europe du Sud (Espagne, Grèce) et en Turquie, et dans certains pays d'Europe orientale (Pologne, République tchèque et République slovaque).
- Des taux d'emploi faibles, de l'ordre de 60 % voire moins, dans certains pays de l'Europe du Sud (Grèce, Italie, Turquie), dans les pays d'Europe orientale (Hongrie, Pologne, République slovaque) et au Mexique.
- Des taux d'activité inférieurs à 70 % en Belgique, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, au Mexique, en Pologne et en Turquie.
- Des taux d'activité très faibles – de l'ordre de 20 % voire moins – pour les seniors dans les pays d'Europe continentale (Allemagne, Autriche, Belgique, France et Luxembourg), dans les pays de l'Europe du Sud (Espagne, Grèce, Italie) et dans certains pays d'Europe orientale (Pologne et République slovaque).
- De constantes difficultés à améliorer les perspectives d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés et pour les jeunes, dans de nombreux pays de l'OCDE.
- Persistance d'une forte incidence de l'emploi à bas salaires et/ou de la pauvreté, surtout au Canada, en Corée, aux États-Unis, en Hongrie, en Pologne et au Royaume-Uni.

La situation actuelle, non satisfaisante dans de nombreux pays, soulève de sérieuses questions quant à l'impact du vieillissement prononcé de la population des pays de l'OCDE sur l'offre de main-d'œuvre au cours des prochaines décennies. Premièrement, à mesure que les seniors représenteront une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre, les taux d'activité globaux chuteront en l'absence de réformes destinées à les encourager à continuer de travailler car, dans de nombreux pays de l'OCDE, ces travailleurs sont beaucoup moins enclins à participer à la vie active que les travailleurs d'âge très actif. Deuxièmement, l'augmentation de la participation des femmes à la vie active, qui a été le principal moteur de l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre au cours des récentes décennies, ne suffira peut-être pas à compenser l'impact négatif du vieillissement de la population à l'avenir. Il y a des signes, dans plusieurs pays de l'OCDE, qui indiquent que l'« effet de cohorte »⁹ positif qui a favorisé l'offre de main-d'œuvre féminine dans le passé est en train de s'estomper, les écarts entre hommes et femmes en termes de niveau de formation et de taux d'activité s'effaçant peu à peu.

Le Secrétariat de l'OCDE a réalisé plusieurs projections des effectifs en main-d'œuvre, dans les pays membres, au cours des cinquante prochaines années (OCDE, 2005e; Burniaux et al., 2003). Quoique ces diverses projections aient été établies selon des méthodes et sur la base de données un peu différentes, c'est le même message qui s'en dégage. La population active totale, dans la zone de l'OCDE, devrait rester en gros constante, ou même diminuer légèrement, au cours des cinquante prochaines années. À politiques inchangées, le taux d'activité global dans la zone de l'OCDE pourrait passer de 60 % aujourd'hui à moins

de 53 % en 2050 (graphique 2.11, partie A)¹⁰. Le recul devrait être plus marqué encore au sein de l'Union européenne, tout en intervenant de façon décalée, le plein effet du vieillissement étant quelque peu retardé par les taux d'activité élevés des cohortes récentes de femmes, dans certains pays de l'Europe du Sud.

Graphique 2.11. **Projection de référence du vieillissement de la population, 1994-2050**



a) Calculé comme la proportion des inactifs de 65 ans et plus par rapport à la population active de 15 ans et plus.

Source : Burniaux et al. (2003).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/125468351002>

On anticipe une baisse substantielle du nombre de personnes participant à la vie active dans plusieurs pays de l'OCDE, notamment en Autriche, en Corée, dans les pays d'Europe orientale, en Italie, au Japon et, à un moindre degré, en Allemagne. Ces pays sont confrontés à une faible croissance démographique, à un vieillissement rapide de leur population, à une faible participation des travailleurs âgés de 50 ans et plus, et à un affaiblissement des facteurs de progression autonome de la participation des cohortes de femmes à la vie active¹¹. Les taux de dépendance économique de la population âgée – exprimés par le rapport des inactifs âgés de 65 ans et plus aux actifs en âge de travailler – devraient passer de 25 % pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, en 2000, à près de 50 % en 2050 (graphique 2.11, partie B), et de 35 % à plus de 60 % dans l'Union européenne.

Avec cette perspective en vue, il sera essentiel d'élever le taux d'emploi et d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle des catégories sous-représentées pour relever le défi à venir du vieillissement de la population, dans la plupart des pays membres. Les seniors, en particulier, restent confrontés à des mécanismes désincitatifs vis-à-vis du travail, et ils représentent une réserve latente importante de main-d'œuvre, dans de nombreux pays, qui pourrait être mobilisée dès lors que ces mécanismes désincitatifs seraient supprimés. On pourrait aussi, dans plusieurs pays de l'OCDE, essayer de porter le niveau d'activité des femmes aux niveaux enregistrés dans les pays nordiques, en mettant en place les mécanismes incitatifs appropriés et en encourageant la diffusion de modes de participation à l'emploi qui facilitent l'articulation avec la vie de famille. Les stratégies politiques destinées à relever ces défis sont analysées au chapitre 4.

Notes

1. Comme pour de nombreux chiffres et tableaux présentés plus loin, on exploite ici des données provenant de la base de données de l'OCDE sur les statistiques de population active. On trouvera à l'annexe statistique, à la fin de cet ouvrage, des présentations plus détaillées tirées de cette base de données, ainsi qu'une description des sources de données sous-jacentes et des méthodes. Certaines des séries de données tirées de cette source présentent des ruptures, quantitativement limitées, dont il est rendu compte dans l'annexe statistique.
2. Cependant, seule l'Irlande est parvenue à ramener son taux de chômage à des niveaux comparables aux niveaux internationaux.
3. Ces taux ont été calculés à l'aide d'un filtre de Kalman intégrant une courbe de Phillips de forme réduite (voir Richardson *et al.*, 2000).
4. Les principales exceptions à cette configuration sont la Finlande et la Suède pour lesquelles, d'après les estimations, les taux ajustés sont pour l'essentiel constants.
5. Mesurée par heure travaillée dans le secteur des entreprises hors agriculture, l'accélération de la productivité aux États-Unis est plus frappante qu'il n'apparaît sur le graphique 2.3.
6. Pour l'ensemble des ménages, y compris les ménages non actifs.
7. Il importe de souligner que les données présentées sur le graphique 2.9, ainsi que l'analyse plus développée présentée au chapitre 5, reposent sur un concept de pauvreté relative, par opposition à un concept de pauvreté absolue. Les comparaisons des taux de pauvreté relative – que ce soit entre pays ou dans le temps au sein d'un même pays – ne disent rien des taux de pauvreté absolue. On examine, au chapitre 5, les avantages et inconvénients de ces deux définitions de la pauvreté, et ce qu'implique de choisir le concept de pauvreté relative.
8. Proportion d'individus vivant en dessous du seuil de pauvreté, fixé à 50 % du revenu médian courant, bien qu'une personne au moins dans le ménage travaille. Cette définition diffère de certaines autres définitions en ceci : i) qu'elle prend en compte tous les individus appartenant à un ménage dans lequel au moins une personne travaille, qu'ils travaillent ou non; et ii) que le statut d'actif du ménage n'est pas subordonné à un volume minimum de mois ou d'heures travaillés au cours de l'année précédente. Par conséquent, par rapport à la définition retenue par Eurostat, entrent dans le champ de la définition retenue ici des ménages pauvres qui n'ont qu'un attachement très ténu avec le travail marchand.
9. Cela renvoie au fait que les cohortes de femmes qui, actuellement, entrent sur le marché du travail ont un profil prévisible de participation à l'activité sur la durée de leur vie supérieur à celui des femmes des cohortes précédentes, reflétant en cela un plus haut niveau d'éducation et des changements socioculturels (voir Burniaux *et al.*, 2003).
10. Ces projections sont plus pessimistes que d'autres car elles intègrent l'hypothèse restrictive de l'absence de poursuite d'une augmentation autonome, à l'avenir, de la participation spécifique par cohorte au-delà de ce qui a été observé pour la dernière cohorte entrée sur le marché du travail en 2000. En revanche, elles donnent des résultats un peu plus optimistes que les projections bâties sur une hypothèse de constance des taux d'activité par âge et par sexe, qui ne prennent en compte aucune dynamique de cohorte et impliquent, par conséquent, des profils de participation à la vie active non homogènes entre cohortes (voir Burniaux *et al.*, 2003).

11. Au Japon, la contraction de la population active reflète la perspective d'un important déclin démographique associé à un vieillissement très rapide de la population et à l'absence d'« effet de cohorte » positif chez les femmes plutôt qu'un faible niveau de participation à la vie active de la part des seniors.

Chapitre 3

Politiques générales d'amélioration des possibilités d'emploi pour tous

Le programme de réformes de la Stratégie de 1994 pour l'emploi s'est-il révélé efficace dans la pratique? L'expérience récente des pays de l'OCDE est globalement rassurante, la performance des marchés du travail s'étant améliorée le plus fortement dans les pays qui ont engagé des réformes avec le plus de vigueur. Néanmoins, il apparaît qu'il y a lieu de réactualiser les recommandations de la Stratégie pour l'emploi, de façon à mieux prendre en compte les priorités nouvelles et à mettre à profit de nouveaux éléments pour concevoir des politiques judicieuses. De fait, un certain nombre d'innovations réussies, au cours de la dernière décennie, ont élargi la panoplie des mesures auxquelles les responsables publics peuvent avoir recours pour améliorer les performances des marchés du travail. De façon moins positive, de nombreux pays ont hésité à appliquer certaines réformes facilitant l'emploi, ou ne l'ont fait que partiellement, ce qui a donné des résultats décevants ou même créé de nouveaux problèmes.

Ce chapitre analyse les politiques générales ou politiques-cadres nécessaires pour favoriser un haut niveau d'emploi, alors que le suivant traite des stratégies visant le même objectif pour des catégories spécifiques de la population ou des segments particuliers du marché du travail. Les politiques *macroéconomiques* appropriées, qui assurent la stabilité du contexte économique tout en favorisant une forte création d'emplois, figurent au premier plan des orientations d'ordre général à examiner. Elles sont analysées dans la section 1, tandis que les sections suivantes présentent les stratégies de réforme *structurelle* des marchés du travail et des produits. La section 2 étudie comment les mécanismes de protection sociale et les mesures concernant le marché du travail peuvent le mieux favoriser le taux de participation et l'emploi, mais aussi assurer à ceux qui perdent leur emploi et aux autres personnes sans travail une sécurité économique suffisante. La section 3 décrit les facteurs qui influent fortement sur la demande de main-d'œuvre, notamment les mécanismes de fixation des salaires, le système fiscal, la législation sur la protection de l'emploi et la réglementation du temps de travail. Celle des marchés de produits est également évoquée, car il y a de solides raisons de croire qu'une concurrence accrue sur ces marchés peut contribuer à augmenter l'emploi et les revenus. Enfin, la section 4 est consacrée à la formation professionnelle continue de la population d'âge adulte.

L'objectif ici est de réexaminer les grandes orientations de politique données par la Stratégie de 1994 pour l'emploi, à la lumière des principales mesures prises et des nouveaux travaux de recherche effectués depuis cette année-là¹. Quand on analyse les leçons tirées de l'expérience dans ces domaines, plusieurs questions viennent à l'esprit. D'abord, dans quelle mesure les pays de l'OCDE ont-ils suivi les recommandations de la Stratégie de 1994 pour l'emploi et quelle a été la nature des réformes intervenues? Ensuite, les données disponibles indiquent-elles que ces réformes – ou les changements de politique non prévus par la Stratégie – ont réellement amélioré le fonctionnement des marchés du travail? De manière générale, comment la perception de ce qui réussit – et pour qui – évolue-t-elle, compte tenu des expériences récentes de politique et des derniers résultats de la recherche? Enfin, quelles sont les nouvelles priorités passées au premier plan depuis 1994 et lesquelles des priorités définies à cette époque ont perdu de l'importance?

Cet exercice s'appuie sur divers types d'approches appliquées aux facteurs qui déterminent un fonctionnement efficace des marchés du travail. Depuis les travaux de Layard et al. (1991), les estimations économétriques internationales de l'incidence de politiques et de dispositifs institutionnels particuliers sur les marchés nationaux du travail – effectuées au moyen de données agrégées pour un panel de pays de l'OCDE – jouent un rôle important dans les débats. On présente ci-dessous une démonstration de ce type, en évaluant les progrès potentiels qui découlent des réformes structurelles. On se réfère notamment aux principales conclusions d'une nouvelle étude de l'OCDE, qui montre qu'un certain nombre d'orientations recommandées par la Stratégie pour l'emploi sont bien corrélées statistiquement au taux de chômage global (se reporter au chapitre 7 pour une présentation de cette étude dont il est rendu compte intégralement dans Bassanini et Duval, 2006)². Mais l'analyse ci-dessous tiendra aussi compte des conclusions de travaux

microéconométriques, à propos de l'incidence des politiques publiques sur le comportement des marchés du travail, d'études de cas sur les réformes et des éclairages apportés par la théorie économique. Ces approches complémentaires sont un moyen essentiel de contrôler la validité des résultats macroéconométriques, et inversement³. En outre, elles attirent l'attention sur d'importantes questions de conception et d'exécution des politiques, qui ne sont pas facilement traitées par des modèles de régression estimés sur la base de données agrégées pour un panel de pays.

Globalement, il y a des signes tangibles que la Stratégie de 1994 pour l'emploi s'est avérée efficace pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail, en ce sens que ce sont les pays qui se sont montrés les plus déterminés à suivre la Stratégie qui ont bénéficié d'un recul du chômage (cf. encadré 3.1). Toutefois, les pays ont diversement combiné les politiques recommandées par la Stratégie, et on s'aperçoit que différents ensembles de mesures ont eu des répercussions tout aussi favorables sur l'emploi (cf. chapitre 6).

1. Politique macroéconomique et performance du marché du travail

La Stratégie pour l'emploi de 1994 recommandait d'« élaborer une politique macroéconomique qui favorise la croissance et qui, conjuguée à des politiques structurelles bien conçues, la rende durable, c'est-à-dire non inflationniste » (OCDE, 1994a). Des prix stables et des soldes budgétaires sains contribuent à faire baisser les taux d'intérêt, ce qui influe ensuite sur le marché du travail par au moins deux voies : d'abord, en stimulant l'investissement et la formation de capital, on augmente la productivité du travail et l'emploi; ensuite, comme la hausse de l'investissement facilitée par le recul des taux d'intérêt réels accroît le rythme et la diffusion de l'innovation, cela se traduit par des gains de productivité supplémentaires, eux-mêmes de nature à stimuler l'emploi, et la croissance de façon plus générale⁴. Il existe peut-être une troisième voie : la diminution du coût du capital, qui abaisse les coûts globaux de production, peut jouer un rôle similaire à une réduction du coin fiscal en faisant augmenter le salaire réel de consommation relativement au salaire réel de production⁵. Au-delà des effets exercés par les taux d'intérêt réels, un contexte macroéconomique plus stable, caractérisé par de moindres fluctuations de l'activité, réduit la portée des mécanismes d'hystérésis qui transforment le chômage conjoncturel en chômage structurel; en outre, des objectifs d'inflation crédibles sont susceptibles de stabiliser les anticipations, exerçant ainsi des incidences bénéfiques sur les résultats des négociations salariales⁶. Plus généralement, les pays qui ont connu de longues périodes de croissance économique ont aussi eu tendance à enregistrer une augmentation des taux d'activité.

1.1. Inflation et politique monétaire

Au cours de la décennie précédant 1994, les taux annuels d'inflation de la plupart des pays de l'OCDE avaient été ramenés en deçà de 3 %, après avoir parfois atteint des niveaux très élevés (graphique 3.1, partie A). Mais l'inflation était restée supérieure à ce chiffre dans certains pays de l'Europe du Sud et de l'Europe orientale, ainsi qu'en Corée et au Mexique. De nouveaux progrès ont été réalisés pendant la dernière décennie, à telle enseigne que de nombreux pays de l'OCDE, mais pas tous, ont atteint l'objectif de stabilité des prix (défini comme un taux d'inflation de 0 à 2 %) (graphique 3.1, partie B). Cela s'est généralement produit dans le cadre de l'adoption d'une politique monétaire prospective, souvent assortie d'objectifs d'inflation à moyen terme, explicites ou implicites. À l'heure actuelle, une majorité de pays de l'OCDE pratiquent une politique de ciblage de l'inflation, sous la forme d'un objectif déclaré ou

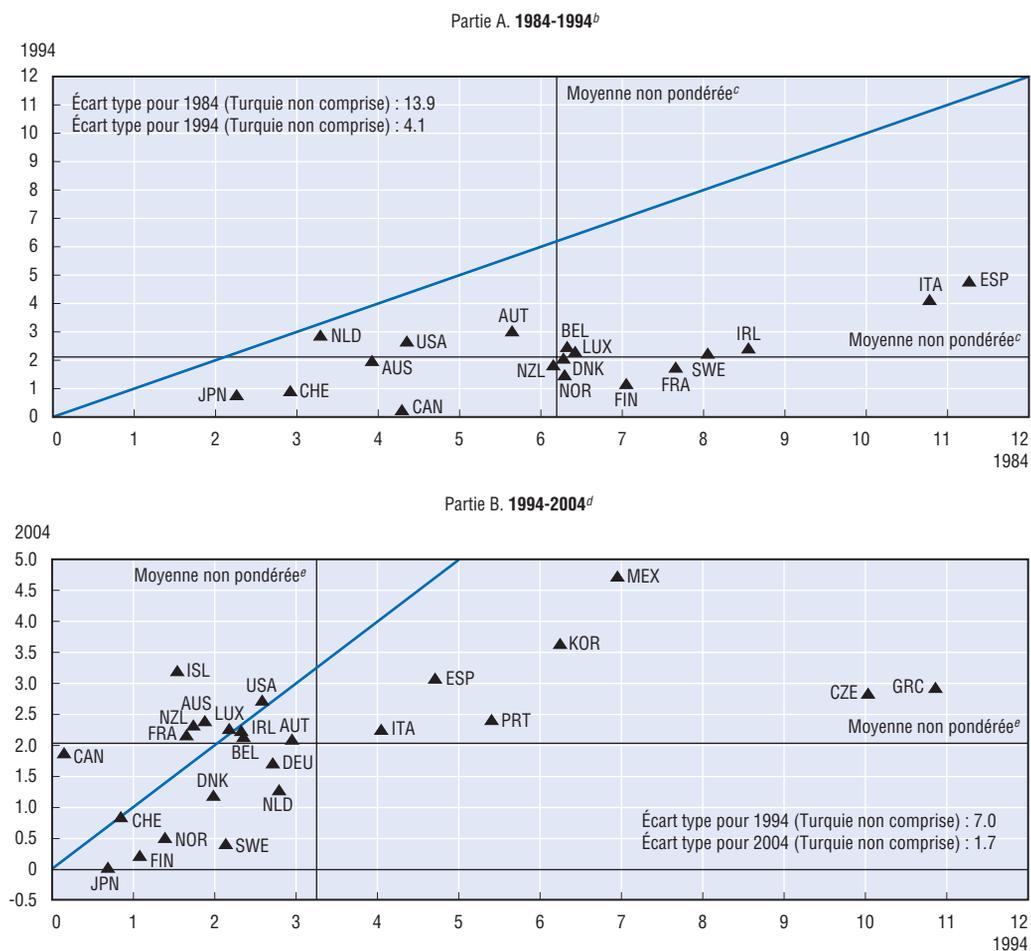
Encadré 3.1. L'effort global de réforme et les performances économiques

Comme on le verra dans ce chapitre, les pays de l'OCDE ont réagi de diverses façons aux recommandations de la Stratégie de 1994 pour l'emploi. On peut se demander comment caractériser et comparer l'effort global de réforme des différents pays au moyen d'un seul indicateur agrégé qui rend compte de l'orientation générale des réformes. L'exercice implique forcément une très forte dose d'incertitude et de subjectivité, car il est difficile de comparer des réformes qualitativement très différentes. Une autre difficulté méthodologique concerne la façon de tenir compte des situations de départ, très différentes, des pays entre lesquels on tente de faire des comparaisons. Plusieurs tentatives ont déjà été faites pour élaborer un indicateur de l'intensité des réformes (OCDE, 1999b; Brandt *et al.*, 2005). Ces exercices font apparaître une corrélation positive au niveau international entre la vigueur de l'effort de réforme et l'ampleur des améliorations du point de vue des performances du marché du travail, mais cette conclusion est soumise à plusieurs limitations. Le classement des pays selon des indicateurs de ce type est en particulier très sensible aux pondérations affectées à chaque mesure de politique.

Cependant, on peut en partie surmonter ces difficultés en recourant aux pondérations données par les estimations économétriques de l'impact du contexte institutionnel sur les performances du marché du travail. Ainsi, Bassanini et Duval (2006) calculent la variation du taux de chômage, pendant la période 1994-2004, qui s'explique par les changements des indicateurs institutionnels correspondant à des coefficients significatifs dans leur équation de base du chômage (c'est-à-dire la générosité des indemnités, le coin fiscal, la concurrence sur les marchés de produits et le degré de corporatisme). Cette variation découle de l'incidence totale des évolutions institutionnelles, telles qu'elles sont mesurées par les indicateurs des politiques et des institutions, et elle peut être interprétée comme un indicateur agrégé de l'effort de réforme. Toutefois, la portée de cet indicateur est incomplète, dans la mesure où il ne tient pas compte des politiques et des institutions non incluses dans l'équation de base du chômage (les systèmes de retraite et de préretraite, par exemple) ou des mesures difficiles à quantifier, comme les dispositifs d'activation, la réglementation de la durée du travail ou les conditions de disponibilité au travail et d'éligibilité prévues par les systèmes d'indemnisation du chômage. On calcule aussi un deuxième indicateur : la modification du taux d'emploi de la population âgée de 25 à 64 ans qui s'explique par l'évolution des indicateurs institutionnels correspondant à des coefficients significatifs dans l'équation d'emploi des adultes d'âge très actif (tableau 2.1 de Bassanini et Duval, 2006) et des actifs âgés (tableau 2.2 de Bassanini et Duval). La principale différence par rapport au précédent indicateur est que celui-ci intègre l'incidence des politiques et des institutions qui influent spécifiquement sur le taux d'emploi de la main-d'œuvre âgée, par exemple la taxation implicite de la poursuite d'une activité professionnelle*.

Selon ces indicateurs, les améliorations de l'emploi et du chômage dues à l'action publique, au cours de la période considérée, ont été les plus marquées dans un groupe de pays. Il comprend l'Espagne, les États-Unis, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni. À l'opposé, les modifications de l'emploi et du chômage imputables aux mesures officielles ont été plus limitées en Autriche, au Japon, en Norvège et en Suisse. Ces résultats sont sensiblement différents de ceux obtenus par Brandt *et al.* (2005) parce qu'ils affectent les réductions d'impôts d'une pondération supérieure et ne tiennent pas compte des mesures non quantifiées, telles que les programmes d'activation. Dès lors, plusieurs pays, bien placés dans le classement de Brandt *et al.*, occupent ici une position intermédiaire (Allemagne, Belgique, Finlande et Pays-Bas). Néanmoins, les deux types d'exercices tendent à indiquer que les pays qui ont résolument pris des mesures inspirées des recommandations de la Stratégie pour l'emploi ont enregistré des améliorations notables des performances du marché du travail.

* Cet indicateur englobe la générosité des indemnités de chômage, le coin fiscal, le taux de syndicalisation, la législation sur la protection de l'emploi, la réglementation des marchés de produits, le degré de corporatisme en matière de négociations salariales, ainsi que l'effet spécifique sur l'emploi de la main-d'œuvre âgée de la taxation implicite de la poursuite d'une activité et de l'âge officiel de la retraite.

Graphique 3.1. Évolution des taux d'inflation^a dans les pays de l'OCDE, 1994-2004

- a) Variation annuelle en pourcentage de l'indice des prix à la consommation.
 b) Certains pays sont en dehors de l'échelle : Grèce (18.5, 10.9), Hongrie (8.5, 18.9), Islande (30.9, 1.3), Mexique (65.5, 7.0), Portugal (28.9, 5.4) et Turquie (48.4, 33.2).
 c) Non compris la Grèce, la Hongrie, l'Islande, le Portugal et la Turquie.
 d) Certains pays sont en dehors de l'échelle : Hongrie (18.9, 6.7), Pologne (33.2, 3.4), République slovaque (13.4, 7.6), et Turquie (105.2, 10.6).
 e) Non compris la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la Turquie.

Source : Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/136042682302>

d'un taux de référence. Pour ceux qui participent à l'Union monétaire européenne, le tournant vers la stabilité des prix a coïncidé avec l'abandon de la politique monétaire nationale, les taux d'intérêt étant fixés en fonction des évolutions de l'ensemble de la zone euro.

Plusieurs pays de l'OCDE ont été confrontés, récemment, à un risque de déflation mais seul le Japon a connu une déflation effective, enregistrant, à partir de 1998 et jusqu'à une date très récente, un recul continu des indices de prix globaux. Et cela en dépit de la réduction à zéro des taux d'intérêt directeurs et d'une abondante injection de liquidités dans le système financier japonais. On admet de plus en plus que le fonctionnement des marchés du travail peut se ressentir d'une inflation très faible ou d'une baisse des prix, en raison de la viscosité des salaires nominaux dans le sens de la baisse. Quand cela se produit, les salaires de production réels risquent d'augmenter, avec des répercussions défavorables sur l'ensemble de la demande de main-d'œuvre, tandis que les salaires relatifs deviennent

rigides, ce qui nuit à l'affectation des ressources en main-d'œuvre. En outre, la marge de manœuvre dont dispose la politique monétaire pour stabiliser les prix et l'activité peut s'amenuiser dans un contexte de faible inflation. Comme cette dernière était relativement basse au début du ralentissement le plus récent de l'économie mondiale, le choc négatif risquait de la faire tomber en dessous de zéro dans quelques autres pays. Au vu des difficultés éprouvées par le Japon pour mettre fin à la déflation, une fois celle-ci installée, les autorités monétaires des États-Unis ont agi préventivement en ramenant les taux d'intérêt à leur niveau le plus bas depuis plusieurs décennies, durant la récession la plus récente. Par contre, les responsables de la politique monétaire de la zone euro, jugeant qu'un certain risque de tendances inflationnistes perdurait, ont adopté une orientation plus prudente.

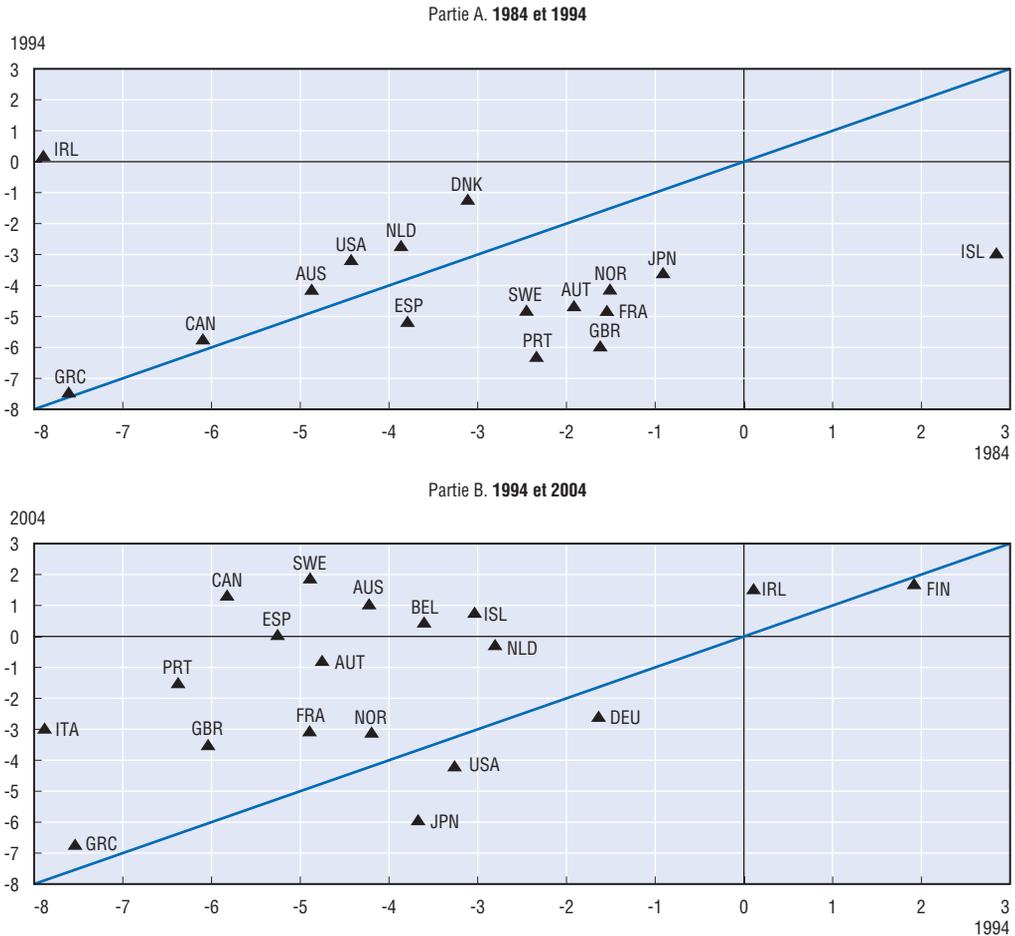
La crédibilité, la transparence et l'indépendance de la politique monétaire sont importantes pour « caler » les anticipations inflationnistes des acteurs économiques sur l'objectif, accélérant ainsi les ajustements à la suite des interventions des pouvoirs publics. Les réformes structurelles examinées plus loin dans ce chapitre peuvent sans doute, aussi, contribuer à accroître l'efficacité de la politique monétaire pour ce qui est de réduire la volatilité macroéconomique. Par exemple, les réformes du marché du travail peuvent amortir l'impact des chocs sectoriels ou régionaux sur l'économie et, ainsi, contribuer à stabiliser l'offre globale (voir section 1, chapitre 6). Cela permet à la politique monétaire de répondre plus efficacement aux chocs de demande globale. La politique monétaire peut aussi atteindre les objectifs d'inflation, explicites ou implicites, avec un impact moindre sur la production et l'emploi lorsque les salaires et les prix présentent davantage de flexibilité. De même, des marchés financiers plus efficaces pourraient améliorer le mécanisme de transmission de la politique monétaire et rendre moins nécessaires des ajustements de grande amplitude des taux d'intérêt directeurs.

1.2. Politique budgétaire

Les finances publiques s'étaient beaucoup dégradées à la fin des années 80 et au début des années 90 dans la plupart des pays européens, à l'exception notable du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas (graphique 3.2, partie A). Les déficits publics consécutifs à cette évolution ont été sensiblement réduits pendant la décennie suivante : en 2004, la majorité des pays européens avaient des déficits proches de 3 % du PIB ou inférieurs à ce niveau, et certains se sont même trouvés en situation d'excédent (graphique 3.2 partie B). Cependant, les déficits budgétaires structurels n'étaient en 2004 que marginalement inférieurs à leurs niveaux dix ans auparavant pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, en raison de dérapages budgétaires marqués dans plusieurs des plus grands pays. Aux États-Unis, le solde financier des administrations publiques, corrigé des variations conjoncturelles s'était amélioré à hauteur de plus de 6 % du PIB de 1992 à 2000; mais il a ensuite subi une dégradation équivalant à plus de 5 % du PIB. On a aussi constaté, pendant la première moitié de la décennie actuelle, un certain dérapage dans quelques grands pays européens, l'Allemagne et la France en particulier. Le Japon faisait déjà face à un déficit très élevé à la fin des années 90 et son déficit s'est encore creusé au cours des cinq dernières années.

La politique budgétaire peut contribuer à stabiliser la demande globale par le jeu de règles intrinsèques (les stabilisateurs automatiques) et, potentiellement, par le biais de changements discrétionnaires dans les dépenses et la fiscalité. La stabilisation budgétaire est particulièrement importante dans les pays qui n'ont pas de politique monétaire nationale. Cependant, pour permettre à la politique budgétaire de jouer un rôle dans une optique de stabilisation, il faut des finances publiques globalement saines, avec des

Graphique 3.2. **Évolution du solde budgétaire structurel^a des administrations publiques dans les pays de l'OCDE, 1984-2004**



a) En pourcentage du PIB.

Source : Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/188724813782>

positions budgétaires qui s'améliorent en phase ascendante de façon à permettre une réduction de la dette publique par rapport au PIB. Cela n'a pas été le cas, au cours du cycle passé, dans de nombreux pays de l'OCDE, qui ont abordé la phase de ralentissement avec une situation budgétaire sous-jacente faible qui a limité leur marge de manœuvre, ne serait-ce que pour laisser jouer les stabilisateurs automatiques.

1.3. Coordination des politiques macroéconomiques et des politiques structurelles

La conception de la politique macroéconomique peut avoir une lourde incidence sur la rapidité avec laquelle les retombées bénéfiques des réformes structurelles se feront sentir. Les réformes du marché du travail et autres réformes structurelles élèvent le potentiel productif et créent un écart de production négatif – en supposant que l'offre et la demande globales au niveau de l'économie aient initialement été à l'équilibre. Cela engendre, dans un second temps, des pressions à la baisse sur l'inflation, ce qui met en mouvement des mécanismes d'ajustement qui devraient, à terme, entraîner une augmentation de la demande globale et devraient permettre d'absorber l'offre potentielle. Cependant, le processus peut demander du temps, surtout dans les grands pays de l'OCDE moins ouverts,

car l'un des mécanismes d'ajustement sur lequel repose la transition vers la réalisation des gains à long terme résultant des réformes structurelles réside dans la baisse de l'inflation par les salaires et les prix qui améliore la compétitivité internationale. Ce mécanisme donne à penser que les gains résultant des réformes structurelles seront d'autant plus vite réalisés que les économies seront plus ouvertes, prédiction que corroborent les observations empiriques. Par exemple, Duval et Elmeskov (2005) et Giorno *et al.* (2005) rendent compte de simulations établies sur la base du modèle Interlink de l'OCDE qui montrent qu'à taux de change constants et en l'absence d'interventions de politique monétaire, des pays aussi ouverts que les Pays-Bas ou la Belgique connaîtront nettement plus vite la situation économique nouvelle, plus favorable, résultant des réformes que les pays moins ouverts aux échanges. De fait, l'impact négatif de la hausse des taux d'intérêt réels sur la demande intérieure pourrait réduire, ou même neutraliser, l'impact positif relativement limité de la dépréciation du taux de change réel sur les exportations nettes dans des économies moins ouvertes.

Les réformes structurelles favorables à la croissance sont sans doute de nature à ouvrir des marges de manœuvre à la politique monétaire (qui peut, par exemple, réagir par une baisse des taux d'intérêt lorsque le taux d'inflation tombe en dessous de l'objectif), de façon à stimuler la demande globale et à permettre une synchronisation plus étroite avec l'augmentation du potentiel productif. On peut donc soutenir que l'importance accrue donnée aux objectifs d'inflation, au cours de la dernière décennie, a permis de réaliser les retombées bénéfiques des réformes structurelles, à condition que les réactions en cas de décalage par rapport aux objectifs soient symétriques, jouant aussi bien en cas d'« excès » qu'en cas de « déficit » d'inflation. Si la politique macroéconomique devait s'adapter plus rapidement à la baisse de l'inflation potentielle, la demande globale pourrait plus rapidement combler l'écart de production créé par les réformes structurelles, ce qui peut être particulièrement important dans les grandes économies, moins ouvertes (voir encadré 3.2). Cependant, une telle approche ne serait appropriée que dans le contexte d'engagements crédibles à mettre en œuvre une série de réformes structurelles, d'estimations prudentes de la contribution potentielle des réformes à l'élévation du potentiel de production et de la réalisation préalable d'un environnement d'inflation

**Encadré 3.2. La politique monétaire peut permettre de concrétiser
les retombées bénéfiques des réformes structurelles :
un exemple avec la zone euro**

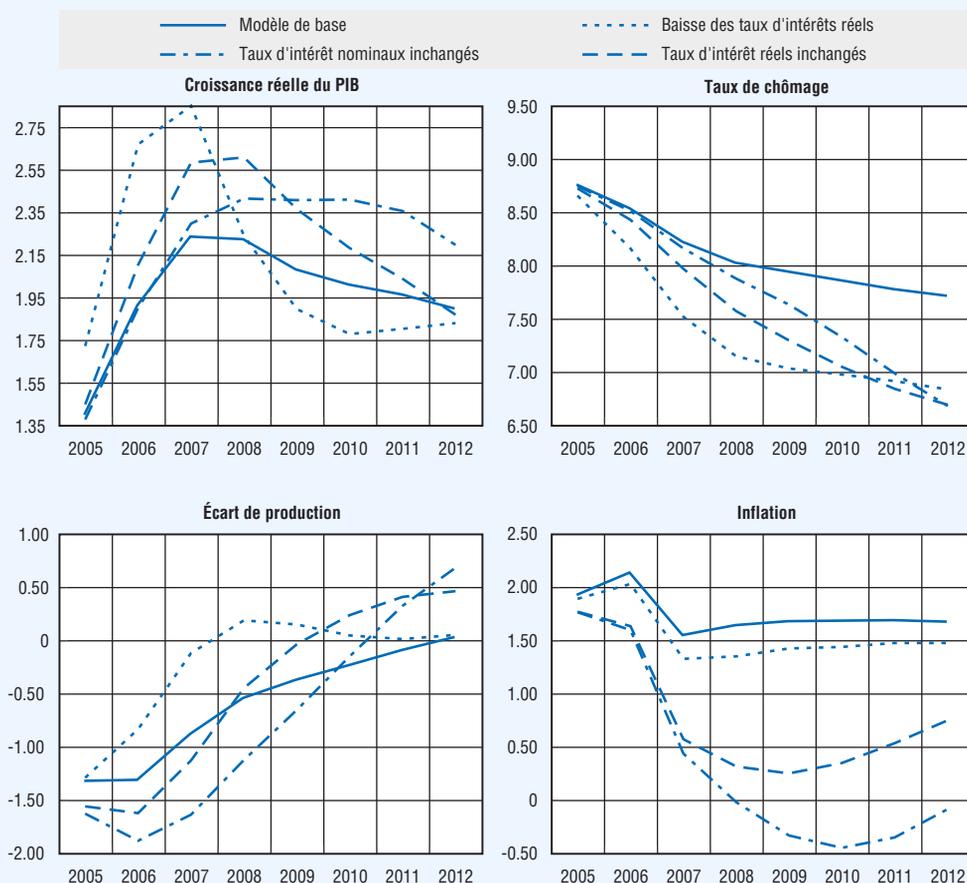
La politique monétaire pourrait utilement contribuer à accélérer la réalisation des retombées bénéfiques à long terme des réformes structurelles, surtout dans les « grands » pays moins ouverts aux échanges internationaux. Cette possibilité est illustrée sur le graphique ci-après qui rend compte de simulations effectuées à l'aide du modèle Interlink de l'OCDE pour la zone euro (voir aussi Giorno *et al.*, 2005). Un scénario de base, dans lequel le taux de chômage converge vers ce que l'OCDE estime être, actuellement, le « taux de chômage non accélérateur de l'inflation » (NAIRU), est comparé à trois autres scénarios en vertu desquels les réformes structurelles sont réputées avoir entraîné une réduction d'un point de pourcentage du NAIRU¹. Les scénarios de réforme diffèrent par l'hypothèse qui est faite concernant la façon dont la politique monétaire réagit à cette amélioration structurelle : i) les taux d'intérêt nominaux sont maintenus constants; ii) les taux d'intérêt réels sont maintenus constants; ou iii) les taux d'intérêt réels sont réduits de 100 points de base. Les taux de change nominaux sont réputés constants dans les scénarios bâtis sur l'hypothèse de taux d'intérêt nominaux et réels inchangés², tandis que l'euro est réputé se déprécier en termes nominaux – ce qui conduit à une dépréciation réelle de 5 pour cent – dans le scénario qui postule une réduction des taux d'intérêt réels.

Encadré 3.2. La politique monétaire peut permettre de concrétiser les retombées bénéfiques des réformes structurelles : un exemple avec la zone euro (suite)

Par construction, l'impact sur la croissance potentielle est fondamentalement le même sous les trois hypothèses de politique monétaire. Cependant, l'impact à court terme est très différent. Dans le scénario bâti sur l'hypothèse de taux d'intérêt nominaux inchangés, les retombées bénéfiques des réformes, sur la production et le marché du travail, sont lentes à se matérialiser car les taux d'intérêt réels augmentent, un écart de production négatif apparaissant, qui entraîne une décélération de l'inflation. L'écart de production reste en deçà du profil de base pendant cinq ans, ce qui renforce les pressions déflationnistes. À l'inverse, dans le scénario bâti sur une hypothèse de réduction des taux d'intérêt réels, les gains sur le plan de la production se font sentir plus rapidement. De fait, l'écart de production se maintient au dessus du niveau de référence durant toute la période couverte par les simulations. Le scénario bâti sur l'hypothèse de constance des taux d'intérêt réels est en position intermédiaire entre ces deux scénarios.

1. On fait l'hypothèse que la réduction du NAIURU s'opère graduellement au cours des trois premières années de la période de simulation.
2. On pourrait concevoir une appréciation graduelle de l'euro, dans ces scénarios, pour plusieurs raisons : 1) dans le scénario des taux d'intérêt nominaux, les taux d'intérêt réels augmentent par rapport à la situation de référence; 2) après la dépréciation réelle initiale, le solde de la balance courante s'améliore par rapport à la situation de référence; et 3) le taux d'inflation baisse par rapport à la situation de référence. Cependant, une appréciation de l'euro entraînerait des pressions encore plus déflationnistes, ce qui conduirait à une inflation très faible, voire négative. C'est pourquoi on a retenu l'hypothèse d'un taux de change nominal constant dans les simulations. Il convient toutefois de noter qu'avec une appréciation de l'euro la transition vers une situation nouvelle, plus favorable, dans le prolongement des réformes pourrait être plus longue encore à s'opérer.

Impact simulé d'une réduction du NAIURU, dans la zone euro, sous différentes hypothèses monétaires



stable, à un faible niveau. En outre, les pays qui font partie de l'Union monétaire européenne n'ont pas la possibilité d'accompagner les réformes structurelles au niveau national de politiques monétaires nationales de ce type.

La hausse de la production potentielle, générée par les réformes du marché du travail et des produits, tendra aussi à améliorer les situations budgétaires en majorant les recettes structurelles et en minorant les dépenses de même nature. Le redressement peut servir à réduire le coin fiscal, ce qui bénéficiera encore au fonctionnement du marché du travail et plus généralement à l'économie (cf. sous-section 3.2 ci-après). On pourrait aussi l'utiliser pour accroître les dépenses de l'État dans les domaines susceptibles de renforcer l'efficacité de l'économie. Mais, compte tenu de la médiocre situation actuelle des finances publiques dans la plupart des pays membres, il y aurait tout intérêt à affecter d'éventuels progrès budgétaires émanant des réformes structurelles à la réduction des déficits et de la dette publique, qui sont souvent excessifs, surtout compte tenu des pressions budgétaires à attendre, liées au vieillissement de la population.

Les politiques budgétaires ciblées peuvent aussi jouer un rôle important en complétant les réformes structurelles, à condition que le point de départ en termes de finances publiques soit sain. On peut prendre l'exemple de la réforme de la législation pour la protection de l'emploi introduite par le Gouvernement espagnol en 1997 : elle a réduit les indemnités de licenciement pour les travailleurs permanents tout en abaissant notablement les charges sociales sur les nouveaux contrats permanents. Cela a incité davantage les employeurs à transformer les contrats à durée déterminée en contrats permanents et cela peut avoir accéléré le rythme des créations d'emplois permanents. De même, Auer (2000) souligne que si les politiques et les réformes visant le marché du travail ont eu un effet positif sur l'emploi en Autriche, au Danemark, en Irlande et aux Pays-Bas, au cours des deux dernières décennies, la politique macroéconomique a aussi apporté un stimulus budgétaire à l'économie. Plus généralement, les études empiriques récentes notent que les excédents budgétaires ou les situations de finances publiques saines tendent à favoriser les réformes sur le marché du travail, peut-être parce qu'elles créent une marge de manœuvre pour financer le coût initial de certaines réformes structurelles (Fonds monétaire international, 2004; Duval et Elmeskov, 2005). Dans la mesure où la réduction du chômage structurel améliore l'équilibre des budgets publics (voir la sous-section 1.2 du chapitre 6 pour une analyse quantitative de ce lien), les réformes structurelles qui permettent d'améliorer les performances du marché du travail peuvent ouvrir la voie à d'autres réformes structurelles, enclenchant un cercle vertueux dans lequel les réformes initiales rendent possibles de nouvelles réformes.

2. Incidence des systèmes de protection sociale et des mesures visant le marché du travail sur les taux de participation et l'emploi

Tous les gouvernements de l'OCDE s'engagent à verser des revenus aux chômeurs et aux autres personnes sans activité qui sont en âge de travailler. Mais comment s'assurer que cela soit compatible avec l'existence de possibilités d'emploi et d'incitations à en retrouver? Réduire le montant des prestations augmenterait automatiquement l'incitation à passer de l'assistantat à l'activité professionnelle, mais les personnes à la recherche d'un emploi ne sont pas toujours en mesure d'en trouver un qui leur convienne; l'application de cette mesure risquerait donc de mettre en grande difficulté ceux qui ne parviennent pas du tout à réintégrer le marché du travail ou ne le font que lentement. Comment trouver la meilleure manière

d'aider pécuniairement les demandeurs d'emploi, tout en facilitant leur réintégration, est une question difficile à laquelle la Stratégie pour l'emploi de 1994 a tenté de répondre et qui n'a ensuite cessé de mobiliser les gouvernements de l'OCDE et les chercheurs.

Dans cette section, on examine les évolutions récentes sur le plan des politiques publiques et les conclusions de travaux de recherche visant à trouver les meilleurs moyens de répondre aux préoccupations en matière de pauvreté et d'insécurité économique, tout en minimisant les désincitations à l'offre de travail. Comme dans la Stratégie de 1994 pour l'emploi, le débat est centré sur les systèmes d'indemnisation du chômage et sur les mesures d'activation du marché du travail ainsi que sur leur coordination⁷. Toutefois, on accorde ici plus d'attention au rôle joué par d'autres formes de prestations, telles que l'aide sociale et l'indemnisation de l'invalidité. Il y a une première raison de s'intéresser davantage à l'ensemble des aspects de la protection sociale : l'idée se répand que, pour faire face aux effets potentiellement négatifs du vieillissement sur l'augmentation du niveau de vie, on devra prendre des mesures pour faire baisser les taux d'inactivité et pas seulement les taux de chômage (Burniaux et al., 2003; OCDE, 2003a, 2006c). Puisque beaucoup de personnes inactives en âge de travailler bénéficient d'allocations, il importe que celles-ci ne constituent pas des obstacles à l'emploi. La deuxième raison tient à l'évolution récente de la politique sociale, qui considère de plus en plus l'intégration au marché du travail comme d'importance capitale pour combattre la pauvreté et l'exclusion⁸. C'est pourquoi il convient de se demander si les stratégies d'« activation », d'abord appliquées aux bénéficiaires d'indemnités de chômage, peuvent l'être avec succès aux personnes qui perçoivent d'autres types de prestations sociales.

2.1. Indemnisation du chômage et incitation à trouver un emploi

Les recommandations de la Stratégie de 1994 pour l'emploi portaient du principe que l'octroi d'allocations de chômage élevées, pendant une période longue, risquait de perturber le fonctionnement du marché du travail. Elles peuvent en effet aggraver le chômage de deux façons : i) en rendant les chômeurs moins pressés à chercher un emploi et à accepter ce qui se présente, l'indemnisation peut allonger la durée du chômage ou même amener certains allocataires à se retirer purement et simplement de la vie active ; ii) en abaissant le coût d'opportunité de l'inactivité, elles sont susceptibles d'accentuer les revendications salariales des travailleurs et, en définitive, de diminuer la demande de main-d'œuvre⁹. En revanche, les allocations de chômage peuvent donner plus de temps aux demandeurs d'emploi pour trouver un poste mieux adapté, ce qui favorise la stabilité de l'emploi et la productivité. De plus, on pense généralement que le versement aux chômeurs d'aides adéquates est nécessaire pour amortir l'incidence sur le niveau de vie de la perte d'emploi. La Stratégie ne comportait donc pas de recommandations à propos du montant et de la durée appropriés de l'indemnisation du chômage, mais les gouvernements étaient invités à vérifier si leurs systèmes d'indemnisation étaient trop généreux et devaient être révisés en baisse. Il leur était aussi conseillé de faire davantage dépendre le versement des prestations d'une disponibilité pour le travail et d'une recherche d'emploi active. Enfin, on leur recommandait de réfléchir à la possibilité d'une prise en charge par les employeurs d'une partie du coût des licenciements (par exemple, en établissant un lien entre le comportement des entreprises en la matière et leur contribution financière au système d'indemnisation du chômage, ce que l'on a qualifié de « modulation des taux de cotisation selon les antécédents »).

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Un certain nombre de pays de l'OCDE ont abaissé les taux de remplacement ou écourté la durée de versement depuis 1994 (tableau 3.1). Ainsi, la Finlande a quelque peu diminué les taux de remplacement assurés par les prestations, à partir d'un niveau comparativement élevé; les pays d'Europe orientale ont fait de même en partant de niveaux inférieurs¹⁰. Mais la France, où les allocations étaient déjà relativement élevées, a renoncé à la dégressivité en fonction de la durée du chômage, ce qui a eu pour effet de majorer le taux de remplacement au bout d'un certain temps. Plusieurs pays, dont les mécanismes d'indemnisation du chômage étaient rudimentaires en 1994, les ont renforcés depuis. L'Italie a relevé sensiblement les allocations et la Corée a augmenté leur champ d'application – une réforme réalisée dans le cadre des mesures prises pour réagir à la crise financière de 1997. Plusieurs pays ont réduit la durée maximum de versement des prestations, la Corée étant le seul à la prolonger.

Les pays membres ont été plus enclins à entreprendre d'autres réformes qui visent à encourager les bénéficiaires d'allocations à trouver plus rapidement un emploi :

- Les conditions concernant la disponibilité pour un travail ont été durcies dans un certain nombre de pays. Ces réformes ont généralement limité la possibilité laissée aux chômeurs de refuser une offre d'emploi, en raison d'une incompatibilité professionnelle avec l'activité, la rémunération et/ou le lieu de travail antérieurs.
- Cette première mesure s'est souvent accompagnée d'un recours plus effectif aux sanctions pour refus d'un emploi convenable. Plutôt que d'aggraver les sanctions prévues en cas d'infraction, la plupart des pays ont privilégié une application plus systématique des mesures en vigueur ou même conjugué un recours accru aux sanctions à une certaine atténuation de celle infligée au titre des premières infractions (exemple récent en France).
- Plusieurs pays ont durci les conditions d'éligibilité, augmentant le plus souvent la période minimum d'emploi nécessaire pour avoir droit aux allocations. Ainsi, la Norvège a relevé le niveau minimum de revenu assurable, tandis que la Suède a mis fin à une pratique qui permettait aux assurés en fin de droits d'être de nouveau indemnisés en s'inscrivant à une action de formation (effet dit « de carrousel »).
- Quelques pays ont introduit une période de latence, imposée aux chômeurs avant indemnisation, l'objectif étant de limiter l'usage des allocations de chômage comme subventions aux secteurs où le rythme d'activité est irrégulier. En revanche, peu ou pas de mesures ont été prises pour faire supporter aux employeurs une partie du coût des licenciements, par exemple en les obligeant à prendre en charge les premiers mois d'indemnisation de chômage ou en introduisant une tarification des primes d'assurance selon les antécédents.
- Un certain nombre de pays ont autorisé, pendant une durée limitée, la perception simultanée d'allocations et d'un revenu d'activité. D'autres ont élargi cette possibilité, en modifiant le niveau auquel on perd le bénéfice des allocations de chômage ou d'autres aides sociales (c'est-à-dire le seuil à partir duquel ces prestations cessent d'être versées quand le revenu salarial augmente). De façon similaire, l'Allemagne, les États-Unis et la France ont instauré des systèmes de garantie de salaire pour certaines personnes ayant perdu leur emploi qui recommencent à travailler avec un salaire inférieur à leur niveau antérieur de rémunération (OCDE, 2005a, chapitre 1). Le but de ces réformes est d'inciter davantage les chômeurs à accepter des emplois à temps partiel ou moins rémunérés, en leur offrant un complément de revenu, au moins pour une durée limitée¹¹.

Tableau 3.1. **Indemnisation du chômage : réformes structurelles sur la période 1994-2004^a**

| Générosité des prestations | | Autres conditions | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|---|--|--------------------------|------------------|----------------------------------|--|---|
| Taux de remplacement | Durée de versement | Durcissement des conditions de disponibilité pour un emploi | Prestations subordonnées à une formation | Critères d'admissibilité | Délai de carence | Moindre désincitation au travail | Mise en place ou renforcement de l'assurance chômage | Limitation de la réouverture des droits |
| | | + | + | | | + | | |
| | [+, -] | X ^b | | + | + | + | | + |
| | | + | | + | | + | | |
| | [+, -] | + | | + | | + | | |
| | [+, -] | - | | + | | + | | |
| | + | + | + | + | | + | | |
| | [+, -] | + | + | + | + | + | | |
| | - | + | | | | + | | |
| | [+, -] | + | | | | | | |
| | | | | | | + | + | |
| | + | + | | | | + | | |
| | | + | | + | | + | | |
| | + | | | | | + | | |
| | X ^c | + | + | | | | + | |
| | | [+, -] | | | | + | | |
| | X ^c | X ^c | | | | | + | |
| | | + | | | | | | |
| | | | | + | | | | |
| | + | + | | + | | | | |
| | [+, -] | + | | + | + | - | | + |
| | + | [+, -] | + | + | + | | | |
| | | | + | | | + | | |
| | + | - | + | | | + | | |
| | [+, -] | + | + | + | + | | | |
| | | [+, -] | + | + | + | + | | |
| | | | + | | | | + | |
| | + | | + | | | | | |
| | | | X ^d | | | X ^d | | |

a) + : Réformes allant dans le sens de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

- : Réformes allant à l'encontre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

[+, -] : Éléments de réforme allant dans des sens différents.

b) Mise en œuvre en 2005.

c) Renforcement des prestations de base.

d) Limité aux bénéficiaires de l'aide sociale.

Source : Études économiques de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/458555224746>

Faits nouveaux

Montant et durée des indemnités de chômage. En dépit de modestes réductions intervenues dans certains pays de l'OCDE, l'indicateur synthétique des taux de remplacement élaboré par l'OCDE montre que le chômage reste beaucoup mieux indemnisé qu'il y a plusieurs dizaines d'années dans un grand nombre de pays de l'OCDE, surtout ceux de l'Europe continentale¹². Les taux nets de remplacement (mesure après impôts de la générosité des prestations) donnent une information plus précise sur la sécurité du revenu et l'incitation au travail, mais les données rétrospectives disponibles pour ces indicateurs sont limitées. Parmi les neuf pays pour lesquels les données sont

disponibles (tableau 3.2, colonne 3), les taux nets de remplacement ont baissé dans six pays (surtout aux États-Unis, en Finlande et en République tchèque) et ont augmenté dans trois (surtout en France).

Les tendances récentes concernant le niveau et la durée de versement des prestations ne montrent pas de convergence des pratiques nationales (mis à part un effet de rattrapage dans les pays qui, jusqu'à une date récente, n'avaient pas de système d'indemnisation du chômage ou seulement sous une forme très limitée). Les allocations demeurent nettement plus élevées dans certains pays que dans d'autres. On observe d'évidentes spécificités régionales au sein de la zone OCDE : les taux de remplacement initiaux nets (après impôts) et la durée maximale de jouissance des droits sont sensiblement plus favorables dans les pays nordiques et dans certains autres pays européens qu'ailleurs (tableau 3.2, colonnes 1 et 2). La persistance de généreuses allocations de chômage dans nombre de pays de l'OCDE semble indiquer que des obstacles politiques majeurs s'opposent à une réduction substantielle du degré de garantie de revenu assuré aux personnes qui perdent leur emploi¹³. Mais elle pourrait aussi être le signe de divergences dans les priorités nationales en matière de sécurisation des revenus ou d'un scepticisme sur l'importance des gains d'efficacité résultant d'une réduction des allocations dont faisait état la Stratégie de 1994 pour l'emploi. De récentes recherches économiques confortent quelque peu la deuxième éventualité.

Les résultats des modèles de régression sur des panels internationaux confirment la crainte qu'une indemnisation généreuse tende à élever le niveau d'équilibre du chômage. À quelques exceptions près, les études économétriques mentionnées au tableau 3.3 attestent que des allocations et des durées d'indemnisation élevées s'accompagnent d'un surcroît de chômage. Dans la majorité de ces études, l'incidence des allocations sur le chômage est très significative dans toutes les spécifications alternatives et, globalement, une indemnisation prolongée s'avère plus préjudiciable à l'emploi que des taux de remplacement élevés. Bien que Bertola *et al.* (2002b) n'observent aucun effet notable sur le chômage total, leurs régressions montrent une corrélation assez nette entre la générosité des prestations et la faiblesse du taux d'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs âgés, relativement à celui des hommes d'âge très actif. Bassanini et Duval (2006) confirment ces résultats en faisant ressortir une corrélation positive tout à fait significative entre le chômage et les taux de remplacement pour toutes les spécifications testées. Pour un pays moyen de l'OCDE, les estimations du cas de base indiquent qu'une réduction de 10 points du taux de remplacement brut abaisse le taux de chômage d'équilibre de 1.2 point de pourcentage et augmente le taux d'emploi de 1.7 point de pourcentage s'agissant des hommes d'âge très actif et de 3.2 points de pourcentage s'agissant des femmes d'âge très actif (tableaux 7.A1.1 et 7.A1.2).

De récentes études économétriques, utilisant des données microéconomiques, laissent aussi penser qu'une indemnisation plus généreuse du chômage en augmente sensiblement la durée. Krueger et Meyer (2002) ont passé en revue beaucoup de ces études, en particulier celles portant sur les États-Unis; ils concluent que l'élasticité de la durée de versement de chômage à leur générosité est approximativement de 1.0, dépassant tout juste le haut de la gamme de 0.2 à 0.9 que Layard *et al.* (1991) avaient déduite d'études antérieures¹⁴. Un certain nombre de travaux exploitant des données microéconomiques effectués récemment sur les pays européens sont arrivés à des estimations similaires (cf. Grubb, 2005; et Holmlund, 1998).

Tableau 3.2. **Taux net de remplacement et durée de versement des prestations d'assurance chômage dans 26 pays de l'OCDE, 2004**

| | Taux initial net de remplacement ^a (en % des gains nets en situation d'emploi) | Durée de versement des prestations d'assurance chômage ^{b, c} (équivalent taux initial en mois) | Taux de remplacement net moyen sur 60 mois de chômage ^d (en % des gains nets en situation d'emploi) |
|--------------------------------------|---|--|---|
| Asie | 54 | 8 | 8 |
| Japon | 62 | 8 | 48 (+2) |
| Corée | 47 | 7 | 42 |
| Pays anglophones, hors Europe | 54 | 4 | 4 |
| Australie | 45 | 0 | 46 |
| Nouvelle-Zélande | 56 | 0 | 54 |
| Canada | 63 | 9 | 48 |
| États-Unis | 54 | 6 | 36 (-6) |
| Pays anglophones, Europe | 51 | 11 | 11 |
| Irlande | 49 | 15 | 64 |
| Royaume-Uni | 54 | 6 | 53 (-1) |
| Europe du Nord | 71 | 34 | 34 |
| Danemark | 70 | 48 | 70 |
| Finlande | 70 | 23 | 65 (-9) |
| Norvège | 68 | 36 | 58 |
| Suède | 75 | 28 | 63 |
| Europe centrale et de l'Ouest | 70 | 18 | 19 |
| Autriche | 63 | 9 | 57 (-2) |
| Belgique | 61 | No limit | 61 |
| France | 75 | 23 | 57 (+4) |
| Allemagne | 69 | 12 | 66 (-3) |
| Pays-Bas | 74 | 24 | 66 |
| Suisse | 77 | 24 | 69 |
| Europe du Sud | 65 | 16 | 16 |
| Grèce | 55 | 12 | 35 |
| Italie | 54 | 6 | 22 (+2) |
| Portugal | 83 | 24 | 68 |
| Espagne | 67 | 21 | 49 |
| Europe de l'Est | 55 | 9 | 9 |
| République tchèque | 56 | 5 | 53 (-5) |
| Hongrie | 49 | 9 | 39 |
| Pologne | 59 | 12 | 54 |
| République slovaque | 56 | 8 | 40 |

- a) Le taux initial net de remplacement correspond à une moyenne des cas suivants : personnes seules/couples mariés à un apporteur de revenu et personnes sans enfant/avec deux enfants, les gains antérieurs d'activité correspondant à 67 %, 100 % et 150 % du salaire de l'ouvrier moyen (SOM). Les cas-types calculés se rapportent à la situation d'un travailleur âgé de 40 ans qui a cotisé sans interruption depuis l'âge de 18 ans. Le revenu net hors emploi inclut les prestations sous conditions de ressources (les allocations logement sont calculées sous l'hypothèse d'un coût du logement correspondant à 20 % du SOM), le cas échéant, mais pas les prestations d'aide sociale non catégorielles. Les obligations fiscales sont déterminées par rapport à des valeurs annualisées (c'est-à-dire, les prestations mensuelles multipliées par douze), même si la durée maximale de versement des prestations est inférieure à 12 mois. Voir la source pour plus de précisions.
- b) La durée de versement des prestations d'assurance chômage est notée « 0 » pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande car, dans ces pays, il n'y a pas d'assurance chômage. Le taux de remplacement net indiqué dans la première colonne pour ces deux pays correspond aux prestations de chômage accordées sous conditions de ressources pour lesquelles il n'y a pas de limite de durée.
- c) Équivalent taux initial en mois pour l'Espagne, la République slovaque et la République tchèque où le niveau des prestations diminue durant la période d'indemnisation (par exemple, pour l'Espagne, où le taux de remplacement nominal passe de 70 % à 60 % après six mois, l'équivalent taux initial en mois est calculé comme correspondant à six mois plus 6/7 de 18 mois).
- d) Comme dans la note a), mais la moyenne des taux de remplacement est calculée sur cinq ans de chômage, trois niveaux de gains antérieurs correspondant à 67 %, 100 % et 150 % du salaire moyen (pour tous les travailleurs) sont pris en compte et les prestations d'aide sociale non catégorielles sont incluses dans le revenu net sans emploi. Le chiffre entre parenthèses indique la variation entre 1995 et 2004 exprimée en points de pourcentage et disponible uniquement pour un petit nombre de pays. Les données pour la Corée et la Nouvelle-Zélande correspondent à 2001.

Source : Base de données de l'OCDE sur les prestations et les salaires.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/182506528237>

Tableau 3.3. **Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : allocations de chômage**

| Étude | Résultat | Commentaires |
|--|----------|--|
| Bassanini et Duval (2006) | ++ | |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | Non ou - | |
| Di Tella et MacCulloch (2005) | Non | |
| Nickell, Nunziata et Ochel (2005) | ++ | Impact de la durée des allocations significative dans presque tous les cas. |
| Fonds monétaire international (2003) | + | Seulement en l'absence de tendances temporelles spécifiques par pays. |
| Nunziata (2003) | ++ | |
| Bertola, Blau et Kahn (2002a) | + | Interaction entre les taux de remplacement et les chocs non significative dans tous les cas. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002b) | Non | Mais augmentation significative des écarts d'emploi des groupes spécifiques par rapport aux travailleurs d'âge très actif. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega (2002) | + | |
| Jimeno Rodriguez-Palanzuela (2002) | ++ | Durée des allocations. |
| Belot et van Ours (2001) | + | |
| Morgan et Mourougane (2001) | + | Équation de salaire. |
| Blanchard et Wolfers (2000) | + | Durée des allocations toujours significative. |
| Daveri et Tabellini (2000) | + | Significatif uniquement pour le chômage en niveau. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | ++ | |
| Nickell (1997, 1998) | ++ | Durée des allocations significative uniquement pour le chômage de longue durée dans Nickell (1997). |
| Scarpetta (1996) | ++ | |

Non : Pas d'impact significatif sur le chômage

+/- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans presque tous les cas.

++/-- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/321804084706>

Toutefois, plusieurs études empiriques récentes concluent à la possibilité de compenser, au moins à un degré significatif, les désincitations au travail découlant d'allocations de chômage élevées grâce à un mode de gestion qui recourt à des sanctions financières (en l'occurrence une réduction des allocations) pour faire respecter l'obligation de rechercher activement un emploi et d'accepter les offres raisonnables (Boone *et al.*, 2004; Hasselpflug, 2005)¹⁵. Ce phénomène de compensation est cohérent avec l'effet d'interaction entre la générosité de l'indemnisation et les dépenses consacrées aux mesures actives estimé dans Bassanini et Duval (2006), à condition de conjuguer un niveau élevé de dépenses à un effort important d'activation (*cf.* sous-section 1.2 du chapitre 7). Il concorde aussi avec des évaluations plus qualitatives des moyens par lesquels certains pays de l'OCDE sont parvenus, récemment, à diminuer fortement le nombre de personnes indemnisées, tout en conservant des allocations généreuses (OCDE, 2005a, chapitre 4). Et les résultats d'études de cas indiquent que le suivi de la recherche d'emploi et les sanctions atteignent leur efficacité maximale quand ils s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie d'« activation » plus large (*cf.* sous-section 2.3).

Plus généralement, il faut aussi mettre en balance les distorsions de l'offre de main-d'œuvre résultant éventuellement de l'indemnisation du chômage avec les gains potentiels d'efficacité qu'elle procure. Plusieurs études empiriques ont mis en évidence des gains d'efficacité :

- À partir de données sur les États-Unis, Gruber (1997) confirme que les allocations de chômage jouent un rôle important de lissage de la consommation après des licenciements et représentent à ce titre un bon mode d'assurance que n'offrent généralement pas les marchés privés¹⁶.

- Selon Acemoglu et Shimer (1999, 2000), l'assurance chômage incite à rechercher des emplois plus productifs et il peut en résulter des gains de productivité substantiels. Polachek et Xiang (2005) apportent des éléments supplémentaires qui montrent que les gains d'efficacité peuvent être tout à fait importants.

Gestion de l'indemnisation du chômage. Depuis que la Stratégie pour l'emploi a été formulée, en 1994, l'OCDE continue de suivre l'expérience des pays membres en matière de gestion de l'indemnisation et, plus largement, l'application des mesures concernant le marché du travail (OCDE, 2001, 2003a, 2005a). On voit se dégager plusieurs grandes idées de nature à guider les choix de politique, même si leur mise en œuvre « sur le terrain » exige une analyse plus fine des systèmes d'organisation et des procédures.

L'importance de la gestion des allocations est illustrée par les difficultés que beaucoup de pays ont éprouvées pour faire respecter le principe selon lequel leur octroi dépend de la disponibilité à travailler et d'une recherche active d'emploi. Le ministère des finances danois a répertorié les critères que les allocataires doivent remplir pour avoir droit aux indemnités de chômage, tels qu'ils figuraient dans la législation de 25 pays de l'OCDE en 1997 et en 2004 (Hasselpflug, 2005). On trouve partout des règles d'éligibilité de ce type et elles vont souvent très loin : il s'agit d'obligations de faire (comme effectuer activement une recherche de travail ou participer à des programmes de réemploi); d'une limitation des motifs jugés acceptables pour refuser les offres (par exemple, le degré de latitude laissé pour restreindre la recherche d'emploi à certaines activités ou zones); de sanctions portant sur les allocations (par exemple, les faits susceptibles de déclencher des sanctions et la sévérité de celles-ci). Un indicateur synthétique de la rigueur globale des règles est proposé; c'est une moyenne pondérée des valeurs numériques attribuées aux règles juridiques nationales portant sur huit aspects des critères de disponibilité. Cet indicateur fait ressortir une très grande différenciation des législations nationales; on constate qu'en 2004 les Pays-Bas, la République slovaque et la République tchèque prévoyaient les obligations les plus strictes pour percevoir des allocations de chômage.

En se basant sur une analyse détaillée des pratiques réelles, Grubb (2000) conclut que la rigueur de principe de la législation, bien qu'importante en soi, permet rarement de connaître l'incidence effective des critères d'éligibilité sur le comportement de recherche d'emploi des allocataires. Un facteur déterminant de l'effet réel des règles officielles est la manière dont elles sont interprétées par les services compétents, qui ont parfois une grande liberté pour appliquer des critères souvent très généraux aux situations individuelles¹⁷. De fait, les données sur les taux effectifs de sanctions (telles que les présente Gray, 2003) ne correspondent pas étroitement à la rigueur officielle de la législation. De même, ces critères d'éligibilité n'auront sans doute une grande portée pratique que si les services publics de l'emploi ont des contacts périodiques avec les allocataires et disposent de procédures bien rodées pour suivre l'activité de recherche d'emploi. Ce n'est pas souvent le cas.

En un mot, la meilleure manière d'obtenir une application effective des critères de disponibilité au travail est de les intégrer dans une politique globale d'« activation » des allocataires, plutôt que d'en faire une mesure isolée pour discipliner l'accès aux prestations. Ces stratégies sont évoquées ci-dessous dans la sous-section 2.3, en même temps que les programmes actifs du marché du travail (PAMT). Mais on va commencer par élargir et approfondir l'analyse d'impact de la générosité des indemnités sur les incitations financières à travailler en faisant entrer en ligne de compte d'autres prestations sociales et leur interaction avec la fiscalité; c'est l'objet de la sous-section 2.2.

L'absence de réaction des gouvernements à la recommandation, figurant dans la Stratégie pour l'emploi, de faire supporter aux entreprises une partie du coût des licenciements contraste avec l'intérêt accru des chercheurs pour une *taxe sur les licenciements* qui, bien conçue, améliorerait l'efficacité en obligeant les employeurs à internaliser les coûts sociaux entraînés par les suppressions d'emplois¹⁸. Ces études reviennent souvent sur le thème des possibilités de mieux concilier une rotation efficace de la main-d'œuvre et la sécurité de l'emploi; on adopterait pour cela une réforme d'ensemble, associant un certain assouplissement de la législation de protection de l'emploi, dans les pays où elle est trop stricte, à des allocations d'assurance chômage modulées selon les antécédents des entreprises – ce qui revient à taxer les licenciements – et à des programmes d'activation efficaces (cf. sous-section 2.3). Dans le même ordre d'idées, plusieurs études empiriques montrent qu'aux États-Unis le système de cotisation des employeurs à l'assurance chômage avec cotisations ajustables diminue sensiblement la fréquence des licenciements et du chômage frictionnel¹⁹.

Leçons à tirer

L'expérience récente valide largement les recommandations en ce domaine de la Stratégie pour l'emploi, tout en soulignant l'importance de la coordination du système d'indemnisation du chômage avec les autres actions publiques concernant le marché du travail :

- Les responsables des politiques publiques doivent avoir à l'esprit que des systèmes d'indemnisation du chômage d'une trop grande générosité – surtout ceux qui donnent droit à des allocations de durée longue ou indéfinie – sont susceptibles de fausser sérieusement l'offre de main-d'œuvre. C'est pourquoi la recommandation faite aux pays par la Stratégie pour l'emploi d'examiner si les indemnités ne sont pas trop élevées reste d'actualité²⁰.
- Mais on s'est aussi aperçu qu'une bonne gestion de l'indemnisation – qui assure le respect des conditions de disponibilité au travail et s'insère bien dans les mesures prises pour que le travail rapporte et dans les politiques d'activation – améliore cet arbitrage. En effet, les systèmes d'indemnisation sont alors mieux en mesure d'amortir les pertes de revenu résultant du chômage et de faciliter une adéquation efficace des offres et des demandes d'emploi. Cela permet de penser que les pays qui privilégient la réduction de l'insécurité des revenus liée au chômage sont peut-être en mesure de concilier des allocations relativement généreuses et un haut niveau d'emploi, à condition de pouvoir appliquer des mesures d'activation efficaces et d'être disposés à dégager les ressources nécessaires.
- Dans les pays où les règles de protection de l'emploi sont strictes, on pourrait gagner en efficacité en adoptant une réforme globale, qui troquerait un assouplissement de ces règles contre une amélioration de l'indemnisation du chômage et des services de retour à l'emploi pour les personnes ayant perdu leur emploi (cf. sous-section 3.3).

2.2. Incidence combinée des prestations sociales, des prélèvements fiscaux sur le travail et des mesures visant à valoriser l'activité

La Stratégie pour l'emploi de 1994 recommandait des mesures destinées à garantir que l'interaction de la fiscalité et des régimes de prestations n'aboutisse pas à créer des « pièges » du chômage ou de l'inactivité. Ce phénomène se produit quand des personnes – et en particulier des travailleurs peu productifs qui remplissent les conditions d'octroi d'une aide sociale – sont peu ou pas du tout incitées financièrement à prendre un emploi. On qualifie de « piège à bas salaires » un risque très comparable : il concerne les salariés, travaillant à temps partiel ou faiblement rémunérés qui ont peu ou pas d'incitations

financières à accroître leur temps d'activité ou à chercher un emploi mieux payé. On évalue ici l'incidence de la conjonction des prestations sociales et de la fiscalité sur l'incitation financière à travailler, et donc sur les résultats en terme d'emploi; on examine aussi le rôle que peuvent jouer des prestations subordonnées à l'emploi et d'autres mesures visant à « valoriser le travail » pour faciliter le passage de l'assistantat à l'activité.

Les incitations financières à travailler et leurs effets sur l'emploi

Dans la plupart des pays de l'OCDE, certains bénéficiaires des prestations d'aide sociale ont peu ou pas du tout d'incitations financières à travailler, car l'effet combiné de la hausse des prélèvements fiscaux et du retrait des allocations versées sous condition de ressources annule très largement la progression potentielle du pouvoir d'achat due à une augmentation de revenu. Le taux marginal effectif d'imposition (TMEI), indicateur global de la différence entre la progression du revenu brut et la hausse consécutive du revenu disponible, constitue une bonne mesure de ces désincitations²¹. Le graphique 3.3, partie A, donne des estimations du TMEI auquel sont exposés les travailleurs à bas salaires ayant perdu leur emploi et percevant des allocations de chômage, et cela pour deux situations familiales différentes²². Dans de nombreux pays, les incitations financières à retrouver un emploi sont faibles ou inexistantes, le TMEI dépassant 80 % et même parfois 100 %. Comme on l'a vu dans la sous-section 2.1, les indemnités de chômage trop généreuses – qui sont supprimées quand on trouve un nouvel emploi – tendent à décourager l'offre de main-d'œuvre en faisant augmenter le TMEI (cf. la composante AC du TMEI, graphique 3.3, partie A). Mais d'autres prestations et prélèvements obligatoires jouent aussi un rôle important (cf., respectivement, les composantes AS + AL + AF et IR + CS) et peuvent pousser à l'extrême le phénomène du « piège du chômage » qui en résulte, alors que les allocations liées à l'emploi ont l'effet opposé dans les pays où elles existent (cf. la composante PE).

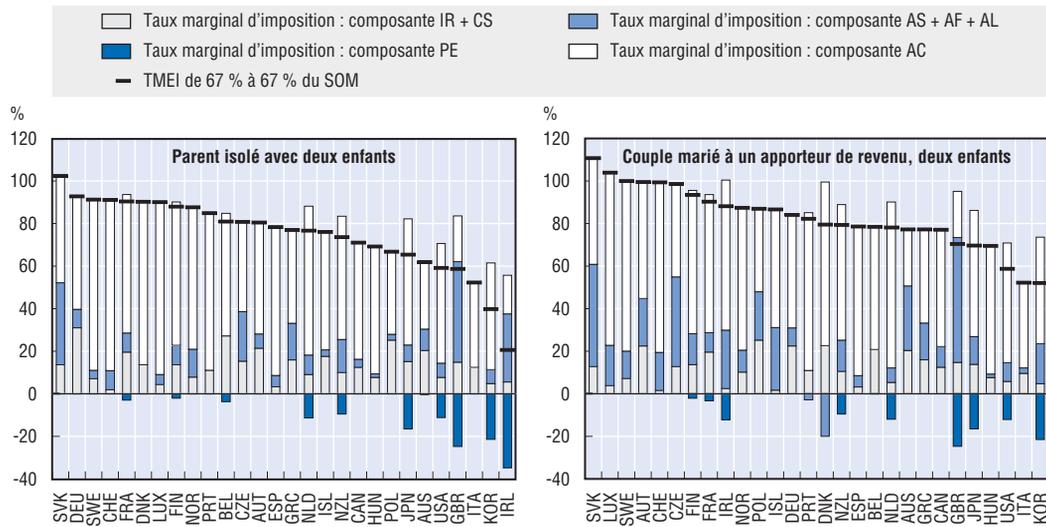
Quand le nouvel emploi est moins bien rémunéré que le précédent, il est encore moins intéressant financièrement de passer du chômage à l'activité professionnelle, puisque la baisse du revenu brut – entre l'emploi précédent et le nouvel emploi – est aggravée, dans la plupart des pays, par une augmentation du TMEI (graphique 3.3, partie B)²³. La raison en est que, dans de nombreux pays, les allocations de chômage – qui sont perdues lorsque la personne accepte un nouvel emploi – sont calculées par référence au salaire antérieur. En revanche, le TMEI diminue lorsque le salaire après une période de chômage augmente, ce qui renforce les incitations à travailler.

Le graphique 3.3, partie C, donne une idée des incitations et contre-incitations financières auxquelles est exposée une personne privée d'emploi depuis longtemps et qui n'a plus droit aux allocations de chômage, mais qui perçoit, en règle générale, des prestations d'aide sociale. Dans certains pays, l'indemnisation diminue en fonction de la durée du chômage, ce qui augmente l'incitation financière à travailler. Mais, dans de nombreux cas, la possibilité de percevoir divers types de prestations sociales fait qu'un retour à l'emploi s'accompagne d'un TMEI très élevé, surtout si aucun autre adulte de la famille ne travaille. Ces situations sont parfois qualifiées de « pièges à l'inactivité » et ces TMEI s'appliquent généralement aux bénéficiaires de l'aide sociale, et pas seulement aux chômeurs qui ont épuisé leurs droits à l'indemnisation de base²⁴.

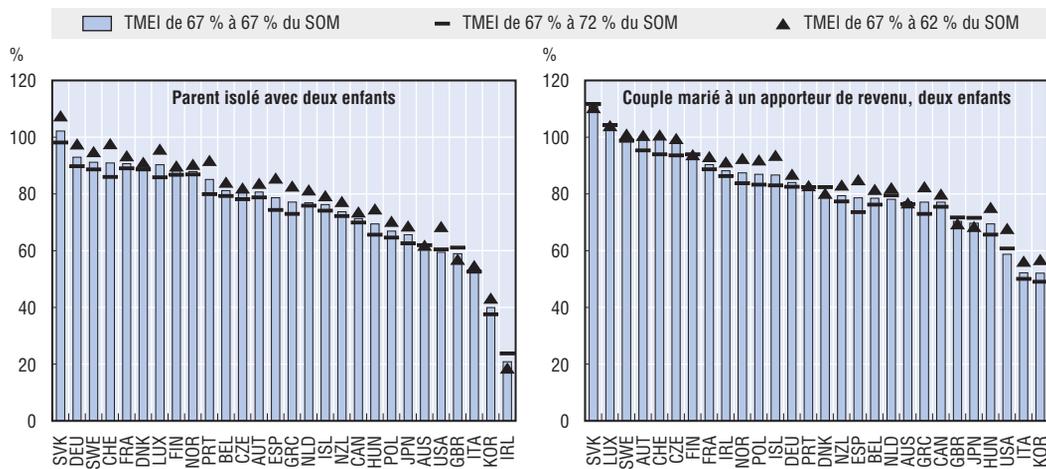
À ce jour, il y a eu relativement peu de travaux de recherche analysant dans le détail l'incidence sur l'offre de main-d'œuvre de la structure des incitations, qui se traduit par ces TMEI. Toutefois, selon une étude récente de l'OCDE, la réduction des TMEI auxquels sont exposées les personnes sans emploi augmente les chances de réinsertion professionnelle

Graphique 3.3. **Rendement financier du travail pour les chômeurs, les inactifs et les personnes faiblement rémunérées, 2002**

Partie A. **Décomposition du TMEI en passant du chômage à un travail à temps plein avec un niveau de salaire de 67 % du SOM, avec un salaire avant le chômage de 67 % du SOM²**



Partie B. **TMEI en passant du chômage à un travail à temps plein pour des niveaux de salaire de 67 %, 72 % et 62 % du SOM, avec un salaire antérieur de 67 % du SOM²**



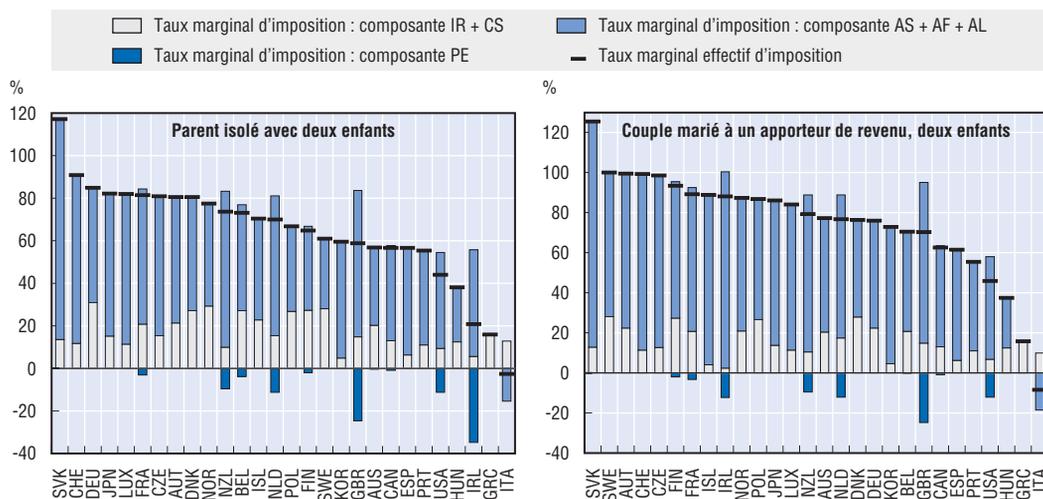
AC : Allocations de chômage
 AF : Allocations familiales
 AL : Allocations de logement
 AS : Assistance sociale

CS : Cotisations de sécurité sociale
 IR : Impôt sur le revenu
 PE : Prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi
 TMEI : Taux marginal effectif d'imposition

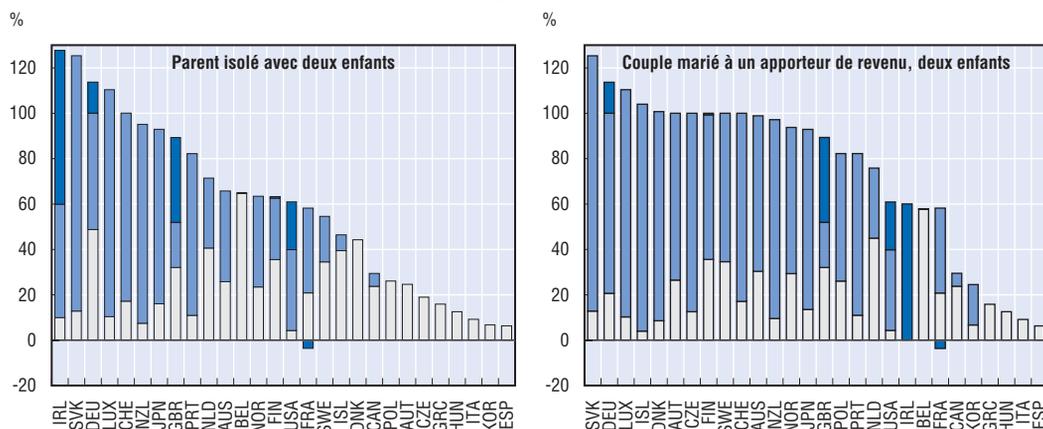
(OCDE, 2005a, chapitre 3). Conformément à d'autres analyses des réactions de la main-d'œuvre à ces modes d'incitation fiscale, l'étude de l'OCDE conclut à des effets modérés sur le marché du travail. Ainsi, une diminution de 20 % du TMEI (correspondant à ce que certaines des réformes les plus ambitieuses ont tenté de réaliser au moyen des prestations liées à l'emploi) fait passer de 45 % à 49 % la probabilité de transition en un an du chômage à l'emploi. Les effets seraient importants pour les chômeurs vivant avec une personne en activité : on estime que leur probabilité de retour à l'emploi augmente de 7 points de pourcentage, passant de 51 % à près de 58 %. En ce qui concerne la transition de

Graphique 3.3. Rendement financier du travail pour les chômeurs, les inactifs et les personnes faiblement rémunérées, 2002 (suite)

Partie C. Décomposition du TMEI en passant du chômage de longue durée ou de l'inactivité à un emploi à temps plein avec un salaire de 67 % du SOM^b



Partie D. Décomposition du TMEI pour une augmentation de salaire de 10 % (de 50 à 55 % du SOM)^c



AF : Allocations familiales
AL : Allocations de logement
AS : Assistance sociale
CS : Cotisations de sécurité sociale

IR : Impôt sur le revenu
PE : Prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi
TMEI : Taux marginal effectif d'imposition

- Ces taux marginaux effectifs d'imposition (TMEI) montrent quelle proportion du salaire perçu après le passage du chômage à l'emploi est amputée par l'effet de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la réduction des prestations. Par exemple, un TMEI de 100 indique que le passage du chômage à l'emploi ne rapporte aucune augmentation de revenu net.
- Ces TMEI montrent quelle proportion du salaire perçu après le passage du chômage de longue durée ou de l'inactivité à l'emploi est amputée par l'effet de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la réduction des prestations. Par exemple, un TMEI de 100 indique que le passage du chômage de longue durée ou de l'inactivité à l'emploi n'apporte aucune augmentation de revenu net.
- Ces TMEI montrent quelle proportion de l'augmentation de salaire spécifiée est amputée par l'effet de l'augmentation de l'impôt sur le revenu et de la réduction des prestations. Par exemple, une valeur de 100 du TMEI indique qu'une augmentation de salaire de 10 % n'apporte aucune augmentation du revenu net.

Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 3, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/250135220703>

l'inactivité au travail, les données d'observation sont moins claires. On ne constate des répercussions importantes que pour les femmes seules : dans cette catégorie, la probabilité de passer de l'inactivité à l'emploi progresserait de près de 13 %.

L'interaction des impôts et des prestations peut également dissuader les détenteurs d'un emploi faiblement rémunéré d'allonger leur durée de travail (y compris en passant du temps partiel au temps plein) ou de prendre un emploi mieux payé, parce qu'il n'en résultera souvent qu'une modeste majoration du revenu net. Comme on le voit sur le graphique 3.3, partie D, il arrive effectivement que le TMEI soit très élevé pour les titulaires de bas salaires qui perçoivent des prestations sociales en complément de leur rémunération. C'est particulièrement vrai en Allemagne, au Luxembourg et en République slovaque pour les familles de deux enfants ayant un revenu d'activité unique, en Irlande (familles monoparentales) et en Islande (couples ayant un seul revenu d'activité); dans tous ces cas, le TMEI excède 100 %. Les données disponibles laissent penser qu'un TMEI élevé influe sans doute plus sur la décision de travailler ou non que sur le choix de la durée hebdomadaire du travail (ce qui suppose d'avoir un emploi); mais certains éléments tendent à indiquer que le passage du temps partiel au temps plein est moins fréquent lorsque le TMEI correspondant à un plus grand nombre d'heures travaillées est élevé²⁵.

Il convient de garder à l'esprit que les incitations financières, mesurées par les TMEI, n'expliquent que partiellement les choix qui conditionnent l'offre de main-d'œuvre. Le calcul des TMEI ne tient notamment pas compte des règles qui exigent la disponibilité au travail pour avoir droit à l'indemnisation du chômage. Comme on l'a indiqué plus haut dans la sous-section 2.1, l'application effective des obligations de recherche d'emploi atténue l'effet de réduction de l'offre de travail qui résulte de TMEI élevés, créés par les allocations de chômage; il en va de même pour d'autres types de prestations sociales (cf. sous-section 2.4). De même, les TMEI n'appréhendent que les rendements financiers immédiats de l'activité professionnelle et ignorent les facteurs dynamiques, par exemple la possibilité qu'un premier emploi mal rémunéré soit considéré comme un moyen d'accès au marché du travail, ouvrant la voie à une progression ultérieure. Néanmoins, au vu de ces conclusions, il y a lieu de croire que les mesures ayant pour effet d'augmenter les incitations financières au travail sont un élément important d'une stratégie globale d'accroissement de l'offre de main-d'œuvre.

Utilisation de prestations liées à l'emploi pour valoriser le travail

Les systèmes de prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi sont l'un des outils que les gouvernements de l'OCDE utilisent de plus en plus comme moyen d'augmenter l'intérêt financier d'un retour à l'emploi. L'idée de base est qu'offrir un complément de revenu aux salariés faiblement rémunérés rend le travail comparativement plus attrayant que l'inactivité. Ce complément cessant d'être versé lorsque le revenu d'activité augmente, les prestations liées à l'emploi sont véritablement un instrument à double tranchant comme incitations à l'offre de travail : elles favorisent l'entrée en activité et l'augmentation de revenu au bas de l'échelle des rémunérations mais constituent ensuite un prélèvement sur les rémunérations, à un niveau plus élevé, quand elles sont progressivement supprimées²⁶.

Les prestations liées à l'emploi peuvent diminuer sensiblement les TMEI qui accompagnent le passage du chômage ou de l'inactivité à l'emploi (voir la composante PE, parties A à C du graphique 3.3). Ainsi, elles limitent largement le « piège du chômage » pour les chefs de familles monoparentales en Corée, aux États-Unis, en Irlande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. De même, les modalités de retrait de

ces prestations peuvent aggraver le piège des bas salaires/horaires réduits (voir la composante PE, partie D du graphique). De fait, les TMEI découlant d'une progression de la durée du travail augmentent sensiblement dans plusieurs pays, l'Irlande en particulier, parce qu'une hausse de rémunération déclenche une diminution substantielle de la prestation liée à l'emploi.

Un certain nombre d'études empiriques montrent qu'un système bien conçu de prestations subordonnées à l'emploi peut exercer une influence globalement positive sur l'offre de main-d'œuvre et l'emploi, parce que l'augmentation du taux de participation qui en résulte est quantitativement très supérieure à la réduction de la durée de travail de certaines personnes déjà en activité (voir les études citées dans OCDE, 2003a, chapitre 3). S'agissant du problème des travailleurs pauvres, ce type de prestation complémentaire a fait également la preuve de son efficacité pour élever le revenu des familles faiblement rémunérées (OCDE, 2003a, chapitre 3; Greenstein, 2005), même s'il est vrai que leur coût budgétaire est substantiel. Il est difficile de dire si le fait d'introduire des prestations liées à l'emploi permettrait mieux de concilier protection sociale et haut niveau d'emploi, dans un pays donné – et quelle forme, le cas échéant, le dispositif devrait prendre –, car la réponse dépend de plusieurs facteurs, notamment des priorités du gouvernement – selon qu'il souhaite avant tout orienter un plus grand nombre de personnes vers l'emploi ou réduire les inégalités de revenu –, de la façon dont l'offre de main-d'œuvre répond aux prélèvements fiscaux et aux prestations, et de la répartition des salaires (densité de la répartition au bas de l'échelle des rémunérations). Pour examiner ces questions, Immervoll *et al.* (2006) procèdent à une analyse par microsimulation pour les pays de l'Union européenne des quinze et concluent qu'un infléchissement marginal vers les prestations liées à l'emploi accroît le bien-être dans tous les pays considérés.

Quelles sont les caractéristiques d'un système bien conçu de prestations liées à l'emploi? Il n'y a pas de recette toute faite. En réalité, les dispositifs en vigueur présentent d'importantes différences sur le plan de la générosité, du plafond de revenu à partir duquel les prestations sont supprimées et des critères d'éligibilité, qui sont relatifs, par exemple, à la structure familiale et aux antécédents professionnels (voir OCDE, 2005a, chapitre 3). Néanmoins, l'expérience récente donne quelques lignes directrices pour l'élaboration d'un dispositif efficace :

- Premier point important : seules des prestations de montant suffisant ont des chances d'entraîner un relèvement significatif des taux d'emploi. Comme on le voit sur le graphique 3.3, parties A et C, leur incidence sur les TMEI était modeste dans la plupart des pays où ces dispositifs existaient en 2002 (cf. la composante PE); c'est en Irlande et au Royaume-Uni que les effets sont les plus marqués sur les catégories qui y ont droit. Cependant, il est peut-être nécessaire que des aides généreuses soient bien ciblées, afin de les réserver aux familles nécessiteuses et d'en contenir le coût.
- Si le principal objectif est de faire progresser l'emploi, les prestations qui y sont liées doivent être conçues de façon à réduire le gaspillage de ressources budgétaires dû au fait que certains bénéficiaires auraient trouvé un emploi (ou travaillé plus) même en l'absence du dispositif²⁷. Pour répondre efficacement à cette préoccupation, il faut bien cibler les bénéficiaires et subordonner l'octroi des aides à une durée minimum d'activité.
- Le montant de ces prestations et les conditions de retrait (c'est-à-dire le rythme auquel on perd le bénéfice des aides quand le revenu augmente) devraient être fixés en fonction des buts poursuivis par les gouvernements. Si le principal objectif est la réinsertion

professionnelle, la solution la plus appropriée est peut-être une prime modérée et supprimée très progressivement. Mais cela signifie qu'elle restera en vigueur pour des revenus relativement élevés, d'où un certain effet de désincitation à un niveau supérieur de l'échelle des rémunérations. Dès lors, un gouvernement qui se préoccupe surtout d'inciter à une évolution professionnelle ou à un allongement de la durée du travail des personnes déjà en activité optera pour des prestations substantielles, mais aussi supprimées plus rapidement. Fixer une limite temporelle au versement pousse les bénéficiaires à devenir totalement autonomes²⁸.

- Il faudrait faire largement connaître à la catégorie ciblée l'existence des prestations liées à l'emploi et prévoir des procédures administratives d'obtention qui ne soient pas trop bureaucratiques. En outre, il serait bon de moduler le dispositif en fonction de l'évolution des besoins familiaux. À cet égard, l'intégration au système fiscal et le paiement avec le salaire global pourraient constituer une amélioration pour les bénéficiaires et une source d'économies pour les pouvoirs publics.
- Les prestations subordonnées à l'emploi ne doivent pas être considérées isolément, mais plutôt s'inscrire dans une stratégie d'ensemble visant à faciliter le passage de l'assistantat à l'activité professionnelle. Elles pourraient s'accompagner de l'octroi d'aides au titre des enfants, d'autant que les personnes seules avec enfants et les conjoints dans les couples avec enfants sont particulièrement sensibles aux mesures prises pour les faire passer de l'assistantat au travail. De plus, un salaire minimum fixé à un niveau approprié peut être, à certaines conditions, l'une des options possibles pour empêcher les employeurs de capter l'avantage créé par ces dispositifs²⁹. Enfin, comme on va le voir dans les deux prochaines sections, des programmes actifs du marché du travail efficaces peuvent aider les chômeurs à trouver un emploi qui leur convienne.

Leçons à tirer

Il faudrait que les pays examinent les effets conjugués de la fiscalité et des prestations sociales sur les incitations à l'offre de travail des travailleurs peu qualifiés, et envisagent de prendre des mesures quand les incitations financières à l'activité sont inexistantes ou très faibles. Des systèmes bien conçus de prestations liées à l'emploi peuvent contribuer notablement à ce que le travail rapporte. Néanmoins, ce type de mesure ne peut être qu'un élément d'une stratégie plus vaste pour concilier un degré adéquat de protection sociale et un haut niveau d'emploi. Adapter les barèmes de prélèvements et de prestations pour réduire les TMEI d'une catégorie de revenus (ou de familles) doit s'accompagner d'une hausse pour d'autres catégories, si l'on veut maintenir une garantie de revenu et préserver la neutralité budgétaire (on parle de la « Loi d'airain » des réformes de la protection sociale).

2.3. Les programmes actifs du marché du travail et les stratégies d'activation des chômeurs

Initialement, la Stratégie pour l'emploi recommandait de privilégier les programmes actifs du marché du travail (PAMT) et de s'efforcer de rendre plus efficaces les mesures de ce type. Mais, depuis 1994, l'OCDE considère moins le transfert de ressources entre mesures passives et mesures actives (il s'agit, plutôt que de verser des indemnités de chômage, d'aider directement les demandeurs d'emploi à trouver un emploi ou à améliorer leurs compétences professionnelles) comme un indicateur de réforme; et elle donne davantage d'importance à l'amélioration de l'efficacité des PAMT à un niveau donné de dépenses³⁰. En outre, on met plus l'accent sur une coordination effective des PAMT et de la

gestion des indemnités de chômage (voir sous-section 2.1) ainsi que sur les mesures de valorisation du travail (sous-section 2.2); l'objectif est d'appliquer une stratégie cohérente d'« activation » aux bénéficiaires d'allocations de chômage et aux autres personnes en âge de travailler qui n'ont pas d'emploi (sous-section 2.4).

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Conformément à l'évolution des positions de l'OCDE, les réformes opérées depuis une dizaine d'années ont plus cherché à augmenter l'efficacité des mesures actives qu'à accroître spécifiquement les dépenses consacrées aux PAMT. Elles ont porté sur un certain nombre de domaines interdépendants (tableau 3.4) :

- *Nouveaux efforts en matière de placement.* Plusieurs pays (comme l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la Norvège, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas) ont introduit le profilage et/ou les plans d'action individuels pour fournir un dosage approprié de conseil, de formation et d'autres mesures actives permettant d'aider chaque demandeur d'emploi à retrouver une activité non subventionnée. L'assistance individualisée, assortie d'un soutien intensif, aux chômeurs de longue durée et autres personnes vulnérables a constitué une autre mesure très répandue.
- *Plus grande importance donnée à la vérification et à la surveillance de la disponibilité au travail.* De nombreux pays membres ont renforcé les obligations de recherche d'emploi ou les ont appliquées plus rigoureusement (cf. sous-section 2.1); ces mesures se sont souvent accompagnées d'une intensification des contacts avec les services publics de l'emploi (SPE). D'autres pays (Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne et Suède) ont davantage utilisé les PAMT pour contrôler la disponibilité au travail.
- *Intervention dès le début de l'épisode de chômage et obligation de participer aux programmes.* De très nombreux pays membres ont recouru, récemment, aux PAMT pour « activer » les demandeurs d'emploi dès le début de la période d'inactivité, afin de prévenir une perte de compétence ou de motivation résultant du chômage à long terme. L'activation obligatoire, adoptée par quelques pays membres (Australie, Danemark, Royaume-Uni, Suède et Suisse), va encore plus loin en subordonnant l'indemnisation à la participation à une mesure d'activation, après un certain délai.
- *Gestion plus efficace de l'activité des SPE.* On a mieux reconnu l'importance de lier étroitement les PAMT au respect des obligations de disponibilité au travail pour bénéficier des allocations de chômage; cela a conduit un certain nombre de pays de l'OCDE à améliorer la collaboration entre les administrations responsables des différentes prestations et les services de placement; d'autres les ont complètement intégrés.
- *Instauration d'un quasi-marché des services de l'emploi.* Afin de bénéficier des mécanismes de marché et donc d'améliorer l'efficacité du placement, l'Australie a introduit la concurrence entre les services de placement, tout en sous-traitant la plupart des programmes concernant le marché du travail. Plus récemment, d'autres pays membres, notamment les Pays-Bas, se sont aussi lancés dans la sous-traitance des services de placement et/ou d'autres programmes actifs du marché du travail.

Exprimées en pourcentage du PIB, les dépenses consacrées aux PAMT ont légèrement fléchi pendant la deuxième moitié des années 90 (voir le graphique 3.4 et – pour plus de détails – le tableau W.3.2 dans OCDE, 2006a). Mais, comme les dépenses « passives » ont diminué encore plus vite, celles de caractère actif sont passées de 34 % à 40 % de l'effort financier total en faveur du marché du travail. En outre, les dépenses de PAMT par chômeur

Tableau 3.4. **Politiques actives du marché du travail (PAMT) : réformes structurelles effectuées de 1994 à 2004^a**

| Davantage d'évaluations | Augmentation générale de l'activation par : | | Service public de l'emploi | | | | Utilisation accrue des PAMT | | |
|-------------------------|--|--------------------------------------|--|----------------|---------------------------------------|-------------------------|--|--------------------|-------------|
| | Surveillance accrue de la recherche d'emploi | Plans d'action individuels/profilage | Liens plus étroits avec l'organisme chargé de l'administration des prestations par : | | Plus de concurrence par : | | Test de la disponibilité à exercer un emploi | Activation précoce | |
| | | | Coopération intensifiée | Intégration | Mise en concurrence pour le placement | Sous-traitance des PAMT | | Générale | Obligatoire |
| Australie | + | + | + | | + | + | | | + |
| Autriche | | + | + | | | | | | |
| Belgique | + | | + | | | | | + | |
| Canada | + | | + | | | | | | |
| République tchèque | + | + | | | | | | | |
| Danemark | + | + | + | | | | | | + |
| Finlande | + | + | + | | | | | + | |
| France | + | | + | | | | | + | |
| Allemagne | + | + | + | + | | | | + | |
| Grèce | + | | + | | | | | + | |
| Hongrie | + | | | | | | | | |
| Islande | | + | + | | | | | | |
| Irlande | + | | + | X ^b | | | | + | |
| Italie | | | | | | + | | | |
| Japon | | | | + | | | | | |
| Corée | | | | + | | | | | |
| Luxembourg | | | X ^c | | | | | | + |
| Mexique | | | | | | | | | |
| Pays-Bas | + | + | + | | | + | | + | |
| Nouvelle-Zélande | + | | + | | + | | + | | |
| Norvège | + | | + | | | | + | | |
| Pologne | + | | | | | | | + | |
| Portugal | + | | | | | + | | | + |
| République slovaque | | | | | | | | | |
| Espagne | | | | | | | + | | |
| Suède | + | + | X ^c | | | | | | + |
| Suisse | + | | + | | | | | | + |
| Turquie | | | | | | | | | |
| Royaume-Uni | + | + | + | | + | | | | + |
| États-Unis | + | | | | + | | | | |

a) + : Réformes allant dans le sens de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

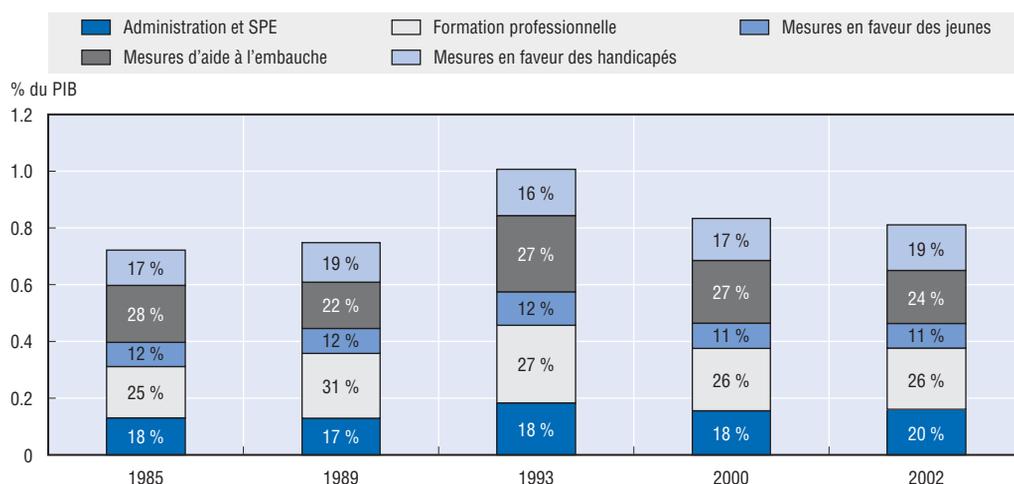
b) Intégration des services de l'emploi locaux et national.

c) Pour les groupes vulnérables seulement.

d) Certains services destinés aux demandeurs d'emploi maoris et des îles du Pacifique.

Source : Études économiques de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/116616056524>

Graphique 3.4. **Composition des dépenses actives dans la zone OCDE, 1985-2002**

SPE : Service public de l'emploi.

Note : Moyennes non pondérées pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.

Source : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/250677458802>

ont également progressé en pourcentage du PIB par habitant, passant de 25 % en 1994 à 33 % en 2002. En ce qui concerne la répartition des moyens entre les divers types de mesures actives, on a observé un certain redéploiement au détriment de l'emploi subventionné et en faveur des SPE (par exemple, l'assistance à la recherche d'emploi et un suivi plus strict de la disponibilité au travail) et des dispositifs pour les personnes handicapées (graphique 3.4). Si l'on décompose en leurs différents éléments les subventions à l'emploi, on s'aperçoit que leur diminution, entre 1993 et 2002, à hauteur de trois points de pourcentage, résulte de coupes sensiblement plus marquées dans les aides directes à la création d'emplois (publics ou non marchands), compensées en partie par une hausse des aides aux emplois normaux du secteur privé³¹. Le montant global des dépenses de PAMT reste très différent selon les pays : il est, en général, nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE dans les pays membres non européens (ainsi qu'en Europe du Sud) et sensiblement plus élevé dans les pays nordiques ; il en va de même pour leur composition.

Faits nouveaux sur l'efficacité des PAMT

Études macroéconométriques. La plupart des études macroéconométriques ayant estimé l'incidence des dépenses de PAMT sur le chômage total ont conclu à un effet favorable significatif, et cela correspond au fait que ce type de mesures accélère le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés et des autres demandeurs d'emploi (tableau 3.5). Ces estimations sont sujettes à une réserve importante : elles risquent de refléter un biais de simultanéité plutôt qu'un rapport de causalité entre les PAMT et la baisse du chômage³². Cependant, Bassanini et Duval (2006) présentent une tentative de correction du biais de simultanéité qui utilise les techniques économétriques les plus récentes (voir chapitre 7). On obtient un résultat robuste, à savoir qu'une hausse des dépenses de formation au marché du travail s'accompagne d'une réduction du chômage ; mais on ne voit pas apparaître de corrélations analogues pour d'autres types de dépenses de PAMT, ce qui est conforme aux conclusions de Boone et van Ours (2004).

Tableau 3.5. **Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : programmes actifs du marché du travail (PAMT)**

| Étude | Résultat | Commentaires |
|--|----------|---|
| Bassanini et Duval (2006) | -- | Les dépenses consacrées à une formation en rapport avec le marché du travail abaissent notablement le chômage; des dépenses importantes consacrées aux PAMT ont aussi pour effet de réduire l'augmentation du chômage liée à des prestations de chômage généreuses et à des chocs négatifs. |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | Non | |
| Bertola, Blau et Kahn (2002a, 2002b) | n.d. | Les PAMT ne sont prises en compte qu'en termes d'interaction, généralement peu importantes. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega (2002) | - | Le résultat n'est plus significatif une fois la Suède exclue de l'échantillon. |
| Blanchard et Wolfers (2000) | n.d. | Les PAMT ne sont prises en compte qu'en termes d'interaction; des dépenses plus importantes consacrées aux PAMT ont pour effet de réduire la réactivité du chômage aux chocs négatifs. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | - | Il apparaît aussi que les prestations de chômage augmentent plus fortement le chômage lorsque les dépenses consacrées aux PAMT sont faibles. |
| Nickell (1997, 1998) | -- | Pour les chômeurs de longue durée uniquement dans Nickell (1997). |
| Scarpetta (1996) | - | Effet faible qui apparaît plus important et plus significatif si la Suède n'est pas prise en compte. |
| Boone et van Ours (2004) | -- | Les dépenses de PAMT consacrées à la formation abaissent notablement le chômage; impact négatif de plus faible ampleur pour les dépenses consacrées au SPE et pas d'impact en ce qui concerne les emplois aidés; des dépenses plus importantes consacrées à la formation réduisent l'effet d'accroissement du chômage produit par les prestations de chômage. |

Non : Pas d'impact direct significatif sur le chômage.

n.d. : Non disponible.

+/- : Impact positif/négatif significatif dans la plupart des cas.

++/-- : Impact positif/négatif significatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/614134240010>

Un certain nombre d'études macroéconométriques ont démontré l'existence d'effets d'interaction des dépenses affectées aux PAMT et d'autres mesures ou chocs (tableau 3.5). Bassanini et Duval (2006), en particulier, observent que l'impact de prestations de chômage généreuses pour ce qui est d'accroître le chômage se trouve nettement amoindri lorsque les dépenses consacrées aux PAMT sont importantes; c'est conforme à l'argument selon lequel l'intégration effective des PAMT à la gestion des allocations de chômage peut compenser certains de leurs effets désincitatifs (cf. sous-sections 2.1, dans ce chapitre, et 1.2, chapitre 7). On obtient un autre résultat intéressant : le taux de chômage total réagit moins mal à un choc macroéconomique négatif quand les dépenses de PAMT sont plus importantes.

Études d'évaluation utilisant des données microéconomiques. De plus en plus d'études d'évaluation microéconomique des divers PAMT fournissent de nouveaux éléments probants permettant de savoir ce qui réussit et pour qui³³. L'une des conclusions les plus évidentes est que le rendement des différentes mesures varie beaucoup et que des programmes d'apparence similaire peuvent donner des résultats très dissemblables, ce qui signifie que les détails de leur conception jouent un rôle essentiel. Il est manifeste que des programmes bien conçus peuvent avoir sur l'emploi des participants des effets positifs d'une ampleur suffisante pour justifier leur coût, mais que beaucoup de ceux actuellement en vigueur n'y sont pas parvenus. En ce qui concerne le rendement relatif de divers types de programmes, quelques tendances générales se dégagent. Ainsi, l'assistance à la recherche d'emploi, assez peu coûteuse, est souvent bien cotée, alors que les créations d'emplois publics se révèlent généralement décevantes pour ce qui est de replacer les chômeurs dans des activités non aidées (Kluve, 2006; Martin et Grubb, 2001)³⁴. Quand on prend bien en compte l'incidence à long terme des PAMT sur l'attachement à l'emploi, on

s'aperçoit qu'une intervention forte des services de l'emploi, un suivi individualisé et des stratégies mixtes, avec orientation sélective vers des programmes de formation de longue durée, ont l'impact le plus important (OCDE, 2005a, chapitre 4)³⁵.

Faits nouveaux intéressants les PAMT en tant que composante d'une stratégie complète d'activation

En quoi consiste une stratégie d'activation? Les politiques du marché du travail ont récemment évolué de façon prometteuse, avec le lancement de *stratégies d'activation* qui consistent à coordonner la gestion des indemnités de chômage (cf. sous-section 2.1) et les PAMT³⁶, pour améliorer la réinsertion, tout en faisant davantage respecter les obligations de recherche d'emploi des chômeurs. Il s'agit d'encourager les demandeurs à faire plus d'efforts pour trouver un travail en les y aidant, et d'exiger qu'ils contactent périodiquement les services compétents et participent à des programmes de réinsertion après une certaine période d'inactivité (OCDE, 2005a, chapitre 4). On peut citer certaines des mesures qui contribuent à la réalisation de cet objectif :

- Pour les personnes ayant de solides références récentes en matière d'emploi, les responsables doivent, dans les premiers mois de chômage, s'attacher à proposer des services de type information et adéquation à l'offre, une formation à la recherche d'emploi, des conseils individualisés, ainsi que des orientations et une formation professionnelles; et cela sur la base, largement, du volontariat.
- Mais, quand le chômage perdure, et surtout dans les pays où les indemnités sont versées sans limite de temps³⁷, ces services doivent être rendus de plus en plus *obligatoires* pour empêcher une dérive vers la dépendance passive vis-à-vis des allocations; il faut aussi renforcer l'assistance au retour à l'emploi. Cependant, il convient que les obligations de participation soient raisonnables, de façon à encourager la participation tout en évitant que les personnes dans le besoin qui ne trouvent pas de travail cessent de percevoir des prestations.
- Ces services doivent être offerts, de façon optionnelle, aux catégories de demandeurs d'emploi qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage et n'ont aucune obligation de participer.

Pour que les stratégies d'activation réussissent, il est indispensable de surveiller et de gérer les performances des services de l'emploi. Les principes généraux de gouvernance de ces services, privés comme publics, sont les suivants (OCDE, 2005a, chapitre 5) :

- On doit lancer des programmes concernant le marché du travail ou modifier les procédures des SPE quand les avantages de ces mesures sont supérieurs à leur coût pour l'ensemble de la société. Les programmes relatifs à l'emploi ont pour particularité que leurs bénéfices globaux apparaissent clairement dans leur incidence sur les finances publiques : un moindre chômage et la hausse des revenus de ceux qui ont retrouvé un travail profitent aux personnes concernées, mais permettent aussi des économies sur les budgets sociaux et un gonflement des recettes fiscales. Une gestion efficace, inspirée de ce critère, améliorera donc à la fois le bien-être social et la situation des finances publiques.
- Il faut faire en sorte que les mesures de résultat et d'impact soient difficiles à « manipuler »³⁸. Lorsque les services d'emploi sont sous-traités, les pouvoirs publics doivent évaluer les résultats des contractants en fonction à la fois du taux de placement et de la stabilité ultérieure de l'emploi; l'évaluation doit être basée sur des données officielles et non pas sur celles communiquées par les prestataires eux-mêmes.

- Il faut empêcher « l'écrémage » (c'est-à-dire éviter que les contractants ne sélectionnent les clients dont ils s'occuperont). Il incombe aux pouvoirs publics de mesurer les résultats en matière d'emploi pour toutes les personnes orientées au départ vers les prestataires de services; ainsi, ces derniers ne pourront majorer le taux de placement qu'ils communiquent en se déchargeant des clients les moins facilement employables sur des concurrents ou d'autres instances de protection sociale.
- Les services de l'emploi doivent être incités à révéler que des clients ne sont pas disponibles pour travailler ou refusent de participer à un programme de réinsertion; mais c'est aux pouvoirs publics qu'il incombe de continuer à gérer l'indemnisation, afin de préserver les droits légitimes à prestations.
- Dans les pays où il n'existe pas ou peu d'indemnisation du chômage et où l'emploi dans le secteur informel est fréquent, il appartient aux services de l'emploi de réinsérer leurs clients dans l'emploi formel (voir section 3, chapitre 4). Par ailleurs, on pourrait appliquer des mécanismes de gestion des performances qui récompenseraient les services de l'emploi qui parviennent à élever les salaires individuels, comme attesté par les données fiscales ou de sécurité sociale.

Quels sont les effets d'une stratégie complète d'activation? Les mesures d'activation peuvent influencer largement sur les résultats en termes d'emploi et de chômage et en termes de perception des prestations, surtout là où les droits s'exercent pendant une durée longue ou indéfinie. Le fait d'exiger une participation accrue et plus intensive aux programmes d'emploi contribue à atteindre cet objectif de deux façons :

- Les contraintes liées à l'activation augmentent le degré de participation, en rendant plus efficace la recherche de travail des participants et/ou en renforçant leurs compétences, à condition que les programmes soient bien conçus et bien appliqués.
- Face à la perspective de devoir participer aux programmes d'activation ou de s'exposer à des sanctions financières, certains allocataires se mettent à travailler ou renoncent à leurs droits plus vite qu'ils ne l'auraient fait autrement, tandis que d'autres bénéficiaires potentiels ne formulent pas de demande d'indemnisation – on parle d'« effets de motivation ».

Au vu de l'expérience récente de plusieurs pays de l'OCDE, l'impact des stratégies d'activation peut être important, mais il faut sans cesse en surveiller l'efficacité, car les rendements s'avèrent très variables (OCDE, 2005a, chapitre 4) :

- Les effectifs de l'aide sociale, aux États-Unis, et la proportion des bénéficiaires d'allocations de chômage au Danemark, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, ont diminué de plus de moitié par rapport aux niveaux maximum atteints pendant les récessions du début des années 80 ou 90. En Australie et en Nouvelle-Zélande, le recul a été récemment de 25 à 30 % sur une période plus courte. Les améliorations semblent être étroitement liées à l'adoption de stratégies d'activation dans ces pays. Les avantages vont peut-être plus loin que la réduction de la durée de recherche d'emploi. Il est possible que les mesures d'activation permettent de mieux faire correspondre les compétences des demandeurs aux emplois disponibles, améliorant ainsi les perspectives de rémunération et la stabilité de l'emploi.
- Mais on doit aussi reconnaître les limites des stratégies d'activation. Dans les pays nordiques, qui jouissent d'un degré élevé de protection sociale et consacrent depuis longtemps des moyens financiers importants aux PAMT, on note certains signes d'un déclin de leur rendement. Si les mesures de ce type prises par le Danemark dans les

années 90 ont fait reculer le chômage, elles ont coûté plus cher que celles utilisées dans certains autres pays. Il faut procéder à des tests et à des évaluations pour mettre au point des programmes d'activation qui soient efficaces, financièrement supportables et imposent aux participants des obligations raisonnables.

Leçons à tirer

Certes, les résultats de l'évaluation d'un grand nombre de programmes actifs du marché du travail ont été inégaux; mais le nombre de ceux dont on a démontré la réussite est suffisant pour confirmer qu'un dosage approprié de PAMT bien conçus peut réduire le chômage, en améliorant le rapprochement des offres et des demandes d'emploi, ainsi qu'en développant l'expérience et les compétences professionnelles des personnes qui y participent. On peut maximiser ces avantages en intégrant les PAMT à une stratégie complète d'activation des chômeurs, soumise à une gestion rigoureuse des performances, elle-même basée sur un suivi permanent de l'effet à long terme des diverses mesures utilisées sur les résultats en matière d'emploi. Un nombre croissant de pays de l'OCDE se sont beaucoup rapprochés d'un système de ce type. Cependant, les initiatives dans ce domaine doivent être couplées avec des évaluations systématiques des programmes qui fonctionnent et de ceux qui ne fonctionnent pas et demandent à être améliorés ou devraient être interrompus.

2.4. Problèmes de politique relatifs aux prestations sociales habituellement non subordonnées à la disponibilité pour travailler

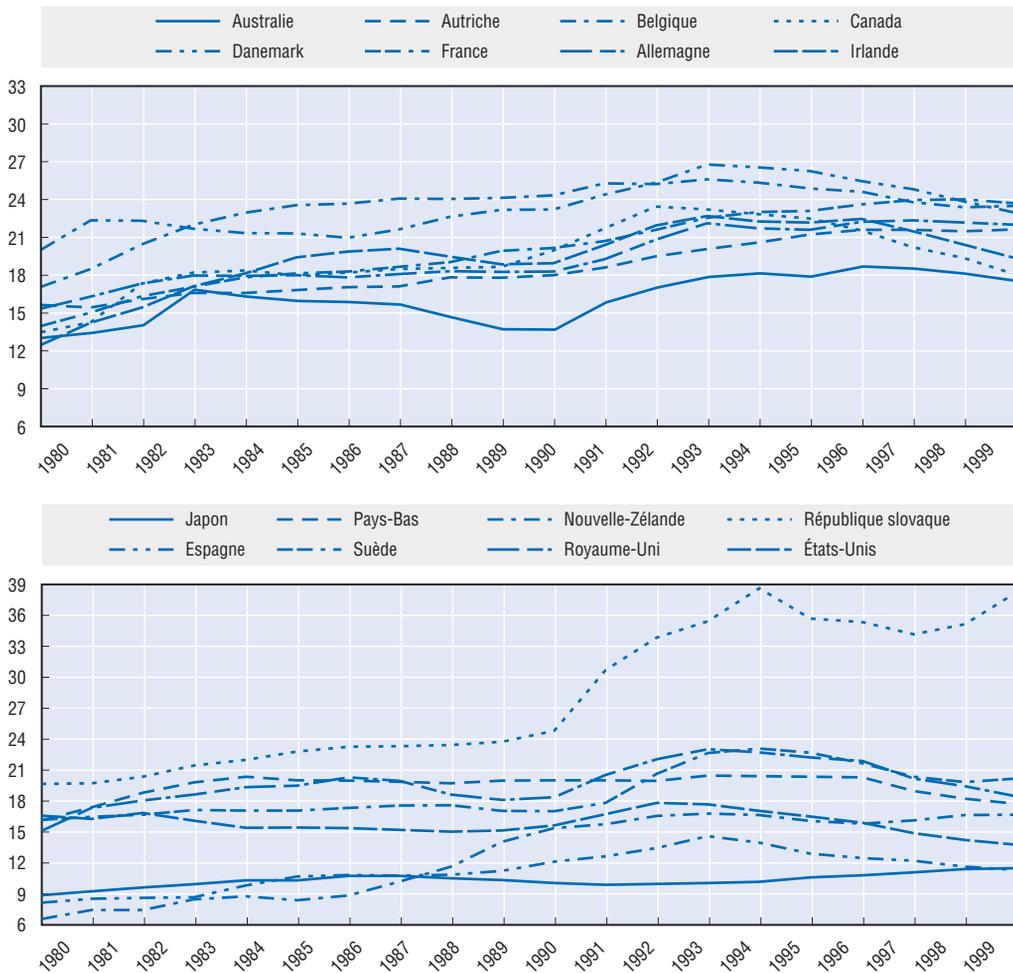
L'une des recommandations détaillées de la Stratégie de 1994 pour l'emploi était de soumettre à l'obligation de disponibilité pour le travail ou à d'autres « conditions restrictives » similaires les bénéficiaires d'une aide sociale de durée indéfinie qui sont en mesure de travailler. On ne donnait pas d'autres indications sur les meilleures méthodes pour activer cette catégorie, alors que l'on précisait longuement les moyens les plus appropriés de refaire travailler les allocataires de l'assurance chômage. L'une des évolutions les plus notables de la politique de l'emploi et de la politique sociale, au cours des dix dernières années, a été l'intérêt accru porté à l'application des principes d'activation, initialement conçus pour les chômeurs, aux bénéficiaires de prestations sociales qui ne sont habituellement pas subordonnées à la disponibilité au travail. Par commodité, on qualifiera ce type de prestations de *prestations de non-emploi*³⁹.

La tendance de long terme à l'augmentation de la dépendance à l'égard des prestations de non-emploi ne s'est pas inversée en dépit des progrès récents sur le plan de l'emploi

De 1980 jusqu'au début des années 90, la plupart des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de statistiques ont connu une hausse tendancielle de la proportion de personnes en âge de travailler percevant une prestation sociale, qu'il s'agisse d'une indemnité de chômage ou d'une allocation indépendante de l'emploi (graphique 3.5)⁴⁰. Entre 1994 et 1999, les effectifs totaux de bénéficiaires de prestations ont quelque peu diminué dans la majorité de ces pays. C'est le résultat des progrès réalisés pour réduire le taux d'attribution d'indemnités de chômage; en effet, le taux de chômage a généralement baissé et les pouvoirs publics ont mieux fait respecter les obligations de disponibilité au travail ou offert aux chômeurs une assistance à la réinsertion plus efficace (sous-sections 2.1 et 2.3 ci-dessus). En revanche, les taux de dépendance aux prestations de non-emploi se sont stabilisés, dans certains pays, depuis le milieu des années 90, mais ont continué d'augmenter dans d'autres (voir Carcillo et Grubb, 2006). Par suite, la part de la

Graphique 3.5. **Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations^a, 1980-99**

Pourcentage de la population d'âge actif



a) Pourcentage de la population d'âge actif percevant des prestations de remplacement du revenu (nombre de personnes en équivalent temps plein).

Source : OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/144014521308>

dépendance totale vis-à-vis des transferts sociaux imputable à l'indemnisation du chômage s'est réduite dans la plupart de ces pays, et souvent de façon très marquée, et même les pays où le poids des indemnités de chômage s'est beaucoup réduit ont souvent enregistré une croissance continue d'au moins l'une des principales prestations de non-emploi, auxquelles on s'intéresse donc désormais davantage.

Les bénéficiaires de prestations représentent une bonne part de la main-d'œuvre potentielle qu'il faudra mobiliser pour faire augmenter les taux d'emploi, dans le cadre d'une politique globale pour faire face au vieillissement démographique (OCDE, 2003a, chapitre 4). Selon les pays, de 11 % à 38 % des personnes en âge de travailler percevaient, en 1999, une prestation sociale (tableau 3.6). Il importe de noter que les bénéficiaires de prestations sont presque deux fois plus nombreux que les autres personnes en âge de travailler qui ne sont ni en activité, ni étudiants à plein-temps : en moyenne, dans les 16 pays pour lesquels on dispose de données, 20 % de la population en âge de travailler perçoit des prestations et 12 % se trouve dans la catégorie résiduelle (« autres »). Au

Tableau 3.6. **Taux d'emploi et de dépendance vis-à-vis des prestations sociales dans la population d'âge actif**

Pourcentage de la population d'âge actif, 1999

| | En emploi ou en formation | Taux de dépendance vis-à-vis des prestations | Autres |
|----------------------------------|---------------------------|--|-------------|
| Australie | 63.5 | 17.5 | 18.9 |
| Autriche | 72.4 | 21.5 | 6.0 |
| Belgique | 63.4 | 23.6 | 13.0 |
| Canada | 71.1 | 18.0 | 10.8 |
| Danemark | 76.6 | 23.1 | 0.3 |
| France | 68.2 | 24.2 | 7.6 |
| Allemagne | 66.3 | 22.4 | 11.3 |
| Irlande | 67.4 | 19.3 | 13.3 |
| Japon | 69.5 | 11.4 | 19.0 |
| Pays-Bas | 63.1 | 17.8 | 19.2 |
| Nouvelle-Zélande | 64.4 | 16.8 | 18.8 |
| République slovaque ^a | 64.7 | 38.2 | -2.8 |
| Espagne | 64.4 | 11.2 | 24.4 |
| Suède | 74.3 | 20.0 | 5.7 |
| Royaume-Uni | 66.6 | 18.9 | 14.5 |
| États-Unis | 78.3 | 13.7 | 8.0 |
| OCDE^b | 68.4 | 19.9 | 11.8 |

a) Pour la République slovaque, la valeur négative de la catégorie « autres » correspond aux doubles comptages pour le taux de dépendance vis-à-vis des prestations et pour les autres situations comme l'emploi ou la formation.

b) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Voir OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, tableau 4.1 et graphique 4.1, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/855086240846>

Danemark et en République slovaque, la quasi-totalité des actifs potentiels qui pourraient être mobilisés perçoit des prestations.

Au vu de ces modèles, il pourrait s'avérer très efficace d'étendre les mesures d'activation actuellement destinées surtout aux chômeurs aux personnes bénéficiaires d'allocations de non-emploi. Mais cette politique n'aura de sens que si l'on peut s'assurer : i) qu'il est justifié d'encourager un pourcentage significatif des intéressés à travailler, et ii) que les types de mesures d'activation qui se sont montrés efficaces pour les bénéficiaires des allocations de chômage le seraient autant pour cette autre catégorie, peut-être au prix de modifications appropriées. Dans la suite de cette section, on soutient que l'activation est souhaitable et réalisable pour beaucoup de bénéficiaires de prestations de non-emploi et on examine les meilleurs moyens possibles d'y parvenir⁴¹. La réflexion porte essentiellement sur les prestations de maladie et d'invalidité, l'aide sociale et les allocations de parent isolé. Les retraites anticipées et prestations de pension sont traitées au chapitre 4.

Arguments en faveur d'une réforme de la gestion des allocations de non-emploi

Toute personne qui reçoit des allocations de non-emploi n'est pas forcément en mesure de travailler ou ne doit pas y être obligée. Ainsi, le versement intégral de revenus de remplacement, en l'absence d'obligation de travailler, est justifié pour certaines situations d'incapacité ou de soins à des proches⁴². Toutefois, le champ d'application exact des allocations perçues en cas d'inactivité totale varie énormément. Plusieurs facteurs conduisent à redéfinir les droits à prestations :

- *L'évolution des attentes en matière sociale.* Sous l'influence des grandes tendances de la société, l'idée selon laquelle les femmes mariées ou les parents isolés ne devraient pas

être tenus de travailler est devenue progressivement moins partagée. Plus généralement, une forte proportion de personnes « inactives » en âge de travailler aimeraient travailler dès lors que les conditions nécessaires se trouveraient réunies (OCDE, 2003a).

- *Les problèmes d'administration.* Il peut être plus intéressant de solliciter des prestations d'invalidité plutôt que des indemnités de chômage qui impliquent des obligations supplémentaires. Si les administrateurs, comme les médecins de famille qui établissent des certificats de maladie, n'ont pas de motivation directe pour rejeter les demandes, on risque une dérive vers le laxisme en matière de gestion des prestations et de consentement social à l'égard des demandes de prestations d'invalidité. La solution de ce problème exige une révision des formalités administratives, mais une redéfinition des droits à prestations peut être un élément dans des réformes de grande ampleur.
- *L'utilisation abusive de critères du « tout ou rien ».* L'incapacité et les soins à des proches constituent souvent des obstacles seulement partiels à l'activité professionnelle. En dépit de ses avantages, un cloisonnement strict des régimes de prestations⁴³ ne peut « activer » des personnes qui gardent une forte capacité de travail mais ont droit à des allocations de non-emploi. Dans les pays anglophones appartenant à l'OCDE, qui avaient créé, il y a de nombreuses années, une catégorie distincte de prestations réservées aux parents isolés, on en était venu à penser que les bénéficiaires ne devaient pas être obligés de prendre un emploi ou de s'y préparer.

Transfert à l'indemnisation du chômage

Plusieurs pays demandent maintenant aux catégories sociales à risque qui avaient auparavant droit à des prestations de non-emploi d'être disponibles pour une activité à temps plein et apportent à ces groupes des services étendus d'accompagnement dans la recherche d'emploi :

- On ne cite guère, désormais, l'argument d'une éventuelle réduction générale du chômage pour défendre les *prestations de préretraite* subventionnées par l'État. Elles sont de plus en plus considérées comme un moyen conservé faute de mieux, parce que les autres mesures prises pour abaisser le chômage des travailleurs âgés sont inefficaces ou parce qu'il s'agit de droits acquis dont la suppression est politiquement difficile. La plupart des pays ont amorcé une suppression progressive (voir sous-section 1.2, chapitre 4).
- Les obligations de disponibilité au travail ont été étendues à la majorité des parents isolés par une nouvelle législation, adoptée en 1996, au Canada, aux États-Unis et aux Pays-Bas. Cela a pris partiellement la forme d'un abaissement explicite de l'âge du plus jeune enfant qui permet d'être dispensé de ces obligations; mais on a surtout opéré une décentralisation donnant aux collectivités locales le droit de formuler des exigences en fonction des situations individuelles (aux Pays-Bas, une deuxième réforme intervenue en 2004 leur a donné toute liberté sur ce plan).
- S'agissant des ménages constitués de couples qui sollicitent l'aide sociale, il est désormais demandé à l'un des *partenaires* d'être disponible pour travailler (faute de quoi le couple perd le bénéfice du supplément de prestations dû au partenariat); cette règle a été introduite par l'Australie en 1995, le Danemark en 1997 et le Royaume-Uni en 2001.

Durcissement des conditions d'obtention des pensions d'invalidité

Les Pays-Bas ont pris plusieurs mesures d'ordre administratif qui modifient les conditions d'octroi des pensions d'invalidité⁴⁴. De plus, un certain nombre de pays les

versent en principe à titre temporaire et réexaminent systématiquement les dossiers au bout de quelques années. Pourtant, la fréquence de retour à l'emploi des personnes pensionnées depuis plusieurs années demeure basse et il est probable que les dispositions prises pour réduire les entrées initiales dans ce régime auront plus d'impact sur les effectifs de bénéficiaires. En particulier, le régime de longue maladie sert de voie d'accès aux pensions d'invalidité. Certains pays ont prévu des incitations pour que les entreprises contrôlent les absences pour maladie et l'admission au régime d'invalidité, en leur faisant partager la charge financière des prestations, soit directement, soit par le biais de cotisations d'assurance calculées sur la base de leurs antécédents (comme les Pays-Bas l'ont fait avec succès en 1998). En outre, il conviendrait d'examiner des solutions permettant de garder les gens en activité dans le cadre d'une procédure d'évaluation, en plusieurs étapes, de la situation sociale et personnelle, ainsi que de l'état de santé des postulants, avant de reconnaître le droit à une pension d'invalidité (comme cela se fait au Luxembourg). Enfin, la reconnaissance d'une diminution partielle de la capacité à travailler devrait, quand cela se justifie, ouvrir droit à un « emploi flexible » à plein-temps (avec versement à l'employeur d'une subvention permanente), de préférence à une allocation de nature passive (exemple du Danemark; Communal Project Group, 2005).

Obligation de disponibilité partielle pour travailler

À l'intention des personnes subissant une diminution partielle ou temporaire de leur capacité de travail, on pourrait imaginer un statut d'allocataire assorti d'une obligation de disponibilité partielle pour une activité :

- On pourrait verser une pension d'invalidité partielle; aux Pays-Bas, par exemple, les bénéficiaires d'une telle pension doivent solliciter parallèlement des indemnités partielles de chômage (ce qui suppose d'être disponible pour un emploi à temps partiel), pour obtenir un revenu de remplacement à taux plein.
- On pourrait verser une indemnité de chômage correspondant à une définition modifiée d'un « emploi convenable ». Au Royaume-Uni, les bénéficiaires de l'allocation de recherche d'emploi affectés d'un handicap et les personnes ayant la responsabilité de soins à enfants n'ont (dans certains cas) l'obligation d'être disponibles que pour un travail à temps partiel. En Australie, à partir de 2006, les personnes partiellement invalides et les parents isolés qui solliciteront le bénéfice de la prestation dite « de nouveau départ » (Newstart Allowance) seront transférés à ce régime et ne seront tenus (en général) d'être disponibles que pour une activité à temps partiel. Ils devront suivre un programme de réinsertion (Mutual Obligation), mais avec moins d'heures de participation obligatoire que les chômeurs ordinaires.
- Au Royaume-Uni, les bénéficiaires d'allocations de non-emploi ont un entretien professionnel obligatoire une fois par an et plus souvent pour les nouveaux demandeurs de l'aide aux parents isolés; la périodicité est de trois ans pour les bénéficiaires d'une pension d'incapacité qui ont un potentiel d'activité professionnelle. L'acceptation des offres d'emploi et la participation à d'éventuels autres dispositifs qui leur sont proposés – comme la « nouvelle donne » (New Deal) pour les parents isolés et pour les personnes handicapées – restent volontaires. L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont recours à des entretiens axés sur l'activité.
- Les prestations d'incapacité pourraient être subordonnées à la participation à des programmes de réadaptation. Certains pays prévoient des allocations spécifiques de rééducation, versées aux victimes d'accidents du travail qui sont sous traitement

médical et censées reprendre une activité⁴⁵. D'autres ont tenté, mais pas toujours avec succès, de conditionner généralement l'obtention de prestations d'incapacité à la participation à des programmes de réadaptation.

On dispose d'informations limitées sur l'efficacité de ces dispositions. De manière générale, le conseil en matière d'emploi donne de moins bons résultats quand les clients ne sont disponibles que pour des profils de poste particuliers. Mais, limiter les recherches à des activités à temps partiel ne semble pas poser de problèmes notables si la plupart des membres d'une catégorie de clients ne sont pas en mesure de travailler à plein-temps. Les données relatives aux entretiens axés sur l'activité témoignent de résultats nuancés⁴⁶.

Services d'emploi destinés aux allocataires dont la capacité de travail est limitée

Les moyens utilisés à l'intention des catégories pour lesquelles la recherche d'un travail n'est qu'une obligation récente semblent analogues à ceux destinés aux chômeurs de longue durée : formation à la recherche d'emploi, assistance et suivi, conseil intensif et aide directe au placement, à quoi s'ajoute un recours sélectif ou ciblé à des formations générales. Cependant, certaines mesures d'aide spécifiques s'imposent pour lever les obstacles à l'emploi auxquels peuvent se heurter certains bénéficiaires de prestations de non-emploi :

- La possibilité de garantir aux parents isolés la prise en charge de leurs enfants contribue à surmonter les objections opposées au principe d'une activité professionnelle, ce qui permet aux conseillers de se consacrer au placement. Imposer l'obligation de travailler sans améliorer les possibilités de prise en charge des enfants risque d'être vain (exemple de la Nouvelle-Zélande en 1997).
- Le programme britannique d'employabilité ciblé sur les personnes qui ont perçu des prestations de maladie pendant huit semaines offre aux clients une participation, d'une durée de 6 à 13 semaines, à un module de « gestion de leur pathologie », qui les aide à s'adapter. Des modules séparés sont prévus pour trois grandes pathologies concernant cette catégorie de clients : maladies mentales modérées, problèmes cardio-respiratoires et maladies ostéo-musculaires. La participation à des programmes similaires est encouragée dans d'autres pays qui s'efforcent de traiter les allocations pour incapacité comme des prestations de réadaptation.

Leçons à tirer

L'expérience récente montre l'existence d'une importante marge de manœuvre pour appliquer les stratégies d'activation aux bénéficiaires d'allocations de non-emploi, mais avec des modifications qui permettent de tenir compte des caractéristiques propres à chaque catégorie. Des mécanismes de filtrage sont aussi nécessaires pour éviter que des personnes aptes à travailler ne sorte du marché du travail. Le fait que des données de plus en plus nombreuses confirment l'efficacité de réformes bien conçues est particulièrement bienvenu dans le contexte du vieillissement de la population. En effet, réduire la dépendance à l'égard des transferts sociaux de la population en âge de travailler est l'une des voies les plus prometteuses pour limiter l'augmentation future des ratios totaux de dépendance. Cet aspect de la politique économique devra occuper une place beaucoup plus importante dans la nouvelle formulation de la Stratégie pour l'emploi que ce ne fut le cas en 1994.

3. Impact de la fixation des salaires, de la fiscalité et de la réglementation du marché du travail et des marchés de produits sur la demande de main-d'œuvre et l'emploi

Le dynamisme de l'embauche dans le secteur des entreprises privées est l'une des conditions essentielles de la performance du marché du travail. Si l'offre d'emplois n'est pas assez abondante, en effet, les mesures visant à encourager les chômeurs et d'autres allocataires sociaux à chercher activement du travail – telles que celles décrites ci-dessus à la section 2 – risquent fort de ne pas être d'une grande utilité. Pour que la demande de main-d'œuvre soit suffisante, il faut non seulement une politique macroéconomique appropriée (section 1), mais aussi, en complément, des réformes structurelles qui favorisent la création d'emplois. Nous passerons en revue ci-après cinq domaines de la Stratégie pour l'emploi de 1994 dans lesquels l'action des gouvernements a précisément pour but, avant tout, de soutenir la demande de main-d'œuvre. Dans les deux premiers cas, il s'agit de faire en sorte que les mécanismes de fixation des salaires et d'imposition des revenus du travail ne se traduisent pas par des coûts de main-d'œuvre excessivement élevés (sous-sections 3.1 et 3.2), tandis que dans les trois derniers, le système de réglementation économique doit être mis au service de l'emploi en permettant aux entreprises de jouer sur le niveau des effectifs et sur le temps de travail pour répondre avec souplesse à l'évolution de la production et aux préférences des salariés, et en stimulant vigoureusement la concurrence sur les marchés de produits (sous-sections 3.3 à 3.5)⁴⁷.

3.1. Mécanismes institutionnels et mesures régissant la fixation des salaires

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 recommandait d'accroître la flexibilité des salaires et des coûts de main-d'œuvre par deux moyens : i) en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun, et ii) en réduisant les coûts de main-d'œuvre non salariaux (OCDE, 1994a). En ce qui concerne le premier point, elle avançait en particulier les propositions suivantes :

- Réorienter les négociations collectives sectorielles vers la conclusion d'accords-cadres qui laissent aux entreprises une plus grande liberté pour adapter les salaires aux conditions locales.
- Introduire dans les accords sectoriels des clauses ouvrant la possibilité d'une renégociation au niveau local.
- Renoncer progressivement à la pratique de l'extension administrative des conventions collectives, considérée comme une source de rigidité dans la fixation des salaires.
- Réévaluer le rôle des salaires minimums légaux et s'orienter vers des instruments de redistribution mieux ciblés ou bien réduire le plus possible leurs effets négatifs sur l'emploi en modulant les minima en fonction de l'âge ou de la région et/ou en les indexant sur les prix plutôt que sur le salaire moyen.

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Très nombreux sont les pays de l'OCDE où l'on a pu observer une certaine décentralisation des négociations salariales au cours des dix dernières années, au profit notamment d'accords conclus au niveau de l'entreprise, tendance qui était déjà perceptible dans les années 80 (tableau 3.7)⁴⁸. Au Mexique, aux Pays-Bas et au Portugal, en outre, des mesures ont été prises pour encourager une plus grande différenciation des salaires en fonction du niveau de qualification et de la productivité (Brandt *et al.*, 2005). Bien souvent, ces évolutions ne sont pas

Tableau 3.7. Indicateurs synthétiques de l'OCDE de la centralisation^a et de la coordination^b des négociations salariales depuis 1970^c

| | Centralisation | | | Coordination | | |
|---------------------------------------|----------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
| | 1970-74 | 1985-89 | 1995-2000 | 1970-74 | 1985-89 | 1995-2000 |
| Australie | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| Autriche | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| Belgique | 4 | 3 | 3 | 4 | (4) | (4.5) |
| Canada | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| République tchèque | .. | .. | 1 | .. | .. | 1 |
| Danemark | 5 | 3 | 2 | 5 | (4) | (4) |
| Finlande | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| France | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Allemagne | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Hongrie | .. | .. | 1 | .. | .. | 1 |
| Irlande | 4 | (2.5) | 4 | 4 | (2.5) | 4 |
| Italie | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| Japon | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| Corée | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Pays-Bas | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Nouvelle-Zélande | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| Norvège | (4.5) | (4.5) | (4.5) | (4.5) | (4.5) | (4.5) |
| Pologne | .. | .. | 1 | .. | .. | 1 |
| Portugal | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| République slovaque | .. | .. | 2 | .. | .. | 2 |
| Espagne | 5 | (3.5) | 3 | 5 | (3.5) | 3 |
| Suède | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Suisse | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| Royaume-Uni | 2 | 1 | 1 | (3) | 1 | 1 |
| États-Unis | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Moyenne non pondérée de l'OCDE | 3.1 | 2.5 | 2.2 | 3.5 | 2.9 | 2.6 |
| Coefficient de variation | 48 | 46 | 54 | 41 | 47 | 55 |

.. : Données non disponibles.

a) Centralisation :

- 1 = Essentiellement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.
- 2 = À la fois au niveau du secteur et des entreprises, une proportion importante de salariés étant couverte par les négociations au niveau de l'entreprise.
- 3 = Essentiellement au niveau sectoriel.
- 4 = Essentiellement négociations sectorielles, mais aussi accords périodiques au niveau central.
- 5 = Niveau central prédominant.

b) Coordination :

- 1 = Négociations fragmentées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec peu ou pas de coordination par des organisations à des niveaux plus élevés.
- 2 = Négociations fragmentées au niveau du secteur et de l'entreprise, avec peu ou pas d'effet d'entraînement.
- 3 = Négociations au niveau du secteur, avec un effet d'entraînement non systématique et une coordination modérée entre les principaux acteurs de la négociation.
- 4 = a) coordination informelle de la négociation au niveau du secteur et de l'entreprise par des organisations chefs de file (multiples);
b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file, notamment négociations menées sous la direction du gouvernement (accords tripartites, pactes sociaux) ou imposition de barèmes de salaires par le gouvernement;
- c) effet d'entraînement systématique, joint à une forte concentration syndicale et/ou une coordination des négociations par les grandes entreprises;
- d) arbitrage des salaires par le gouvernement.
- 5 = a) coordination informelle des négociations au niveau du secteur par une confédération syndicale;
b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file ou imposition par le gouvernement d'un barème/gel des salaires, avec obligation de paix sociale.

c) Aucun chiffre n'a été indiqué pour 1970-89 pour les pays d'Europe orientale membres de l'OCDE (anciennes économies planifiées). Les chiffres entre parenthèses sont des moyennes pour la période lorsque deux années au moins diffèrent de la valeur modale pour la période.

Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 3, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/013412467452>

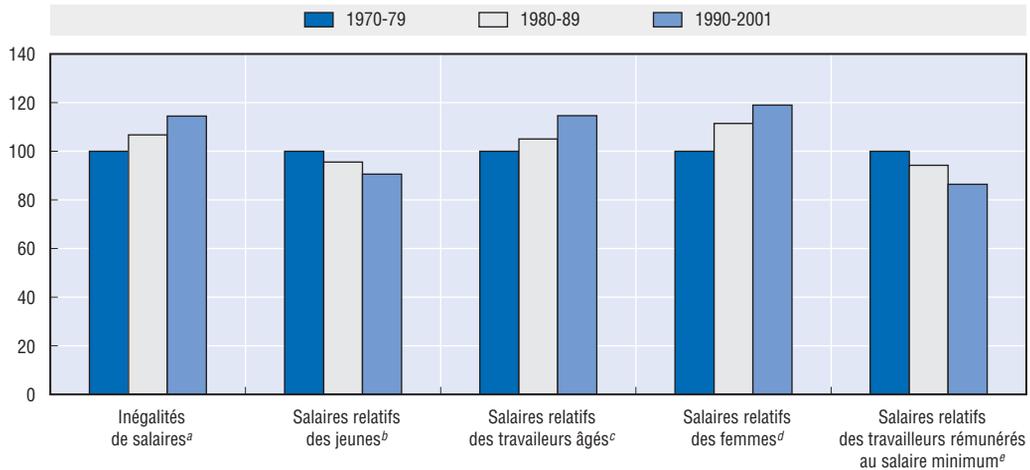
le fruit des programmes de réforme adoptés par les gouvernements, mais résultent d'initiatives venant des partenaires sociaux eux-mêmes – comme l'illustre la décentralisation des négociations salariales au Danemark, même si le degré de coordination est encore très élevé – ou bien, de façon plus ponctuelle, d'une action concertée des syndicats et des employeurs pour adapter leurs pratiques aux transformations de l'environnement économique. Dans certains cas, ces initiatives privées de décentralisation des négociations ont aussi été encouragées par les pouvoirs publics, comme en Allemagne, par exemple, où après avoir publiquement incité les intéressés à utiliser davantage les clauses dérogatoires aux accords collectifs, les autorités sont allées jusqu'à les menacer de modifier la législation s'ils faisaient preuve de mauvaise volonté (OCDE, 2004a, chapitre 3). L'Australie est l'un des rares pays où l'évolution vers une plus grande décentralisation du système de négociation a été en grande partie l'œuvre du législateur⁴⁹.

En Europe, l'évolution vers une plus grande décentralisation a souvent consisté à étendre le champ des négociations au niveau de l'entreprise pour y inclure la possibilité de déroger aux dispositions des accords sectoriels en matière de conditions de travail (Brandt et al., 2005; et OCDE, 2004a, chapitre 3). Cependant, comme dans la plupart des cas ces clauses dérogatoires ne peuvent être invoquées qu'avec l'accord des organisations patronales et des organisations syndicales, on peut douter de leur efficacité pour ce qui est d'assurer une plus grande adéquation des salaires aux conditions locales⁵⁰. Et même lorsqu'elles sont mises en œuvre, leur effet sur la différenciation des salaires risque d'être limité du fait des règles dont elles sont assorties, en vertu desquelles, par exemple, elles ne peuvent porter que sur les conditions de travail (et pas sur les salaires) ou ne peuvent jouer que si elles sont favorables aux salariés. De plus, on n'observe guère d'évolution pour ce qui est de l'extension aux salariés non syndiqués des conventions collectives négociées avec les syndicats, qu'elle soit le fait des employeurs ou résulte d'une procédure administrative. Dans un certain nombre de pays de l'OCDE, particulièrement en Europe, il s'avère, encore aujourd'hui, que la grande majorité des salariés dont les conditions de travail sont fixées par des conventions collectives ne sont pas syndiqués (OCDE, 2006a, graphique W.3.2)⁵¹.

En ce qui concerne les salaires minimums légaux, les gouvernements des pays de l'OCDE se sont montrés réticents à remettre en cause leur niveau élevé, à la seule exception de la Pologne, qui a récemment revu à la baisse les taux de rémunération minimale appliqués aux jeunes travailleurs (Brandt et al., 2005). Néanmoins, on a parfois laissé le salaire minimum légal décrocher par rapport à la hausse des salaires plus élevés, tendance générale qui était déjà visible dans les années 80 (graphique 3.6). Par rapport au salaire médian, le salaire minimum légal a diminué depuis 1994 en Australie, en Belgique, en Espagne, aux États-Unis, en Grèce, au Mexique et au Portugal (OCDE, 2006a, graphique W.3.3), tandis qu'il a été sensiblement revalorisé il y a peu de temps en Hongrie et en République tchèque. En France, le passage progressif à la semaine de 35 heures a entraîné l'apparition de plusieurs salaires horaires minimums, dont l'harmonisation a ensuite abouti à une augmentation par rapport au salaire médian. Le Royaume-Uni et l'Irlande ont instauré un salaire minimum national, respectivement en 1999 et en 2000, qui représente environ 40 % du salaire médian. Pour éviter les effets négatifs qu'une telle mesure peut avoir sur l'emploi, des minima pour les jeunes travailleurs ont été prévus dans les deux cas. Depuis son adoption en 1999, le salaire minimum en vigueur au Royaume-Uni a été légèrement revalorisé, en plusieurs étapes, par rapport au salaire médian⁵².

Graphique 3.6. **Tendances de la dispersion des salaires depuis 1970**

Moyennes pondérées par l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, 1970-79 = 100



- a) Rapport des 90^e et 10^e centiles pour les hommes travaillant à temps plein, en utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, la Corée, les États-Unis, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- b) Salaires des hommes travaillant à temps plein âgés de 15 à 24 ans, rapportés à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, en utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- c) Salaires des hommes travaillant à temps plein âgés de 55 à 64 ans, rapportés à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, en utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- d) Salaires des femmes travaillant à temps plein âgées de 25 à 54 ans, rapportés à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, en utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- e) Salaires minimums rapportés au salaire médian, en utilisant les données du Canada, de l'Espagne, des États-Unis, de la France, de la Grèce, du Luxembourg, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas et de la Turquie.

Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 3, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/471687417002>

Faits nouveaux

Structure des négociations collectives. La Stratégie pour l'emploi de 1994 reflétait une analyse selon laquelle l'un des facteurs qui avaient contribué à la dégradation de la situation de l'emploi observée dans de nombreux pays de l'OCDE après le premier choc pétrolier était l'existence de mécanismes de fixation des salaires trop peu ouverts aux forces du marché. D'après la théorie économique, il y a deux raisons pour lesquelles les dispositifs de négociation collective peuvent se traduire par un niveau élevé de chômage. Premièrement, le chômage d'équilibre sera d'autant plus élevé que les syndicats useront de leur pouvoir de négociation pour tenter de fixer globalement les salaires à un niveau trop haut par rapport à la productivité (Nickell et al., 2005). Deuxièmement, par souci d'équité, les syndicats ont tendance à mener une politique de compression des écarts de rémunération, surtout vers le bas de la distribution des salaires, et il apparaît que cette compression est particulièrement prononcée lorsque la centralisation ou la coordination des négociations salariales sont très poussées. Si la compression de la structure salariale est assez forte, le risque est alors d'exclure de l'emploi un grand nombre de travailleurs peu qualifiés ou résidant dans des régions à faible productivité (cf. section 2 du chapitre 4). Ces effets potentiels indésirables des négociations collectives ont continué de faire l'objet depuis 1994 de nombreuses études, dont nous dégagerons maintenant les enseignements⁵³.

L'évolution des négociations collectives ces dernières décennies – en particulier la baisse du taux de syndicalisation et la décentralisation observées dans un grand nombre de pays de l'OCDE – donne à penser que les salaires sont peut-être devenus un peu plus réactifs aux forces du marché. Dès lors, la diminution de la part des salaires dans le revenu total engendré par le secteur des entreprises indique une tendance à la modération globale des salaires dans la majorité des pays de l'OCDE depuis la fin des années 70 (OCDE, 2004a, chapitre 3). Cependant, il n'est pas certain qu'il y ait eu dans le même temps une tendance générale à un relâchement des pressions à la hausse sur les salaires réels par rapport à la productivité, pour un niveau de chômage *inchangé*, ce que des arguments théoriques incitent en principe à considérer comme la mesure la plus pertinente de la modération salariale. Il apparaît plus clairement, en revanche, que la dispersion globale des salaires s'est accentuée dans la plupart des pays de l'OCDE, avec des écarts également plus marqués selon l'âge mais pas selon le sexe (graphique 3.6). Toutefois, une forte syndicalisation et un taux élevé de couverture des conventions collectives, de même que des négociations salariales centralisées et coordonnées, continuent d'aller de pair avec une moindre inégalité des salaires.

Le tableau 3.8 présente les résultats de régressions multivariées provenant de 17 études récentes qui ont utilisé des données de panel internationales pour estimer l'impact du pouvoir de négociation des syndicats – mesuré par le taux de syndicalisation ou la couverture des conventions collectives – sur les taux de chômage et d'autres mesures de la performance du marché du travail. Trois d'entre elles seulement confirment l'existence d'une relation positive robuste entre le taux de syndicalisation ou la couverture des conventions et le niveau général du chômage, tandis que plusieurs autres concluent qu'un taux élevé de syndicalisation accroît le chômage de certains groupes (travailleurs âgés, femmes et chômeurs de longue durée, par exemple)⁵⁴. Bassanini et Duval (2006) compte parmi les études, majoritaires, qui ne relèvent pas d'effet significatif du taux de syndicalisation sur la performance globale du marché du travail⁵⁵.

Les recherches montrent clairement que l'impact du pouvoir de négociation des syndicats sur la performance de l'emploi dépend en fait du niveau auquel sont négociées les conventions collectives – niveau de l'entreprise, niveau sectoriel ou niveau national. On considère souvent que les négociations décentralisées, au niveau de l'entreprise, limitent les revendications salariales excessives puisque celles-ci entraîneraient une perte de parts de marché finalement préjudiciable à l'emploi. C'est sur la base de ce raisonnement que la Stratégie pour l'emploi de 1994 recommande de décentraliser les négociations salariales et d'éliminer progressivement les mécanismes d'extension des conventions collectives. D'un autre côté, les systèmes de négociation caractérisés par un fort degré de centralisation ou de coordination peuvent aussi contribuer à un niveau élevé d'emploi, parce que leurs acteurs intègrent mieux les effets nuisibles (pour l'emploi) que peuvent avoir des pressions salariales excessives sur le plan macroéconomique (Bruno et Sachs, 1985; Soskice, 1990)⁵⁶. Ces considérations donnent à penser qu'il existe entre le chômage et le degré de « corporatisme » des négociations collectives (centralisation et/ou coordination) une relation qui n'est sans doute pas monotone mais qui revêt plutôt la forme d'une « courbe en cloche » : les systèmes intermédiaires, c'est-à-dire les négociations de branche sans coordination à un niveau plus élevé, étant ceux qui donnent les plus mauvais résultats en termes d'emploi car ils ne bénéficient ni de l'internalisation des externalités négatives associée aux systèmes fortement centralisés et/ou coordonnés, ni de la discipline de marché qui prévaut dans le cas des négociations salariales décentralisées (Calmfors et

Tableau 3.8. Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle

| Étude | Résultat | Commentaires |
|--|----------|---|
| Bassanini et Duval (2006) | Non | Taux de syndicalisation. |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | Non ou + | Pas d'impact du taux de syndicalisation, mais il est constaté que le taux de couverture conventionnelle augmente le chômage; par ailleurs, interaction positive entre le taux de syndicalisation et la coordination des négociations. |
| Di Tella et MacCulloch (2005) | Non | Mais impact négatif significatif, dans tous les cas, sur l'emploi et la participation au marché du travail. |
| Nickell, Nunziata et Ochel (2005) | +/- | Le taux de syndicalisation augmente le chômage et renforce l'impact bénéfique de la coordination des salaires sur le chômage. |
| Fonds monétaire international (2003) | ++ | Taux de syndicalisation. |
| Nunziata (2003) | - | Taux de couverture conventionnelle. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002a) | +/- | Taux de syndicalisation; interactions avec les chocs dans plusieurs sens. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002b) | +/- | Le taux de syndicalisation réduit le chômage relatif des jeunes mais augmente le chômage relatif des travailleurs âgés et des femmes; résultats inverses en ce qui concerne l'emploi. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega (2002) | Non | Taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle. |
| Jimeno et Rodriguez-Palanzuela (2002) | Non ou + | Pas d'impact du taux de couverture conventionnelle; le taux de syndicalisation augmente le chômage global, mais pas le chômage des hommes d'âge très actif. |
| Belot et van Ours (2001) | +/- | Le taux de syndicalisation augmente le chômage, tandis que l'effet inverse est observé pour le taux de couverture conventionnelle. |
| Morgan et Mourougane (2001) | ++ | Les salaires sont corrélés de façon positive avec le taux de syndicalisation. |
| Blanchard et Wolfers (2000) | + | Pas toujours d'éléments indiquant de façon significative que le taux de syndicalisation augmente l'impact des chocs négatifs. |
| Daveri et Tabellini (2000) | Non | Mais impact négatif significatif, dans tous les cas, sur l'emploi et la participation au marché du travail. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | Non | Taux de syndicalisation. |
| Nickell (1997, 1998) | + | Taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle; par ailleurs, impact négatif du taux de couverture conventionnelle sur l'emploi dans Nickell (1997). |
| Scarpetta (1996) | ++ | Taux de syndicalisation; par ailleurs, impact positif – mais pas toujours significatif – sur le chômage de longue durée. |

Non : Pas d'impact significatif sur le chômage.

+/- : Impact positif/négatif significatif sur le chômage dans la plupart des cas.

++/-- : Impact positif/négatif significatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/247504235477>

Driffill, 1988). Les formes intermédiaires de négociation auraient ainsi des effets particulièrement néfastes dans les cas où l'extension légale des conventions collectives sectorielles limite la possibilité pour la concurrence de modérer les revendications salariales et les évolutions qui en découlent.

Une majorité des analyses de régression internationales résumées dans le tableau 3.9 associent un degré élevé de corporatisme (c'est-à-dire une centralisation et/ou une coordination très poussée des négociations salariales) à un moindre niveau de chômage. Tel est le cas notamment de l'étude de Bassanini et Duval (2006), qui montre qu'un système de négociations salariales étroitement coordonné abaisse le chômage d'équilibre et que cet effet est à la fois robuste et statistiquement très significatif. Pour le pays moyen de l'OCDE, les estimations de base chiffrent à 1.4 point de pourcentage l'avantage que représente, sur le plan du chômage, l'existence d'un système de négociations salariales très corporatiste par rapport à un système intermédiaire ou faiblement coordonné. Plusieurs autres études ne relèvent cependant aucun impact significatif sur le chômage qui puisse être imputé à la coordination/centralisation des négociations salariales, tandis que pour Di Tella et MacCulloch (2005), une plus forte centralisation est au contraire associée à un taux de chômage plus élevé.

Tableau 3.9. **Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : centralisation et coordination des négociations salariales**

| Études | Résultat | Commentaires |
|--|----------|---|
| Bassanini et Duval (2006) | -- | Corporatisme. |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | - | Coordination. |
| Di Tella et MacCulloch (2005) | ++ | Centralisation ; et un impact négatif pour l'emploi et la participation au marché du travail. |
| Nickell, Nunziata et Ochel (2005) | -- | Coordination. |
| Fonds monétaire international (2003) | -- | Coordination. |
| Nunziata (2003) | - | Coordination. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002a) | ++ | Un renforcement de la coordination accroît l'impact négatif des chocs. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002b) | +- | La coordination augmente le chômage relatif des jeunes et diminue le chômage relatif des travailleurs âgés ; impact négatif sur l'emploi relatif à la fois des jeunes et des travailleurs âgés. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega (2002) | -- | Coordination. |
| Jimeno et Rodriguez-Palanzuela (2002) | - | Coordination. |
| Belot et van Ours (2001) | Non | Coordination. |
| Blanchard et Wolfers (2000) | -- | Un renforcement de la coordination réduit l'impact négatif des chocs ; non significatif lorsque les institutions sont prises en compte séparément. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | +- | Validation de l'hypothèse de courbe en cloche pour la coordination, le corporatisme et, dans une moindre mesure, la centralisation. |
| Nickell (1997, 1998) | -- | Coordination ; et toujours impact positif significatif sur les taux d'emploi. |
| Scarpetta (1996) | -- | Coordination, validation de l'hypothèse de courbe en cloche pour la coordination. |

Non : Pas d'impact significatif sur le chômage.

+/- : Impact positif/négatif significatif sur le chômage dans la plupart des cas.

++/-- : Impact positif/négatif significatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/428547686222>

Scarpetta (1996) et Elmeskov *et al.* (1998) apportent quelques éléments à l'appui de l'hypothèse de la « courbe en cloche », selon laquelle le chômage est d'autant plus élevé que les négociations ont lieu à un niveau intermédiaire, mais un plus grand nombre des études considérées ne partagent pas cette conclusion⁵⁷. Certaines données montrent en outre que la centralisation/coordination influe sur la réactivité du chômage aux chocs macroéconomiques. Selon Bassanini et Duval (2006), des mécanismes de négociation très corporatistes renforcent la capacité de résistance de l'économie à un choc négatif, mais Bertola *et al.* (2002a) font état de données démontrant au contraire qu'une coordination plus poussée amplifie l'impact négatif d'un tel choc macroéconomique sur le chômage.

Au total, les travaux empiriques récents, y compris ceux qui sont présentés dans Bassanini et Duval (2006), donnent à penser que des systèmes de négociation très corporatistes se traduisent dans l'ensemble par des niveaux de chômage plus faibles que d'autres mécanismes institutionnels. Cela dit, les données relatives à l'impact des mécanismes de négociation collective sur le niveau général de l'emploi et du chômage restent fragiles. Le manque de robustesse des résultats d'une étude à l'autre reflète sans doute, au moins en partie, la difficulté qu'il y a à mesurer les institutions et les pratiques de négociation, mais aussi le fait qu'un même schéma institutionnel peut ne pas fonctionner de la même façon dans des contextes économiques et politiques différents. De ce point de vue, l'association observée entre un degré de centralisation/coordination plus poussé des négociations et une moindre dispersion des salaires fait donc exception (OCDE, 2004a, chapitre 3). Les observations sont toutefois très partagées sur le point de savoir si le

resserrement de la structure salariale associé à des négociations corporatistes a pour effet de réduire l'emploi par l'exclusion des travailleurs faiblement qualifiés ou des travailleurs qui résident dans des régions économiquement défavorisées⁵⁸.

Salaires minimums. Un raisonnement économique simple permet de comprendre qu'un salaire minimum légal ou des coûts de main-d'œuvre fixés à un niveau trop élevé sont à même de faire obstacle à l'emploi des travailleurs faiblement productifs, avec pour conséquence de réduire la production nationale tout en allant à l'encontre des objectifs d'équité qui les ont motivés. Il n'en reste pas moins difficile de mesurer avec précision les pertes d'emploi qui en résultent : on serait bien en peine, par exemple, de chiffrer le nombre d'emplois perdus compte tenu des niveaux auxquels se situent actuellement les salaires minimums dans différents pays. Le fait est que les données empiriques concernant l'impact négatif des salaires minimums sur l'emploi manquent de cohérence, certaines études faisant état d'effets significatifs, en particulier pour les jeunes (Neumark et Washcer, 1999; OCDE, 1998, chapitre 2), alors que d'autres n'en détectent aucun (Card et Krueger, 1995; Dolado *et al.*, 1996; Elmeskov *et al.*, 1998). Dans Bassanini et Duval (2006), l'analyse ne permet pas de conclure à un impact significatif du salaire minimum sur le chômage global, mais certains indices donnent néanmoins à penser que le taux d'emploi des jeunes (en l'occurrence, le groupe des 20-24 ans) est plus faible lorsque le niveau du salaire minimum est plus élevé.

L'ambiguïté des observations concernant l'impact du salaire minimum sur l'emploi devrait inciter les gouvernements des pays qui ont recours à cette mesure à être très attentifs aux éventuelles pertes d'emplois qui peuvent en résulter. Il pourrait être néanmoins intéressant, puisque les effets négatifs des salaires minimums sur l'emploi apparaissent nuls ou modestes dans un grand nombre d'études, d'utiliser cet outil dans le cadre d'une politique sociale qui viserait à atténuer la pauvreté tout en étant axée sur l'emploi (OCDE, 1998, chapitre 2 et 2003a, chapitre 3). Un salaire minimum peut en effet encourager l'activité en rendant le travail financièrement attrayant pour les travailleurs peu qualifiés. Dans un programme plus général de lutte contre la pauvreté, il ne pourrait cependant jouer probablement qu'un rôle d'appoint puisque son niveau ne devrait pas être trop élevé. Une autre limite importante tient à ce qu'une forte proportion des travailleurs rémunérés au salaire minimum ne sont pas pauvres (par exemple, parce qu'ils ne sont pas les seuls apporteurs de revenu dans le ménage)⁵⁹. Les prestations liées à l'exercice d'un emploi peuvent être mieux ciblées sur les ménages à faible revenu que le salaire minimum, mais elles présentent elles aussi des inconvénients (notamment leur coût pour le budget et les effets de stigmatisation qu'elles peuvent avoir). En outre, comme il est indiqué dans la sous-section 2.2, un salaire minimum fixé à un niveau modéré peut jouer un rôle utile en complément de prestations pour activité dans la mesure où il limite la possibilité pour l'employeur de s'approprier ces prestations en abaissant les niveaux de rémunération (Gregg, 2002; OCDE, 2005d).

En ce qui concerne le niveau auquel fixer le salaire minimum, il importe de prendre en compte les interactions avec le système fiscal puisqu'on constate qu'un salaire minimum trop élevé amplifie l'effet négatif du coin fiscal sur l'emploi (sous-section 3.2). Lorsqu'un employeur envisage de recruter un travailleur sans expérience ou peu qualifié, en effet, il compare généralement la productivité attendue de ce nouveau salarié avec la somme du salaire minimum et des cotisations patronales de sécurité sociale. Comme le montre le tableau 3.10, le coût minimum du travail, en pourcentage du coût moyen, varie beaucoup

Tableau 3.10. Ratio coût pour l'employeur^a d'un travailleur rémunéré au salaire minimum/coût d'un travailleur rémunéré au salaire médian dans 21 pays de l'OCDE ayant un salaire minimum légal, 1997, 2000, 2004^b

| | 1997 | 2000 | 2004 |
|---------------------|------|------|------|
| Mexique | 0.23 | 0.21 | 0.19 |
| Corée | 0.22 | 0.23 | 0.27 |
| Espagne | 0.33 | 0.31 | 0.29 |
| États-Unis | 0.38 | 0.36 | 0.31 |
| Japon | 0.31 | 0.31 | 0.32 |
| République tchèque | 0.22 | 0.30 | 0.37 |
| République slovaque | – | 0.43 | 0.39 |
| Irlande | – | 0.40 | 0.39 |
| Pologne | 0.45 | 0.41 | 0.40 |
| Canada | 0.44 | 0.44 | 0.41 |
| Portugal | 0.43 | 0.46 | 0.44 |
| Royaume-Uni | – | 0.42 | 0.44 |
| Hongrie | 0.25 | 0.27 | 0.45 |
| Belgique | 0.50 | 0.48 | 0.45 |
| Nouvelle-Zélande | 0.45 | 0.44 | 0.47 |
| Grèce | 0.52 | 0.50 | 0.49 |
| Pays-Bas | 0.48 | 0.50 | 0.51 |
| France | 0.55 | 0.55 | 0.54 |
| Luxembourg | 0.55 | 0.52 | 0.54 |
| Turquie | 0.42 | 0.39 | 0.57 |
| Australie | 0.59 | 0.57 | 0.58 |

– : Sans objet.

a) Salaire brut versé plus les cotisations sociales obligatoires de sécurité sociale de l'employeur; on retient le taux de cotisation de l'employeur pour un travailleur célibataire sans enfant gagnant 0.67 du salaire de l'ouvrier moyen.

b) Les pays sont classés par ordre croissant des coûts relatifs de la main-d'œuvre au niveau du salaire minimum en 2004.

Source : Base de données de l'OCDE sur le salaire minimum et base de données de l'OCDE sur les impôts sur les salaires.
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/052430283755>

d'un pays à l'autre en présence d'un salaire minimum légal, de moins de 20 % au Mexique en 2004 à plus de 50 % en Australie, en Turquie et dans trois pays de l'UE. Généralement, le coût que représente le travailleur percevant le salaire minimum s'est peu modifié entre 1997 et 2004⁶⁰.

Leçons à tirer

L'expérience récente confirme l'importance des mesures qui visent à faciliter un ajustement flexible des salaires face aux pressions de l'offre et de la demande de manière à obtenir de hauts niveaux d'emploi dans un contexte économique en mutation permanente. Les recommandations détaillées concernant la réforme des mécanismes de fixation des salaires restent largement d'actualité, mais un certain nombre de modifications, commentées ci-dessous, apparaissent néanmoins justifiées :

- **Négociations collectives.** Les recommandations formulées dans la version initiale de la Stratégie pour l'emploi mettent à juste titre l'accent sur la nécessité d'éviter autant que possible les effets pervers que peut avoir l'organisation des négociations collectives au niveau sectoriel. Cependant, il y aurait intérêt à tenir plus largement compte du fait que les mécanismes et les pratiques qui caractérisent les relations professionnelles dans chaque pays font partie du tissu politique et social et qu'il n'est donc pas facile pour les gouvernements de les modifier. Ainsi doit-on constater, par exemple, que malgré la recommandation pressante de l'OCDE en vue de son élimination, il n'y a pas eu

d'amélioration, ou très peu, en ce qui concerne l'extension automatique des conventions collectives. S'il s'avère impossible d'appliquer des réformes fondamentales dans ce domaine, peut-être vaut-il mieux alors se tourner vers des mesures propres à accroître la flexibilité des salaires face à ces mécanismes (par exemple en permettant un usage plus efficace des clauses dérogatoires). L'expérience récente donne également à penser qu'il y aurait lieu de s'intéresser davantage au rôle que peut jouer dans la perspective d'une amélioration salariale d'ensemble un système de négociation coordonné au niveau central, tout au moins dans les pays dont les traditions et les institutions sont compatibles avec ce type de démarche.

- *Salaires minimums.* L'expérience récente tend à montrer qu'un salaire minimum modeste n'est généralement pas un problème, mais qu'il est essentiel de prévoir des minima spécifiques pour les jeunes et peut-être d'autres catégories vulnérables. La mise en place d'un salaire minimum bien conçu, à même de contribuer à une stratégie plus large en faveur de l'emploi en veillant à ce qu'il soit plus rentable de travailler que de continuer à percevoir des aides, est une autre piste à explorer. Cependant, les interactions négatives qui peuvent se produire entre différentes mesures représentent un danger qui a également été confirmé, en particulier dans le cas où un salaire minimum trop élevé se double d'une lourde pression fiscale sur le travail.

3.2. Imposition des revenus du travail

Parmi les grandes lignes d'action qu'elle préconisait, l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* publiée en 1994 recommandait en particulier d'accroître la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre, notamment en réduisant les coûts de main-d'œuvre non salariaux qui aggravent le chômage sauf s'ils sont compensés par des concessions salariales (OCDE, 1994a). Sur ce point, les recommandations détaillées étaient les suivantes⁶¹ :

- Réduire les prélèvements sur le travail en général, là où la situation budgétaire ou les compressions de dépenses le permettent et les prélèvements de ce type peuvent être allégés en étant remplacés par d'autres impôts.
- Réduire les prélèvements directs et les cotisations de sécurité sociale sur les bas salaires, afin de modifier la structure de la demande de main-d'œuvre en faveur des travailleurs faiblement rémunérés.

Ces recommandations reflétaient la crainte qu'une forte pression fiscale sur les revenus du travail ait pour effet de déprimer l'offre et l'effort de travail en creusant un écart entre la productivité marginale et la rémunération du travail. Dans la mesure où une lourde imposition des revenus et de la consommation se traduit par une hausse des salaires, lorsque les salariés parviennent à transférer cette charge fiscale sur les employeurs, l'augmentation des coûts de main-d'œuvre qui en résulte a des effets négatifs sur l'emploi. On peut en dire autant des taxes sur les salaires ou des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs, qui risquent même davantage de gonfler les coûts de main-d'œuvre en présence de plafonds salariaux dus à l'existence de salaires minimums légaux. D'un autre côté, si les employeurs arrivent à transférer ces charges sur les salariés au moyen d'une baisse des rémunérations, cela peut avoir un effet négatif sur l'offre de main-d'œuvre – en particulier dans le cas des travailleurs à bas salaire – puisque le salaire net va diminuer. Enfin, une forte pression fiscale sur le travail crée une incitation à l'activité souterraine⁶².

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Beaucoup de pays de l'OCDE ont fait des efforts considérables, au cours de la période 1994-2004, pour alléger la fiscalité sur le travail en général et sur les bas salaires en particulier (tableau 3.11) :

- La partie A du graphique 3.7 montre que le coin fiscal direct⁶³ sur le revenu de l'ouvrier moyen⁶⁴ a diminué dans la plupart des pays membres de l'OCDE pour lesquels on dispose de données. Les principales exceptions sont l'Autriche, la Corée, le Japon, la Norvège et la République tchèque, où il a au contraire fortement augmenté⁶⁵. Au Canada, en France, en Pologne, en Suède et en Turquie, le coin fiscal sur les revenus du travail est resté stable ou n'a que légèrement augmenté. L'allègement de la pression

Tableau 3.11. **Imposition du travail et cotisations de sécurité sociale : réformes structurelles au cours de la période 1994-2004^a**

| | Réductions pour l'ensemble des revenus | | Réductions ciblées sur les faibles revenus | |
|---------------------|--|--------------------|--|--------------------|
| | Globales | Charges salariales | Globales | Charges salariales |
| Australie | + | - | + | |
| Autriche | + | | + | |
| Belgique | + | | + | + |
| Canada | + | [+, -] | + | |
| République tchèque | + | | | - |
| Danemark | X ^c | [+, -] | X ^b | |
| Finlande | [+, -] | [+, -] | + | |
| France | + | [+, -] | + | + |
| Allemagne | + | [+, -] | + | [+, -] |
| Grèce | [+, -] | | [+, -] | + |
| Hongrie | + | [+, -] | [+, -] | |
| Islande | [+, -] | [+, -] | | |
| Irlande | + | + | + | + |
| Italie | + | + | + | + |
| Japon | + | - | | |
| Corée | + | [+, -] | + | |
| Luxembourg | + | [+, -] | + | |
| Mexique | [+, -] | [+, -] | + | - |
| Pays-Bas | + | [+, -] | + | [+, -] |
| Nouvelle-Zélande | [+, -] | | + | + |
| Norvège | [+, -] | - | + | |
| Pologne | [+, -] | - | [+, -] | |
| Portugal | + | [+, -] | + | |
| République slovaque | + | + | [+, -] | |
| Espagne | + | X ^c | + | |
| Suède | [+, -] | [+, -] | + | |
| Suisse | | [+, -] | | |
| Turquie | [+, -] ^d | - | [+, -] ^d | |
| Royaume-Uni | + | + | + | + |
| États-Unis | + | | + | |

a) + : Réforme allant dans le sens de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

- : Réformes allant à l'encontre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

[+, -] : Éléments de réforme allant dans des sens différents.

b) Les réductions fiscales au niveau national ont été contrebalancées par une augmentation au niveau local.

c) Réductions pour les nouveaux contrats permanents.

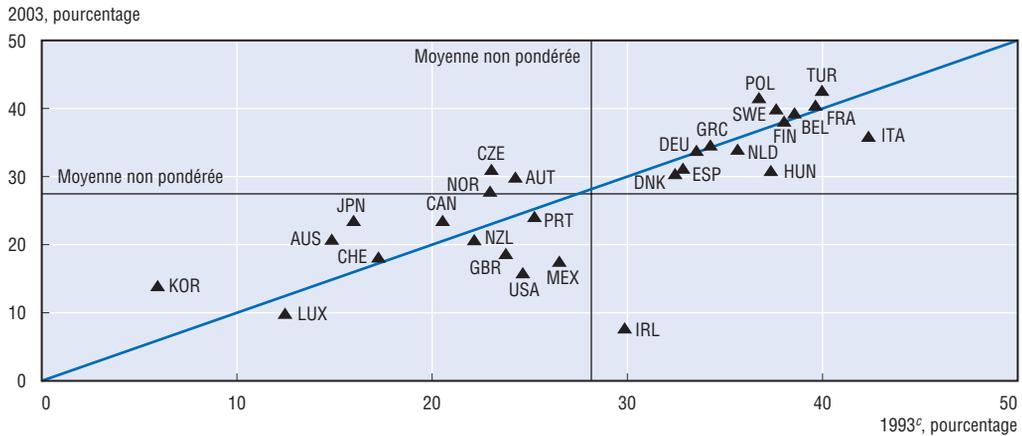
d) Fortes augmentations du coin fiscal dues au glissement d'une tranche d'imposition à l'autre en raison d'une forte inflation.

Source : Études économiques de l'OCDE.

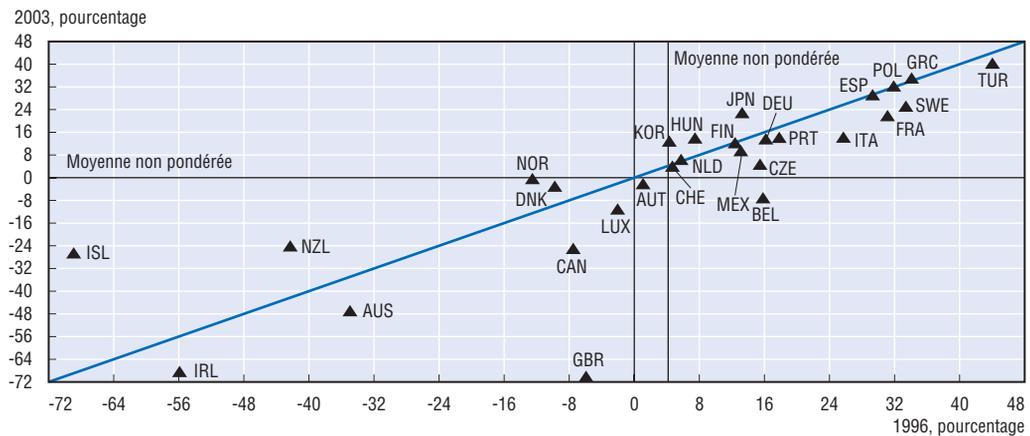
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/583335744578>

Graphique 3.7. Évolution du coïnc fiscal à différents niveaux de revenu et pour différents types de famille

Partie A. Couple (100 % et 0 % du SOM^a) avec deux enfants, 1993-2003^b



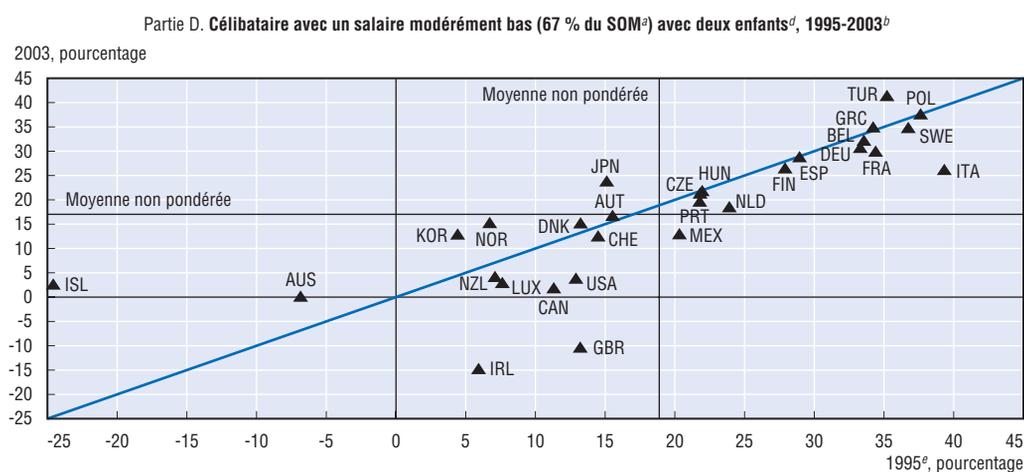
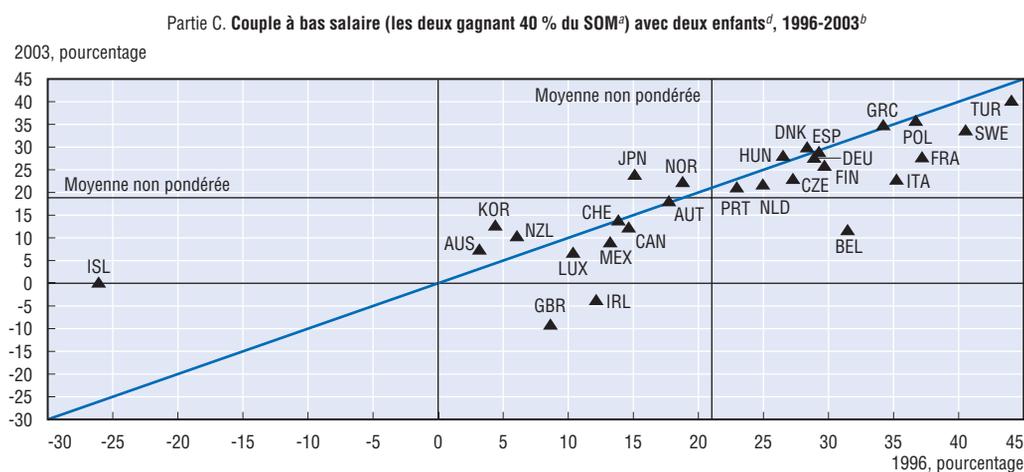
Partie B. Célibataire à bas salaire (40 % du SOM^a) avec deux enfants^d, 1996-2003^b



fiscale sur le revenu moyen est particulièrement notable aux États-Unis, en Hongrie, en Italie et au Royaume-Uni, et surtout en Irlande⁶⁶. Les efforts d'allègement de la fiscalité sur le travail concernent aussi bien les pays où celle-ci était déjà assez modérée en 1993 que ceux où elle était au contraire plutôt élevée.

- Le coïnc fiscal direct sur les bas salaires (définis comme équivalant à 40 % du salaire de l'ouvrier moyen, niveau égal ou inférieur au salaire minimum légal pour un emploi à plein-temps dans de nombreux pays) a également manifesté une tendance à la baisse (graphique 3.7, partie B). Cette évolution reflète souvent l'introduction de mesures visant à valoriser le travail (ou l'élargissement de ces mesures), parmi lesquelles les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi (sous-section 2.2)⁶⁷. Au niveau de revenu considéré, les baisses les plus importantes s'observent en Belgique, au Canada et surtout au Royaume-Uni. Quelques pays ont enregistré une augmentation du coïnc fiscal sur les très bas salaires en raison d'une hausse des prélèvements nets (Corée et Japon) ou d'une diminution des prestations en espèces (Islande et Norvège). La tendance est analogue pour les familles dans lesquelles les deux conjoints ont un emploi à bas salaire, à ceci près que l'allègement du coïnc fiscal est généralement moins prononcé du fait que

Graphique 3.7. Évolution du coin fiscal à différents niveaux de revenu et pour différents types de famille (suite)



- Salaire de l'ouvrier moyen.
- Certaines des variations apparentes du coin fiscal sont dues à des changements de méthodologie en Allemagne, Australie, Autriche, Finlande, Hongrie, Italie, Japon, Mexique, Pays-Bas et République tchèque.
- 1994 pour la France, 1995 pour la Corée et la Hongrie.
- Une valeur négative du coin fiscal indique que les crédits d'impôts et les allocations familiales sont supérieurs à l'impôt sur le revenu payé.
- 1996 pour la Corée.

Source : OCDE (2005), *Les impôts sur les salaires, 2003/2004*, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/788008110585>

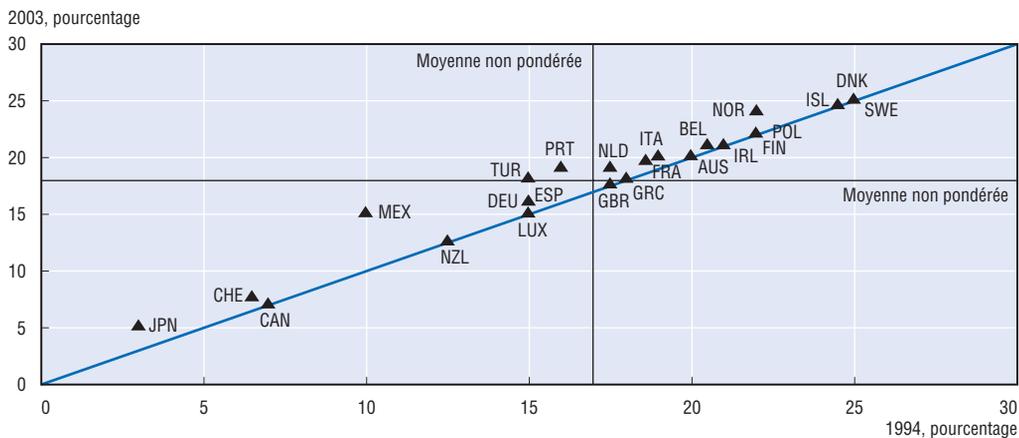
les réformes destinées à valoriser le travail ont conduit à accorder les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi prioritairement aux familles les plus modestes (graphique 3.7, partie C).

- Pour les salaires modérément bas (67 % du salaire de l'ouvrier moyen), le coin fiscal direct a également diminué dans un certain nombre de pays (graphique 3.7, partie D), particulièrement en Irlande et au Royaume-Uni. En comparant la partie A du graphique 3.7 avec les parties B, C et D, on s'aperçoit que dans certains pays où la pression fiscale sur les revenus moyens est par ailleurs assez stable, les réductions d'impôt ont surtout profité aux tranches de revenu inférieures, comme en Belgique, au Canada, en France et en Suède. Là encore, parmi les pays qui ont nettement allégé l'impôt sur les bas revenus, certains se

caractérisaient déjà par une pression fiscale assez faible pour cette catégorie de revenus en 1996, alors que d'autres étaient dans une situation inverse. En général, les premiers ont néanmoins fait de plus gros efforts que les seconds.

- Dans un certain nombre de pays, les taxes sur la valeur ajoutée ont augmenté au cours des dix dernières années (graphique 3.8), et cela aussi bien parmi ceux où les prélèvements directs sur les revenus du travail se sont également alourdis (Japon) que parmi ceux où ils ont diminué (Italie et Pays-Bas).

Graphique 3.8. Évolution des taxes sur la valeur ajoutée, 1994-2003



Source : Base de données de l'OCDE sur la fiscalité.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/402612723606>

Faits nouveaux

Coin fiscal total. Pour une majorité des études économétriques citées dans le tableau 3.12, l'augmentation du coin fiscal sur les revenus du travail tend à augmenter le niveau du chômage⁶⁸. Bassanini et Duval (2006) partagent cette conclusion et montre que le coefficient estimé pour le coin fiscal moyen est très significatif dans un grand nombre de spécifications. Les estimations de la spécification de référence montrent qu'une réduction de dix points de pourcentage du coin fiscal dans un pays moyen de l'OCDE entraînerait une baisse de 2.8 points de pourcentage du chômage d'équilibre et une augmentation plus importante, de 3.7 points de pourcentage, du taux d'emploi (du fait de l'impact positif sur l'activité). Elles montrent aussi que les réductions du coin fiscal qui ont été observées au cours de la période 1983-2003 dans un grand nombre de pays ont considérablement abaissé le chômage d'équilibre (de plus de 5 points de pourcentage et de 3 points de pourcentage, respectivement, en Irlande et au Royaume-Uni).

Comme le prédisent la plupart des modèles théoriques, l'augmentation du coin fiscal a un impact plus ou moins marqué sur le chômage selon le type de mécanisme institutionnel en vigueur pour la fixation des salaires (Nickell, 2003). Daveri et Tabellini (2000) mettent en évidence un effet particulièrement net dans les pays où un fort taux de syndicalisation va de pair avec un degré faible ou modéré de centralisation/coordination des négociations salariales, et Elmeskov *et al.* (1998) font également état d'effets prononcés dans les pays à système intermédiaire. Ces résultats donnent à penser que dans les systèmes où prédominent les négociations au niveau sectoriel, les syndicats réussissent généralement à obtenir des hausses de salaires pour compenser les augmentations d'impôt, ce qui a un effet préjudiciable sur le chômage⁶⁹. Les données présentées par

Tableau 3.12. **Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : coin fiscal sur le travail**

| Études | Résultats | Commentaires |
|--|-----------|---|
| Bassanini et Duval (2006). | ++ | |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | Non | |
| Di Tella et MacCulloch (2005) | Non | Impact négatif sur l'emploi et la participation au marché du travail. |
| Nickell, Nunziata et Ochel (2005) | + | |
| Fonds monétaire international (2003) | ++ | |
| Nunziata (2003) | + | |
| Bertola, Blau et Kahn (2002a) | + | Des coins fiscaux plus élevés impliquent un effet adverse plus fort des chocs sur le chômage. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002b) | Non | Impact sur les écarts d'emploi des groupes spécifiques. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega (2002) | Non | |
| Jimeno Rodriguez-Palanzuela (2002) | ++ | |
| Belot et van Ours (2001) | ++ | |
| Morgan et Mourougane (2001) | + | |
| Blanchard et Wolfers (2000) | ++ | Des coins fiscaux plus élevés impliquent un effet adverse plus fort des chocs sur le chômage. |
| Daveri et Tabellini (2000) | ++ | Seulement la fiscalité du travail. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | ++ | |
| Nickell (1997, 1998) | ++ | |
| Scarpetta (1996) | Non | Sauf pour les chômeurs de longue durée. |

Non : Pas d'impact significatif sur le chômage.

+/- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans presque tous les cas.

++/-- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/823878053706>

Bassanini et Duval (2006) montrent que l'accroissement du coin fiscal est d'autant plus à même de faire progresser le chômage que le salaire minimum est fixé à un niveau élevé par rapport au salaire moyen, ce qui est compatible avec le fait que des salaires minimums trop élevés empêchent les employeurs de transférer tout ou partie de l'incidence des charges sociales sur les travailleurs faiblement productifs en abaissant les salaires⁷⁰.

Certains travaux récents donnent à penser que les prélèvements sur les salaires auraient, globalement, un impact beaucoup plus prononcé sur l'offre de travail que ne l'indique la mesure de ce même impact sur le chômage, étant donné qu'une fiscalité plus lourde peut aussi tendre à réduire le nombre d'heures travaillées annuellement par les personnes qui ont un emploi. D'après Prescott (2004), les différences observées entre les taux marginaux effectifs d'imposition des revenus du travail expliqueraient presque entièrement la variation du nombre d'heures travaillées par salarié dans les pays du G7, et notamment les écarts considérables, pour ce qui est de l'utilisation de la main-d'œuvre, constatés entre l'Allemagne, la France et l'Italie, au bas de l'échelle, et les États-Unis et le Japon, à l'autre extrémité. Ce raisonnement semble toutefois surestimer de beaucoup la réalité, car il ne tient pas compte des autres politiques et institutions qui peuvent influencer sur l'emploi et le volume d'heures travaillées par salarié⁷¹. Quoi qu'il en soit, il est pratiquement certain que l'imposition du travail a un effet sensible sur le nombre d'heures travaillées par salarié ainsi que sur le taux d'emploi (autrement dit, elle affecte les marges intensive et extensive de l'offre de travail).

Il est assez clairement établi, dans l'ensemble, que la réduction du coin fiscal sur le travail peut favoriser une augmentation de l'emploi, à condition de ne pas mettre en péril pour autant l'équilibre des finances publiques. Même s'il n'est pas possible (ou pas souhaitable) d'atténuer le coin fiscal en comprimant les dépenses publiques, on peut

toujours le faire en utilisant des recettes fiscales provenant d'autres sources. Cela dit, le remplacement des prélèvements sur le travail par d'autres types d'impôt est une option qui ne peut être envisagée à la légère étant donné les problèmes d'efficience et d'équité qu'elle risque de poser. Il n'en reste pas moins qu'une modification du dosage de la fiscalité consistant à alléger l'impôt sur les revenus du travail et à élargir les assiettes d'imposition (de façon à couvrir les revenus autres que ceux du travail), ou l'instauration de nouveaux impôts destinés à internaliser une externalité négative (taxe sur le carbone ou taxe de congestion automobile, par exemple), sont des mesures qui peuvent parfois s'avérer opportunes.

Même lorsque la situation budgétaire globale ne permet pas d'envisager une réduction générale du coin fiscal sur le travail, il peut être judicieux de faire néanmoins un effort pour certaines catégories de la population active. Comme l'indique le tableau 3.11, au cours de ces dix dernières années, un certain nombre de pays de l'OCDE ont pris des mesures d'allègement fiscal en faveur de groupes considérés comme étant particulièrement exposés à un risque d'« exclusion du marché du travail » et de pauvreté. Enfin, un dernier enseignement se dégage des études récentes : il est sans doute possible d'atténuer les effets désincitatifs sur l'offre de travail qui résultent d'un coin fiscal donné en liant plus étroitement les cotisations de sécurité sociale à l'accumulation individuelle des droits à prestations (c'est-à-dire en transformant ces prélèvements en une forme de rémunération différée)⁷². Cette stratégie peut toutefois se heurter à la volonté de ne pas remettre en cause les objectifs d'assurance et de redistribution que les prélèvements en question sont généralement censés promouvoir.

Exonérations fiscales sur les bas salaires. Un salaire minimum généreux et de lourdes cotisations patronales de sécurité sociale sont deux facteurs qui peuvent exclure de l'emploi les travailleurs peu qualifiés et qui risquent de poser des problèmes particulièrement délicats lorsqu'ils se conjuguent. En pareil cas, l'insuffisance de la demande de main-d'œuvre est le principal obstacle à la croissance de l'emploi faiblement qualifié, ce qui signifie que la réduction du coût du travail devrait être un objectif hautement prioritaire. Abaisser le salaire minimum est une option, mais c'est une mesure qui soulève un problème d'équité et qui se heurte souvent à de fortes résistances politiques. C'est pourquoi un certain nombre de pays européens où les cotisations de sécurité sociale sont élevées par rapport au salaire moyen ont essayé d'en atténuer l'impact en accordant des exonérations pour les emplois à bas salaire.

Dans les pays qui ont allégé les cotisations patronales de sécurité sociale pour les emplois à bas salaires (principalement la Belgique, la France et les Pays-Bas), la plupart des études macroéconomiques disponibles font état d'effets positifs sur l'emploi, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés (OCDE, 2003a, chapitre 3). Une réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale pour les emplois à bas salaires pose cependant un problème majeur de financement. En outre, dès lors qu'un large groupe de travailleurs en bénéficie, une telle mesure risque d'avoir d'importants effets d'aubaine puisqu'elle profite aussi bien aux entreprises en forte croissance qu'aux entreprises en déclin⁷³. C'est la principale critique adressée à ce type de subventions, qui sont attribuées également pour des emplois existants non menacés ainsi que pour de nouveaux emplois qui auraient peut-être été créés de toute façon. Ainsi, d'après les enquêtes réalisées auprès d'entreprises aux Pays-Bas, entre 20 % et 60 % des nouvelles embauches auraient été effectuées même en l'absence de subventions. Il est toutefois probable que ces enquêtes sous-estiment l'impact à long terme attendu de ces mesures, car les entreprises

déterminent sans doute dans une large mesure leur politique d'embauche en fonction de la demande de biens ou de services à laquelle elles devront répondre à court terme, alors que la baisse des coûts de main-d'œuvre peut leur donner un coup de pouce financier qui renforcera leur capacité de création d'emplois sur le long terme.

La mise en œuvre d'exonérations fiscales de ce type soulève deux autres problèmes de conception :

- Quand la réduction est fondée sur le seul salaire mensuel et pas sur le nombre d'heures travaillées, elle risque de subventionner indûment des emplois à temps partiel rémunérés à un taux horaire relativement élevé. Si l'on veut vraiment viser les emplois à bas salaire et faiblement qualifiés, mieux vaut donc que les allègements de charges sociales soient liées au salaire horaire.
- Du point de vue des travailleurs, il y a également un risque de voir apparaître des trappes à bas salaires, car en rendant le système fiscal plus progressif (ou en tout cas moins dégressif), les réductions de charges sociales sur les bas salaires ont aussi pour conséquence qu'il est plus coûteux pour les entreprises de consentir des augmentations de salaires au bas de l'échelle. Face à ce problème, les Pays-Bas ont adopté une mesure complémentaire intéressante (dénommée T-SPAK) qui permet de subventionner temporairement les augmentations de salaires qui auraient autrement pour effet de faire perdre à l'employeur son droit à la réduction plus générale des cotisations sociales (OCDE, 2003a, chapitre 3)⁷⁴.

Leçons à tirer

L'expérience récente renforce l'idée qu'un lourd coin fiscal sur les revenus du travail risque de réduire sensiblement l'emploi et le nombre total d'heures travaillées, tout en confirmant le fait qu'il est possible de réorienter la demande de main-d'œuvre au profit des travailleurs à bas salaires au moyen d'exonérations de charges sociales ciblées sur ce groupe. Dans ce domaine, l'action gouvernementale pourrait gagner en efficacité si elle s'attachait davantage aux considérations suivantes :

- *Coin fiscal global.* La principale contrainte à cet égard est la nécessité de préserver l'équilibre budgétaire. Cela montre bien à quel point il est nécessaire d'apporter une réponse globale au problème du vieillissement de la population si l'on veut éviter des pressions toujours plus fortes sur les dépenses sociales et, par conséquent, sur les taux d'imposition. En outre, il convient de se demander s'il ne serait pas possible d'alléger la fiscalité des revenus du travail par transfert sur d'autres assiettes d'imposition.
- *Exonérations de charges sociales sur les bas salaires.* Les allègements de cotisations sociales consentis pour certaines catégories d'emplois ou de travailleurs sont désormais un instrument d'action privilégié dans les pays où la situation budgétaire ne permet guère d'alléger sensiblement la fiscalité du travail et où l'existence d'un salaire minimum généreux bénéficie d'un large soutien politique. Mais même des allègements bien ciblés peuvent entraîner de substantielles pertes de recettes, qu'il faudra peut-être récupérer en taxant davantage les travailleurs à plus hauts salaires. Il apparaît donc d'autant plus nécessaire de s'interroger sur la meilleure façon de concevoir les exonérations ciblées afin de réduire le plus possible les effets d'aubaine et de substitution.

3.3. Législation sur la protection de l'emploi

La législation sur la protection de l'emploi (LPE), c'est-à-dire l'ensemble des règles qui régissent l'embauche et le licenciement des salariés, a généralement pour objet de renforcer la sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Toutefois, elle se traduit également par une hausse des coûts d'ajustement des effectifs pour l'employeur et peut créer un obstacle à l'embauche. En outre, les procédures administratives et judiciaires liées à son application peuvent entraîner de longs retards et rendre également ces coûts imprévisibles et donc difficiles à compenser par de plus faibles salaires négociés. Dans ces conditions, une législation trop restrictive risque de freiner les décisions d'embauche. Les pouvoirs publics sont donc confrontés à un problème de fond : comment concilier le besoin de flexibilité des employeurs pour l'embauche et le licenciement et la sécurité de l'emploi à laquelle aspirent les travailleurs.

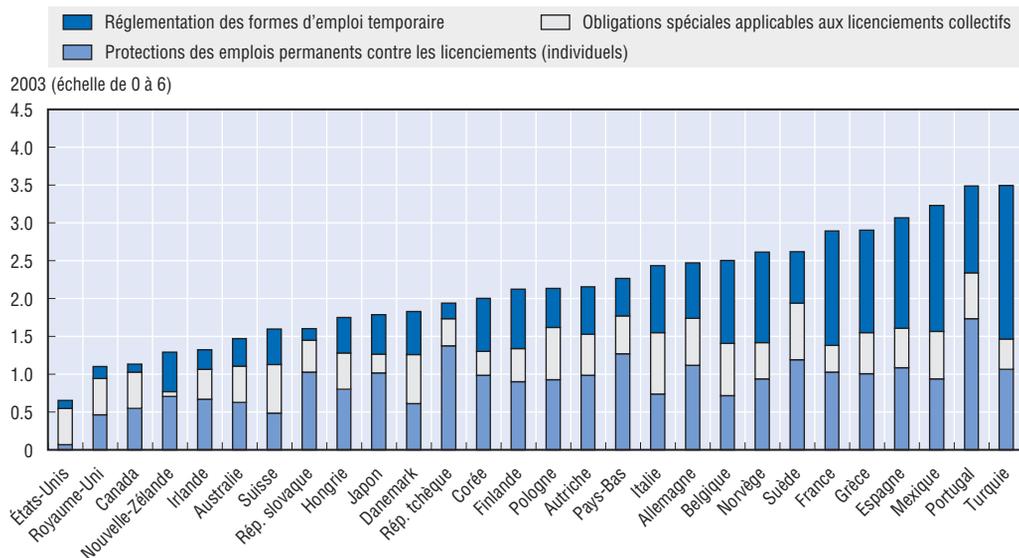
La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 préconisait une réforme de la LPE dans deux directions :

- Aménager la réglementation des contrats de travail à durée indéterminée, de manière à faciliter les licenciements nécessaires d'un point de vue économique tout en sanctionnant les licenciements abusifs ou discriminatoires.
- Faciliter l'utilisation des contrats à durée déterminée ou autres contrats temporaires tout en évitant de créer des incitations conduisant les employeurs à faire un usage excessif de ces formes de contrats (par exemple, via les subventions implicites résultant du système d'assurance chômage).

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Selon l'indicateur synthétique de l'OCDE, la rigueur de la LPE varie considérablement selon les pays (graphique 3.9). Les pays d'Europe du Sud, le Mexique et la Turquie – suivis

Graphique 3.9. **Indice synthétique global de la rigueur de la LPE et ses trois principales composantes, 2003^a**



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

a) Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de rigueur globale de la LPE.

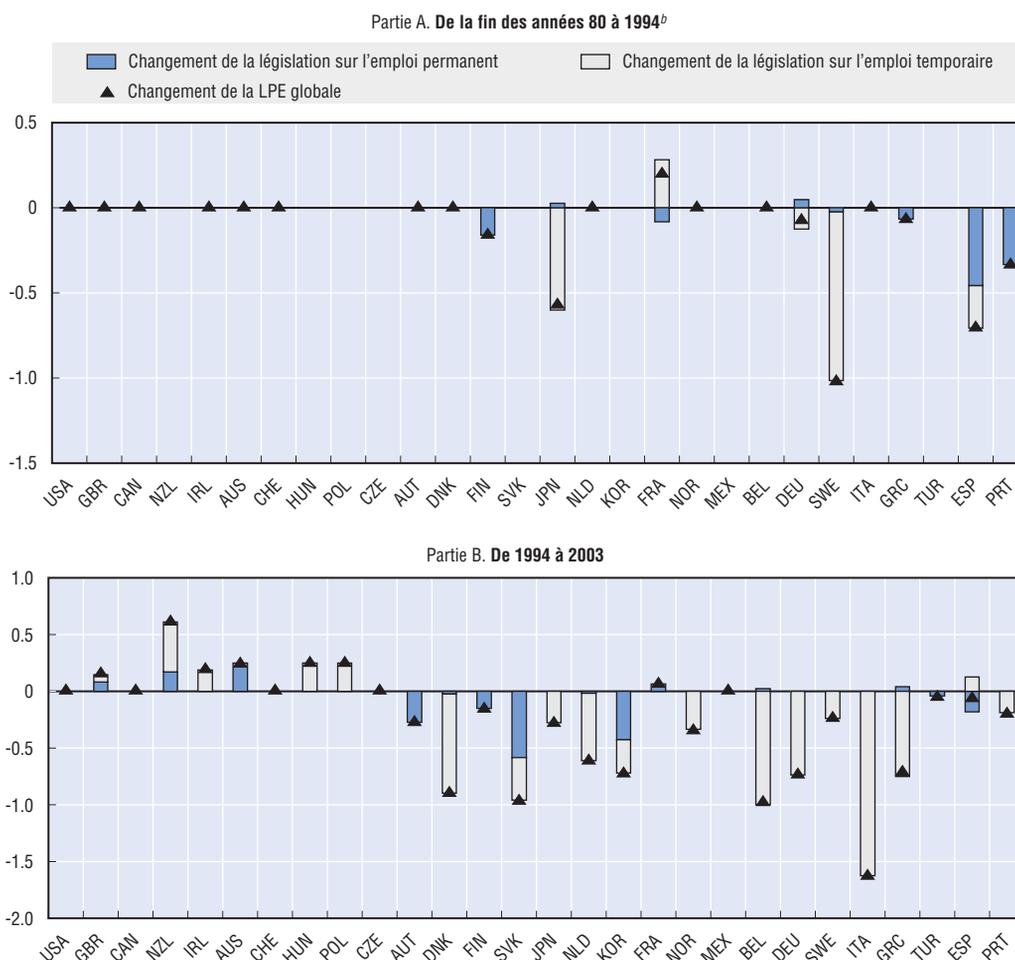
Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/280428587352>

de la Norvège et de la Suède – ont des réglementations relativement strictes. À l'inverse, la LPE est relativement souple dans les pays anglophones. Ces différences internationales persistent, malgré une certaine convergence depuis 1994 (graphique 3.10) :

- La réglementation s'est quelque peu assouplie dans la majorité des pays dotés d'une législation modérément rigoureuse ou rigoureuse. Généralement, l'objectif de ces réformes a été de faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire sans porter atteinte, ou très peu, aux dispositions en vigueur concernant les contrats de travail ordinaires ou à durée indéterminée. En effet, depuis 1994, seuls six pays ont assoupli leur réglementation du travail à durée indéterminée : l'Autriche, la Corée, l'Espagne, la Finlande, la République slovaque et (de manière marginale) la Turquie.
- L'Australie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni – pays dont la LPE était peu rigoureuse en 1994 – ont depuis légèrement renforcé la protection de l'emploi. En

Graphique 3.10. **Changements de la LPE depuis la fin des années 80^a**



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

- a) Les pays sont classés par ordre croissant de rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 (1994 lorsque les données pour les années 80 ne sont pas disponibles), qui prend en compte la réglementation de l'emploi temporaire et la protection des salariés titulaires d'un contrat permanent contre le licenciement (individuel).
- b) Les données pour la fin des années 80 ne sont pas disponibles pour la Corée, la Hongrie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Turquie.

Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/600463384132>

Australie et en Nouvelle-Zélande, cette évolution s'est faite essentiellement au travers des conventions collectives⁷⁵. Au Royaume-Uni et en Irlande, où les contrats à durée déterminée étaient auparavant peu réglementés, le recours à ces types de contrats est désormais légèrement restreint et leur durée maximale a été réduite à quatre ans⁷⁶. La Hongrie et la Pologne ont également quelque peu renforcé les règles qui régissent le travail temporaire, tout en établissant des niveaux de protection relativement plus élevés pour les travailleurs sur contrat à durée indéterminée.

Faits nouveaux

Incidences sur l'emploi, le chômage et la rotation de la main-d'œuvre. De nombreuses études empiriques ont évalué l'incidence de la LPE sur la performance du marché du travail en général et sur le chômage en particulier. L'une des principales conclusions est que l'impact de la LPE sur le chômage global est probablement faible (tableau 3.13). Les analyses de régression internationales récentes sur données de panel, notamment celles de l'étude de Bassanini et Duval (2006), ne mettent en général pas clairement en évidence une incidence directe de la LPE sur le chômage. Néanmoins, plusieurs de ces études laissent à penser que cette législation peut avoir des répercussions indirectes sur les performances globales du marché du travail, à travers ses interactions avec les chocs macroéconomiques (voir le chapitre 6). En outre, la plupart des études empiriques récentes concluent que la LPE semble remplir sa fonction, à savoir protéger les emplois existants (voir OCDE, 2004a, chapitre 2 et les études citées en référence). Toutefois, la LPE limitant également la création d'emplois, son impact net sur l'emploi est *a priori* ambigu et apparemment modeste en

Tableau 3.13. **Études économétriques relatives à l'effet du cadre institutionnel sur le chômage d'équilibre : législation sur la protection de l'emploi (LPE)**

| Études | Résultat | Commentaires |
|---------------------------------------|----------|--|
| Bassanini et Duval (2006) | Non ou - | |
| OCDE (2004a), chapitre 2 | - | Effet négatif sur la dynamique du marché du travail, avec une augmentation de la part du chômage de longue durée; effet négatif significatif sur la situation au regard de l'emploi des jeunes et des femmes d'âge très actif; différence entre contrats temporaires et contrats permanents en ce qui concerne l'influence de la LPE : augmentation de l'incidence du travail temporaire chez les travailleurs peu qualifiés et chez les jeunes. |
| Baker, Glyn, Howell et Schmitt (2005) | Non ou - | |
| Nickell, Nunziata et Ochel (2005) | Non | |
| Fonds monétaire international (2003) | ++ | Et interaction significative également avec le taux de syndicalisation. |
| Nunziata (2003) | Non | Pas d'impact sur les niveaux, mais augmentation de la persistance du chômage. |
| Bertola, Blau et Kahn (2002b) | + | Effet positif, pas toujours significatif, sur le chômage des jeunes et des femmes d'âge très actif par rapport aux hommes d'âge très actif; effet positif, pas toujours significatif, sur le chômage relatif des travailleurs âgés. |
| Jimeno et Rodriguez-Palanzuela (2002) | + | Pour le chômage relatif des jeunes femmes uniquement. |
| Belot et van Ours (2001) | Non ou - | |
| Morgan et Mourougane (2001) | -+ | Dépend de l'indicateur de la LPE utilisé. |
| Blanchard et Wolfers (2000) | + | Une LPE plus stricte accroît l'impact négatif des chocs sur le chômage. |
| Daveri et Tabellini (2000) | Non ou - | Significatif uniquement pour le chômage en niveau. |
| Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998) | + | Impact négatif plus marqué dans les pays à niveau de coordination intermédiaire. |
| Nickell (1997, 1998) | Non | Mais impact négatif sur l'emploi. |
| Scarpetta (1996) | + | Significatif uniquement en l'absence de variable de centralisation des salaires. |

Non : Pas d'impact significatif sur le chômage.

+/- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans presque tous les cas.

++/-- : Impact significatif positif/négatif sur le chômage dans tous les cas.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/460212535731>

réalité. Plusieurs études présentées dans le tableau 3.13 montrent qu'une LPE rigoureuse a tendance à compromettre les perspectives d'emploi des groupes qui rencontrent le plus de difficultés pour entrer sur le marché du marché, tels que les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée, en réduisant la rotation de la main-d'œuvre et l'embauche (Bertola *et al.*, 2002b; Jimeno et Rodriguez-Palanzuela, 2002; OCDE, 2004a).

On constate également qu'une stratégie de réforme partielle, qui assouplit les restrictions pour les contrats à durée déterminée tout en maintenant une LPE rigoureuse pour les contrats à durée indéterminée, peut avoir des effets défavorables à long terme (Blanchard et Landier, 2002; Dolado *et al.*, 2002; OCDE, 2004a, chapitre 2). Lorsque la réglementation des contrats à durée indéterminée reste excessivement rigoureuse, les employeurs ont tendance à privilégier les contrats à durée déterminée et hésitent à les convertir en contrats à durée indéterminée. La rotation de la main-d'œuvre se concentre donc davantage sur les groupes qui sont surreprésentés dans les emplois temporaires, ce qui risque de bloquer certains d'entre eux dans un enchaînement d'emplois « précaires », les exposant ainsi à une plus grande insécurité de l'emploi (voir la sous-section 2.1 du chapitre 5), à laquelle s'ajoute un investissement insuffisant dans le capital humain, dont le potentiel de productivité n'est pas exploité au mieux (voir la section 4 ci-après). Autrement dit, une réforme partielle de la LPE qui chercherait uniquement à assouplir le recours au travail temporaire pourrait, même si elle facilite la création d'emplois, avoir des effets secondaires néfastes à long terme, qui contrecarreraient de bons résultats sur le marché du travail⁷⁷.

Réformes de la LPE conjuguant sécurité et flexibilité. Depuis 1994, on en sait plus sur la façon dont il convient de réformer la LPE concernant les contrats à durée indéterminée tout en préservant une protection adéquate des travailleurs. Il est en particulier essentiel de rendre la réglementation plus prévisible et de réduire le degré auquel la LPE entraîne une rotation inefficace de la main-d'œuvre :

- Les retards longs et variables qui caractérisent parfois les procédures administratives et judiciaires via lesquelles la LPE est mise en œuvre peuvent constituer une source importante d'incertitude et de lenteur. L'expérience récente des Pays-Bas montre bien que les employeurs peuvent préférer des indemnités de licenciement en moyenne plus élevées à des procédures administratives et judiciaires plus lentes et plus incertaines (voir l'encadré 3.3).
- La LPE peut être un obstacle au développement efficace la main-d'œuvre, notamment en décourageant les travailleurs de quitter leur poste actuel pour un meilleur emploi. Ce problème peut survenir lorsque des travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté ont droit à de fortes indemnités de départ s'ils sont licenciés, mais n'y ont plus droit s'ils changent volontairement d'employeur. L'Autriche s'est attaquée à ce problème en remplaçant un système classique d'indemnisation du licenciement par des comptes individuels d'indemnités. Ce nouveau mécanisme a un autre avantage : les employeurs ne se posent plus la question de savoir lorsqu'ils embauchent un travailleur s'ils devront lui verser des indemnités de licenciement à l'avenir (l'encadré 3.3 décrit le système autrichien plus en détail).

Il faut également faire en sorte que la LPE soit bien coordonnée avec l'indemnisation du chômage et avec les PAMT, de manière à concilier un haut niveau de flexibilité pour les employeurs et la sécurité économique des salariés. L'expérience récente montre en particulier qu'une LPE modérément rigoureuse, lorsqu'elle est associée à un système bien

Encadré 3.3. La réforme de la législation sur la protection de l'emploi en Autriche et aux Pays-Bas

L'Autriche a récemment réformé son dispositif d'indemnisation du licenciement pour faire en sorte que l'employeur n'ait plus à supporter en cas de licenciement un coût imprévisible, en mettant en place un système de comptes d'épargne individuels alimentés par des cotisations de l'employeur.

Auparavant, des indemnités de licenciement devaient être versées aux salariés du secteur privé en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur à condition que le salarié ait travaillé pour ce dernier depuis trois ans au minimum. Leur montant était fonction de la *durée* de la relation de travail entre le *travailleur* et l'*entreprise**. Depuis la mise en place, en 2003, des comptes individuels, les employeurs doivent verser, pour chaque travailleur, 1,5377 % du salaire sur un compte individuel (géré par un fonds qui investit les montants concernés sur les marchés de capitaux privés), à compter du premier jour d'emploi jusqu'à la fin du contrat. En cas de licenciement, le salarié ayant au moins trois années d'ancienneté a le choix entre percevoir immédiatement ses indemnités, ou laisser les sommes accumulées sur son compte afin qu'elles soient reportées sur le prochain emploi, comme cela est le cas pour les licenciements ayant lieu au cours des trois premières années ainsi que pour les démissions. En pratique, les nouvelles indemnités de départ peuvent être cumulées par le salarié *tout au long de sa vie professionnelle* et constituent une forme d'épargne retraite. Du point de vue de l'employeur, ce nouveau système supprime le coût monétaire direct d'un licenciement et son caractère aléatoire au moment de l'embauche. Les cotisations aux comptes individuels accroissent toutefois les coûts de main-d'œuvre, à moins que cette hausse ne soit compensée par une baisse des salaires. Du point de vue du salarié, le nouveau système réduit les coûts de mobilité professionnelle, en ce sens que le salarié ne perd plus l'intégralité de ses droits à indemnités de départ lorsqu'il prend un nouvel emploi.

L'exemple des Pays-Bas est particulièrement intéressant en ce qu'il illustre le fait que les employeurs privilégient généralement la brièveté et la prévisibilité des procédures, même au prix de plus fortes indemnités. Il va également sans dire que les travailleurs qui sont licenciés tirent eux aussi parti de procédures plus rapides à l'issue desquelles les indemnités versées seront plus prévisibles et plus élevées.

La législation en vigueur aux Pays-Bas en matière de licenciement se caractérise par un « double système ». L'employeur peut licencier un travailleur sans lui verser la moindre indemnité s'il a obtenu l'accord préalable de l'Institut national du travail et des revenus, l'autorité publique compétente dans ce domaine. Cette procédure est toutefois lente et aléatoire à deux égards : i) l'Institut peut rejeter la demande; et ii) les travailleurs licenciés dans le cadre de cette procédure sont en droit de saisir les tribunaux pour obtenir des indemnités pour licenciement abusif ou leur réintégration. Autre possibilité, depuis les années 70, l'employeur peut saisir un tribunal cantonal en vue de la résiliation du contrat de travail dans le cadre du Code civil (en invoquant des « raisons impérieuses » ou une « modification de la situation »). Après examen de la recevabilité de la requête, et en cas de résiliation du contrat de travail, le tribunal impose généralement à l'employeur le versement d'indemnités de licenciement. Dans la pratique, cette procédure judiciaire est beaucoup plus rapide et le montant des indemnités est élevé, mais relativement prévisible. Alors que les tribunaux étaient saisis de moins de 10 % des demandes de résiliation à la fin des années 80, cette proportion était passée à environ 50 % en 2002. Cela signifie que les employeurs ont de plus en plus privilégié une procédure plus coûteuse en termes d'indemnisation moyenne du licenciement, car la procédure judiciaire est plus rapide et plus prévisible que celle de l'Institut national du travail et des revenus.

* Le montant minimal était d'un mois de salaire par an à partir de la quatrième année et atteignait un maximum d'une année de salaire au bout de 25 ans d'ancienneté ou plus.

conçu d'indemnisation du chômage et à des programmes actifs du marché du travail d'une portée suffisante, peut contribuer à créer un marché du travail dynamique tout en offrant une sécurité de l'emploi adéquate pour les travailleurs. Le Danemark est souvent cité pour avoir choisi de combiner des indemnités de chômage relativement élevées et des mesures fortes « d'activation » avec une LPE qui n'est que *modérément rigoureuse*; c'est le système dit de « flexisécurité ». Reflétant une LPE relativement libérale, la mobilité des travailleurs et les taux de création et de suppression d'emplois sont relativement élevés au Danemark⁷⁸. On pourrait s'attendre à ce qu'un tel niveau de mobilité, allié à un niveau modeste de protection de l'emploi, crée un sentiment généralisé d'insécurité chez les salariés danois, mais il n'en est rien. Le fait que les personnes licenciées reçoivent de fortes indemnités de départ et bénéficient d'une aide efficace à la recherche d'emploi peut expliquer le sentiment d'insécurité relativement faible chez les travailleurs danois, le risque légèrement supérieur de perdre son emploi étant plus que compensé par une réduction des coûts d'ajustement liés au changement d'emploi (OCDE, 2004a, chapitre 2)⁷⁹. On voit donc qu'il est parfois possible d'obtenir politiquement l'adhésion du public sur la question de l'assouplissement de la LPE dans les pays où celle-ci est jugée trop stricte, à condition que la réforme s'accompagne de mesures visant à améliorer l'aide aux personnes licenciées (voir le chapitre 6).

Il est vrai cependant que le système danois suppose un niveau élevé de dépenses publiques, et d'autres pays de l'OCDE – en particulier les pays membres anglophones – ont choisi d'associer une LPE un peu moins rigoureuse à des niveaux moins élevés de dépenses pour l'indemnisation du chômage et les PAMT. Toutefois, comme dans le cas du Danemark, ces pays accordent une grande importance au dynamisme du marché du travail et s'efforcent également d'amortir les pertes de revenu consécutives à un licenciement en favorisant le reclassement rapide des personnes licenciées⁸⁰.

Leçons à tirer

Les évolutions récentes ne font que renforcer la crainte qu'une LPE trop rigoureuse n'aboutisse à une rotation de la main-d'œuvre inférieure au niveau optimal, ce qui nuit à l'efficacité dynamique de l'économie, aggrave le chômage de longue durée et pénalise les jeunes et les femmes. Depuis 1994, plusieurs principes se sont dessinés en ce qui concerne la manière d'élaborer une LPE qui facilite l'embauche et le licenciement tout en offrant une sécurité suffisante aux travailleurs :

- *Conception efficace de la LPE.* Quel que soit le degré de rigueur de la LPE, son efficacité peut être renforcée en réformant sa mise en œuvre de sorte qu'elle soit rapide, prévisible et fausse le moins possible la rotation de la main-d'œuvre. Il faut éviter les réformes partielles, qui tendent à accentuer la dualité du marché du travail, et notamment mieux protéger les travailleurs sur contrat à durée déterminée dans les pays où ils connaissent des conditions d'emploi sensiblement moins intéressantes que celles des travailleurs sur contrat à durée indéterminée ou ont peu de possibilités d'obtenir un emploi plus stable.
- *Coordination de la LPE avec les autres mesures.* Du point de vue tant de l'économie politique que de l'efficacité, il faut bien coordonner la réforme de la LPE avec la réforme de l'indemnisation du chômage (voir la sous-section 2.1) et avec les PAMT (voir la sous-section 2.3), afin de concilier autant que possible la flexibilité du marché du travail et la sécurité des travailleurs.

3.4. Aménagement du temps de travail

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 préconisait d'encourager la flexibilité du temps de travail via les recommandations suivantes :

- Mesures visant à accroître la *flexibilité dans l'aménagement du temps de travail*. Les mesures destinées à encourager le développement du travail à temps partiel choisi étaient particulièrement mises en avant, mais d'autres mesures étaient également citées (calcul de la durée moyenne de travail et souplesse accrue pour travailler en dehors de la semaine de travail type, par exemple).
- Mesures visant à accroître la *flexibilité du temps de travail sur l'ensemble de la durée de vie*. En particulier, il était recommandé de mettre en place des dispositifs offrant aux travailleurs âgés un large éventail de solutions pour une retraite progressive.

Ces recommandations avaient pour objet d'augmenter l'emploi en renforçant à la fois l'offre et la demande de main-d'œuvre. La demande de main-d'œuvre serait accrue grâce à une organisation plus efficace de la production (heures d'ouverture des magasins évoluant en fonction des habitudes de consommation, par exemple). Parallèlement, l'offre de main-d'œuvre serait renforcée en faisant en sorte que les travailleurs puissent avoir plus facilement des horaires de travail compatibles avec leurs responsabilités familiales et leurs arbitrages entre travail et temps libre, à mesure de leur évolution au cours de la vie. Cette section étudie les développements récents concernant la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et sa contribution potentielle à l'accroissement de l'emploi. Les sous-sections 1.1 et 1.2 du chapitre 4 examinent plus en détail la façon dont la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail peut aider à concilier l'emploi et les responsabilités familiales et encourager les travailleurs à différer leur départ à la retraite.

Évolution des politiques publiques depuis 1994

Flexibilité du temps de travail. Depuis 1994, de nombreux pays de l'OCDE ont mis en œuvre des réformes offrant aux salariés et aux employeurs une plus grande marge de manœuvre pour l'aménagement du temps de travail, en permettant une plus forte variabilité des horaires de travail dans le temps (annualisation des heures de travail, par exemple) et en autorisant plus largement le travail en dehors de la semaine ouvrable classique (travail en soirée/de nuit, le week-end, par équipes, etc.). L'OCDE (2006a) donne des exemples de ces types de réforme (voir le tableau W.3.3, partie A) :

- Un certain nombre de pays ont allongé la période de référence retenue pour le *calcul de la durée moyenne de travail*. Dans plusieurs pays européens (Autriche, Belgique, France et Royaume-Uni), les heures de travail peuvent aujourd'hui être annualisées (c'est-à-dire calculées en moyenne sur 12 mois), sous réserve de plafonds hebdomadaires qui ont parfois été abaissés, même lorsque la période de calcul de la durée moyenne de travail était allongée⁸¹. Dans les dispositifs de ce type, les heures supplémentaires sont compensées sous forme de périodes de repos, par exemple des jours de congé, plutôt que sous forme de majorations pour heures supplémentaires, lorsque la durée de travail hebdomadaire normale est dépassée. Cela permet aux employeurs d'économiser sur le paiement des heures supplémentaires à taux majorés – dans certaines limites – et de mieux ajuster la demande de main-d'œuvre aux besoins de la production.
- La Norvège, la Pologne et la République slovaque ont accordé aux employeurs une plus grande flexibilité pour les *heures supplémentaires* et/ou ont réduit les majorations qui s'y attachent. La France a récemment relevé les plafonds annuels d'heures supplémentaires

et abaissé à 25 % la majoration pour les huit premières heures, ces mesures étaient destinées à atténuer l'impact de la semaine de 35 heures sur les coûts de la main-d'œuvre. À l'inverse, la Suisse a abaissé le plafond annuel d'heures supplémentaires.

- Dans le cadre de leur politique de flexibilité du temps de travail, certains pays ont instauré des systèmes de crédit de temps de travail, parfois appelés *comptes épargne temps*. Ces formules permettent de capitaliser les heures travaillées en dehors des heures normales sur un compte et de les solder ensuite par du temps libre pour des raisons particulières (s'occuper de ses enfants, ou de sa famille, ou suivre une formation, par exemple), avec l'accord de l'employeur. Des régimes de ce type existent depuis une décennie en Allemagne et aux Pays-Bas, et des comptes épargne temps ont été mis en place plus récemment en Belgique et en France. Le dispositif belge est expressément conçu pour répondre aux besoins tout au long de la vie, tels qu'un passage temporaire au temps partiel lorsque cela peut faciliter la garde des enfants, une retraite progressive ou un congé sabbatique.
- La Corée, la France et le Japon ont procédé à une *réduction de la durée normale de travail hebdomadaire*, bien que partant de niveaux très élevés pour ce qui est de la Corée et du Japon. La France se distingue pour avoir fixé à 35 heures la durée normale de travail hebdomadaire, mais elle s'est efforcée d'en réduire l'impact sur les coûts unitaires de la main-d'œuvre en encourageant les partenaires sociaux à mettre en place une organisation plus souple du temps de travail, notamment via l'annualisation des heures de travail, dans le cadre des conventions collectives⁸².
- La France et le Japon comptent également parmi les pays ayant assoupli les restrictions au travail en dehors de la semaine de travail type, en abolissant les règles qui interdisaient le travail de nuit des femmes. L'Allemagne et la Suisse font partie des pays de l'OCDE ayant récemment autorisé l'allongement des heures d'ouverture des magasins.

Temps partiel choisi. On a pris davantage conscience au cours des dix dernières années du rôle que le travail à temps partiel choisi pouvait avoir pour la participation de groupes sous-représentés sur le marché du travail (voir OCDE, 2003a, chapitre 3). Un large éventail de mesures ont ainsi été mises en œuvre en vue de rendre l'emploi à temps partiel plus intéressant ou plus facilement accessible (voir OCDE, 2006a, tableau W.3.3, partie B) :

- De plus en plus de pays de l'OCDE mettent en place des mesures destinées à *faciliter la transition entre le temps partiel et le temps plein avec le même employeur*. Si les modalités varient, ces dispositifs font obligation à l'employeur de s'efforcer de répondre aux demandes de changement d'organisation du temps de travail formulées par les salariés (par exemple, un salarié à temps plein souhaite passer au temps partiel pendant plusieurs années après la naissance d'un enfant, puis revenir au temps plein). Les Pays-Bas font figure de pionniers dans ce domaine; ils ont adopté en 2001 une loi qui renforce ces dispositions tout en encourageant plus particulièrement un « modèle d'emploi aux trois quarts temps » pour les couples ayant des enfants en bas âge, modèle dans lequel chacun des conjoints travaille à hauteur de 75 % d'un temps plein.
- Une autre stratégie largement répandue consiste à *améliorer la rémunération et les avantages des travailleurs à temps partiel*. Une solution est l'adoption d'une législation sur l'égalité de traitement, exigeant que la rémunération et les conditions de travail des salariés à temps partiel soient équivalents (au prorata) à celles des salariés à temps plein comparables. Dans de nombreux États membres de l'UE, ces réformes se sont traduites par une adaptation de la législation nationale et des conventions collectives à la directive

de l'UE de 1997 sur l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et la promotion de l'emploi à temps partiel volontaire⁸³. Le Japon a pris des mesures destinées à améliorer l'embauche et les conditions de travail des travailleurs à temps partiel et a élargi la couverture de sécurité sociale en modifiant les seuils minimums de durée du travail. L'Australie encourage également un système au prorata pour le salaire et les conditions de travail, tout en exigeant des heures de travail raisonnablement prévisibles pour les emplois à temps partiel. Abandonnant sa réglementation fondée sur des seuils d'admissibilité pour l'indemnisation du chômage, le Canada a mis en place un système d'indemnités de chômage calculées au prorata du nombre d'heures travaillées. De même, la Corée a élargi l'accès aux indemnités de chômage pour les travailleurs à temps partiel tout en maintenant un seuil d'admissibilité, qui a toutefois été ramené de 18 à 15 heures de travail hebdomadaires.

- Pour encourager le travail à temps partiel choisi, on peut également mettre en place des *mesures du côté de la demande*. Depuis 1999, l'Espagne applique des cotisations de sécurité sociale réduites pour les nouveaux emplois à temps partiel sur contrat à durée indéterminée. De même, l'Italie a modifié ses règles relatives aux pensions de sécurité sociale afin d'encourager le travail à temps partiel, alors que le Portugal a développé le temps partiel dans le secteur public.

Faits nouveaux

Au cours de la dernière décennie, la tendance lourde à la diminution du nombre d'heures travaillées par salarié s'est ralentie dans la plupart des pays et s'est même inversée dans quelques uns (aux États-Unis et en Suède, par exemple). L'une des évolutions les plus frappantes concerne également la diversification des heures de travail : le pourcentage des salariés ayant une durée de travail « normale » a diminué dans un certain nombre de pays (OCDE, 2006a, tableau W.3.4)⁸⁴. Parallèlement, des enquêtes récentes montrent que la durée hebdomadaire fixe, avec des heures d'arrivée et de départ immuables tous les jours, perd du terrain au profit d'une plus grande variabilité des horaires quotidiens et hebdomadaires, même si cette évolution est plus marquée chez les hommes cadres, spécialistes et techniciens employés à temps plein que chez les autres catégories de salariés. Cette diversification croissante des horaires de travail peut avoir encouragé l'emploi de groupes qui ont besoin d'un aménagement plus souple pour pouvoir concilier travail et vie privée (il s'agit de personnes qui souhaitent, par exemple, combiner travail et études, de jeunes parents ou de travailleurs âgés) et qui, sans cela, risquent de ne pas pouvoir ou de ne pas vouloir travailler. Il est cependant difficile d'évaluer dans quelle mesure, d'un point de vue quantitatif, une organisation plus souple du temps de travail a contribué à l'accroissement de l'emploi global au cours des dix dernières années.

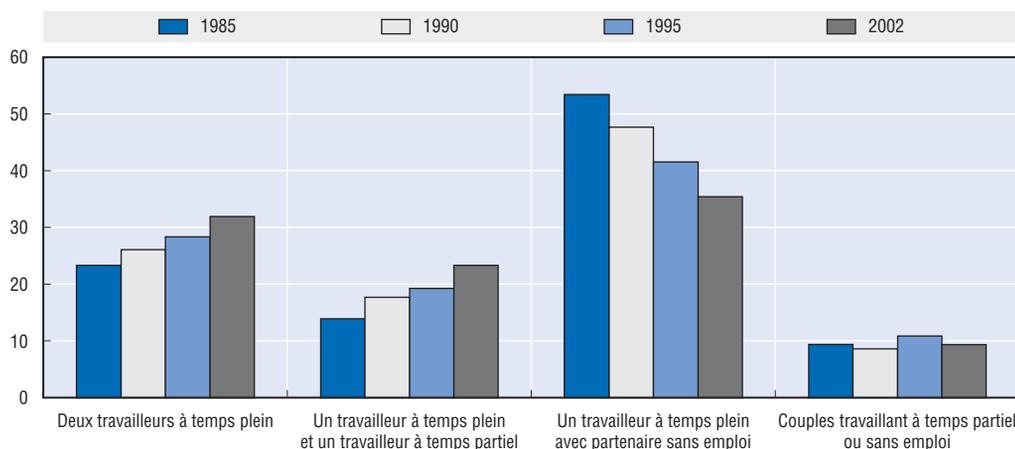
Par rapport à 1994, il apparaît aujourd'hui plus clairement que, dans certaines situations, une flexibilité accrue du temps de travail permet plus difficilement de concilier travail et vie privée. En effet, la souplesse que recherchent les employeurs pour améliorer l'efficacité de la production peut parfois être source de difficultés pour les travailleurs du point de vue de la gestion de leur emploi du temps. Il pourrait donc être souhaitable de modifier la Stratégie pour l'emploi en insistant sur le fait que l'aménagement du temps de travail doit également être compatible avec la vie de famille.

Pour bien comprendre les conflits éventuels entre travail et vie privée, il faut avoir à l'esprit que le volume d'heures travaillées des couples avec enfants a nettement augmenté. Depuis 1985, le pourcentage de couples d'actifs s'accroît régulièrement, y compris dans les

familles avec enfants d'âge préscolaire, à mesure qu'augmente le pourcentage de mères de jeunes enfants travaillant à temps plein ou à temps partiel (graphique 3.11). Plus le nombre d'heures travaillées s'accroît, plus il est possible d'améliorer le niveau de vie de la famille en augmentant ses revenus. Toutefois, il se peut que la participation plus forte des femmes au marché du travail ait aggravé les problèmes de manque de temps des familles. Une analyse de régression réalisée récemment par l'OCDE montre que les travailleurs qui bénéficient d'une certaine latitude quant à leurs horaires, par exemple pour prendre leurs pauses ou leurs jours de congé, signalent moins de difficultés pour concilier travail et vie de famille (OCDE, 2004a, chapitre 1).

Graphique 3.11. Situation au regard de l'emploi des couples ayant un enfant de moins de 6 ans, 1985-2002

Part en pourcentage des familles vivant en couple^a



a) Moyennes pondérées pour les 11 pays de l'UE suivant : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni.

Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 1, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/432107516243>

Leçons à tirer

Dans l'esprit des recommandations de la Stratégie pour l'emploi de 1994, de nombreux pays de l'OCDE ont pris des mesures pour encourager la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail et l'emploi à temps partiel. Les objectifs affichés de ces mesures sont souvent : i) de ménager une plus grande souplesse aux employeurs pour mieux faire coïncider les horaires de travail des salariés et les besoins de la production; et ii) d'élargir le choix des salariés pour leurs horaires de travail. Ces dispositifs ont probablement contribué à encourager la création d'emplois et la participation de certains groupes au marché du travail. Toutefois, il convient de renforcer les mesures destinées à mieux concilier travail et vie familiale :

- Les salariés et les employeurs devraient pouvoir négocier l'aménagement du temps de travail à un niveau décentralisé, conformément à des règles générales fixant, dans le cadre de la législation sur le temps de travail ou d'un autre dispositif contraignant, des normes minimales de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle actif dans la promotion de politiques de l'emploi favorables à la famille en facilitant l'accès aux services de garde d'enfants et au congé parental. Il pourrait être utile à cet égard d'étudier plus en détail le système des comptes épargne temps.

3.5. Réglementation des marchés de produits

Impact de la réglementation des marchés de produits sur la performance du marché du travail : principaux mécanismes

Parmi les mesures visant à améliorer la performance du marché du travail, la Stratégie pour l'emploi de 1994 recommandait la suppression des réglementations qui empêchent la création et le développement de nouvelles entreprises et limitent la concurrence sur le marché des produits en général. Outre son effet stimulant sur la productivité, une forte concurrence sur les marchés de produits peut s'avérer très bénéfique, de diverses manières, pour la performance de l'emploi⁸⁵. L'intensification de la concurrence sous l'effet des réformes se traduira par une hausse des salaires réels moyens en faisant baisser les prix. Pour les travailleurs des secteurs concernés par les réformes, le gain pourra être un peu plus faible si les salaires réels comportaient auparavant un élément de rente, la concurrence accrue tendant alors à restreindre ce type d'avantage et par conséquent à limiter les possibilités de partage de la rente. Globalement, toutefois, il ne fait aucun doute que les salaires réels vont augmenter et qu'un salaire de la consommation plus élevé stimulera l'offre de main-d'œuvre. Par ailleurs, la demande de main-d'œuvre augmentera elle aussi grâce à l'arrivée de nouvelles entreprises et aux investissements productifs qu'elles réaliseront.

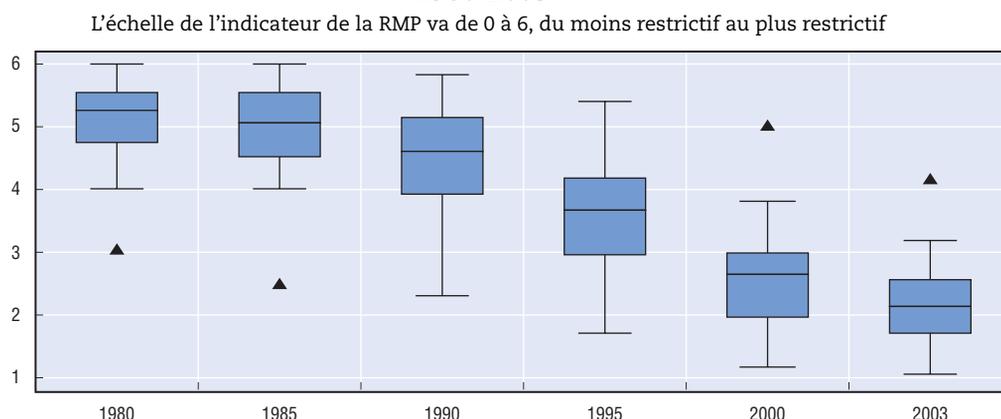
En outre, une concurrence plus vigoureuse sur les marchés de produits modifiera vraisemblablement le fonctionnement du marché du travail, ce qui aura des conséquences à la fois pour l'emploi et le chômage. Elle conduira peut-être les employeurs à durcir leur position face à des revendications salariales qu'ils n'auront plus la possibilité de compenser par des hausses de prix autant qu'auparavant. Parallèlement, des marchés de produits plus concurrentiels entameront le pouvoir de négociation des travailleurs en faisant monter le coût en terme d'emploi d'une hausse donnée des salaires. Ces deux effets devraient contribuer à faire reculer le taux de chômage compatible avec une inflation stable. Enfin, dans la mesure où une concurrence accrue érodera l'élément de rente que comportent les salaires, le « chômage d'attente » devrait lui aussi diminuer car il sera alors moins intéressant de prolonger une recherche d'emploi dans l'espoir de saisir une offre dans un secteur « à hauts salaires ».

À côté de ces effets qui ont tendance à réduire le chômage et à stimuler l'emploi sur le long terme, de sérieux problèmes d'ajustement pourraient cependant se poser dans un premier temps. La raison en est que, sur les marchés de produits, la faiblesse de la concurrence se répercute non seulement sur les salaires, mais aussi sur les niveaux de productivité, les rentes se matérialisant alors sous la forme d'une « vie paisible » ou encore d'une « inefficience X ». Dans ces conditions, une intensification de la concurrence peut se traduire par des compressions d'effectifs, qui provoqueront à leur tour une hausse du chômage et une baisse des taux d'emploi, l'une et l'autre ayant tendance à se prolonger lorsque les indemnités de chômage et les prestations connexes sont liées au salaire antérieur, rentes comprises le cas échéant, ce qui rend le chômage et d'autres formes d'inactivité financièrement attrayants par rapport à des salaires qui ne sont plus artificiellement gonflés par des éléments de rente.

Réformes des marchés de produits en vue d'une intensification de la concurrence

Dans l'ensemble, la réglementation des marchés de produits (RMP) est devenue moins contraignante pour la concurrence au cours des vingt dernières années (graphique 3.12). Avec des points de départ différents et selon des voies propres à chaque pays, les

Graphique 3.12. **Évolution et dispersion des environnements réglementaires, 1980-2003^a**



RMP : Réglementation des marchés de produits.

- a) Diagrammes en boîte des indicateurs synthétiques de la réglementation dans sept secteurs non manufacturiers. La ligne horizontale située à l'intérieur de la boîte est la valeur médiane de l'indicateur pour 21 pays de l'OCDE. Les extrémités de la boîte correspondent aux 2^e et 3^e quartiles de la distribution interpayés. Les deux « moustaches » représentent les valeurs extrêmes et les points indiquent les valeurs aberrantes (les États-Unis en 1980 et 1985 et la Grèce en 2000 et 2003).

Source : Base de données internationale de l'OCDE sur la réglementation.

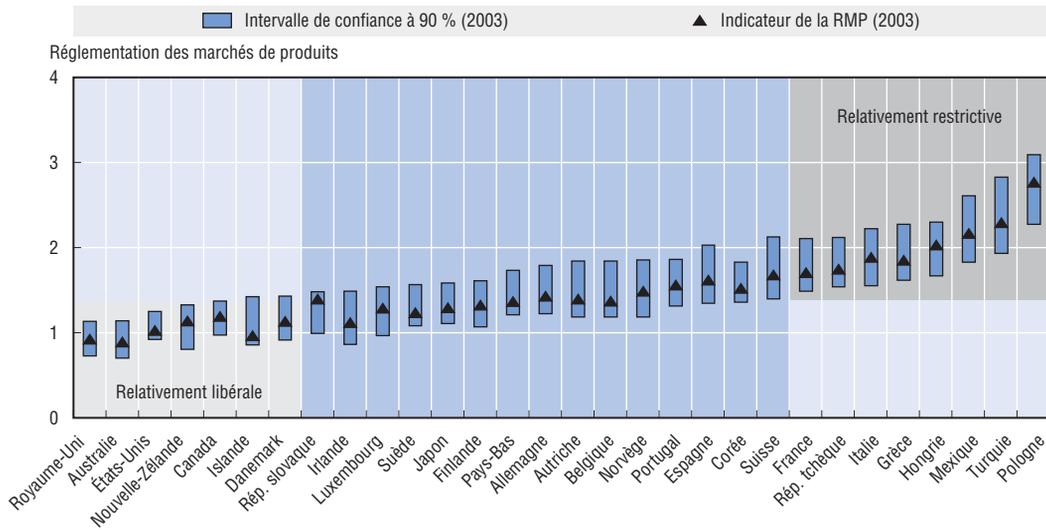
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/144838380211>

réglementations qui limitaient la concurrence sur les marchés de produits⁸⁶ ont connu dans l'ensemble de la zone OCDE, au cours des années 80 et 90, des évolutions divergentes qui ont accentué les différences d'un pays à l'autre. À partir de la fin des années 90, cependant, les différences ont commencé à s'estomper, notamment du fait que les pays de la zone euro et les anciens pays en transition se sont rapprochés des orientations suivies par les pays plus libéraux. Malgré cette convergence, les réglementations qui limitent la concurrence sur les marchés de produits dans la zone OCDE se caractérisent encore par des différences notables d'un pays à l'autre (Conway *et al.*, 2005). En 2003, les pays les plus libéraux de ce point de vue étaient l'Australie, le Canada, le Danemark, les États-Unis, l'Islande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni (graphique 3.13). À l'autre extrême figuraient la France, la Grèce, l'Italie, le Mexique, la Turquie et la plupart des pays d'Europe orientale.

Depuis 1998, l'intensification de la concurrence à laquelle on assiste sur les marchés de produits résulte pour une large part d'un relâchement des contrôles exercés par l'État, c'est-à-dire en l'occurrence de l'assouplissement ou de la suppression des formes de réglementation de type coercitif comme le contrôle des prix et d'autres mesures autoritaires, et d'une moindre intervention des pouvoirs publics dans le fonctionnement des entreprises publiques ou privées, par exemple sous la forme de contrôles directs (graphique 3.14). On constate également un net recul de tous les types d'obstacles aux échanges extérieurs et à l'investissement étranger. En ce qui concerne les obstacles légaux à l'entrée d'entreprises nouvelles dans les secteurs protégés de la concurrence, en revanche, les progrès ont été limités, et les privatisations n'ont guère gagné de terrain. Il subsiste donc dans la quasi-totalité des pays un « noyau dur » de réglementations qui limitent la concurrence, en particulier sous la forme d'obstacles à l'entrepreneuriat. Les nouveaux efforts qui seront déployés pour renforcer encore la concurrence devront donc tendre, dans la plupart des pays, à remédier à l'opacité des réglementations et des formalités administratives ainsi qu'à alléger les charges qui pèsent sur la création d'entreprises et les obstacles légaux à l'entrée dans certains secteurs, et, pour certains pays, à limiter le contrôle de l'État.

Graphique 3.13. Classement des pays sur la base des intervalles de confiance calculés pour les indicateurs de la RMP, 2003^{a, b}

Au seuil de 90 %



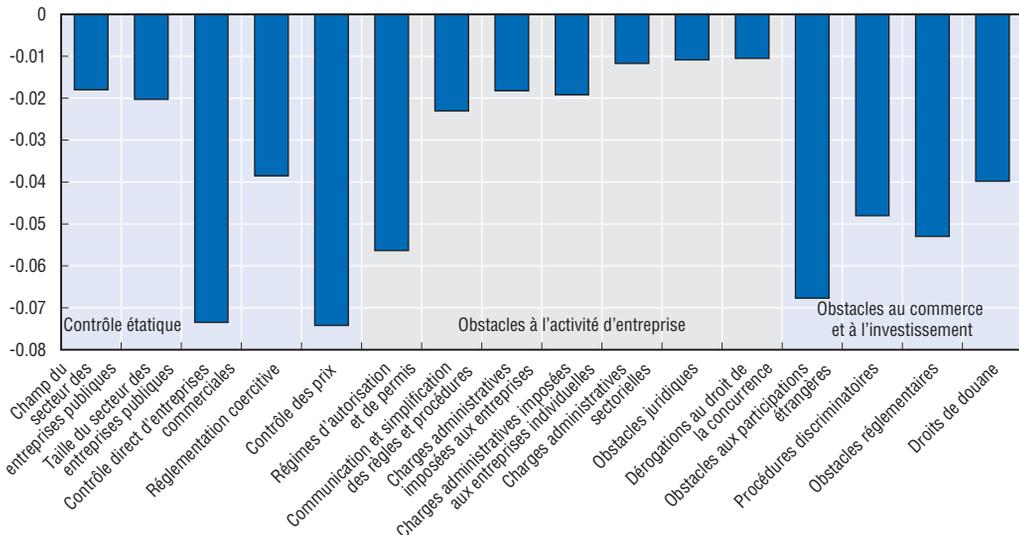
RMP : Réglementation des marchés de produits.

- Les intervalles de confiance sont calculés en appliquant des coefficients de pondération stochastiques aux indicateurs élémentaires afin d'obtenir une distribution des indicateurs synthétiques de la RMP pour chaque pays. Les intervalles de confiance au seuil de 90 % sont calculés à partir de cette distribution. Les valeurs des indicateurs pour les pays ayant une réglementation « relativement libérale » ou « relativement restrictive » sont significativement différentes au seuil de 90 %.
- Les valeurs des indicateurs s'échelonnent de 0 à 6, en allant de la réglementation qui restreint le moins la concurrence à celle qui la restreint le plus.

Source : OCDE (2005), Réformes économiques : Objectif croissance, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/041331735118>

Graphique 3.14. Sources de l'évolution de l'indicateur moyen de la RMP dans la zone OCDE entre 1998 et 2003^a



RMP : Réglementation des marchés de produits.

- Indique la contribution de chacun des 16 indicateurs élémentaires (moyenne OCDE) de la RMP à la variation de l'indicateur synthétique de la RMP dans la zone OCDE.

Source : OCDE (2005), Réformes économiques : Objectif croissance, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/842221355752>

Les indicateurs 2003 de la réglementation des marchés de produits restreignant la concurrence font apparaître des corrélations entre différents aspects de cette réglementation. Ils montrent ainsi que les entraves intérieures à la concurrence sont généralement moins marquées dans les pays où il y a également moins d'obstacles aux échanges extérieurs et à l'investissement étranger, ce qui suggère l'existence d'un lien entre degré d'ouverture et réformes intérieures. En outre, des réglementations économiques restrictives sont encore très souvent associées à un environnement administratif sclérosant, et il est fréquent d'observer des barrières légales à l'entrée dans les secteurs caractérisés par la présence d'entreprises sous contrôle public. D'autre part, l'orientation de la RMP semble également être liée à celle de la législation sur la protection de l'emploi. De façon plus générale, les pays qui ont réalisé récemment des réformes du marché du travail avaient aussi libéralisé leurs marchés de produits auparavant. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer cette complémentarité des réformes du marché du travail et des réformes des marchés de produits (voir le chapitre 6).

Nouvelles études empiriques

Depuis quelques années, l'analyse empirique a confirmé l'impact négatif de la RMP sur la performance du marché du travail. Il est bien établi désormais que cette réglementation ralentit le processus de réaffectation des ressources⁸⁷. En combinant les indicateurs de la RMP avec des indicateurs de la réglementation du marché du travail, Boeri *et al.* (2000) et Nicoletti *et al.* (2001) constatent que les réglementations des marchés de produits qui restreignent la concurrence ont un effet négatif sur les taux d'emploi non agricole dans les pays de l'OCDE. À partir d'indicateurs de la RMP variables dans le temps, Nicoletti et Scarpetta (2005) concluent que les réformes des marchés de produits contribuent à accroître l'emploi non agricole.

L'analyse empirique présentée dans Bassanini et Duval (2006) montre que les réglementations qui limitent la concurrence ont un impact négatif sensible sur la performance du marché du travail et que leur assouplissement dans une proportion de deux écart-types réduirait le taux global de chômage de trois quarts de point de pourcentage dans un pays moyen de l'OCDE. Une réforme de cette ampleur n'a rien d'exceptionnel au regard du passé. Elle correspond même à ce qui a été fait en moyenne dans la zone de l'OCDE au cours de la période 1998-2003. Ajouté aux réformes antérieures, ce nouvel effort supposerait néanmoins de ramener le degré de rigueur des réglementations du pays « moyen » de l'OCDE au niveau actuellement observé dans le pays le plus libéral (Royaume-Uni). Comme on le verra dans le chapitre 4, les études empiriques donnent à penser qu'une concurrence plus vigoureuse sur les marchés de produits augmenterait les taux d'emploi des femmes, mais diminuerait ceux du groupe des 55-64 ans. Il ne semble guère établi, cependant, qu'elle aurait un effet sur le taux d'emploi des jeunes et des travailleurs d'âge très actif.

4. L'apprentissage tout au long de la vie et les politiques en faveur de la formation

L'une des recommandations générales de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 concernait l'amélioration des compétences et des qualifications des travailleurs (OCDE, 1994a). La Stratégie considérait les politiques d'amélioration du capital humain comme des vecteurs essentiels de la croissance de l'économie et de l'emploi, et comme une solution aux problèmes de pauvreté, de bas salaires et d'inégalité des chances, parce qu'elles sont de nature à favoriser la création d'emplois hautement qualifiés et bien rémunérés (voir le chapitre 5)⁸⁸. Les mesures détaillées jugées à même de stimuler la formation de capital

humain étaient ciblées sur les difficultés susceptibles de survenir lors des trois phases de l'apprentissage tout au long de la vie : la formation initiale, le passage de l'école à la vie active et la formation professionnelle continue des adultes. L'analyse contenue dans cette section se limite à la dernière de ces phases⁸⁹, pour laquelle les recommandations formulées avaient trait à l'amélioration des mesures destinées à inciter les entreprises et les travailleurs à investir dans la formation professionnelle continue en :

- Mettant en place des incitations fiscales en vue de développer la formation professionnelle continue, par exemple un programme de taxes/subventions encourageant les entreprises à s'engager davantage en faveur de la valorisation des compétences, ou un système de « crédits formation » à l'intention des travailleurs adultes.
- Développant le congé-formation.
- Favorisant l'évolution de la comptabilité financière et des pratiques qui s'y rattachent, de manière à rendre plus visible la valeur économique à long terme des investissements dans les compétences.

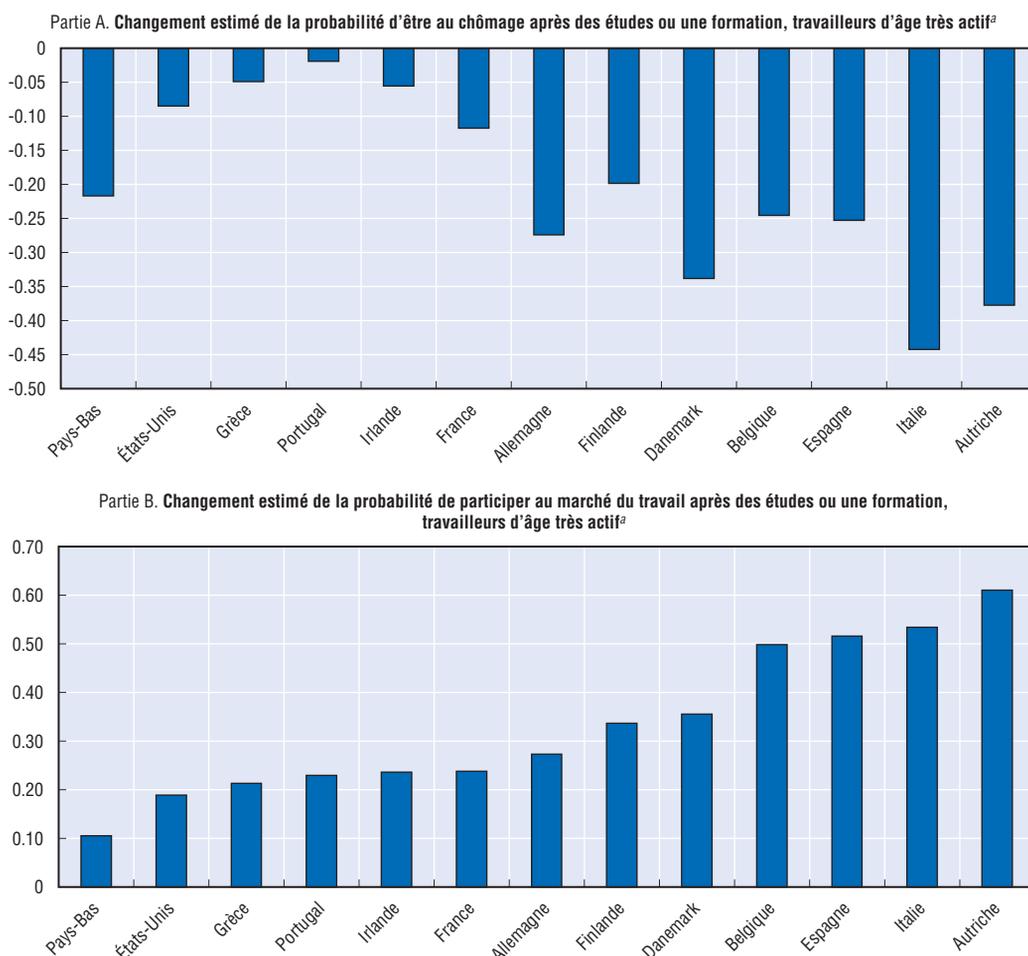
Depuis 1994, les pays de l'OCDE considèrent comme prioritaires les politiques en faveur de la formation tout au long de la vie, et en particulier de l'éducation et de la formation des adultes. Les résultats obtenus par les pays qui ont mis en place différents types de politiques en faveur de la formation des adultes ont permis de tirer de nouveaux enseignements sur les mesures qui fonctionnent ou ne fonctionnent pas dans la pratique (OCDE, 2003a, c; OCDE, 2005b). Les fondements économiques des politiques en faveur de la formation ont retenu tout spécialement l'attention des chercheurs, qui ont clarifié les défaillances du marché pénalisant les résultats de la formation professionnelle continue. En dépit de cette avancée, des différences substantielles subsistent entre les pays en matière de stratégies de formation et de taux de participation, et on est loin d'avoir réglé la question de savoir comment promouvoir au mieux un système de formation tout au long de la vie qui, à la fois, soit favorable à des niveaux de vie et d'emploi élevés et apporte une réponse aux préoccupations liées à la précarité de l'emploi et à l'emploi à faible rémunération.

4.1. Les enjeux

L'éducation et la formation des adultes peuvent être très bénéfiques

Les travailleurs qui entretiennent et améliorent leurs compétences en suivant des formations tout au long de leur carrière professionnelle réussissent beaucoup mieux sur le marché du travail. De nombreuses études empiriques démontrent que les travailleurs qui bénéficient d'une formation professionnelle continue voient leur salaire augmenter davantage, cette corrélation reflétant en grande partie l'impact de la formation sur la productivité et les salaires (voir Leuven, 2004, pour une analyse de ces publications). Les travailleurs bien formés ont également de meilleures perspectives d'emploi : en dépit de variations considérables entre les pays, on estime qu'une augmentation moyenne de 10 % du temps consacré par un adulte à l'éducation ou à la formation se traduit par : i) une augmentation d'environ 0.3 point de pourcentage de la probabilité d'être actif; et ii) une diminution de près de 0.2 point de pourcentage de la probabilité de chômage (graphique 3.15). Si la formation améliore l'« employabilité », c'est en particulier parce que les travailleurs qui suivent des formations durant leur parcours professionnel se trouvent dans une situation plus favorable en cas de licenciement, car ils sont mieux armés pour mener une recherche d'emploi fructueuse⁹⁰. Les formations suivies au cours de contrats à durée déterminée accentuent, elles aussi, le rôle des emplois temporaires en tant que tremplin vers l'emploi permanent (OCDE, 2004a, chapitre 4). Ces constats laissent penser qu'un plus large accès à la formation pourrait

Graphique 3.15. Impact de la formation sur le chômage et la participation au marché du travail



a) Impact en point de pourcentage d'un accroissement de 10 % du nombre d'années durant lesquelles un individu moyen suit une formation ou des études. Les données portent sur les personnes âgées de 25 à 54 ans.

Source : Mise à jour des calculs de l'OCDE réalisés pour OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 à 7 (1994-2000) pour les pays européens et du National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79) pour les États-Unis (1992-98).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/602487788568>

fortement contribuer à une diminution des trappes à travail temporaire et des trappes à bas salaires (voir la section 2 du chapitre 5).

Au niveau macroéconomique, de nombreuses recherches témoignent du rôle moteur que jouent les investissements en capital humain dans la croissance économique et dans l'amélioration des niveaux de vie sur le long terme. Dans le domaine de la valorisation des ressources humaines, il est fondamental de ne pas se borner à dispenser un enseignement scolaire et une formation professionnelle préalable à l'entrée sur le marché du travail, et ce, pour deux raisons au moins : i) le lent renouvellement de la main-d'œuvre par l'arrivée sur le marché du travail de jeunes travailleurs qualifiés ne suffirait pas à satisfaire la demande en compétences nouvelles suscitée par l'évolution technologique et structurelle ; et ii) avec le vieillissement de la population active, de plus en plus de travailleurs âgés risquent de se retrouver au chômage et de ne pas posséder les qualifications nécessaires pour accéder à un nouvel emploi, en raison de l'obsolescence de leurs compétences⁹¹.

L'investissement dans l'éducation et la formation des adultes est-il insuffisant?

En dépit des avantages indéniables de la formation, tant pour l'individu que pour la société, on considère fréquemment que l'investissement dans les compétences des travailleurs est trop faible – et que cette faiblesse justifierait une intervention des pouvoirs publics. Même si les données d'observation ne font pas ressortir de manière concluante un sous-investissement dans le capital humain, il est possible que les incitations en vigueur empêchent ces investissements d'atteindre leur niveau optimal :

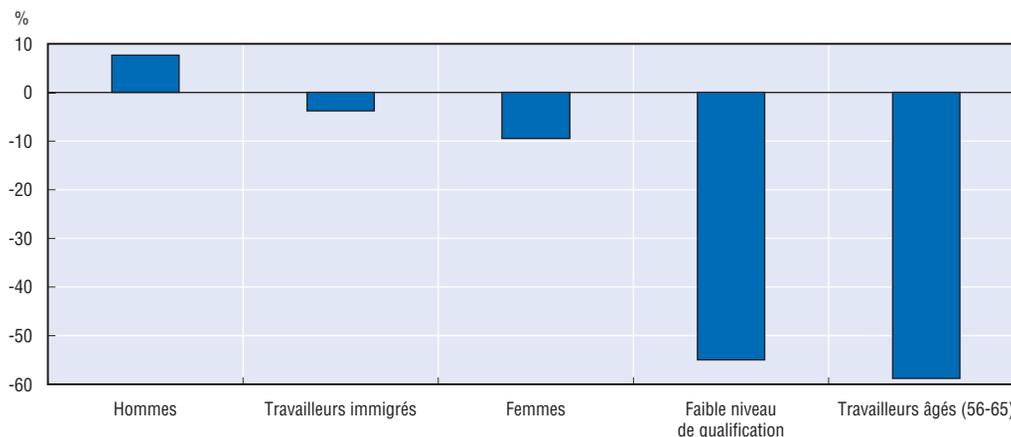
- *Les imperfections du marché de la formation et des marchés de capitaux* peuvent avoir un effet inhibant. Les travailleurs répugnent parfois à financer leur formation, en dépit des retombées potentielles de cet investissement, car il est difficile de contractualiser le contenu et la qualité d'une formation. En outre, le capital humain ne peut servir de garantie financière, ce qui ne facilite pas la démarche des individus qui souhaitent financer leur formation par un prêt – obstacle très paralysant pour les travailleurs à bas salaire ou occupant un emploi précaire. Cela explique vraisemblablement pourquoi, dans la plupart des pays de l'OCDE, ce sont les entreprises qui financent plus de 70 % des programmes de formation professionnelle de leurs salariés – même si ces formations portent majoritairement sur des compétences et des qualifications générales, et non sur des connaissances spécifiques à l'entreprise qui les financent (OCDE, 2006a, graphique W.3.4)⁹².
- *Les défaillances du marché liées au « débauchage de main-d'œuvre »* peuvent elles aussi conduire les entreprises à consacrer au capital humain de leurs travailleurs des volumes d'investissement inférieurs au niveau optimal pour la société. Cet obstacle peut se présenter en cas de formation générale, car le travailleur pourra être tenté de démissionner à l'issue de sa formation pour accepter une offre d'emploi plus avantageuse. Dans ces conditions, le futur employeur s'approprie une partie des bénéfices de la formation sans avoir contribué à son coût, ce qui dissuade ainsi l'employeur actuel de financer la formation.
- Toutefois, *les employeurs peuvent exercer un certain pouvoir de marché à l'encontre de leur personnel formé*, en pratiquant des barèmes de salaires qui ne reflètent pas intégralement l'augmentation de productivité induite par la formation. Toute « compression des salaires » de ce type incitera davantage l'employeur à former son personnel, du moment que les taux de rotation des effectifs demeurent raisonnables.

Les inégalités dans la formation

Les catégories de travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas et dont l'emploi est le plus précaire sont également celles qui bénéficient le moins de formations, ce qui ne fait que renforcer leur handicap. Les différences homme-femme en termes d'éducation et de formation sont de l'ordre de 15 % en moyenne (voir le graphique 3.16) – soit l'équivalent des écarts moyens de salaire entre les deux sexes (OCDE, 2002, chapitre 2). Une inégalité encore plus frappante réside dans le fait que les travailleurs âgés et les travailleurs ayant un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire bénéficient d'un volume de formation inférieur de 50 % à celui d'un individu moyen âgé de 26 à 65 ans. Cette inégalité touche également les travailleurs occupant des emplois peu qualifiés ou temporaires, les salariés des petites entreprises ou les travailleurs indépendants (OCDE, 2005b, chapitre 1).

Graphique 3.16. Différences de formation entre certaines catégories de main-d'œuvre

Différences en pourcentage entre le nombre moyen d'heures de formation ou d'études pour certaines catégories de main-d'œuvre et la moyenne pour toutes les catégories^{a, b}



a) Personnes âgées de 26 à 65 ans, sauf celles qui sont scolarisées à temps plein et les retraités.

b) Moyenne pondérée pour l'Australie, la Belgique (Flandres seulement), le Canada, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/282510750537>

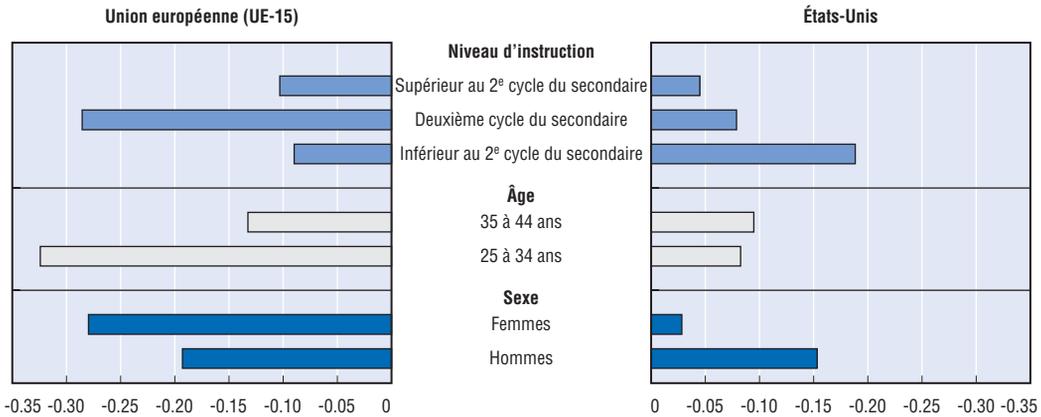
Cette situation ne serait pas inefficace si ces fortes disparités des investissements dans la formation reflétaient les différences de retombées économiques potentielles. En fait, l'impact estimé de la formation sur la croissance des salaires est généralement plus marqué dans le cas de salariés relativement jeunes et à niveau élevé d'instruction, c'est-à-dire deux catégories « consommatrices » de formation (OCDE, 2004a, chapitre 4). Cependant, les données d'observation révèlent un impact beaucoup plus homogène de la formation sur les perspectives d'emploi des travailleurs (graphique 3.17). Étant donné que la majeure partie des avantages économiques liés à l'amélioration de l'« employabilité » profitera aux emplois futurs, les employeurs prendront probablement en compte ces retombées lorsqu'ils évalueront leurs éventuels investissements dans la formation. Cela augmente la possibilité que les mesures destinées à développer la formation des groupes les plus défavorisés dans ce domaine se traduisent, dans certains cas, par une amélioration de l'efficacité. Un plus large accès à la formation pour les femmes ou les travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés ou précaires, par exemple, peut également servir les objectifs d'équité.

4.2. Les implications pour l'action des pouvoirs publics

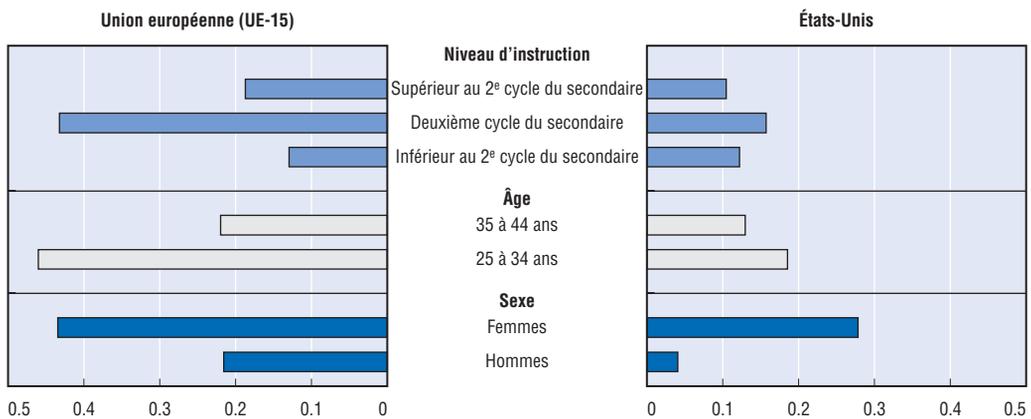
Les recherches économiques ne permettent pas encore de répondre clairement à la question de savoir si les pouvoirs publics doivent augmenter le niveau global des investissements dans la formation et, si oui, dans quelle proportion. Toutefois, si les pouvoirs publics décident d'intervenir, on dispose déjà de nombreuses informations sur les caractéristiques que doivent présenter les politiques en faveur de la formation. Les mesures qui semblent utiles pour inciter les travailleurs et les employeurs à investir dans une formation bénéfique pour la société se répartissent en quatre catégories. Il s'agit des mesures visant à : i) renforcer l'efficacité du marché de la formation; ii) faire en sorte que les entreprises soient davantage incitées financièrement à investir dans la formation; iii) renforcer également les incitations financières du côté des travailleurs; et

Graphique 3.17. Impact de la formation sur les perspectives d'emploi de différentes catégories du marché du travail

Partie A. Changement estimé de la probabilité d'être au chômage après des études ou une formation, selon la catégorie^a



Panel B. Changement estimé de la probabilité de participer au marché du travail après des études ou une formation, selon la catégorie^a



a) Impact en points de pourcentage d'un accroissement de 10 % du nombre d'années durant lesquelles un individu moyen suit une formation ou des études. Les données portent sur les personnes âgées de 25 à 44 ans.

Source : Mise à jour des calculs de l'OCDE réalisés pour OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 4, en utilisant le Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 à 7 (1994-2000) pour les pays européens et la National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79) pour les États-Unis (1992-98).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/200427480640>

iv) encourager les partenaires sociaux à coopérer pour répondre aux besoins de formation. Toutes ces mesures peuvent permettre de pallier certaines des défaillances du marché commentées précédemment. Elles ont en outre en commun un second avantage, celui d'agir du côté de la demande, en étant ciblées sur l'augmentation de la demande de formation des travailleurs et des employeurs, et de laisser ainsi l'offre de formation s'adapter plus ou moins librement à cet accroissement de la demande⁹³. Ces quatre catégories de mesures sont décrites ci-après.

L'amélioration du fonctionnement du marché de la formation

Pour atténuer le problème du débauchage, on peut notamment mettre en place des dispositifs contractuels grâce auxquels les employeurs qui envisagent de former leurs travailleurs auront davantage l'assurance de récupérer leur investissement. Au nombre de ces dispositifs contractuels figurent les *clauses de remboursement* et les *contrats d'apprentissage*. Les clauses de remboursement, qu'elles soient de nature réglementaire ou

contractuelle, consistent en ce qu'un travailleur quittant l'entreprise de sa propre initiative, au cours d'une certaine période suivant la formation qui lui a été dispensée, doit rembourser au moins une partie des coûts initialement pris en charge par l'employeur. Avec les contrats d'apprentissage, les apprentis sont rémunérés à un niveau inférieur à celui de leur productivité pendant la plus grande partie de la période contractuelle, à l'issue de laquelle ils obtiennent une qualification reconnue.

La généralisation de ces deux approches se heurte toutefois à des considérations d'ordre pratique, même si des moyens existent d'élargir leur adoption dans les situations où elles sont appropriées (OCDE, 2003a, c) :

- Les travailleurs peuvent, à juste titre, répugner à signer des contrats assortis de *clauses de remboursement* lorsque la formation en jeu n'est pas sanctionnée par une qualification explicitement reconnue. En effet, ils assumeraient ainsi une obligation en contrepartie d'un service dont la valeur est incertaine. Les cours d'enseignement général sont particulièrement adaptés aux clauses de remboursement du fait que leur contenu et leur qualité se prêtent plus facilement à une évaluation; toutefois, tous les types de formation ne présentent pas ces caractéristiques. Tout en contribuant à la définition de normes de qualité et en améliorant la diffusion de l'information et les mécanismes d'orientation (voir ci-après), les politiques publiques peuvent favoriser la diffusion des contrats à clause de remboursement en améliorant le cadre légal de leur application et en incitant à les utiliser⁹⁴.
- *L'apprentissage* se limite généralement aux jeunes entrant sur le marché du travail. Toutefois, les travailleurs d'âge très actif et les travailleurs âgés peuvent eux aussi bénéficier d'une formation professionnelle approfondie qui leur permettra de changer d'orientation professionnelle. Les pouvoirs publics peuvent par conséquent encourager une plus large diffusion de l'apprentissage en supprimant les critères d'âge qui s'appliquent notamment pour les aides publiques⁹⁵. Cependant, la baisse de revenu à court terme qu'implique l'apprentissage continuera à freiner la participation à ces programmes des travailleurs en milieu de carrière⁹⁶. Les contrats d'apprentissage qui rencontrent le plus de succès sont ceux qui débouchent sur une qualification clairement reconnue.

Un autre moyen d'améliorer les résultats de la formation consiste à mieux informer les travailleurs du contenu et de la valeur des programmes (OCDE, 2005b, chapitre 2) – et à remédier à une information imparfaite sur le marché de la formation. Une intervention des pouvoirs publics peut accroître les avantages, réels et perçus, de la formation :

- *Des systèmes d'information et d'orientation de qualité* peuvent stimuler la demande de formation des adultes et faciliter l'adéquation entre la demande des travailleurs et l'offre des prestataires de formation. En réalité, les travailleurs ne disposent souvent que d'informations limitées sur les avantages que peut leur procurer une formation, méconnaissent la diversité et la qualité des services auxquels ils peuvent faire appel et ne sont pas à même d'évaluer le caractère plus ou moins aléatoire de la rentabilité d'un tel investissement. L'orientation individuelle étant coûteuse, on pourra envisager une approche à deux niveaux, associant un accès gratuit aux informations de base à des services d'orientation personnalisés payants et optionnels, pour lesquels les individus à faible revenu pourraient bénéficier d'une contribution financière des pouvoirs publics.
- *Réglementer la qualité des organismes de formation* peut s'avérer utile, particulièrement dans les pays où ces organismes appartiennent en majorité au secteur privé. Les initiatives visant à garantir des normes de qualité, telles que l'accréditation des institutions

pouvant être payées à l'aide de « bons » formation, sont un auxiliaire naturel des politiques de cofinancement. Il est en effet parfaitement clair que le problème de la présence de prestataires peu sérieux peut se poser⁹⁷.

- *Les mesures favorisant la transférabilité des compétences et la transparence de la validation des acquis* peuvent accroître les avantages de la formation, tant pour l'individu que pour la société, en aidant les travailleurs formés à trouver plus facilement des emplois qui tirent parti de manière productive de leurs nouvelles compétences et qui sont mieux rémunérés. Plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place des systèmes normalisés de validation des compétences, qui permettent aux travailleurs de faire reconnaître leurs qualifications, quelle que soit la façon dont elles ont été acquises.

La stratégie (de premier rang) consistant à corriger les imperfections du marché de la formation présente des perspectives intéressantes, mais limitées, nombre de ces imperfections étant dues à des difficultés d'information et d'organisation qu'il est impossible d'éliminer entièrement⁹⁸. À défaut de cette stratégie de premier rang, les pouvoirs publics peuvent opter pour des politiques qui permettent d'atteindre un niveau optimal d'investissement compte tenu de la persistance de ces imperfections. Il peut dans ce cas s'agir de concevoir des incitations financières à l'intention des entreprises et des travailleurs afin de les encourager à investir dans la formation, ou de promouvoir la coopération entre les partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle continue. Les trois sous-sections suivantes examinent ces catégories de mesures.

Les incitations financières à l'intention des entreprises

Les avantages fiscaux ou les subventions à l'intention des entreprises peuvent stimuler les investissements des employeurs dans la formation. Ils doivent toutefois être conçus avec soin afin d'éviter tout gaspillage des fonds publics et atteindre véritablement leurs objectifs. Ce qui pèse le plus lourd dans la décision de l'employeur d'investir dans la formation, c'est la différence entre les avantages marginaux attendus et les coûts marginaux de la formation. Par conséquent, une politique de cofinancement doit prendre la forme de contributions partielles ne couvrant pas la totalité des coûts⁹⁹. Elle doit en outre réduire les coûts marginaux de la formation pour chaque bénéficiaire d'une subvention :

- *Déductions fiscales.* L'impôt sur les sociétés en Autriche illustre de quelle manière ces objectifs peuvent être atteints. Les entreprises peuvent déduire 120 % de leurs dépenses de formation de leur chiffre d'affaires pour le calcul de leur revenu imposable, ce qui leur permet de bénéficier d'une réduction de 20 % des coûts marginaux de la formation. À l'inverse, une déduction fixe (ou toute autre subvention forfaitaire) qui ne modifie pas les coûts marginaux n'influera pas sur les décisions d'investissement et servira, au mieux, à financer une formation qui l'aurait été de toute façon. La déductibilité fiscale des dépenses de formation peut s'avérer problématique lorsqu'il s'agit de viser les catégories de main-d'œuvre qui se caractérisent par un faible taux de participation à la formation, car il y a alors un risque élevé de phénomènes de substitution inefficients, parmi les bénéficiaires de la formation, entre les groupes pour lesquels la déductibilité s'applique ou ne s'applique pas¹⁰⁰.
- *Prélèvements fondés sur le principe « former ou payer ».* Ces prélèvements, tels qu'ils existent en France et dans la province du Québec, ne remplissent généralement pas les conditions décrites ci-dessus propres à créer une incitation efficace à l'investissement¹⁰¹. L'expérience montre que ces types de dispositifs peuvent avoir un effet d'aubaine très marqué et que le

supplément de formation qu'ils induisent profite en grande partie aux catégories de main-d'œuvre dont la participation à la formation est déjà supérieure à la moyenne. On peut atténuer ces problèmes en faisant participer davantage les représentants des salariés à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de formation de l'entreprise (Ok et Tergeist, 2003).

- *Les programmes de taxes/subventions.* Le versement de taxes à un fonds commun auprès duquel les entreprises peuvent demander des aides à la formation constitue un autre moyen d'inciter les employeurs à investir davantage. Ces aides à la formation sont attribuées au cas par cas, ce qui permet d'éviter davantage les effets d'aubaine tout en améliorant l'accès à la formation des travailleurs peu qualifiés ou âgés, ou des salariés des petites entreprises, par exemple¹⁰². L'Espagne et le Japon ont mis en place des programmes de taxes/subventions, alors que la France et les Pays-Bas ont opté pour des programmes sectoriels et que la Belgique et la Corée combinent les programmes nationaux et sectoriels (OCDE, 2005b, chapitre 3).

Il n'y a guère de raisons qui plaident *a priori* en faveur des déductions fiscales ou des subventions. Ce sont plutôt les considérations pratiques qui dicteront la solution. Les mesures fiscales ont l'avantage de s'appuyer sur les dispositifs institutionnels en vigueur, ce qui réduit leur coût de mise en œuvre. Néanmoins, les subventions attribuées au cas par cas, à l'issue d'un examen du plan de formation, sont mieux à même d'éviter le financement de formations qui auraient eu lieu même en l'absence de subventions (« effets d'aubaine »), du moins en théorie. Dans la pratique, pour que les subventions aient un impact optimal, il faut des informations et des compétences qui sont souvent insuffisantes au sein des administrations nationales. Par ailleurs, les coûts de gestion de ces subventions sont élevés et leur manque de transparence donne souvent lieu à des abus.

Les incitations financières et le congé-formation à l'intention des travailleurs

Une autre stratégie consiste à s'attaquer aux obstacles à la formation, financiers et autres, auxquels se heurtent les travailleurs. Les enquêtes réalisées auprès des travailleurs confirment l'importance des obstacles financiers dans ce domaine, mais mettent également en lumière les contraintes de temps (OCDE, 2006a, graphique W.3.5). En effet, les deux raisons les plus fréquemment invoquées par les travailleurs pour expliquer le fait qu'ils ne suivent pas une formation sont qu'ils sont « trop occupés/manquent de temps » et ont un « emploi du temps professionnel surchargé », et un grand nombre d'entre eux mentionnent également les « responsabilités familiales » et « l'horaire peu pratique auquel sont proposées les formations ». L'accès insuffisant au contenu souhaité de la formation (ou la langue utilisée) est également un obstacle pour les travailleurs qui désirent se former davantage.

Pour autant que les travailleurs n'investissent pas suffisamment dans la formation en raison des difficultés qu'ils rencontrent pour emprunter, les autorités publiques peuvent mettre en place des dispositifs tels que des garanties de prêt, la bonification des intérêts et/ou l'octroi de prêts par des organismes publics, assortis le cas échéant d'un remboursement sous critère de revenu (OCDE, 2003a, chapitre 5; et 2005b, chapitre 3). En principe, les prêts peuvent être neutres du point de vue des budgets publics, ce qui facilite l'élaboration de programmes à grande échelle. L'expérience montre toutefois que lorsqu'ils ne sont pas destinés à financer l'éducation complémentaire d'un individu jeune et/ou qu'ils ne sont pas associés à un congé de formation, les prêts n'exercent qu'un attrait limité sur les adultes, plus réticents que les jeunes à emprunter pour financer un investissement aléatoire dans le capital humain – peut-être en raison de l'existence de crédits en cours (emprunts immobiliers, par exemple), de

responsabilités familiales, ou de périodes de remboursement plus courtes dans le cas des travailleurs âgés. Une faible utilisation de ces dispositifs sera particulièrement problématique lorsque l'objectif est d'augmenter les investissements en faveur des groupes qui ne se forment pas, notamment les travailleurs à faible niveau d'instruction ou les travailleurs âgés.

Lorsque l'objectif des pouvoirs publics est d'améliorer l'accès à la formation des groupes défavorisés sur le plan de la formation professionnelle continue, les *aides individuelles à la formation* peuvent être utiles (OCDE, 2005b, chapitre 3). En l'absence d'évaluations rigoureuses, il est difficile de se prononcer *a priori* sur l'efficacité des différents types de dispositifs (bons, comptes individuels de formation, et subventions émanant d'organismes spécifiques). Cependant, les programmes de subventions ont davantage de chances d'être efficaces s'ils prennent la forme de contributions partielles qui diminuent les coûts marginaux de la formation pour l'ensemble des bénéficiaires des subventions¹⁰³. Ainsi, pour les comptes individuels de formation mis en place aux Canada et aux États-Unis, la subvention publique est inférieure à 100 % (il s'agit la plupart du temps d'une contribution partielle 3/1, l'aide étant souvent ciblée sur les ménages à faible patrimoine) du montant épargné par chaque individu à des fins de développement personnel, y compris de formation (OCDE, 2003a, chapitre 5). Les « bons » de formation ne répondent généralement pas à ces caractéristiques, même si leur emploi peut être justifié lorsqu'ils sont ciblés sur les groupes défavorisés¹⁰⁴.

Afin de répondre aux besoins de formation des individus occupant un emploi, il est souvent nécessaire de leur faire interrompre leur carrière pour une période relativement longue, ce qui signifie que les coûts d'opportunité de la formation risquent d'être élevés, à la fois en termes de temps et de perte de revenu. C'est pourquoi de nombreux pays de l'OCDE ont mis en place divers dispositifs, légaux ou contractuels, de *congé-formation*, qui garantissent aux salariés le droit de retrouver leur emploi à l'issue de la formation, ainsi que des mécanismes institutionnels facilitant l'accès à la formation et à l'éducation à temps partiel (tableau 3.14)¹⁰⁵. Le droit de réintégration contribue à réduire le risque lié à un investissement dans le capital humain que supporte le travailleur et implique un partage des coûts avec l'employeur (qui sera dans l'obligation, soit de remplacer le travailleur, soit de s'en passer temporairement). Toutefois, dans la plupart des pays de l'OCDE, les travailleurs qui prennent un congé-formation sont très peu nombreux (OCDE, 2003a, chapitre 5), peut-être parce que la *perte de revenu* est également un obstacle important à l'investissement individuel (OCDE, 2003c). Un cofinancement public peut apporter une réponse à ce problème en offrant des indemnités de formation¹⁰⁶; il en est de même des dispositifs institutionnels qui encouragent un partage des coûts entre l'employeur et le salarié (les clauses de remboursement, l'apprentissage, les comptes individuels de formation au niveau de l'entreprise, ou les comptes d'épargne-temps, par exemple).

Le rôle des partenaires sociaux

La participation des représentants des salariés et des partenaires sociaux à l'organisation de la formation professionnelle continue et à sa prestation peut largement contribuer à améliorer les performances des systèmes nationaux de formation en atténuant les problèmes exposés précédemment, même si la forme de cette coopération doit varier en fonction des pratiques nationales en matière de relations du travail et des institutions compétentes dans ce domaine (Ok et Tergeist, 2003). Dès 1991, les partenaires sociaux au niveau de l'OCDE (le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE – BIAC, et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE – TUAC) ont publié une

Tableau 3.14. Programmes de congé-formation dans certains pays de l'OCDE

| | Conditions d'admission | Type d'aide financière | Qui prend en charge le coût ? | Nombre de bénéficiaires (en % de l'emploi total) |
|------------------|--|---|---|--|
| Autriche | Trois ans avec le même employeur. Convention avec l'employeur. Pour toute formation de plus de 16 heures par semaine. | Allocation journalière de 14.5 EUR pour une période de 3 à 12 mois. | Service autrichien de l'emploi. | 2 263 en 2002 (0.1 %). |
| Danemark | Convention avec l'employeur/travail indépendant : <i>Formation générale pour les adultes</i> : > 26 semaines dans l'emploi du moment. <i>Niveau supérieur</i> : > trois années d'expérience professionnelle. | Aide versée au salarié ou à l'employeur si celui-ci verse intégralement le salaire durant le congé-formation. Prestation maximale de chômage (9/2004) : 423 EUR par semaine pour une participation à temps plein. Durée maximum de la SVU : 80 semaines (équivalent temps plein) au niveau de la formation de base. 1 à 52 semaines (formation à temps plein) sur une période de cinq ans au niveau supérieur. Formation professionnelle (VEU : durée illimitée). | Budget de l'État. Les employeurs contribuent au financement de l'allocation VEU par un prélèvement formation. | SVU : 14 000 ou 0.61 % de la main-d'œuvre âgée de 25 à 59 ans en 2002. VEU : 9 % de la main-d'œuvre âgée de 20 à 70 ans (sur la base du nombre d'opérations et non pas du nombre de bénéficiaires car ceux-ci peuvent y participer à plusieurs reprises au cours d'une même année). |
| Finlande | Salariés avec un historique d'emploi de plus de 10 ans. | 440 EUR par mois plus un montant lié au salaire qui représente de 15 à 20 % du dernier salaire mensuel pendant au maximum un an. | Assurance formation. | 5 236 en 2002 (0.2 %) ^a . |
| Allemagne | En vertu des conventions collectives et de la législation des Länder. | Intégralité des coûts salariaux. | | 1 % à 2 % annuellement. |
| Corée | Salariés avec une ancienneté de plus d'un an. | 1/3 des coûts salariaux et une partie des coûts directs. Formation professionnelle de plus de 30 jours et 120 heures. | Assurance emploi. | 7 756 en 2000 (0.04 %). |
| Pays-Bas | Comme spécifié dans les conventions collectives. | Intégralité des coûts salariaux. | Fonds sectoriels de formation institués par des conventions collectives, financés à la fois par les salariés et par les employeurs. | n.d. |
| Norvège | Travailleurs avec une ancienneté de plus de trois ans et présents chez l'employeur du moment les deux dernières années. | 80 000 NOK par an : 60 % sous forme de prêt, 40 % convertibles en subvention à la réussite de l'examen. < 50 % des bénéficiaires du congé-formation (coursus formalisés) ont bénéficié de l'intégralité de leur rémunération, 20 % ont reçu une rémunération minorée. | Fonds d'État pour l'octroi de prêts pour l'éducation de base. | 17 000-18 000 salariés (0.8 % des personnes occupant un emploi) ont fait valoir leur droit à un congé-formation complet en 2003. |
| Pologne | Travailleurs dirigés par l'employeur vers un établissement d'enseignement ou une formation. | Au niveau du secondaire : prise en charge des coûts salariaux jusqu'à cinq heures et six jours de travail avant l'examen final. Au niveau supérieur : prise en charge des coûts salariaux jusqu'à 28 jours de congé-formation ; remboursement des frais de déplacement, du matériel d'étude et des droits d'inscription. | Fonds de formation : les entreprises participantes ont droit à une aide financière financée sur le budget de l'État. | n.d. |
| Espagne | Travailleurs occupant un emploi dans la même entreprise pendant au moins un an. | Intégralité de la perte de salaire dans la limite de 200 heures de travail. | Contribution obligatoire des partenaires sociaux à la Fondation tripartite. | 4 731 en 1999 1 394 en 2002 (0.01 %) ^b . |
| Suède | Travailleurs occupant un emploi pendant au moins six mois ou ayant occupé un emploi plus de 12 mois au cours des deux dernières années. | Subventions et prêts de 33 880 SEK pour 20 semaines d'études à temps plein ; prêt supplémentaire pour les travailleurs de plus de 25 ans si leur revenu au cours des 12 mois précédant immédiatement les études dépassait un certain seuil. | Allocation publique d'étude. | 0.7 % en 2002. |

n.d. : Non disponible.

a) Ce chiffre correspond au nombre de salariés ayant pris un congé avec embauche d'un remplaçant, parmi lesquels environ 17 % seulement ont indiqué que le motif principal du congé était le désir de suivre une formation.

b) Ce chiffre correspond au nombre de permis individuels de formation validés par la Fondation tripartite.

Source : OCDE (2005), *Promouvoir la formation des adultes*, Paris.Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/628048134147>

déclaration conjointe sur l'éducation et la formation, dans laquelle la promotion de la formation tout au long de la vie est considérée comme un domaine de forte convergence entre les employeurs et les salariés, mais également de nette divergence quant aux solutions optimales à adopter. Ce dialogue se poursuit dans les enceintes internationales, nationales et infranationales, alors même que de nombreuses initiatives de coopération – parfois dans un contexte tripartite – ont vu le jour ou se sont développées.

La gouvernance conjointe des organismes de formation financés par des taxes nationales ou sectorielles est un exemple probant de collaboration entre les partenaires sociaux dans plusieurs pays de l'OCDE. Les représentants des salariés prennent généralement part à l'élaboration des programmes de formation des entreprises, pour lesquels des aides sont ensuite sollicitées. Dans de nombreux cas, le versement de ces aides est également géré conjointement par les représentants des salariés et des employeurs (OCDE, 2005b, chapitre 3). Les questions liées à la formation sont par ailleurs de plus en plus souvent traitées dans le cadre des négociations collectives. En effet, dans un certain nombre de pays, des fonds sectoriels de formation (comme en Allemagne, au Danemark, en Italie et aux Pays-Bas) ou des fonds d'entreprise (tels que le Fonds national conjoint UAW-Ford aux États-Unis) ont été mis en place par le biais de négociations collectives¹⁰⁷. Dans plusieurs pays européens, les comités d'entreprise jouent eux aussi un grand rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de formation. Tel est le cas en Finlande, où ils collaborent activement à l'organisation de la formation au sein de l'entreprise (Ok et Tergeist, 2003).

On ne dispose pas d'évaluations rigoureuses de l'efficacité relative de ces différentes formes de collaboration entre les partenaires sociaux. Il est par conséquent impossible de tirer des conclusions bien nettes sur les approches qui fonctionnent le mieux dans un contexte national donné. Il semble toutefois que la participation des représentants des travailleurs à la formation professionnelle continue se traduise généralement par des types plus généraux de formation et par une répartition plus équitable de la formation entre les diverses catégories de travailleurs (Ok et Tergeist, 2003).

Leçons à tirer

L'expérience récente confirme l'importance des investissements en capital humain dans la perspective d'une croissance économique forte et de la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Même si l'on reconnaît clairement que la formation continue des travailleurs adultes est un volet essentiel d'un système efficace de formation tout au long de la vie, le niveau de la formation et le dosage des différentes mesures qui permettraient d'atteindre un optimum social sont encore mal connus. On note toutefois des progrès considérables dans la mise en évidence des stratégies les plus efficaces pour augmenter le niveau global de formation au sein de l'entreprise ou améliorer l'accès à la formation des groupes les moins favorisés (les travailleurs faiblement qualifiés ou les travailleurs âgés) lorsque tels sont les objectifs des pouvoirs publics :

- Une stratégie de formation mixte et induite par la demande semble être la plus efficace. Mixte, en ce sens où elle associe les mesures visant à améliorer le fonctionnement du marché de la formation et des marchés de capitaux à un cofinancement public ayant pour but de renforcer les incitations à l'investissement dans la formation, du côté des entreprises et du côté des travailleurs.

- Parmi les stratégies qui améliorent le fonctionnement du marché de la formation figurent les formules contractuelles telles que les clauses de remboursement et également une meilleure validation des compétences acquises en formation ou sur le lieu de travail.
- Afin de minimiser les effets d'aubaine et les formations à faible productivité, le cofinancement public des investissements de formation consentis par les employeurs et les salariés doit prendre la forme d'une contribution partielle qui ne couvre pas la totalité des coûts et, dans la mesure du possible, réduit les coûts marginaux de formation pour chaque bénéficiaire d'une subvention. Si les aides à la formation sont attribuées au cas par cas, comme dans les programmes de taxes/subventions, la participation active des partenaires sociaux peut contribuer à un fonctionnement efficace lorsqu'elle est conforme aux pratiques nationales en matière de relations professionnelles.
- Il faut accorder une priorité élevée à une évaluation rigoureuse de l'efficacité des différentes stratégies, de façon que la formation tout au long de la vie soit la plus bénéfique possible sur le plan économique et social.

Notes

1. Des dix principaux types de politiques énoncés dans la Stratégie de 1994 pour l'emploi (cf. chapitre 1), ce chapitre traite de ceux correspondant aux volets 1 (politiques macroéconomiques), 3 (flexibilité du temps de travail), 5 (salaires et coûts de main-d'œuvre), 6 (protection de l'emploi), 7 (programmes actifs du marché du travail), 8 (amélioration des qualifications et des compétences), 9 (systèmes d'indemnisation du chômage et de prestations connexes) et 10 (réglementation des marchés de produits). Dans certains cas, les questions regroupées sous un seul thème en 1994 sont discutées séparément dans le présent rapport. Ainsi, l'analyse des problèmes de retraite anticipée se trouvait, en 1994, dans la partie consacrée à la flexibilité du temps de travail; elle est maintenant évoquée à part, au chapitre 4, dans le cadre d'une présentation élargie du développement des possibilités d'emploi offertes aux seniors. Les aspects fondamentaux de la durée du travail (comme le temps de travail hebdomadaire et les congés rémunérés obligatoires) sont analysés à la sous-section 3.4.
2. En revanche, les liens entre ces facteurs et les taux d'emploi se révèlent moins solides.
3. Autrement dit, d'autres types de données permettent de vérifier s'il faut interpréter les corrélations empiriques ressortant des estimations macroéconométriques comme des rapports de causalité entre les politiques et les institutions, d'une part, et le fonctionnement du marché du travail, d'autre part. Selon Baker et al. (2005), beaucoup des résultats obtenus par les études antérieures à l'aide de modèles de régression sur données de panel ne sont pas robustes et ne constituent pas un fondement fiable pour formuler des choix de politique. Si l'on peut soutenir que ce jugement est trop catégorique, il est indéniable que les orientations de politique doivent s'appuyer sur une large gamme d'éléments probants. De plus, il faut garder à l'esprit que les autres sources d'information ont aussi leurs limites. Ainsi, il est souvent difficile d'obtenir des estimations fiables de l'incidence des politiques en utilisant des techniques microéconométriques, parce que les estimations reposant sur les variations observables des « mesures » sont fréquemment sujettes à un biais d'endogénéité (dû, par exemple, à des effets de sélection). On a fait de très grands progrès pour arriver à des estimations plus fiables (Heckman et Vytlačil, 2004), mais on obtient souvent une meilleure validité interne au prix d'une moindre validité externe (les résultats sont moins généraux). Après avoir examiné ces problèmes, Moffitt (2004) conclut, comme nous le faisons ici, que la meilleure solution est de s'appuyer sur un large éventail d'éléments probants.
4. Une étude récente de l'OCDE sur les sources de la croissance économique a confirmé empiriquement l'importance du contexte macroéconomique – en particulier pour ce qui concerne l'inflation et la stabilité des prix – pour une croissance vigoureuse (OCDE, 2003b).
5. En revanche, une baisse du coût du capital peut entraîner une certaine substitution de celui-ci à la main-d'œuvre, mais il est peu probable que cela compense intégralement l'effet positif sur la production.

6. Des politiques structurelles judicieuses renforcent la résilience de l'économie face aux chocs macroéconomiques négatifs, faisant qu'il est plus facile pour la politique macroéconomique de stabiliser l'économie (voir la section 1 du chapitre 6).
7. Les recommandations de la Stratégie de 1994 pour l'emploi pour réformer le système de protection sociale des personnes perdant leur emploi ou n'en ayant pas reposaient sur deux idées (OCDE, 1994a). La première était la nécessité de revoir les mécanismes d'indemnisation du chômage et les prestations connexes, afin d'inciter financièrement à un rapide retour à l'emploi. On voulait surtout s'assurer que le versement d'allocations – et leur interaction avec le système fiscal – n'aboutissait pas à des situations où l'acceptation d'un emploi majorerait peu ou pas du tout le revenu disponible, ce qui enclenche le « piège » du chômage. Ces questions sont analysées ci-après, dans les sections 2.1 et 2.2. La deuxième idée était qu'il fallait développer et rendre plus efficaces les programmes actifs du marché du travail, comme l'aide à la recherche d'emploi et les actions de formation pour les chômeurs. Ces questions font l'objet des sous-sections 2.3 et 2.4. Les recommandations détaillées de politique découlant de ces thèmes indiquaient clairement que les deux grands chantiers de réforme étaient étroitement liés, et nous partageons ici ce point de vue.
8. Lors de leur réunion du printemps 2005, les ministres des Affaires sociales des pays de l'OCDE ont entériné un « programme de politiques sociales actives », qui prévoit notamment des actions concertées pour faire progresser l'emploi et l'autonomie financière parmi les bénéficiaires de la protection sociale (OCDE, 2005d).
9. En outre, les prestations doivent être financées par des prélèvements obligatoires qui risquent d'exercer ensuite des effets négatifs sur l'emploi (cf. section 3.2).
10. Dans certains pays, l'instauration de transferts et de crédits d'impôt subordonnés à l'emploi a représenté une réduction du taux de remplacement net (cf. sous-section 2.2).
11. Aux États-Unis et en France, la garantie de salaire ne joue que pendant deux ans au maximum et, en Allemagne et aux États-Unis, seules sont éligibles les personnes perdant leur emploi (dans le cas des États-Unis, celles qui le perdent à cause des échanges extérieurs) qui sont âgées d'au moins 50 ans.
12. Voir le graphique W.3.1 dans OCDE (2006a) pour l'évolution depuis 1961 de cet indicateur qui est une moyenne des taux de remplacement bruts estimés, sur un épisode de chômage de cinq ans, pour différents types de familles et à différents niveaux de revenu. Il reflète donc à la fois le taux de remplacement et la durée de versement des prestations. Des réductions limitées sont intervenues, au cours de la décennie écoulée, dans plusieurs pays de l'OCDE, mais les taux bruts de remplacement sont restés stables dans la majorité des pays et ont même augmenté assez fortement dans plusieurs pays.
13. L'économie politique des réformes est discutée au chapitre 6 de ce rapport.
14. Selon Krueger et Meyer (2002), la recherche économique plus récente donne des estimations beaucoup plus fiables du rapport de causalité entre les allocations de chômage et l'offre de main-d'œuvre que les travaux antérieurs, et cela parce que l'on a employé de meilleures méthodes statistiques pour isoler les variations exogènes des droits à prestations individuels.
15. Fredriksson et Holmlund (2005) ont conçu un modèle théorique d'assurance chômage optimal. Ils en concluent qu'un système de suivi de la recherche d'emploi, renforcé par des sanctions en matière d'indemnisation, peut améliorer l'efficacité, car il donne aux personnes licenciées une garantie de revenu plus étendue tout en limitant l'aléa de moralité lié à cette forme d'assurance sociale. Ils estiment également que les sanctions sont un meilleur moyen d'atténuer les distorsions de l'offre de main-d'œuvre induites par l'indemnisation du chômage que la limitation de la durée des allocations et l'obligation d'une contrepartie pour les toucher. Mais, comme il s'agit d'un nouveau domaine de recherche, il est difficile d'apprécier si ces résultats peuvent être généralisés.
16. De même, une étude récente de l'OCDE consacrée aux mesures prises pour réaliser l'ajustement structurel rendu nécessaire par la rapidité des changements technologiques et la globalisation souligne le rôle que joue un système adéquat d'indemnisation du chômage pour diminuer les coûts d'ajustement supportés par les salariés licenciés et conserver un soutien politique à la libéralisation des échanges et des investissements (OCDE, 2005c).
17. Une législation trop stricte peut avoir pour conséquence paradoxale un moindre respect de la règle de disponibilité au travail, les services de l'emploi risquant de se montrer réticents à imposer des sanctions qu'eux-mêmes considèrent comme trop dures.
18. Voir Blanchard et Tirole (2003, 2004), Cahuc et Zylberberg (2005) et Fath et Fuest (2005).

19. Cela s'explique, en partie, parce que ce système induit un redéploiement de la main-d'œuvre des entreprises à forte rotation vers celles qui offrent des emplois plus stables (Andersen et Meyer, 1993, 1994, 2000; Topel, 1983). De plus, la cotisation ajustable fait d'autant plus baisser le chômage que la situation du marché du travail est médiocre (Card et Levine, 1994).
20. D'autres mesures fiscales, comme les primes de retour à l'emploi ou les prestations liées à l'activité, peuvent jouer un rôle complémentaire en augmentant les incitations financières à retrouver un travail. Les mesures de cette nature sont analysées dans la sous-section 2.2, dans le cadre d'une présentation plus générale des mesures visant à valoriser le travail.
21. Le TMEI est défini comme $(1 - \Delta rn / \Delta rb)$ où Δrn est la variation du revenu net d'activité et Δrb celle du revenu brut du ménage. Il convient de noter que le concept de TMEI traite la diminution des prestations versées sous condition de ressources, quand les revenus augmentent, comme un impôt direct, alors que les prestations liées à l'emploi sont considérées comme un impôt négatif (quand une hausse de la rémunération entraîne leur relèvement). Depuis 2001, l'OCDE élabore des mesures du TMEI pour plusieurs types de situations familiales et de transitions vers le marché du travail (cf. OCDE, 2004d; et Carone et al., 2004).
22. Les TMEI indiqués graphique 3.3, partie A, reflètent les droits initiaux maximaux en cas de perte d'emploi pour le niveau de salaire spécifié (exprimé en pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen). Dans la plupart des pays, les TMEI sont plutôt plus élevés pour les salariés faiblement rémunérés du fait de la progressivité des allocations de chômage. On voit aussi sur les graphiques comment les TMEI varient en fonction des situations familiales qui déterminent les charges fiscales et les droits à prestations (par exemple, le nombre d'enfants, la présence d'un conjoint et le fait qu'il ait ou non un emploi).
23. La principale exception concerne les parents isolés en Irlande car, dans ce pays, le dispositif des prestations liées à l'emploi est particulièrement avantageux pour les salariés les moins rémunérés. Les chômeurs plus âgés et plus expérimentés subissent souvent une perte de revenus lorsqu'ils retrouvent un emploi (OCDE, 2005a, chapitre 1).
24. Le graphique 3.3, partie C, illustre l'un seulement des nombreux pièges à l'inactivité possibles, les incitations financières au travail étant généralement variables selon les types de revenus de remplacement perçus par une personne donnée. Ainsi, dans certains pays, les TMEI s'avèrent très élevés pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité ou de prestations de retraite anticipée (OCDE, 2003a et 2004d).
25. Evers et al. (2005) et Immervoll et al. (2006), passant en revue les études empiriques de l'offre de main-d'œuvre, concluent que l'essentiel de la réaction à la variation du salaire net de prélèvements fiscaux intervient à un niveau extensif (participation à l'activité) plutôt qu'intensif (nombre d'heures de travail).
26. En règle générale, les prestations liées à l'emploi varient comme suit en fonction des revenus d'activité : i) il n'est pas versé de prestation tant que le nombre d'heures de travail n'excède pas un seuil minimum (qui peut être fixé à zéro); ii) le montant de la prestation augmente ensuite proportionnellement au revenu d'activité jusqu'à un niveau maximum; et iii) les prestations diminuent progressivement à partir du moment où les revenus atteignent un autre seuil. Les prestations liées à l'emploi étant financées par l'impôt, elles peuvent aussi impliquer un alourdissement des TMEI et peuvent jouer contre l'offre de main-d'œuvre au-dessus du niveau de revenu à partir duquel la prestation cesse totalement d'être versée.
27. Si augmenter le revenu des travailleurs pauvres constitue un objectif important de la politique économique, une conception différente du ciblage de ces prestations est évidemment souhaitable.
28. Avec des limites de temps, il y a un risque que le travail devienne moins attrayant que le chômage lorsque les prestations liées à l'emploi cessent. Ce qu'on peut espérer pour compenser ce risque c'est que l'expérience professionnelle qui aura été acquise durant la période de versement des prestations aura suffisamment amélioré les perspectives des travailleurs concernés pour les encourager à continuer de travailler.
29. On procède à une analyse plus approfondie des allocations familiales et du salaire minimum, respectivement dans la sous-section 1.1 du chapitre 4 et la sous-section 3.1 du présent chapitre.
30. Le fait de se concentrer sur le montant des dépenses, considéré en soi, présente des inconvénients bien mis en lumière par les résultats décevants de la forte majoration des crédits que la Suède a affectés aux dépenses de PAMT, dans la première moitié des années 90 (Calmfors et al., 2001); les résultats parfois médiocres de l'évaluation de mesures spécifiques d'activation dans de très nombreux pays vont dans le même sens.

31. Cette réaffectation entre différentes catégories de subventions à l'emploi est conforme aux études d'évaluation des programmes, qui tendent à conclure que la création directe d'emplois est un investissement médiocre, car elle débouche rarement sur des emplois non subventionnés (Martin et Grubb, 2001).
32. L'inclusion des dépenses de PAMT comme variable indépendante dans les modèles sur données de panels internationaux crée probablement un biais de simultanéité dans les paramètres estimés, car cette variable est très endogène (les dépenses de PAMT par demandeur d'emploi ont, par exemple, tendance à diminuer en période de récession, parce que le chômage augmente). Diverses approches ont été employées, dans la littérature, pour « instrumentaliser » cette variable, mais il est difficile de vérifier dans quelle mesure elles ont réussi à éliminer le biais de simultanéité. C'est pourquoi plusieurs des études présentées au tableau 3.5 ont seulement inclus des termes d'interaction entre les dépenses moyennes de PAMT sur toute la période d'observation et une ou plusieurs variables temporalisées.
33. On peut citer, parmi les examens récents des études d'évaluation, Heckman *et al.* (1999), Martin et Grubb (2001), Kluve et Schmidt (2001), Betcherman *et al.* (2004) et Kluve (2006).
34. Ces mesures présentent l'inconvénient d'impliquer souvent d'importants effets d'aubaines (les emplois créés avec des subventions l'auraient été même en leur absence) et des effets de substitution (les travailleurs ayant droit à une aide en remplacent d'autres).
35. Les études de microévaluation, qui ont souvent des périodes courtes d'observation postérieurement aux programmes, ne peuvent appréhender l'incidence des PAMT sur l'attachement à l'emploi. Ce problème se pose surtout pour les mesures visant à améliorer l'adéquation entre offres et demandes d'emplois, par exemple les actions de formation (Boone et van Ours, 2004). Ces programmes semblent généralement meilleurs quand la période d'observation est plus longue. En outre, les microévaluations ne tiennent habituellement pas compte du fait que la perspective d'une participation obligatoire à des programmes intensifs puisse pousser certains allocataires à intensifier leur recherche d'emploi.
36. Il n'y a là, dans une certaine mesure, rien de nouveau car un certain nombre de pays préconisaient, à la fin des années 60 et dans les années 70, une intégration étroite de la gestion des allocations et des PAMT; mais elle a ensuite été négligée (OCDE, 2002, chapitre 4).
37. Les aides aux chômeurs sans limitation de durée consistent généralement en prestations sociales catégorielles, qui ne sont versées (sous condition de ressources) qu'après que les droits à l'assurance chômage et autres allocations connexes ont été épuisés.
38. On ne doit pas, par exemple, apprécier les résultats à partir du seul critère des placements parce que les services chargés de l'emploi peuvent, en collusion avec les employeurs, exciper de leur augmentation en affectant à plusieurs reprises une même personne sur le même emploi.
39. Les statistiques relatives aux prestations de non-emploi – définies comme une forme de protection sociale non conditionnée par la disponibilité au travail – sont quelque peu incertaines, car les bases de données de l'OCDE restent incomplètes (OCDE, 2003a, chapitre 4). Autre source de confusion : beaucoup de pays disposent d'un important système d'aides sociales pour les parents isolés ou à caractère général (comme le RMI en France et l'aide aux familles nécessiteuses aux États-Unis – AFDC/TANF), qui exige de certains bénéficiaires seulement qu'ils soient disponibles pour travailler; il s'agit donc de prestations, par certains aspects, « de chômage » et, par d'autres aspects, « de non-emploi ».
40. Ces estimations sont exprimées en « équivalents temps plein », selon la méthodologie conçue à l'origine par le ministère néerlandais des Affaires sociales, que l'OCDE a ensuite révisée et élargie. On trouvera une explication plus détaillée des sources de données, des techniques employées et des résultats dans OCDE (2003a, chapitre 4). Carcillo et Grubb (2006) analysent les tendances les plus récentes concernant les dépenses et les effectifs de bénéficiaires des grandes catégories de prestations, mais ils ne donnent pas d'estimation globale.
41. On s'inspire des travaux de Carcillo et Grubb (2006) qui analysent cette question de façon beaucoup plus précise.
42. Les allocations de non-emploi couvrent trois catégories de « risque social » pouvant justifier qu'il soit difficile ou inopportun d'exiger l'exercice d'une activité professionnelle : l'incapacité (maladie ou invalidité); la prise en charge de proches (soins aux enfants ou, parfois, à d'autres membres de la famille); et la retraite anticipée (prestations réservées aux personnes en âge de travailler mais en fin de carrière). Si les tendances nationales sont diverses, il semble qu'en moyenne la proportion des personnes percevant une retraite anticipée ou des allocations pour soins à des proches ait atteint un maximum ces dernières années, alors que le nombre de bénéficiaires des prestations pour incapacité a souvent continué d'augmenter après 2000.

43. Dans plusieurs pays membres de l'UE, il n'existe pas de pensions pour invalidité partielle, bien que l'invalidité soit à l'évidence une question de degré (Commission européenne, 2002a).
44. Aux Pays-Bas, une modification des tests, amorcée en 1994 et achevée en 1998, a entraîné une requalification des droits à pension d'invalidité dans 30 % des cas et parfois leur suppression. En octobre 2004, on a lancé sur une grande échelle un contrôle obligatoire des personnes de moins de 50 ans bénéficiaires de ces pensions. Au début de cet exercice, la capacité de travail d'un grand nombre des personnes examinées a été revue à la hausse par rapport aux examens antérieurs (<http://dlapiperglobal.admin.hubbardone.com/files/upload/NewsletterApril2005.pdf>).
45. Les indemnités ou prestations de rééducation ont un caractère distinct quand elles sont financées par les régimes d'assurance des employeurs au titre des accidents du travail et de la maladie (elles font partie de la rémunération des salariés). Dans certains autres cas, elles peuvent correspondre simplement aux prestations générales des régimes maladie ou invalidité de la sécurité sociale. En Norvège et en Pologne, une allocation dite de réadaptation est versée après l'interruption du paiement des prestations maladie à court terme (au lieu d'une pension permanente d'invalidité), si la guérison reste probable (on trouvera une présentation résumée des systèmes de prestations sur le site www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/ et europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2001/missoc_194_en.htm).
46. Une évaluation britannique (Kirby et Riley, 2004) de l'application pilote des « entretiens professionnels » (« work-focused interviews ») a conclu qu'ils étaient sans effet sur l'emploi. Mais ils ont fait augmenter la participation à un autre programme, intitulé « nouvelle donne pour les parents isolés » (Evans et al., 2003) et ont joué un rôle dans un programme d'employabilité des personnes affectées d'incapacité à court terme (« Pathways to Work »), dont l'impact est très important (Commission européenne, 2002b).
47. Tout comme les politiques au niveau de l'offre dont il est question à la sous-section 3.2 peuvent contribuer à renforcer la demande de main-d'œuvre, les politiques au niveau de la demande examinées ici peuvent quant à elles avoir le même effet sur l'offre. Ainsi, dans le premier cas, l'efficacité du SPE en matière de placement fera baisser les coûts de recrutement pour les entreprises, et dans le second, une intensification des pressions concurrentielles sur les marchés de produits exercera, indirectement, un effet positif sur l'offre de travail en faisant progresser la productivité et les salaires réels et donc en valorisant le travail par rapport aux transferts sociaux.
48. Bien que la Belgique soit allée dans la direction opposée, le mouvement de coordination des négociations au niveau central a davantage servi à encadrer les salaires par le haut que par le bas (Brandt et al., 2005). Ce recours à la coordination nationale pour encourager une modération des salaires dans l'ensemble de l'économie s'apparente en fait au rôle que jouent depuis plus longtemps les accords tripartites et les pactes sociaux dans plusieurs autres pays d'Europe, dont l'Irlande (depuis l'accord national sur les salaires de 1987) et les Pays-Bas (depuis l'accord de Wassenaar de 1982). Voir Fajertag et Pochet (2000) et OCDE (2004a, chapitre 4) pour une analyse récente des pactes sociaux.
49. Dans le droit fil des lois adoptées en 1988 et 1993, la loi de 1996 sur les relations professionnelles dans l'entreprise a renforcé la transition qui s'opère actuellement entre l'ancien système d'arbitrage – dans lequel des juridictions du travail quasi judiciaires déterminaient les modalités et conditions d'emploi et avaient le pouvoir d'étendre leurs sentences à tous les salariés d'un même secteur – et un système mixte qui fait une large place aux négociations menées au niveau de l'entreprise. En Nouvelle-Zélande, où il existait un système d'arbitrage analogue, la rupture a été plus radicale et elle est intervenue plus tôt puisqu'elle date de l'adoption de la loi sur les contrats de travail en 1991.
50. À titre d'exemple, des dispositions permettant aux entreprises en difficulté de déroger aux conventions collectives sont en vigueur depuis 1994 en Espagne, mais elles ont rarement été appliquées. Cela dit, d'après des enquêtes récentes menées en Allemagne, entre un cinquième et un tiers des entreprises employant 20 salariés ou plus et dotées d'un comité d'entreprise auraient eu recours aux clauses dérogoires.
51. La France est à cet égard l'exemple le plus frappant; 10 % des travailleurs sont syndiqués, alors que 90 % sont couverts par une convention collective.
52. Ces évolutions concernant les salaires minimums doivent être considérées dans le contexte d'autres réformes du marché du travail que bon nombre des pays en question ont engagées, en particulier l'utilisation plus fréquente des mesures visant à accroître la rentabilité du travail faiblement qualifié (sous-section 2.2) ainsi que des aides à l'embauche ou des exonérations de charges accordées aux entreprises pour les emplois à bas salaire (sous-section 3.2).

53. On trouvera plus de détails sur ces recherches dans Aidt et Tzannatos (2002), Flanagan (1999) et OCDE (2004a, chapitre 3). Pour une analyse de l'impact des négociations collectives sur la compression des salaires, voir Baker et al. (2005), Bertola et al. (2002a, b), Blau et Kahn (1999), Kahn (1998, 2000) et OCDE (1997b, 2004a, chapitre 3).
54. Blanchard et Wolfers (2000) font état de données montrant qu'un taux de syndicalisation élevé accroît l'impact des chocs négatifs, mais cet effet n'est pas toujours statistiquement significatif. Plusieurs de ces études font apparaître une interaction entre taux de syndicalisation et coordination des négociations salariales – même si cette interaction diffère selon les études. Certains éléments vont également dans le sens d'une baisse de l'emploi et de l'activité lorsqu'augmente le taux de syndicalisation.
55. Dans toutes ces études, le taux de syndicalisation semble être plus étroitement lié au chômage que la couverture des conventions collectives. Cependant, ce constat tient sans doute au fait que l'on dispose de plus de données comparables à l'échelle internationale sur le premier critère que sur le second. Dans les pays où les conditions de travail négociées par les syndicats sont couramment appliquées à un grand nombre de travailleurs non syndiqués, en particulier, il est en effet probable que les distorsions liées au « monopole » que représentent les conventions collectives sont plus largement imputables à la couverture des négociations qu'au taux de syndicalisation. C'est ce que concluent Aidt et Tzannatos (2002) à l'issue d'une étude documentaire de plus vaste portée englobant notamment un grand nombre d'études nationales.
56. Des négociations centralisées et/ou coordonnées peuvent aussi faciliter la conclusion de « pactes sociaux » implicites ou explicites en vertu desquels les syndicats s'engagent à modérer les revendications salariales en échange de concessions de la part des pouvoirs publics. S'agissant des négociations collectives, cependant, les recommandations formulées dans la Stratégie pour l'emploi de 1994 traduisent un certain scepticisme quant à la contribution positive éventuelle de structures de négociation corporatistes à la performance du marché du travail (OCDE, 1994a, c). L'expérience souvent décevante de la politique des revenus menée dans les années 70 et 80 explique en partie cette attitude.
57. Voir Aidt et Tzannatos (2002) et Flanagan (1999) pour un examen complet des travaux économétriques dont les auteurs considèrent que les données avancées pour démontrer l'existence d'une relation en cloche sont dans l'ensemble assez minces.
58. Voir Bertola et al. (2002a, b), Blau et Kahn (1999), Calmfors (1993), Freeman et Schettkay (2000), Puhani (2003) et Siebert (1997).
59. À cet égard, il peut paraître justifié de fixer des minima spécifiques pour les jeunes, étant donné la relation particulièrement ténue pour ce groupe d'âge entre salaire minimum et pauvreté (les jeunes vivant souvent chez leurs parents). Comme on l'a mentionné plus haut, les données tendent également à montrer que les pertes d'emploi dues aux salaires minimums sont particulièrement importantes chez les jeunes.
60. En France, les cotisations patronales de sécurité sociale ont été considérablement réduites après 1997 pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum, mais la baisse potentielle des coûts de main-d'œuvre a été largement annulée par une nette augmentation du salaire minimum par rapport au salaire médian. On notera toutefois que les calculs du tableau 3.10 – qui ajoutent au salaire minimum les cotisations patronales pour un salarié célibataire sans enfants percevant une rémunération égale à 0.67 salaire de l'ouvrier moyen – sous-estiment le degré auquel les exonérations fiscales ciblées ont diminué les coûts de main-d'œuvre pour certains travailleurs rémunérés au salaire minimum.
61. Les recommandations détaillées concernant la flexibilité des mécanismes de fixation des salaires sont examinées à la sous-section 3.1.
62. Un taux élevé de prélèvements obligatoires ne semble pas influencer en soi sur le niveau de l'emploi non déclaré, quels que soient les pays ou les périodes considérés (OCDE, 2004a, chapitre 5). Voir la section 3 du chapitre 4 pour un examen des mesures visant à réduire le travail non déclaré.
63. Le coin fiscal est défini ici comme la somme de l'impôt sur le revenu et des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale moins les prestations en espèces. Il ne tient pas compte des impôts indirects (sur la consommation), ce qui tend à introduire un biais négatif dans les calculs, en particulier dans les pays où ces impôts sont élevés; tel est le cas, par exemple, des pays nordiques.
64. Les calculs du graphique 3.7, partie A, ont été effectués pour un couple dont l'un des membres est un ouvrier moyen et l'autre ne travaille pas, avec deux enfants.

65. En Corée et au Japon, ce résultat s'explique essentiellement par l'augmentation des cotisations de sécurité sociale. Le même constat vaut pour la Norvège, où cette augmentation s'est en outre doublée d'un alourdissement de l'impôt sur le revenu. En Australie, la hausse constatée est imputable à un changement de méthode, la taxe sur les salaires perçue par les États et Territoires ayant été prise en compte pour la première fois dans les calculs en 2002. Les évolutions indiquées pour l'Autriche, le Japon et la République tchèque résultent également en partie de révisions méthodologiques.
66. La forte diminution indiquée pour le Mexique (graphique 3.7, partie A) tient en partie au fait que les cotisations des employeurs au système privé de sécurité sociale ne sont plus considérées comme des impôts depuis 1999.
67. Les coins fiscaux négatifs qui apparaissent sur ces graphiques signifient que les crédits d'impôt et les allocations familiales surcompensent les impôts.
68. Cinq seulement de ces dix-sept études n'établissent pas de corrélation statistiquement significative entre augmentation du coin fiscal et dégradation du chômage, et trois d'entre elles mettent en évidence un effet négatif sur l'emploi et l'activité (Di Tella et MacCulloch, 2005) ou sur la situation de certaines catégories de travailleurs au regard de l'emploi. Bertola *et al.* (2002b) font état d'une baisse de l'emploi relatif des femmes, des jeunes et des travailleurs âgés, tandis que Scarpetta (1996) constate une hausse du chômage à long terme. L'alourdissement du coin fiscal semble aussi être associé à une accélération du chômage à la suite d'un choc macroéconomique négatif (Bertola *et al.*, 2002a; Blanchard et Wolfers, 2000).
69. Les conséquences des différents mécanismes institutionnels de négociations salariales, en termes d'évolution des salaires, sont étudiées de façon plus approfondie à la sous-section 3.1.
70. La conclusion selon laquelle le coût du travail augmente avec le niveau de prélèvement, que partagent la plupart des études empiriques consacrées à l'impact de l'imposition du travail sur les coûts réels de main-d'œuvre par salarié, conforte l'analyse concernant la relation entre coin fiscal et chômage (Leibfritz *et al.*, 1997; Nickell, 2003).
71. Alesina *et al.* (2005) montrent que l'analyse de Prescott implique une élasticité de l'offre de main-d'œuvre qui apparaît excessivement élevée si l'on en juge par les multiples études empiriques qui ont mesuré cette élasticité tant au moyen de données au niveau individuel qu'au moyen de régressions transversales. Ils en concluent que Prescott surestime l'impact du coin fiscal et de ses variations internationales sur l'utilisation de la main-d'œuvre, et considèrent que les différences constatées entre les pays pour l'offre de travail, qu'il attribue à la fiscalité, sont en fait dues pour partie à des facteurs omis dans son analyse (notamment les régimes publics de retraite et les autres prestations qui encouragent la cessation anticipée d'activité en Europe, les services de garde d'enfants, etc.).
72. Dans une analyse où il s'efforce de distinguer la composante fiscale et la composante assurantielle des cotisations aux régimes publics de retraite, Disney (2004) montre que seule la composante fiscale a un effet négatif sur l'emploi.
73. Le niveau de salaire étant la seule condition prise en considération pour l'exonération, celle-ci s'applique aussi bien aux nouvelles recrues qu'aux membres plus anciens de la population active. En règle générale, la réduction reste en vigueur tant que le salaire mensuel se maintient au-dessous d'un certain seuil, sans aucune limite de durée. L'un des moyens évidents d'atténuer l'effet d'aubaine « pur » consiste à mieux cibler la mesure, par exemple en la réservant aux nouvelles embauches (limitées éventuellement à celles de chômeurs de longue durée ou d'allocataires sociaux) ou aux parents isolés faiblement qualifiés. Les aides à l'emploi en faveur de groupes-cibles sont aujourd'hui monnaie courante dans la zone OCDE, où elles représentent une forte part des dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail (voir la sous-section 2.3).
74. Voir la sous-section 2.2 du chapitre 5 pour une analyse des trappes à bas salaires.
75. Le cas de la Nouvelle-Zélande est intéressant à cet égard. L'Employment Relations Act (ERA – Loi sur les relations professionnelles), entrée en vigueur en 2000, a radicalement modifié les principes généraux sur lesquels reposait la législation antérieure en favorisant le recours aux négociations collectives comme base fondatrice des relations professionnelles (Forster et McAndrew, 2003). L'ERA tend à alourdir les procédures de licenciement en imposant des règles minimales de licenciement et en précisant également que des procédures plus rigoureuses peuvent être établies dans le cadre de contrats de travail individuels ou de conventions collectives. L'ERA tend également à limiter le recours aux contrats à durée déterminée en imposant que l'emploi temporaire soit fondé sur des « motifs sérieux reposant sur des justifications acceptables ». L'application pratique de cette nouvelle loi est largement laissée à l'appréciation des négociateurs, même si l'ERA dispose

clairement que ni la privation des droits des travailleurs qui résultent de la loi, ni les restrictions à ces droits, ni la vérification des aptitudes du salarié en vue d'un contrat à durée indéterminée, ne sauraient être des motifs légitimes pour l'utilisation de contrats à durée déterminée.

76. Au Royaume-Uni, la période d'essai (durant laquelle il est possible de licencier sans grandes restrictions) a été ramenée à la fin de la décennie 90 de deux ans à un an.
77. Le cas de l'Espagne illustre bien l'importance de réformes atténuant à la fois la rigueur de la LPE applicable aux contrats à durée indéterminée et celle de la LPE applicable aux contrats à durée déterminée. La libéralisation des contrats à durée déterminée du début des années 80, et le maintien d'une protection relativement rigoureuse pour les emplois à durée indéterminée, ont fait que la quasi-totalité de la croissance de l'emploi a résulté des contrats à durée déterminée, qui représentaient au début des années 90 plus d'un tiers de l'emploi total. Cette évolution a fait craindre les effets potentiellement néfastes d'un marché du travail de plus en plus « dual ». Il a donc été décidé (suivant les recommandations de la Stratégie pour l'emploi) d'assouplir la protection des travailleurs permanents, de limiter quelque peu l'utilisation des contrats temporaires et de faciliter pour les employeurs le passage du contrat à durée déterminée au contrat à durée indéterminée. Depuis 1994, seules la Corée et la République slovaque ont adopté une démarche similaire et assoupli la réglementation des deux types de contrat.
78. Bingley *et al.* (1999) estiment que le taux de rotation des travailleurs danois est relativement élevé (30 % environ). Le Danemark se situe par ailleurs à la limite inférieure de l'échelle internationale en termes d'ancienneté professionnelle moyenne, avec les États-Unis et le Royaume-Uni (OCDE, 2001, chapitre 3).
79. L'analyse de Cahuc et Kramarz (2004) de la LPE française illustre les pièges dans lesquels on peut tomber lorsqu'on met trop l'accent sur la réglementation relative à la protection de l'emploi pour réduire l'insécurité associée à la perte d'emploi. Les entreprises françaises qui annoncent des plans de restructuration à grande échelle doivent négocier un plan social (« plan de sauvegarde de l'emploi ») comportant une stratégie de réinsertion des salariés licenciés. Les accords de recyclage (« congé de conversion »), qui offrent aux personnes licenciées six mois de formation et d'aide à la recherche d'emploi, constituent souvent un volet obligatoire de ces plans sociaux, tout comme d'autres mesures telles que des indemnités de licenciement. Cette procédure lente et empreinte d'un grand juridisme décourage une mobilité de la main-d'œuvre souhaitable du point de vue de l'efficacité, tout en apportant une assistance aux salariés licenciés moins rapide, moins adaptée à leur manque à gagner réel et moins efficace que ce ne serait le cas s'il était fait un meilleur usage des indemnités de chômage (qui varient selon la durée du chômage) et des PAMT, gérées par le service public de l'emploi (spécialisé dans la prestation de ces services).
80. Comme on l'a vu à la sous-section 2.1, le système d'assurance chômage américain utilise un mécanisme de modulation des cotisations afin de décourager les licenciements excessifs. Blanchard et Tirole (2003) sont d'avis qu'un système d'assurance chômage bien conçu et doté d'un mécanisme de modulation des cotisations peut être plus efficace qu'un système d'indemnisation du licenciement pour décourager les licenciements excessifs et garantir les travailleurs contre la perte de revenu en cas de perte d'emploi involontaire. Comme ils le font observer, l'introduction d'un mécanisme de modulation des cotisations dans les pays où les contrats à durée déterminée sont courants doit s'accompagner de mesures visant à s'assurer que la fin d'un contrat à durée déterminée est traitée de la même manière que la rupture d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas contraire, les employeurs seront incités à utiliser à l'excès les contrats à durée déterminée.
81. La directive de l'UE concernant le temps de travail, adoptée en 1993 et modifiée en 2002, sert de référence aux normes nationales dans les États membres de l'UE. Cette directive prévoit une durée hebdomadaire de travail maximale de 48 heures, comprenant les heures supplémentaires, une période de repos quotidienne minimale de 11 heures et une durée quotidienne maximale de 8 heures pour le travail de nuit.
82. Il en est résulté une vaste réorganisation du travail et des horaires de travail, qui a pu avoir une incidence bénéfique sur la productivité horaire, mais néanmoins insuffisante pour compenser la réduction du temps de travail, même si la hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est maintenue à des niveaux raisonnables du fait de la modération salariale et des subventions accordées pour alléger les cotisations patronales de sécurité sociale (Crépon *et al.*, 2004). Plus récemment, la France a pris des mesures visant à faciliter et à rendre moins onéreux l'allongement de la semaine de travail au-delà des 35 heures légales.
83. Les pays de l'UE ont généralement tendance à adopter des normes de travail concernant la protection des travailleurs à temps partiel dans le contexte d'un accord-cadre européen sur le travail à temps partiel visant à éliminer toute discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et à améliorer la qualité du travail à temps partiel. La plupart des États membres de l'UE

calculent les droits des travailleurs à temps partiel au prorata pour le salaire, les congés et l'assurance maladie et les font bénéficier des mêmes conditions de travail qu'un salarié à temps plein exerçant un emploi comparable.

84. Dans quelques pays, la proportion des hommes ayant une durée de travail hebdomadaire type a augmenté, mais il s'agit généralement de pays où l'on est passé d'une durée très longue à une durée type (par exemple au Mexique et au Portugal). La diversification de la durée de travail est plus ambiguë chez les femmes que chez les hommes, en raison d'évolutions très différentes des pourcentages relatifs de femmes travaillant à temps partiel et à temps plein.
85. Voir Krueger et Pischke (1997), Amable et Gatti (2001), Pissarides (2001), Spector (2002), Blanchard et Giavazzi (2003), Messina (2003), Ebell et Haefke (2003).
86. Les réglementations considérées dans cette section sont uniquement celles qui limitent la concurrence sur les marchés de produits et ne comprennent donc pas l'ensemble des mesures dictées par des objectifs sociaux en matière de santé et de sécurité.
87. Voir, par exemple, Loayza *et al.* (2005), Scarpetta *et al.* (2002), Brandt (2004), Klapper *et al.* (2004), Cincera et Galgau (2005).
88. Les recommandations de la Stratégie pour l'emploi relatives à l'amélioration du cadre dans lequel s'inscrivent la création et la diffusion du savoir-faire technologique, et à la nécessité d'entretenir un climat favorable à l'entrepreneuriat, étaient également en partie considérées comme des mesures indirectes d'amélioration de la qualité des emplois et du niveau de vie sur le long terme, en ce qu'elles contribuent à une croissance rapide de la productivité et des salaires réels (OCDE, 1994b).
89. La présente section analyse la formation des travailleurs adultes. Les programmes de formation financés par l'État et destinés aux chômeurs ou aux inactifs bénéficiaires de prestations sociales sont examinés à la sous-section 2.3 en même temps que d'autres programmes actifs du marché du travail. L'examen de la situation des jeunes à la sous-section 1.3 du chapitre 4 – en particulier l'analyse des difficultés que rencontrent, sur le marché du travail, les jeunes ayant abandonné prématurément leurs études – témoigne de l'importance d'une bonne formation initiale et d'une transition sans heurts entre l'école et la vie professionnelle. Une analyse détaillée des systèmes scolaires et des voies de passage entre l'école et le monde professionnel ne relève toutefois pas du présent rapport. Le Secrétariat vient de lancer un nouvel examen thématique sur le passage de l'école au monde professionnel, qui mettra en lumière des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques. Cet examen s'appuiera sur les études précédentes consacrées à ce même thème (OCDE, 2000b) et à l'orientation professionnelle (OCDE, 2004b).
90. À titre d'illustration, on estime que la probabilité de retrouver un emploi dans les deux années suivant le licenciement est supérieure de 8 points de pourcentage pour un travailleur âgé de 35 ans ou plus s'il a bénéficié d'une formation au cours de l'année qui a précédé sa perte d'emploi (OCDE, 2004a, chapitre 4).
91. Le lien entre les investissements en capital humain et la croissance globale apparaît plus clairement dans le secteur de la formation initiale que dans celui de la formation des adultes. Cela s'explique, en grande partie, par l'abondance et la qualité des données internationales relatives au niveau d'instruction. Les études menées au niveau des entreprises et des branches d'activité montrent que la formation et les gains de productivité sont liés. Ce constat – ainsi que la forte corrélation positive entre la formation initiale et la participation ultérieure à la formation – laisse à penser qu'une partie du lien positif étroit qui existe entre l'amélioration du niveau d'instruction et la croissance économique correspond probablement à l'impact d'une plus large formation des adultes sur la productivité (voir Bassanini *et al.*, 2005; OCDE, 2003b, et les nombreuses études citées).
92. Selon la théorie classique du capital humain, les travailleurs devraient prendre en charge l'intégralité des coûts d'une formation générale, du fait qu'ils peuvent s'accaparer la totalité de ses bénéfices en démissionnant et en partant travailler dans une autre entreprise dès la fin de la formation. Des recherches récentes, aussi bien théoriques qu'empiriques, aboutissent à des conclusions très différentes (Brunello et De Paola, 2004).
93. Alors que l'éducation initiale se caractérise toujours par l'existence d'un modèle public unitaire au niveau de l'offre, le secteur de l'éducation et de la formation des adultes abandonne progressivement cette approche (OCDE, 2005b). Dans ce secteur, les mesures se situant du côté de la demande semblent mieux adaptées à l'hétérogénéité des besoins en formation des entreprises et des travailleurs et à la constante évolution de ces besoins.
94. En Allemagne, les tribunaux ne jugent exécutoires les clauses contractuelles de remboursement que dans les cas où ils considèrent que le salarié démissionnaire est en mesure de tirer profit du contenu de la formation dans son nouvel emploi. Cette condition devrait rassurer les travailleurs

quant au fait qu'ils ne seront obligés de payer leur formation que si celle-ci a véritablement amélioré leur situation sur le marché du travail, et devrait par conséquent les inciter à accepter de telles clauses.

95. En Australie, depuis la suppression en 1992 de toutes les limitations liées à l'âge dans les domaines de l'apprentissage et de la formation, les individus âgés de 25 ans et plus représentent la majorité des nouveaux apprentis (OCDE, 2003c). Par ailleurs, cette forte hausse ne s'est pas faite au détriment des plus jeunes, le nombre d'apprentis ayant lui aussi augmenté dans ces tranches d'âge.
96. Dans de nombreux cas, les systèmes de congé-formation sont mieux adaptés à une formation intensive en milieu de carrière, particulièrement lorsque la perte de revenu est compensée en grande partie par l'octroi d'une indemnité de formation (voir plus bas).
97. En Australie, lors de la courte période de mise en vigueur d'une taxe de formation au cours des années 90, nombre des nouveaux prestataires qui sont arrivés sur le marché étaient de piètre qualité. Certains organismes de formation qui participaient au Royaume-Uni au programme de comptes individuels de formation profitaient indûment du système en proposant des formations de faible valeur et de qualité très médiocre (pour une analyse de cet exemple et d'autres similaires, voir OCDE, 2005b, chapitre 3).
98. Parmi les politiques de premier rang figurent également les mesures visant à permettre aux travailleurs de financer plus facilement leur formation à l'aide d'un prêt, ainsi que les réformes de fond envisagées par la Stratégie pour l'emploi de 1994 dont l'objectif est d'atténuer les imperfections des marchés de produits et du marché du travail. À titre d'exemple, les réformes ayant pour but de réduire les obstacles à l'entrepreneuriat, la protection de l'emploi et les salaires minimums – en supprimant les entraves à la réaffectation des ressources, en comprimant les marges et en faisant en sorte que les barèmes de rémunération reflètent mieux la productivité – peuvent faire baisser les coûts de recherche de travailleurs formés. Si tel est le cas, la part des avantages de la formation que les travailleurs sont susceptibles de s'approprier devrait augmenter; d'où une plus forte incitation à se former. Toutefois, des imperfections résiduelles sur les marchés de la formation et du crédit risquent de continuer à représenter des obstacles pour les travailleurs qui investissent dans la formation. En outre, une moindre compression des salaires parallèlement à la présence de ces imperfections pourrait avoir pour effet pervers de diminuer la formation en affaiblissant l'incitation de l'employeur à investir dans la formation.
99. Plus précisément, l'élément de subvention doit uniquement combler la différence entre les coûts marginaux et les avantages marginaux, au niveau d'investissement socialement souhaitable, et laisser aux employeurs et/ou aux salariés la responsabilité du reste du financement. Même s'il est difficile d'estimer le taux optimal de contribution partielle, le ciblage des ressources sur les programmes de cofinancement qui ont un fort potentiel d'effet de levier semble être une méthode empirique efficace dans la pratique. Cela permet de réduire le montant des dépenses publiques affectées à l'accroissement visé de la formation et minimise également le risque de financer une formation qui se serait produite de toute façon ou qui n'a que peu de valeur sur le plan social. L'expérience montre que même un cofinancement public limité peut mobiliser de substantiels investissements des employeurs (ce qu'illustrent l'apprentissage, les comptes d'épargne-temps, les comptes individuels d'épargne-formation au niveau de l'entreprise, ainsi que les organismes de formation qui regroupent les moyens d'un certain nombre d'entreprises; voir OCDE, 2003c, 2004a, 2005b).
100. À titre d'illustration, Leuven et Oosterbeek (2004) expliquent que les déductions fiscales à l'intention des entreprises formant des travailleurs âgés de 40 ans ou plus – entrées en vigueur aux Pays-Bas en 1998 et supprimées récemment – ont entraîné un ample phénomène de substitution entre les travailleurs situés au-dessus et immédiatement au-dessous de ce seuil d'âge, compromettant ainsi l'efficacité globale du programme.
101. Ces systèmes combinent une taxe d'un certain pourcentage de la masse salariale à une subvention automatique de 100 % des dépenses de formation, à hauteur de ce même pourcentage de la masse salariale. En couvrant la totalité des coûts jusqu'à un plafond prédéterminé, les systèmes de prélèvements fondés sur le principe « former ou payer » ne se limitent pas à une contribution partielle au profit des entreprises qui auraient dépensé moins que le minimum légal s'ils n'avaient pas été en vigueur, et par conséquent « surpaient » le supplément d'investissement dans la formation qu'ils induisent. À l'inverse, les entreprises qui auraient de toute façon dépensé le minimum légal bénéficient d'un effet d'aubaine, ce qui ne les incite pas pour autant à investir davantage.
102. Lorsque l'objectif des pouvoirs publics est d'accroître la formation de certaines catégories de main-d'œuvre, il peut également être utile de renforcer l'incitation de ces travailleurs à investir dans la formation (voir ci-après).

103. Autre argument en faveur d'une contribution partielle : l'individu est davantage enclin à contrôler de près la qualité de la formation lorsque ses ressources propres sont en jeu.
104. Les bons prennent généralement la forme d'une allocation forfaitaire qui couvre les coûts de formation à hauteur d'un certain plafond (on citera à cet égard les bons formation en Italie et dans le canton de Genève en Suisse; ISFOL, 2002, Conseil d'État de la République et Canton de Genève, 2000). Les individus qui auraient dépensé davantage que le plafond maximal bénéficient d'un effet d'aubaine qui ne modifie en rien leurs coûts marginaux. À l'inverse, ceux qui dépensent moins que le plafond ne sont aucunement incités à investir dans une formation qui a un rendement social élevé. Dans la mesure où les bons comportent un plafond d'allocations, la première distorsion ne peut être entièrement évitée, mais peut être réduite si l'on cible les bons sur les groupes défavorisés qui, auparavant, ne bénéficiaient que d'un faible accès à la formation. De même, la deuxième source d'inefficacité peut être atténuée si l'on fait en sorte que les subventions ne couvrent pas la totalité des coûts de la formation. À titre d'illustration, dans le Land de Haute-Autriche, les bons ne couvrent pas plus de 80 % des coûts de formation des travailleurs âgés et faiblement qualifiés (OCDE, 2005b, chapitre 3).
105. Une stratégie complémentaire consiste à raccourcir la durée de la formation par une meilleure reconnaissance des acquis, afin de permettre aux individus de commencer leur formation au niveau de leur bagage effectif de compétences. Un certain nombre de modèles de validation des acquis ont été adoptés par les pays de l'OCDE, mais les données sur le nombre des bénéficiaires sont peu abondantes; il en est de même pour les données concernant l'octroi ou non d'un crédit, le coût réel du dispositif, sa crédibilité auprès des prestataires de formation et, enfin, son impact sur la qualité des études (OCDE, 2005b, chapitre 2).
106. Le succès relatif du dispositif suédois (0.7 % des salariés ont pris un congé-formation en 2002) peut être attribué au taux relativement élevé de remplacement du revenu qui est garanti par les programmes de cofinancement. Bien que le dispositif suédois n'octroie qu'une indemnité assez faible, il peut être complété par des prêts dont le remboursement est soumis à critère de revenu. Des taux de participation encore plus élevés ont été obtenus dans le cadre d'un programme de congé-formation en Belgique, qui couvre la totalité de la perte de revenu ainsi que les faux frais liés à la formation (jusqu'à un certain plafond). Toutefois, un tel système est extrêmement onéreux pour le budget de l'État et risque de financer des formations à faible productivité (OCDE, 2003a, chapitre 5).
107. De même, les modalités des clauses de remboursement sont définies dans le cadre des conventions collectives ou des contrats de travail individuels dans la plupart des pays où cette formule est pratiquée.

Chapitre 4

Politiques visant certaines catégories d'actifs ou certains segments du marché du travail

Les réformes de portée générale visant à soutenir le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble sont-elles suffisantes pour créer une situation favorable sur le plan de l'emploi, ou faut-il également prendre des mesures ciblées en vue d'améliorer les résultats obtenus par certains groupes dans le domaine de l'emploi? Avec la réorientation des priorités des pouvoirs publics de la lutte contre le chômage vers l'action destinée de façon plus générale à accroître les taux d'emploi, il est désormais évident qu'il est souhaitable de mettre en place des politiques spécialement conçues pour lever les obstacles à l'activité de certaines parties de la population d'âge actif qui tendent à être sous-représentées dans l'emploi ou exercent trop souvent des activités qui ne leur permettent pas d'exploiter pleinement leur potentiel productif. Ce sont notamment les femmes, les travailleurs âgés, les jeunes et les immigrés. Quels types de mesures se sont révélés le plus efficaces pour chaque groupe? La Stratégie pour l'emploi doit-elle également être étendue de manière à englober des mesures propres à remédier aux difficultés que rencontrent les travailleurs dans les régions défavorisées ou au problème de l'emploi informel?

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, définie en 1994, privilégiait les réformes de portée générale destinées à soutenir le fonctionnement global du marché du travail, et faisait peu de place aux mesures plus ciblées expressément conçues pour améliorer la situation de certaines parties de la population d'âge actif sur ce marché. Toutefois, depuis dix ans, la faiblesse des taux d'emploi, par exemple, des femmes ou de catégories telles que les travailleurs âgés, les jeunes et les immigrés, suscite des inquiétudes de plus en plus vives, surtout dans un contexte marqué par le vieillissement de la population.

De plus, dans certains pays, la persistance de déséquilibres entre différents segments du marché du travail est de plus en plus préoccupante. Il arrive notamment que des régions à faible taux d'emploi coexistent avec des régions proches du plein emploi, ce qui amène à s'interroger sur les moyens de mieux tenir compte, dans la Stratégie pour l'emploi, des disparités régionales dans ce domaine. En outre, dans plusieurs pays membres – surtout ceux qui ont adhéré à l'OCDE après l'adoption de la Stratégie pour l'emploi en 1994 – l'emploi informel est très répandu, ce qui pose un certain nombre de problèmes, dont le fait qu'il tend à s'accompagner de faibles gains de productivité, entrave le recouvrement de l'impôt et rend difficile la gestion de la protection sociale.

Le présent chapitre passe en revue les mesures qui influent tout particulièrement sur les résultats obtenus par ces catégories d'actifs ou segments du marché du travail sur le plan de l'emploi, sans perdre de vue le fait que, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les réformes de portée générale peuvent aussi aider à remédier à ces problèmes spécifiques sur le marché du travail.

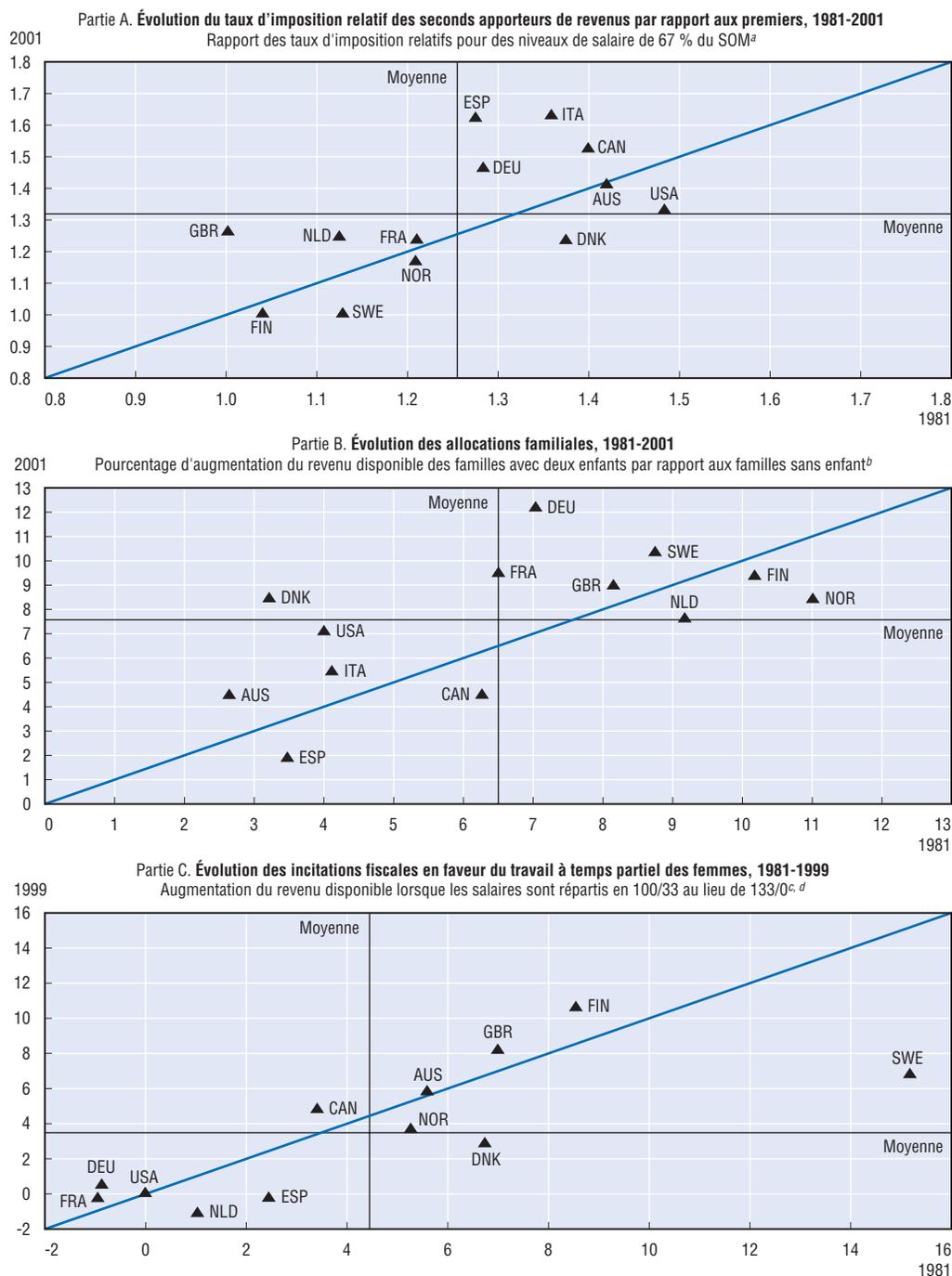
1. Améliorer les possibilités d'emploi des groupes sous-représentés

1.1. Mesures destinées à augmenter l'activité des femmes

L'augmentation de l'activité des femmes a constitué une composante essentielle de la croissance de l'offre de main-d'œuvre au cours des dernières décennies, comme le montre le chapitre 2. Survenue principalement de manière spontanée, elle s'explique par le fait que les cohortes récentes de femmes ont un niveau d'instruction plus élevé que celles qui les ont précédées et peuvent par conséquent plus facilement trouver un emploi, et qu'elles attachent généralement davantage d'importance à l'exercice d'une activité professionnelle. Toutefois, étant donné que les taux d'activité des femmes sont désormais proches de ceux des hommes, leur progression future tiendra davantage à des mesures de réforme propres à faire reculer les facteurs qui découragent encore le travail des femmes et à favoriser la diffusion de pratiques d'emploi permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

En ce qui concerne l'imposition relative des membres du ménage, les seconds apporteurs de revenu sont soumis à une imposition effective plus forte que les personnes seules dans la majorité des pays de l'OCDE (graphique 4.1, partie A). Cette distorsion fiscale s'est en moyenne accentuée dans l'ensemble de ces pays au cours des vingt dernières années, en particulier dans certains pays d'Europe méridionale comme l'Espagne et l'Italie. En revanche, elle est moins marquée et s'est atténuée dans la plupart des pays nordiques. Dans les pays où cette

Graphique 4.1. Incitations au travail destinées aux femmes



SOM : Salaire de l'ouvrier moyen.

a) Selon l'hypothèse que le conjoint du second apporteur de revenu perçoit 100 % du SOM.

b) Selon l'hypothèse que le principal apporteur de revenu perçoit 100 % et le second 33 % du SOM.

c) 100/33 représente une situation où le principal apporteur de revenu perçoit 100 % et le second 33 % du SOM; 133/0 représente une situation où le principal apporteur de revenu perçoit 133 % du SOM et le second n'a pas de salaire.

d) Dans le cas des Pays-Bas, s'il est tenu compte du fait que le principal apporteur de revenu doit s'affilier à un régime privé d'assurance maladie lorsqu'il/elle perçoit 133 % du SOM, mais que son revenu passe sous le seuil en deçà duquel il y a affiliation au régime d'assurance maladie obligatoire lorsque le revenu du ménage est partagé (100 % du SOM pour le principal apporteur de revenu et 33 % pour le second), l'incitation fiscale au partage du travail marchand entre les conjoints représentait 6.9 % en 1999 et 10.2 % après la réforme fiscale de 2001.

Source : Base de données de l'OCDE sur la fiscalité; OCDE (1995), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : fiscalité, emploi et chômage*, Paris; modèles fiscaux de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/014203526272>

distorsion est importante, un traitement fiscal plus neutre des seconds apporteurs de revenu fait manifestement partie des politiques de nature à favoriser l'activité des femmes. Ainsi, d'après les études de l'OCDE, un traitement fiscal identique des seconds apporteurs de revenu ferait croître cette dernière de 4 points de pourcentage en moyenne dans l'ensemble de la zone de l'OCDE (voir Jaumotte, 2004). Il y aurait même intérêt, à des fins d'imposition optimale, à imposer moins lourdement les seconds apporteurs de revenu, étant donné que leur offre de travail est plus élastique que celle des personnes seules¹.

Les politiques de soutien aux familles ont également une incidence sur l'activité des femmes. Jusqu'à présent, dans les pays de l'OCDE, ce soutien a pris la forme d'aides au titre de la garde des enfants et de prestations pour enfants. Théoriquement, les premières stimulent l'offre de main-d'œuvre féminine puisqu'elles accroissent le rendement relatif du travail marchand². Les données d'observation confirment qu'elles entraînent une augmentation de l'activité des femmes³. En revanche, les prestations pour enfants n'accroissent pas le rendement du travail marchand et peuvent induire une baisse de l'offre de main-d'œuvre, étant donné qu'elles augmentent le revenu et, partant, la demande de loisirs. Elles continuent d'occuper une place beaucoup plus importante que les aides au titre de la garde des enfants dans la plupart des pays membres. Ces deux formes de soutien ont sensiblement augmenté au cours des dernières décennies, les prestations pour enfants pouvant faire croître de plus de 10 % le revenu disponible des familles de deux enfants (graphique 4.1, partie B). S'agissant de faire progresser l'activité des femmes, les aides au titre de la garde des enfants constituent une meilleure option que les prestations pour enfants, surtout lorsque des coins fiscaux importants (tant pour les seconds apporteurs de revenu que pour les personnes seules) entraînent une baisse de l'offre de main-d'œuvre féminine. L'octroi de ces aides est en effet souvent subordonné à l'exercice d'une activité professionnelle. De plus, lorsqu'elles sont absentes, les frais de garde des enfants peuvent constituer un obstacle absolu au travail des mères seules désireuses d'avoir un emploi rémunéré (OCDE, 2003a, chapitre 3).

Les congés de maternité et de paternité et le congé parental constituent une autre forme d'aide à la garde des enfants dans la plupart des pays. En 1999, la durée moyenne du congé rémunéré était de 26 semaines, le plus long étant accordé en France, en République slovaque et dans la majorité des pays nordiques (Jaumotte, 2003). Au cours des vingt dernières années, la durée du congé parental payé a augmenté dans tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Irlande, du Royaume-Uni et de plusieurs pays où il n'existe pas de législation instituant le congé rémunéré. Selon des études empiriques, le congé rémunéré assorti d'une garantie de maintien dans l'emploi entraîne une augmentation sensible du taux d'emploi des femmes car il permet à celles-ci de concilier plus facilement obligations professionnelles et responsabilités familiales sans avoir de répercussions négatives sur leur salaire (Rhum, 1998). Cela ne vaut toutefois que lorsque le congé demeure relativement court. S'il est un peu plus long (autour de neuf mois), il fait aussi croître le taux d'emploi des femmes, mais au prix d'une baisse du salaire relatif. Lorsque le congé parental est encore plus long (trois ans ou plus), il est difficile de recommencer à travailler, même lorsque la réintégration est garantie (voir Fondation européenne, 2001). En l'absence de garantie de maintien dans l'emploi, la reprise de l'activité est encore plus improbable, surtout pour les travailleurs peu qualifiés (OCDE, 2003a, chapitre 3).

Le travail à temps partiel est souvent considéré comme un moyen de faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail en leur permettant de concilier vie professionnelle et obligations familiales. Il existe une légère corrélation positive entre

travail à temps partiel choisi et activité des femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE (voir OCDE, 2006a, graphique W.4.1). L'incitation fiscale au partage du travail marchand au sein du couple – mesurée par l'augmentation du revenu disponible du ménage due à ce partage du temps de travail – influe sur le choix entre activité et inactivité et entre travail à temps plein et travail à temps partiel (Jaumotte, 2003). En 1999, le partage du revenu entre les conjoints n'avait entraîné en moyenne qu'une faible augmentation du revenu disponible du ménage, et celle-ci était moins forte qu'en 1981 (graphique 4.1, partie C). Il est donc possible d'encourager l'activité des femmes en réformant les incitations fiscales en faveur du temps partiel. Les aides au titre de la garde des enfants n'ont pas la même incidence sur le travail à temps plein que sur le travail à temps partiel et influent surtout sur le premier (Powell, 1998; Gustafsson et Stafford, 1992).

Le tableau 4.1 présente une synthèse des estimations économétriques présentées dans Bassanini et Duval (2006) sur les déterminants des taux d'emploi à temps plein et à temps partiel des femmes. Des indemnités de chômage élevées et des coins fiscaux importants découragent l'activité des femmes, aussi bien à temps partiel qu'à temps plein, et conformément aux attentes, les élasticités sont généralement plus fortes que pour l'activité masculine. La syndicalisation favorise l'activité des femmes à temps plein au détriment du travail à temps partiel, alors qu'une législation stricte en matière de protection de l'emploi réduit le taux d'emploi des femmes à temps plein.

Tableau 4.1. **Déterminants de l'emploi à temps plein et à temps partiel des femmes, 1982-2003**

| | Emploi à temps plein | Emploi à temps partiel | Emploi total |
|--|----------------------|------------------------|--------------|
| Politiques et institutions en général | | | |
| Indemnités de chômage | – | – | – |
| Coin fiscal | – | – | – |
| Taux de syndicalisation | + | – | Non |
| LPE | – | Non | Non |
| RMP | – | – | – |
| Corporatisme élevé | Non | Non | Non |
| Politiques et institutions spécifiques à l'emploi des femmes | | | |
| Incitations fiscales en faveur du travail à temps partiel | – | + | + |
| Taux marginal d'imposition relatif du second apporteur de revenu travaillant à temps plein | – | Non | s.o. |
| Taux marginal d'imposition relatif du second apporteur de revenu travaillant à temps partiel | + | – | s.o. |
| Prestations familiales en espèces | Non | – | – |
| Nombre de semaines de congé maternité | + | – | s.o. |
| Nombre de semaines de congé maternité au carré | – | + | s.o. |
| Allocations de garde d'enfants | + | Non | + |
| Variables de contrôle | | | |
| Niveau d'instruction des femmes | + | Non | + |
| Écart de production | + | Non | + |

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

s.o. : Sans objet.

Non : Pas d'impact significatif sur l'emploi.

+/- : Impact positif/négatif significatif sur l'emploi.

Source : Bassanini et Duval (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/063503851510>

Ces estimations économétriques aident également à évaluer l'incidence de certains dispositifs sur la structure de l'emploi des femmes. L'augmentation des incitations fiscales en faveur du travail à temps partiel encouragerait davantage de femmes à exercer un emploi, mais amènerait aussi certaines de celles qui travaillent à temps plein à réduire leur temps d'activité. Les taux d'imposition marginaux relatifs des seconds apporteurs de revenu ont également une influence aussi bien sur la décision de travailler que sur le choix de la durée du travail. En particulier, une forte imposition relative du travail à temps partiel incite les femmes qui auraient travaillé à temps partiel s'il en avait été autrement à opter pour le temps plein. Les prestations pour enfants ne font baisser que l'emploi des femmes à temps partiel, l'effet de ces prestations sur le revenu n'étant probablement pas assez important pour entraîner une diminution de l'activité féminine à temps plein. En revanche, les aides au titre de la garde des enfants stimulent seulement le travail à temps plein. Enfin, un congé parental de durée moyenne encourage les femmes à travailler à temps plein, alors qu'un congé plus long a pour corollaire une augmentation du travail à temps partiel, les femmes rencontrant probablement des difficultés lorsqu'elles retournent à la vie active. Les estimations confirment que l'activité des femmes augmente avec leur niveau d'instruction, mais cela n'est vrai que pour le travail à temps plein.

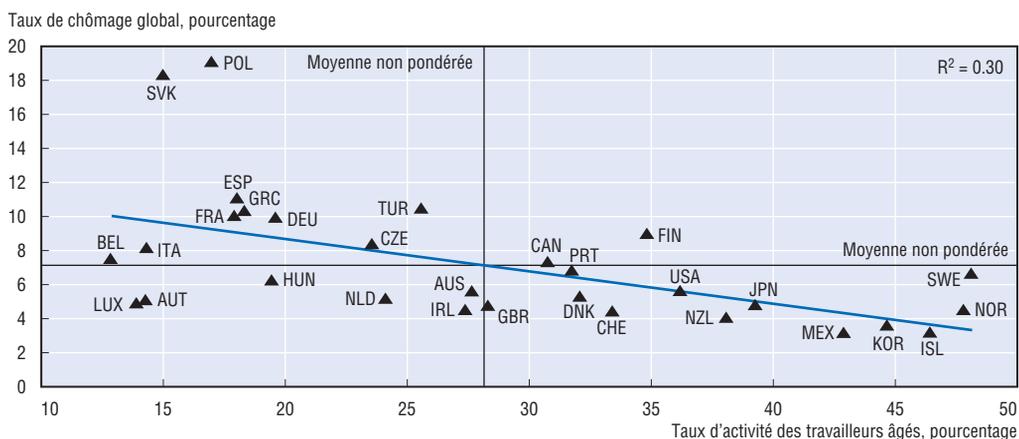
1.2. Mesures destinées à accroître l'activité des travailleurs âgés⁴

Obstacles à l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi définie en 1994 recommandait d'adapter les politiques et les programmes de manière à offrir aux travailleurs âgés davantage de possibilités de poursuivre leur vie active, et à faire en sorte qu'ils soient moins incités, du point de vue économique, à s'en retirer⁵. L'emploi des travailleurs âgés se heurte à trois obstacles majeurs : les contre-incitations financières, la réticence des employeurs et une faible employabilité⁶.

Contre-incitations financières. Jusqu'au début des années 90, les travailleurs âgés bénéficiaient souvent de transferts de revenu destinés à les inciter à se retirer de la vie active de manière anticipée. Dans la majorité des cas, ces dispositifs avaient été institués pour réduire le chômage, car on espérait que les salariés ainsi encouragés à partir plus tôt à la retraite seraient remplacés par des personnes plus jeunes au chômage. Or, l'expérience a montré que cette hypothèse était erronée. Comme l'indique le graphique 4.2 pour 2004, les pays où l'activité des travailleurs âgés est la plus faible sont aussi ceux où le chômage demeure le plus élevé.

Réticence des employeurs. Les taux d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs diminuent sensiblement après l'âge de 50 ans dans tous les pays de l'OCDE, même si cette baisse est plus marquée dans certains que dans d'autres. La réticence des employeurs à recruter ou garder des travailleurs âgés est due à des facteurs à la fois subjectifs et objectifs. Premièrement, dans tous les pays, on constate l'existence d'une discrimination liée à l'âge qui tient aux idées reçues, tant positives que négatives, qu'ont les employeurs sur les travailleurs âgés. Deuxièmement, l'emploi de ces derniers peut être découragé par la rigidité des systèmes de rémunération fondés sur l'ancienneté, qui font croître les coûts de main-d'œuvre plus rapidement avec l'âge que la productivité. Troisièmement, les employeurs et les syndicats ont parfois collaboré pour faire des dispositifs de préretraite subventionnés par l'État un moyen socialement acceptable de licencier. Enfin, dans certains pays, il est largement fait usage de règles fixant un âge obligatoire de départ à la retraite.

Graphique 4.2. **Activité des travailleurs âgés^a et chômage global dans les pays de l'OCDE, 2004**

a) Personnes âgées de 55 ans et plus, sauf pour la Finlande, la Hongrie, l'Islande, la Norvège et la Suède : groupe d'âge 55-74 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/065226116824>

Faible employabilité. Certaines catégories de travailleurs âgés ont des possibilités d'emploi médiocres parce que leurs compétences sont obsolètes, qu'ils ne bénéficient pas d'une aide appropriée pour trouver un emploi lorsqu'ils sont au chômage, ou que leurs conditions ou leurs horaires de travail sont inadaptés. Dans tous les pays, les travailleurs âgés reçoivent beaucoup moins de formation que leurs homologues plus jeunes, avec toutefois de fortes disparités entre les pays quant à l'importance de cet écart (et aussi en ce qui concerne la fréquence globale de la formation). La priorité étant largement donnée à la lutte contre le chômage des jeunes, les chômeurs âgés sont également, dans la majorité des pays, sous-représentés dans les programmes actifs du marché du travail. Certains travailleurs âgés peuvent en outre être poussés à se retirer de la vie active de manière anticipée par des conditions de travail médiocres ou inadaptées. Ainsi, l'absence de possibilités de passer à temps partiel peut rendre difficile un retrait progressif de la vie active.

Outre ces trois types d'obstacles liés à l'âge, l'emploi des travailleurs âgés subit l'influence des politiques et autres dispositifs concernant le marché du travail en général, qui touchent tous les segments de la population d'âge actif. Une synthèse des observations recueillies par Bassanini et Duval (2006) sur l'incidence des obstacles tant spécifiques que généraux à l'emploi des travailleurs âgés est présentée au tableau 4.2. Leur analyse confirme que la continuation de la vie active après l'âge de 55 ans est fortement entravée par certaines caractéristiques des systèmes de retraite, notamment une taxation implicite importante sur la poursuite de l'activité professionnelle (voir section suivante) et un âge normal de départ à la retraite peu élevé. Parmi les facteurs généraux qui font baisser les taux d'emploi des travailleurs âgés figurent des indemnités de chômage généreuses, un coin fiscal important et un fort taux d'implantation syndicale. En revanche, si la législation sur la protection de l'emploi et la réglementation des marchés de produits sont rigoureuses, les taux d'emploi des travailleurs âgés sont plus élevés, probablement parce que ces derniers sont moins exposés au risque de licenciement.

Tableau 4.2. **Déterminants de l'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans), 1982-99**

| | Emploi total |
|--|------------------|
| Politiques et institutions en général | |
| Indemnités de chômage | - |
| Coin fiscal | - |
| Taux de syndicalisation | - |
| LPE | + |
| RPM | + |
| Corporatisme élevé | Non ^a |
| Politiques et institutions spécifiques à l'emploi des travailleurs âgés | |
| Taxation implicite de la poursuite de l'activité | - |
| Âge normal d'ouverture des droits à la pension de retraite | + |
| Interaction entre taux d'imposition implicite et LPE | + |
| Variables de contrôle | |
| Écart de production | + |

LPE : Législation sur la protection de l'emploi. RPM : Réglementation des marchés de produits.

Non : Pas d'impact significatif sur l'emploi.

+/- : Impact positif/négatif significatif sur l'emploi

a) Le coefficient négatif devient non significatif lorsque l'on retire l'Italie de l'échantillon.

Source : Bassanini et Duval (2006).

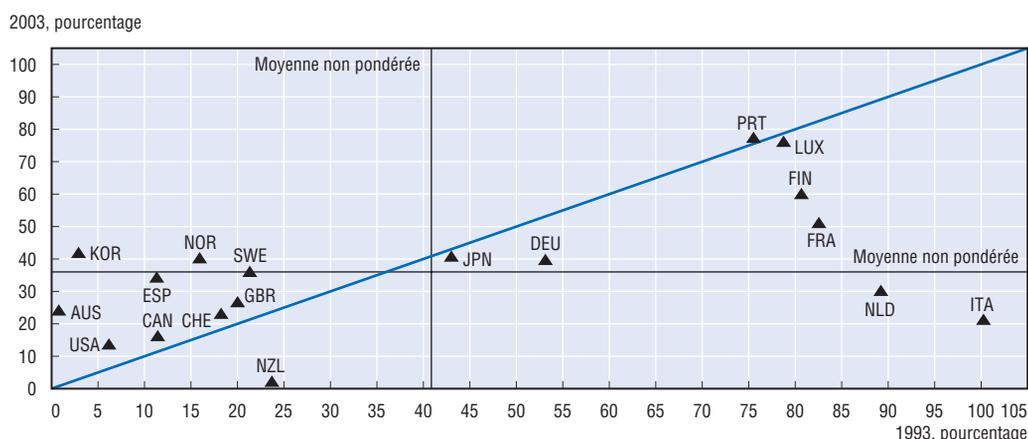
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/006564071757>

Évolution des politiques publiques depuis 1994

La taxation implicite sur la poursuite de l'activité professionnelle – qui mesure le coût que celle-ci entraîne en raison des cotisations versées et des prestations non perçues – constitue un indicateur synthétique de l'importance de l'incitation financière au départ à la retraite⁷. Le graphique 4.3 montre l'évolution de la taxation implicite sur la poursuite de l'activité entre 1993 et 2003⁸. Il permet d'observer qu'en 1993, l'incitation à se retirer de manière anticipée de la vie active, produite par l'existence de dispositifs de préretraite, était particulièrement forte dans certains pays d'Europe continentale, dont la Finlande, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal, mais beaucoup plus faible dans les pays anglophones, en Corée, en Espagne, au Japon, en Norvège et en Suède. Quant aux incitations au départ anticipé à la retraite incorporées dans le système d'assurance vieillesse, elles étaient aussi particulièrement importantes en France, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas⁹. Au cours des dix dernières années, les incitations à se retirer du marché du travail entre 55 et 60 ans ont été fortement réduites dans une majorité de pays de l'OCDE. S'agissant des incitations au départ à la retraite entre 60 et 65 ans, la situation a évolué de manière plus contrastée. Cependant, la taxation implicite moyenne a légèrement diminué dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, la baisse importante qui a été observée dans plusieurs des pays où cet impôt était le plus élevé en 1993 ayant compensé l'augmentation moins marquée qui a été enregistrée ailleurs (graphique 4.3).

L'examen des réformes entreprises au cours de ces dix dernières années dans les pays de l'OCDE permet de recenser les différents types d'initiatives qui ont déterminé l'évolution récente de la taxation implicite sur la poursuite de l'activité (tableau 4.3). Plusieurs pays membres ont soumis l'admission au bénéfice des dispositifs de préretraite et d'assurance invalidité à des conditions plus strictes, et d'autres en ont fait autant avec l'octroi de prestations de chômage aux travailleurs âgés qui, dans nombre de pays de l'OCDE, bénéficient d'une indemnisation de longue durée et sont souvent dispensés de l'obligation de recherche d'un emploi. Le Japon et la Pologne ont renforcé les incitations offertes aux travailleurs âgés pour qu'ils poursuivent leur activité professionnelle, en

Graphique 4.3. **Taxation implicite de la poursuite de l'activité de 60 à 65 ans incorporée dans les dispositifs de préretraite^a, 1993-2003**



- a) La taxation implicite de la poursuite de l'activité est définie comme la variation annuelle moyenne du patrimoine constitué par les droits à pension (c'est-à-dire la valeur actuelle des sommes qui seront perçues dans l'avenir au titre de la pension), déduction faite des cotisations supplémentaires, qui résulte de la décision de reporter le départ à la retraite de 60 à 65 ans. Les calculs portent sur un travailleur célibataire percevant un revenu moyen. Pour 2003, ils reflètent le régime normal qui prévaudra lorsque les systèmes en cours d'adoption seront pleinement parvenus à maturité (comme en Corée) et que les mesures de réforme récentes auront été totalement appliquées, ce qui, dans certains cas (par exemple, l'Italie), prendra plusieurs décennies.

Source : Brandt et al. (2005).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/251746028212>

adoptant des dispositions qui facilitent le cumul d'une pension et d'un revenu du travail. En outre, un certain nombre de pays ont instauré des ajustements actuariels en cas de perception anticipée (ou différée) de la pension de vieillesse normale, ou mis en place d'autres incitations financières en faveur de la poursuite de l'activité. Plusieurs pays de l'OCDE ont également durci les critères d'admission au bénéfice de l'assurance invalidité mais, comme nous le voyons au chapitre 3, cette mesure n'a pas empêché le recours aux prestations d'invalidité et de maladie d'augmenter dans certains cas (OCDE, 2003d).

Faits nouveaux

Certains faits observés montrent qu'il est possible d'accroître les taux d'emploi des travailleurs âgés en mettant en œuvre un programme d'action en leur faveur qui s'articule autour de trois axes.

Améliorer les incitations financières. La réduction de la taxation implicite sur la poursuite de l'activité peut fortement contribuer à stimuler l'offre de main-d'œuvre âgée, comme le montrent les résultats de la régression présentée au tableau 4.2 et des simulations exposées dans Duval (2004). Le premier pas à faire dans ce sens, et le plus simple, est de fermer toutes les voies de sortie anticipée de la vie active. En effet, réformer le système d'assurance vieillesse de manière à supprimer les possibilités de préretraite n'aura guère d'effet tant qu'il existera d'autres moyens de se retirer prématurément du marché du travail. Par conséquent, il conviendrait d'ajuster la valeur des pensions de vieillesse de manière neutre sur le plan actuariel en cas de retraite anticipée ou différée¹⁰. La taxation implicite sur la poursuite de l'activité peut aussi être réduite si davantage de possibilités sont offertes aux travailleurs âgés de cumuler exercice d'un emploi et perception d'une pension, encore qu'une réforme de cette nature risque de poser un problème d'équité.

Tableau 4.3. **Dispositifs de préretraite, d'assurance invalidité et d'assurance vieillesse : réformes adoptées au cours de la période 1994-2004^a**

| | Dispositifs de préretraite | Allocations de chômage pour les travailleurs âgés | Pension de retraite normale | Régimes d'invalidité | Prestations de maladie | Services de réadaptation et de placement |
|---------------------|----------------------------|---|-----------------------------|----------------------|------------------------|--|
| Australie | | | | + | | + |
| Autriche | + | | + | [+, -] | - | |
| Belgique | + | + | | | | |
| Canada | | | | + | | + |
| République tchèque | | - | + | + | | + |
| Danemark | + | + | + | [+, -] | | + |
| Finlande | + | + | + | [+, -] | | + |
| France | [+, -] | + | + | | | |
| Allemagne | + | + | + | [+, -] | [+, -] | |
| Grèce | - | | | | | |
| Hongrie | + | + | + | + | + | + |
| Islande | | | + | | | |
| Irlande | | | | | | |
| Italie | + | - | + | + | | |
| Japon | + | + | | | | |
| Corée | | | + | | | |
| Luxembourg | | | + | + | | + |
| Mexique | | | | | | |
| Pays-Bas | + | + | + | + | + | + |
| Nouvelle-Zélande | + | | | + | + | |
| Norvège | - | + | | + | | + |
| Pologne | + | | + | + | + | |
| Portugal | + | | + | | | |
| République slovaque | + | | + | | | |
| Espagne | | | [+, -] | + | | |
| Suède | + | | [+, -] | | + | |
| Suisse | + | | [+, -] | | | |
| Turquie | + | | + | | | |
| Royaume-Uni | | | | + | | + |
| États-Unis | | | [+, -] | + | | |

a) + : Réformes en accord avec la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

- : Réformes contraires à la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

[+, -] : Réformes dont les éléments vont dans des directions différentes.

Source : *Études économiques de l'OCDE*.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/273476071425>

L'âge d'admissibilité au bénéfice d'une pension ne devrait pas avoir d'incidence sur l'âge effectif de la retraite, étant donné qu'un individu rationnel et anticipant l'avenir peut toujours choisir l'âge optimal de son départ à la retraite en effectuant des placements et en empruntant sur les marchés financiers. Dans la pratique, beaucoup de travailleurs âgés choisissent de se retirer de la vie active dès qu'ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits à une préretraite ou à une pension de retraite normale. Cette tendance milite en faveur des politiques visant à modifier l'âge légal du départ à la retraite et d'autres caractéristiques du système de retraite, afin de tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie.

Faire évoluer la mentalité et les pratiques des employeurs. La législation visant à lutter contre la discrimination liée à l'âge est importante, mais elle sera plus efficace si elle est complétée par des campagnes d'information et la diffusion de lignes directrices destinées à promouvoir des pratiques exemplaires et à montrer que la diversité des âges sur le lieu

de travail est source d'avantages. La pratique de la retraite obligatoire dans les entreprises est incompatible avec l'objectif général consistant à laisser aux travailleurs plus de latitude pour les décisions concernant leur retraite. C'est pourquoi certains pays débattent actuellement de la question de savoir s'il faut abolir cette pratique.

Certains pays ont tenté de faire baisser le coût de la main-d'œuvre âgée en tenant moins compte de l'ancienneté dans la fixation des salaires et, dans certains cas, en instaurant des subventions salariales ou en allégeant l'imposition du travail pour les salariés âgés. Toutefois, pour que ces mesures soient efficaces, il faut éviter de les cibler sur le seul critère de l'âge. Certains pays ont également mis en place des taxes sur le licenciement de travailleurs âgés, mais ils prennent de plus en plus conscience qu'elles ont un impact négatif sur leur embauche ou conduisent à leur substituer des travailleurs d'un âge différent en cas de licenciement.

Améliorer l'employabilité. À mesure que la vie active s'allonge, la formation revêt une importance plus déterminante pour l'amélioration de l'employabilité des travailleurs âgés, mais il faudrait aussi qu'elle présente davantage d'intérêt aux yeux tant des employeurs que des salariés. La reconversion des travailleurs âgés occupe aujourd'hui encore une place très secondaire parmi les priorités des services publics et privés de l'emploi. Or, étant donné que le nombre de demandeurs d'emploi âgés va probablement augmenter, les membres de ce groupe d'âge auront de plus en plus besoin d'un accompagnement sous la forme de conseils en matière d'orientation professionnelle ou d'une aide à la recherche d'un emploi ou au travail indépendant. Outre l'image négative de l'employabilité des travailleurs âgés qu'ont certains employeurs, il existe des facteurs économiques qui rendent l'embauche de ces travailleurs plus coûteuse. Il peut s'agir notamment des systèmes de fixation des salaires fondés sur l'ancienneté ou des dispositifs fort onéreux d'assurance maladie financés par l'employeur.

La rigidité de l'organisation du temps de travail peut décourager les travailleurs âgés de poursuivre leur activité (Penner *et al.*, 2002). Faciliter le passage au travail à temps partiel pourrait donc entraîner une élévation de l'âge du départ effectif à la retraite (Gustman et Steinmeier, 2004), encore que cette mesure risque d'avoir un impact net plus limité sur l'offre effective de main-d'œuvre car elle incitera des salariés qui, en son absence, auraient travaillé à plein-temps à réduire leur temps de travail. Plus généralement, les politiques visant au prolongement de la vie active devraient s'accompagner de mesures permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

1.3. Améliorer les possibilités d'emploi des jeunes¹¹

Dans tous les pays, les jeunes sont exposés à un risque de chômage supérieur à la moyenne au moment où ils tentent de s'insérer sur le marché du travail. Pour bon nombre d'entre eux, cette difficulté n'est que passagère. Mais pour ceux qui restent longtemps privés d'emploi (ou qui connaissent de multiples épisodes de chômage), cette situation peut être un facteur de handicap et nuire gravement à leurs possibilités d'évolution professionnelle à long terme. Il est donc jugé essentiel, du point de vue de l'action des pouvoirs publics, de développer l'employabilité des jeunes et de leur permettre de réussir leur intégration dans le monde du travail et, par la suite, de progresser sur le plan professionnel.

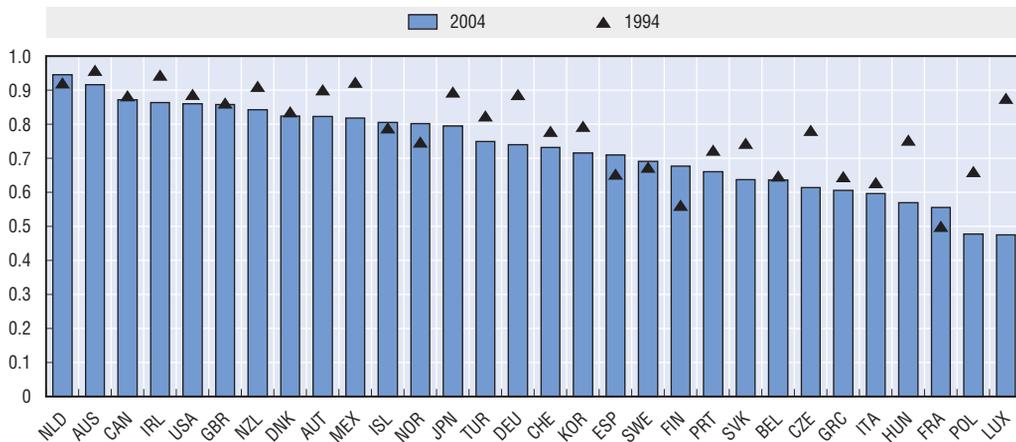
Ces questions ont été traitées dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi adoptée en 1994. Celle-ci recommandait d'agir dans trois directions pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail : une plus grande flexibilité sur le plan des coûts salariaux

et de main-d'œuvre, une réforme de la formation initiale qui permette aux jeunes d'entrer dans la vie active avec des compétences recherchées par les employeurs, et une action visant à mieux structurer le passage de l'école au travail.

De manière générale, la situation des jeunes sur le marché du travail ne s'est pas améliorée depuis 1994¹²

Comme il a déjà été indiqué au chapitre 2, la situation des jeunes sur le marché du travail ne s'est guère améliorée au cours des dix dernières années, que l'on considère les taux de chômage relatifs ou les taux d'emploi relatifs. Les taux d'emploi des jeunes ont en fait quelque peu augmenté en Espagne, en Finlande, en France et en Norvège, par rapport à ceux des adultes d'âge très actif, mais l'emploi relatif a diminué dans un bien plus grand nombre de pays (graphique 4.4). De plus, il est toujours vrai que les jeunes sont beaucoup plus exposés au chômage que les adultes d'âge très actif dans tous les pays de l'OCDE (annexe statistique, tableau C). Dans 22 des 30 pays de l'OCDE, le taux de chômage des jeunes adultes âgés de 20 à 24 ans est plus de deux fois supérieur à celui des adultes âgés de 25 à 54 ans (OCDE, 2006a, graphique W.4.2). En Allemagne, aux Pays-Bas, au Canada, en Irlande et au Danemark, les jeunes connaissent, sur le plan du chômage, par rapport aux adultes d'âge très actif, une situation un peu plus favorable que leurs homologues des autres pays de l'OCDE.

Graphique 4.4. **Taux d'emploi des jeunes par rapport à ceux des adultes, 1994 et 2004**



Note : Les données concernant les jeunes se rapportent aux personnes âgées de 20 à 24 ans, sauf pour la Suisse (personnes de 15 à 24 ans). Les données concernant les adultes se rapportent aux personnes âgées de 25 à 54 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

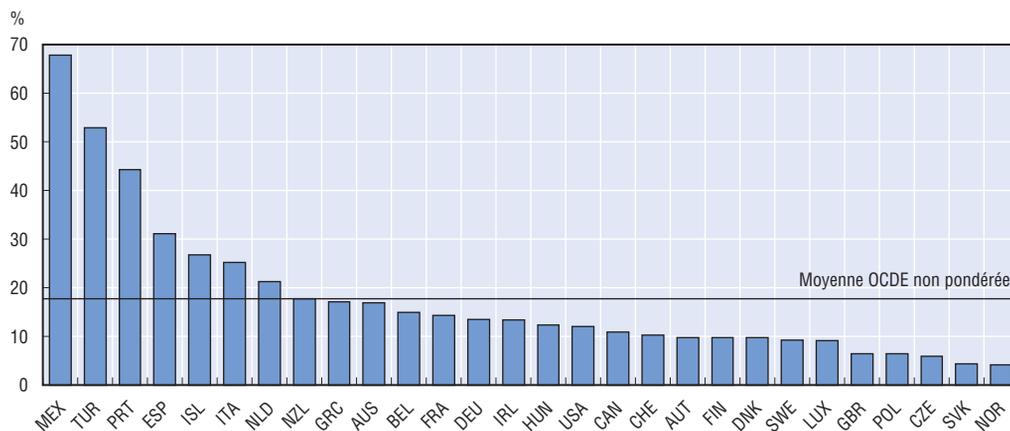
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/605742250776>

Une forte proportion de jeunes continue de quitter le système éducatif sans qualification (graphique 4.5). Les jeunes qui abandonnent leur scolarité – environ 33 millions au total dans l'ensemble de la zone de l'OCDE – risquent d'avoir des débuts particulièrement difficiles sur le marché du travail et de rencontrer sans cesse des problèmes dans la suite de leur vie active. La proportion de la cohorte des jeunes qu'ils représentent est toutefois très différente d'un pays à l'autre, allant de 4 % en Norvège à 68 % au Mexique¹³.

Enfin, on observe qu'une proportion non négligeable de jeunes n'est ni dans le système éducatif ni en activité. Dans plusieurs pays de l'OCDE – en particulier, la Turquie, le Mexique, l'Italie, la Grèce et les pays d'Europe orientale –, une part assez importante des

Graphique 4.5. Proportion de jeunes ayant quitté l'école sans diplôme dans les pays de l'OCDE, 2003

Pourcentage de jeunes de 20 à 24 ans ayant quitté le système éducatif avec un niveau d'études inférieur au 2^e cycle du secondaire



Note : Pour les États-Unis, l'Islande, l'Italie et les Pays-Bas, les données portent sur 2002; pour la Nouvelle-Zélande, elles portent sur 2001.

Source : Base de données de l'OCDE sur la situation au regard du marché du travail et de la scolarisation.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/577218438517>

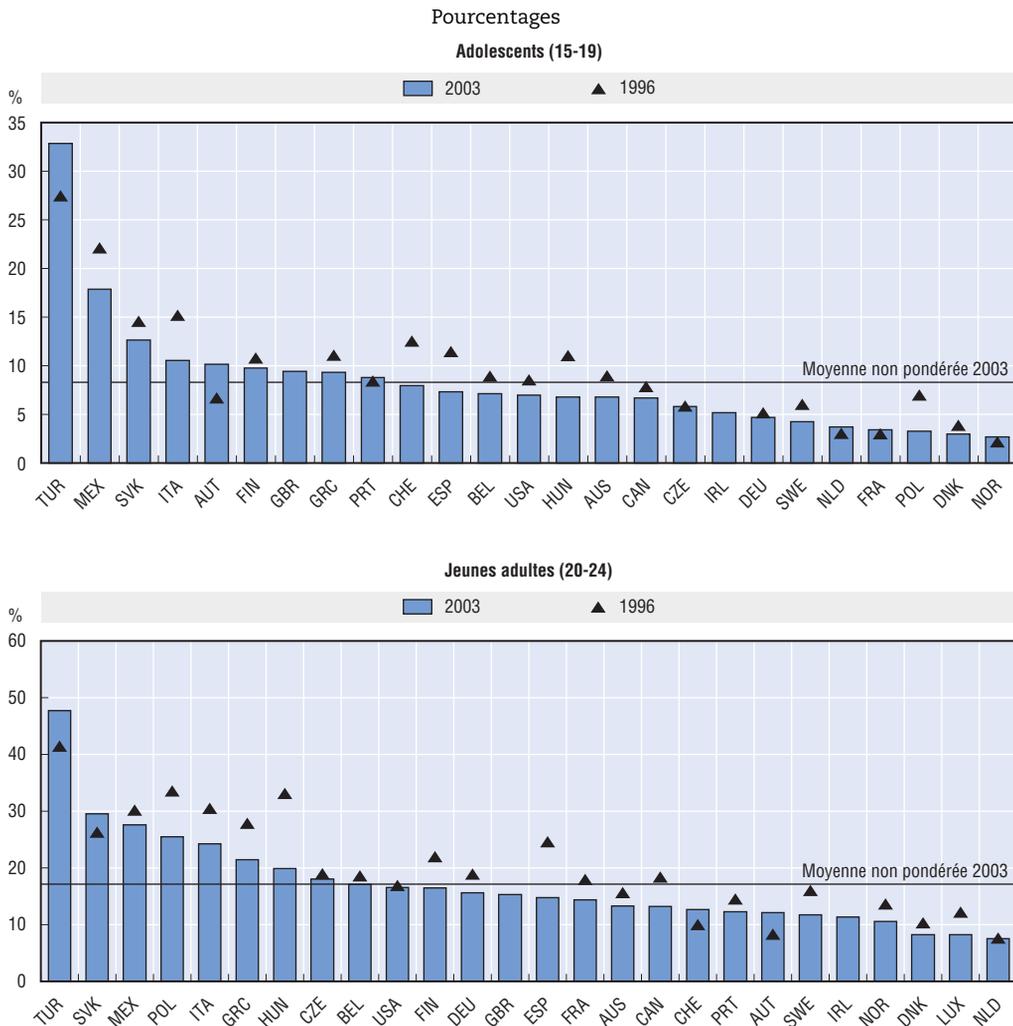
jeunes adultes (20 à 24 ans) étaient dans ce cas en 2003 (graphique 4.6). Toutefois, la situation s'est nettement améliorée depuis 1996 dans certains de ces pays (Hongrie, Pologne, Grèce et Mexique). La situation est légèrement meilleure s'agissant des adolescents, âgés de 15 à 19 ans. En effet, seulement 8 % environ de ce groupe d'âge n'étaient ni en activité ni à l'école¹⁴. Ces chiffres montrent combien il est important de prendre en compte aussi bien l'inactivité que le chômage pour analyser la situation des jeunes non scolarisés. Il y a également lieu de souligner que le fait pour les jeunes de n'être ni dans le système éducatif ni sur le marché du travail peut résulter d'un choix ou n'être aucunement dû à des difficultés ou à l'absence de possibilités d'emploi satisfaisantes. Par exemple, en Suède, environ la moitié des jeunes adultes de sexe masculin en inactivité accomplissent leur service militaire ou effectuent un voyage à l'étranger.

Faciliter le passage de l'école à la vie active

Plusieurs pays ont renforcé leur système éducatif de façon à y maintenir les jeunes jusqu'à ce qu'ils obtiennent au moins un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et à les aider à entrer sur le marché du travail avec de meilleures qualifications. Si des approches diverses continuent de coexister dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, la stratégie prépondérante consiste à renforcer la formation professionnelle (par la mise en place de programmes d'enseignement qui privilégient l'acquisition de compétences pratiques, liées au travail). Par exemple, l'Australie a institué en 1996 de nouveaux programmes d'enseignement et de formation professionnels qui se sont rapidement développés depuis. Leur but premier est d'accroître le nombre de jeunes qui poursuivent leur scolarité jusqu'à obtention d'un diplôme d'études secondaires du deuxième cycle, tout en les préparant à la vie active. Ils sont aussi destinés à offrir davantage de possibilités de formation continue (voir Anlezark et al., 2005).

Le système d'enseignement dual constitue un substitut possible de l'enseignement professionnel dispensé entièrement dans un cadre scolaire. Ce système consiste à associer formation en milieu scolaire et apprentissage en entreprise. Il existe depuis longtemps en

Graphique 4.6. Proportion de jeunes adultes et d'adolescents non scolarisés et sans emploi, 1996 et 2003



Note : Pour les États-Unis, la France et l'Italie, les données portent sur 2002 au lieu de 2003; pour l'Allemagne, la Finlande et les Pays-Bas, elles portent sur 1997 au lieu de 1996; pour l'Autriche et l'Italie, elles portent sur 1998 au lieu de 1996. Pour l'Irlande et le Royaume-Uni, les données ne sont pas disponibles pour 1996.

Source : Base de données de l'OCDE sur la situation au regard du travail et de la scolarisation.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/183278352480>

Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse, mais comme ses bons résultats ne se démentent pas s'agissant du chômage des jeunes, peu élevé, il retient toujours beaucoup l'attention car il offre un modèle possible pour réformer le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays où le passage de l'école à la vie active s'effectue moins facilement. Il y a lieu de citer, à cet égard, l'exemple de la Norvège qui a pris récemment d'ambitieuses mesures de réforme inspirées en grande partie de ce système (encadré 4.1). Toutefois, si une stratégie de cette nature peut être très prometteuse, les pays qui envisagent de réformer leur système d'enseignement de manière à accroître la place de la formation en apprentissage devraient prendre en compte au moins deux problèmes :

- La mise en place d'un système de formation en apprentissage dans le cadre du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou son extension dans les pays qui n'ont pas de tradition dans ce domaine, présentent des difficultés qu'il ne faut pas sous-estimer. Par

Encadré 4.1. **La réforme de l'enseignement et de la formation professionnels en Norvège**

En 1994, le Gouvernement norvégien a effectué d'importants changements dans le système d'enseignement professionnel, afin de réduire le nombre d'abandons scolaires et de renforcer les liens entre l'instruction scolaire et la formation en entreprise. Cette réforme a conféré aux élèves un droit légal à trois ans d'études secondaires intégrant une formation en apprentissage. Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire a été réorganisé de façon à allier enseignement de type classique et enseignement professionnel en les dispensant sur le même site, généralement dans les mêmes bâtiments. Le schéma « 2 + 2 » qui a été instauré dans le cadre de cette réforme offre aux élèves engagés dans une filière professionnelle la possibilité de recevoir pendant deux ans un enseignement scolaire et de passer un ou deux ans de formation en apprentissage dans une entreprise. Ceux qui optent pour deux années d'apprentissage doivent consacrer la moitié de ce temps à effectuer un travail productif, pour lequel ils sont rémunérés.

Dans le nouveau système, les autorités scolaires de chaque comté sont tenues de trouver un nombre suffisant de places en apprentissage correspondant aux souhaits des élèves. Si elles n'y parviennent pas, elles doivent, à titre exceptionnel, prendre les dispositions nécessaires pour que ce volet de la formation des élèves concernés ait lieu dans l'établissement scolaire. Des programmes communs au volet scolaire et au volet apprentissage de la filière professionnelle ont été élaborés.

Des mesures ont été prises pour promouvoir la collaboration institutionnelle à l'échelon local avec la mise en place de Cercles de formation et d'Offices pour la formation professionnelle. Ceux-ci ont pour rôle d'organiser la coopération entre deux entreprises ou plus ayant les mêmes besoins en travailleurs qualifiés ou désireuses d'offrir ensemble une formation en apprentissage. Les autorités scolaires municipales ont un secrétariat qui accompagne la création et le fonctionnement des Cercles et des Offices. Localement, il n'y a que peu, voire pas du tout, de coopération structurée entre les entreprises qui offrent des places en apprentissage et les écoles. Cela signifie non pas qu'il y a absence totale de contact entre les unes et les autres, mais simplement que c'est à chaque enseignant de l'école et à chaque formateur de l'entreprise que revient l'initiative d'instaurer une coopération. En fait, dans la majorité des écoles, le maintien de ce type de contact avec les employeurs locaux fait partie intégrante du travail de certains enseignants.

exemple, la longue histoire et la complexité institutionnelle du système allemand de formation en apprentissage laissent à penser que ce type de système ne peut réussir que s'il existe de puissantes organisations patronales et qu'avec le concours actif de tous les partenaires sociaux.

- Même lorsque le système dual est bien établi, il faut constamment s'attacher à faire en sorte que les formations proposées tiennent compte de l'évolution permanente des besoins du marché du travail. Il faut aussi, de manière corollaire, veiller à ce que les employeurs continuent d'offrir un nombre suffisant de places en apprentissage, question qui retient actuellement beaucoup l'attention en Allemagne, où l'on débat de la question de savoir s'il faudra accroître le financement public ou mettre en place de nouvelles formes d'enseignement.

Afin de garantir l'offre d'un nombre suffisant de places en apprentissage, il est indispensable de faire en sorte que les employeurs trouvent en permanence un intérêt à rester engagés dans ce domaine. À cet égard, le niveau de *rémunération des apprentis* joue un

rôle important dans le cofinancement des systèmes de formation duals. En Allemagne, l'évolution des salaires des apprentis et de la fréquentation du système dual tend à montrer qu'il est possible d'accroître la propension des entreprises à accueillir des apprentis en fixant la rémunération de ces derniers bien au-dessous du salaire minimum versé aux travailleurs adultes.

Le versement aux jeunes d'une rémunération inférieure au salaire minimum peut être justifié par le fait qu'une partie de la période de transition entre l'école et la vie active est consacrée à la formation, même en l'absence de système formel de formation en apprentissage. Il est toutefois difficile de garantir qu'une formation est bien assurée en contrepartie durant cette période. De plus, et comme nous l'avons vu au chapitre 7, l'impact de la législation relative au salaire minimum sur l'emploi des jeunes est incertain du point de vue théorique. Si un salaire minimum élevé peut induire une augmentation du nombre de jeunes qui abandonnent leur scolarité et, par conséquent, du taux d'activité, il peut aussi compromettre les possibilités d'embauche. Plusieurs études empiriques portant sur un certain nombre de pays ou de régions ont montré que le salaire minimum avait des effets négatifs sur l'emploi des jeunes (OCDE, 1998; Neumark et Wascher, 1999), mais d'autres n'ont pas abouti au même constat (Card et Krueger, 1995). Globalement, à propos de cette question, le chapitre 7 conclut que, si des effets négatifs significatifs peuvent être observés, dans certains cas, l'examen des données d'expérience portant sur plusieurs pays ne fait pas apparaître d'impact clair du salaire minimum sur l'emploi des jeunes.

Dispositifs visant à assurer le retour à l'emploi et autres mesures d'activation

Les jeunes qui sortent du système scolaire sans diplôme d'études secondaires du deuxième cycle risquent d'avoir des difficultés à accéder à un emploi stable. Si les mesures concernant l'éducation qui ont été décrites dans la précédente section s'attaquent à la racine du problème, les programmes actifs du marché du travail constituent un moyen important d'aider les jeunes qui ont abandonné leur scolarité. Depuis vingt ans, les efforts des pouvoirs publics se concentrent de plus en plus sur l'interaction entre mesures passives et mesures actives, selon la logique des obligations mutuelles (voir section 2 du chapitre 3). Les jeunes en constituent souvent l'une des cibles privilégiées.

Par exemple, selon la Stratégie européenne pour l'emploi définie en 1997, une aide à la recherche d'un emploi doit être proposée aux jeunes avant six mois de chômage (12 mois dans le cas des adultes). Au sein de l'Union européenne, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni ont mis en place pour les jeunes des dispositifs d'envergure qui se déclenchent dès que le seuil de six mois de chômage est atteint ou avant. En Suède a été instauré un délai plus court (90 jours) et en Finlande, l'activation est immédiate pour les jeunes sans qualification professionnelle. Plusieurs pays non membres de l'Union européenne (Australie, Norvège et Nouvelle-Zélande) ont également mis en place des programmes visant expressément les jeunes au chômage depuis plus de six mois.

Il y a lieu de penser, d'après certaines évaluations, que le bien-être des jeunes, sur le plan tant pécuniaire que psychologique, est amélioré lorsque ceux-ci font l'objet d'une activation immédiate dans le cadre d'un programme bien conçu fondé sur le principe des obligations mutuelles (Magnac, 1997). Si les résultats sont quelque peu inégaux, les données montrent, dans l'ensemble, que la participation aux programmes, du moins à certains des plus ambitieux (comme le New Deal for Young People au Royaume-Uni¹⁵ et Work for Dole en Australie¹⁶), augmente la probabilité de trouver un emploi. Toutefois, il

ressort de plusieurs évaluations que ce type de programmes du marché du travail ne contribue que de façon limitée à aider les jeunes très défavorisés à s'insérer sur le marché du travail (voir Glyn et Wood, 2001).

S'agissant de leur contenu et de leur conception, les programmes qui donnent de bons résultats semblent avoir des caractéristiques communes (voir Martin et Grubb, 2001; Betcherman *et al.*, 2004) :

- On constate souvent que, dans le cas des jeunes, ce sont les dispositifs d'aide à la recherche d'un emploi qui offrent le meilleur rapport coût-efficacité, car ils ont pour effet de faire progresser les salaires et l'emploi. Certains programmes de subventions salariales et d'aide à l'embauche ont donné des résultats positifs, mais les mesures de cette nature sont généralement peu fructueuses s'agissant de leur impact net sur les possibilités d'emploi futures des bénéficiaires.
- Les programmes de formation doivent être soigneusement conçus en fonction des besoins du marché du travail local ou national. À cet égard, il y a intérêt à faire appel aux responsables du secteur privé et aux personnalités locales et à les associer à l'évaluation de la demande nationale ou locale de compétences.
- Il est important de bien cibler les programmes. Par exemple, il faut faire la distinction entre les adolescents et les jeunes adultes et porter une attention particulière à ceux qui sont sortis prématurément du système scolaire. Pour remédier aux problèmes d'emploi des adolescents, le mieux est de les aider à rester à l'école (ou à y retourner), alors que dans le cas des jeunes adultes de plus de 20 ans, il est plus important de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle.
- Il importe de rendre la participation aux programmes obligatoire pour les jeunes après une période de recherche d'emploi n'excédant pas six mois. Une disposition de cette nature risque certes d'entraîner une augmentation des coûts et de réduire l'efficacité moyenne des programmes¹⁷, mais il s'agit sans doute du seul moyen de faire en sorte que ces derniers touchent les jeunes les plus exposés au risque d'exclusion.

Création d'emplois et promotion de l'emploi à grande échelle

Les dispositifs de création directe d'emplois sont souvent utilisés à titre complémentaire pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle. Les plus récents mettent l'accent sur la nécessité de créer des emplois qui répondent aux besoins nouveaux ou non satisfaits, et sont conçus de manière à fournir des services d'accompagnement appropriés aux participants (comme l'orientation professionnelle).

Globalement, ces dispositifs tendent à être efficaces à court terme dans la mesure où ils assurent aux jeunes un placement direct. Par exemple, au cours de l'application du vaste programme de création directe d'emplois dans le secteur sans but lucratif, dénommé « Nouveaux services – Emplois jeunes », en France, le taux de chômage des jeunes est passé de 28,5 % en 1997 à 20 % en 2002¹⁸. Toutefois, les programmes de ce type tendent à être très coûteux et les faits observés montrent qu'ils ne permettent pas en général d'améliorer durablement les possibilités d'insertion des jeunes défavorisés sur le marché du travail.

Les aides à l'embauche dans le secteur privé ont également été utilisées comme outils de lutte contre le chômage des jeunes. On ne sait pas clairement si elles permettent d'assurer une importante création nette d'emplois. Il est en effet possible qu'au lieu d'augmenter l'emploi total, les entreprises se contentent de remplacer les travailleurs dont l'emploi n'est pas subventionné par des travailleurs dont l'emploi ouvre droit à une aide

(« effet de substitution »), ou qu'elles se servent des aides pour recruter des travailleurs qu'elles auraient embauchés de toute façon (« effet d'aubaine »). D'après les données disponibles, les aides à l'emploi sont souvent susceptibles d'engendrer une perte d'efficacité et des effets de substitution importants et, par conséquent, de n'entraîner qu'une faible augmentation nette globale de l'emploi. Les effets de substitution peuvent toutefois être justifiés par des considérations d'équité, lorsqu'ils permettent aux catégories les plus défavorisées d'acquérir une expérience professionnelle et d'obtenir un salaire. On dispose de peu de données concernant l'impact des aides à l'embauche sur les possibilités qu'auront les jeunes par la suite quant à l'obtention d'un emploi et aux salaires, mais il semble que les dispositifs faisant alterner travail subventionné en entreprise et formation dans un établissement spécialisé sont les plus efficaces pour faciliter la transition vers le marché du travail ordinaire.

Leçons à tirer

La réduction des sorties prématurées du système scolaire et l'amélioration des modalités du passage de l'école à la vie active, auxquelles la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 a fait une grande place, retiennent toujours l'attention. Plusieurs pays de l'OCDE ont pris d'importantes mesures de réforme dans ce sens, qui ont notamment consisté à instituer de nouveaux modes de formation en apprentissage conçus pour accroître les taux de poursuite de la scolarité et faire baisser la proportion de jeunes qui ne sont ni scolarisés ni en activité. Toutefois, les pays qui réforment leur système d'enseignement de cette façon doivent tout particulièrement s'attacher à assurer l'offre d'un nombre suffisant de places en apprentissage en prenant, à l'intention des employeurs, les mesures requises pour les inciter à participer aux dispositifs y afférents.

S'agissant des jeunes déjà sortis du système éducatif et confrontés au chômage, des programmes actifs du marché du travail expressément conçus pour eux peuvent jouer un rôle important. Il est toutefois nécessaire d'étudier attentivement leur efficacité par rapport à leur coût, surtout pour déterminer dans quelle mesure ils permettent d'aider les jeunes les plus défavorisés à trouver du travail. Ces dispositifs devraient être axés sur les activités d'aide à la recherche d'un emploi, qui se révèlent souvent les plus rentables en raison des effets positifs qu'elles ont pour les jeunes s'agissant tant des salaires que de l'emploi. Lorsqu'il est envisagé d'organiser des actions de formation, il convient de définir celles-ci en tenant compte des impératifs d'embauche des employeurs. Il importe en outre de bien cibler les dispositifs et de prévoir des règles rigoureuses concernant la disponibilité pour travailler, afin de maîtriser plus facilement leur coût global tout en garantissant qu'ils viseront ceux qui en ont le plus besoin.

1.4. Développer les possibilités d'emploi des immigrés

Dans beaucoup de pays, l'immigration est considérée comme un moyen possible de pallier les conséquences négatives du vieillissement de la population, en l'utilisant parallèlement à l'application d'autres mesures. Pour que ce choix soit matériellement envisageable dans l'avenir, il est de toute évidence nécessaire que les immigrés actuellement présents – dont beaucoup ne sont arrivés que récemment – leurs enfants et ceux qui viendront plus tard soient en quelque sorte bien « intégrés » socialement dans les pays de l'OCDE¹⁹. En résumé, l'action visant à améliorer la situation des immigrés sur le marché du travail est devenue plus urgente depuis l'élaboration, en 1994, de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, et ce pour des raisons tant économiques que sociales.

L'intégration des immigrés sur le marché du travail signifie que, peu à peu, à mesure qu'ils assimilent la langue du pays d'accueil et ses pratiques de travail, ceux-ci tendent à enregistrer le même type de résultats sur le plan professionnel que les personnes originaires du pays qui ont des caractéristiques analogues. Cela vaut en particulier pour les immigrés qui arrivent dans le pays d'accueil sans qu'un emploi leur ait été préalablement réservé, comme ceux qui viennent dans le cadre du regroupement familial ou pour des raisons humanitaires, ou encore à titre permanent après avoir été sélectionnés sur certains critères. La situation est différente pour les immigrés ayant un emploi qui les attend dans le pays d'accueil, la question étant dans leur cas de savoir s'ils sont capables de s'adapter face à une économie en mutation.

Il ressort du tableau 4.4 que le taux de chômage des immigrés est en général supérieur à celui des personnes originaires du pays. Toutefois, dans certains pays, il n'est que légèrement plus élevé que ce dernier, tandis que dans d'autres, il l'est trois fois plus. L'emploi des immigrés est aussi généralement plus sensible à la situation économique que celui des personnes originaires du pays²⁰. Les pays qui obtiennent de bons résultats se distinguent des autres dans une certaine mesure par le fait qu'ils comptent une proportion importante de travailleurs immigrés très qualifiés dont le devenir est positif et tend à contrebalancer celui des autres catégories d'immigrés. Les flux d'immigration pour raison humanitaire ou regroupement familial ont généralement un moindre poids dans ces pays. Néanmoins, si la situation du marché du travail et la politique de l'emploi en général sont favorables, elles peuvent faciliter sensiblement l'intégration des immigrés, tout comme les mesures expressément conçues pour leur apporter une aide.

De l'avis général, l'intégration des immigrés sur le marché du travail est devenue plus difficile. Or, sur ce point, une certaine prudence s'impose. Si l'on compare une période au cours de laquelle les migrations pour raisons économiques étaient prédominantes (les années 60) avec une période où elles ont été davantage déterminées par des motifs humanitaires ou familiaux (les années 90), on aura inmanquablement l'impression que les résultats obtenus se sont dégradés pour les personnes récemment arrivées, et même de façon générale. De plus, la situation diffère selon les pays. Dans ceux d'Europe du Sud, par exemple, où les migrations de travail ont été très importantes ces dernières années, les taux d'emploi actuels des nouveaux arrivants sont même supérieurs à ceux de la population originaire du pays. Dans la plupart des autres pays d'Europe, les flux d'immigration ont été dus en grande partie, pendant quelques décennies, à des raisons humanitaires et familiales, et si les écarts de taux d'emploi par rapport aux personnes originaires du pays sont source de préoccupation, ces taux se sont sensiblement améliorés dans beaucoup de pays au cours des dix dernières années (tableau 4.5). Si ces progrès passent inaperçus, cela tient en partie au fait que la population immigrée elle-même est plus visible en raison de l'afflux massif des années 90, que certaines filières d'entrée ont été utilisées de manière abusive, et que les résultats obtenus laissent encore eux-mêmes beaucoup à désirer, surtout s'agissant des enfants d'immigrés dans certains pays.

D'après les données disponibles, il semble que les problèmes d'intégration concernent principalement l'entrée des immigrés sur le marché du travail et leur surqualification. Une fois qu'ils ont pris pied sur ce marché, la progression de leur salaire semble moins problématique, encore que le premier salaire perçu après l'arrivée tend à être relativement plus bas que dans le passé. Ce sont apparemment surtout les immigrés très qualifiés qui sont touchés car, bien souvent, les employeurs ne reconnaissent pas l'expérience qu'ils ont acquise dans leur pays. De même, il semble que le problème de la discrimination se pose

Tableau 4.4. **Taux de chômage des personnes de 15 à 64 ans originaires du pays et de celles nées à l'étranger, 2004^a**

| | Originaires du pays | Nées à l'étranger | Ratio ^b |
|---------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Hommes | | | |
| Australie | 6 | 6.5 | 1.1 |
| Autriche | 4.3 | 11.2 | 2.6 |
| Belgique | 5.6 | 15 | 2.7 |
| Canada | 5.5 | 6.6 | 1.2 |
| Danemark | 4.4 | 14.4 | 3.3 |
| France | 8 | 13.6 | 1.7 |
| Allemagne | 10.3 | 18.3 | 1.8 |
| Grèce | 6.5 | 6.7 | 1 |
| Irlande | 4.9 | 6.5 | 1.3 |
| Italie | 6.4 | 6.1 | 1.0 |
| Pays-Bas | 3.6 | 10.3 | 2.9 |
| Portugal | 5.7 | 9.9 | 1.7 |
| Espagne | 7.8 | 11.4 | 1.5 |
| Suède | 6.2 | 13.9 | 2.3 |
| Royaume-Uni | 4.7 | 7.3 | 1.5 |
| États-Unis | 6.9 | 5.8 | 0.8 |
| Femmes | | | |
| Australie | 6.1 | 6.5 | 1.1 |
| Autriche | 4.3 | 10.7 | 2.5 |
| Belgique | 7.5 | 15 | 2 |
| Canada | 4.9 | 6.8 | 1.4 |
| Danemark | 5.2 | 10.3 | 2 |
| France | 9.9 | 17.2 | 1.7 |
| Allemagne | 9.6 | 15.2 | 1.6 |
| Grèce | 15.7 | 18.9 | 1.2 |
| Irlande | 3.6 | 5 | 1.4 |
| Italie | 10.1 | 13.1 | 1.3 |
| Pays-Bas | 4.3 | 10.6 | 2.5 |
| Portugal | 7.4 | 9.6 | 1.3 |
| Espagne | 15.1 | 17.1 | 1.1 |
| Suède | 5.2 | 12.2 | 2.3 |
| Royaume-Uni | 3.9 | 7.3 | 1.9 |
| États-Unis | 5.5 | 6.8 | 1.2 |

a) Les données portent sur 2003 pour l'Australie et 2002 pour le Canada.

b) Taux de chômage des personnes nées à l'étranger rapporté à celui des personnes originaires du pays.

Source : Enquête australienne sur la population active, pour l'Australie; calculs de l'OCDE effectués d'après l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour le Canada, l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens, et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/272437345663>

essentiellement dans l'accès à l'emploi, et moins en ce qui concerne le salaire, notamment pour les immigrés peu qualifiés. Les taux d'emploi sont particulièrement faibles chez les femmes immigrées venues de pays où l'activité des femmes est également peu importante.

Mesures visant à améliorer l'intégration des immigrés sur le marché du travail

Le fait de sélectionner les migrants avec soin avant leur arrivée favorise de toute évidence leur intégration, précisément parce que cette sélection est effectuée de manière à assurer aux intéressés de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi. Toutefois, de nombreux immigrés tels que les demandeurs d'asile reconnus ou les candidats au regroupement familial sont admis en vertu d'accords internationaux ou des droits humains universellement reconnus. Les résultats obtenus par ces catégories d'immigrés

Tableau 4.5. **Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans originaires du pays et de celles nées à l'étranger, 1994 et 2004**

| | 1994 ^a | | 2004 ^b | |
|-------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| | Originaires du pays | Nées à l'étranger | Originaires du pays | Nées à l'étranger |
| Australie | 66.6 | 59.6 | 72.3 | 64.9 |
| Autriche | 68.5 | 67.7 | 67.4 | 61.5 |
| Belgique | 56.8 | 46.3 | 62 | 50.2 |
| Canada | 70.1 | 68.2 | 74.6 | 68.5 |
| Danemark | 73.1 | 44.6 | 77.4 | 59.4 |
| France | 60.1 | 54.2 | 63.5 | 57.1 |
| Allemagne | 67.8 | 62.7 | 65.8 | 55.1 |
| Grèce | 54.1 | 53.7 | 59.3 | 64 |
| Irlande | 52.8 | 49.2 | 65.7 | 64 |
| Italie | 50.8 | 57.9 | 57.4 | 63.5 |
| Pays-Bas | 65.6 | 47.7 | 75.1 | 59.1 |
| Portugal | 63.2 | 56.8 | 67.8 | 70.1 |
| Espagne | 45 | 45.3 | 60.3 | 66.2 |
| Suède | 75.2 | 53.6 | 74.3 | 61.3 |
| Royaume-Uni | 68.5 | 58.4 | 72.4 | 63.4 |
| États-Unis | 69.8 | 63.8 | 69.1 | 68.5 |

a) Les données portent sur 1995 pour l'Autriche et la Suède, 1993 pour l'Australie et le Canada, et 1992 pour l'Allemagne.

b) Les données portent sur 2003 pour l'Australie et 2002 pour le Canada.

Source : Enquête australienne sur la population active pour l'Australie; calculs de l'OCDE effectués d'après l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour le Canada, l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les pays européens et la Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/404761701412>

ne sont souvent pas aussi positifs, et la convergence vers ceux obtenus par les personnes originaires du pays prend plus de temps que pour les immigrés ayant fait l'objet d'une sélection directe. En fait, dans de nombreux cas, cette convergence ne se fait pas, même bien après dix ans.

L'apprentissage de la langue du pays d'accueil dès l'arrivée est clairement un facteur clé pour permettre aux immigrés d'entrer sur le marché du travail, et la plupart des pays offrent des cours de langue à ceux qui ont immigré pour motif humanitaire et, dans certains cas, à d'autres immigrés qui ne maîtrisent pas la langue du pays hôte. La durée de cette formation linguistique pose problème parce que les employeurs attachent généralement de l'importance à l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'accueil, et que si cet apprentissage est long, il retarde d'autant l'entrée sur le marché du travail. Il a été constaté que l'association de la formation linguistique à une formation professionnelle aidait dans bien des cas à obtenir de meilleurs résultats.

Les immigrés peuvent avoir acquis, dans leur pays, des compétences et une expérience professionnelle que les employeurs ne connaissent pas toujours ou dont ils n'ont pas nécessairement les moyens d'apprécier la valeur. L'obtention dans de bonnes conditions d'un emploi plus stable requiert souvent au préalable l'accès à des dispositifs qui garantissent une certaine reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle qu'ils ont déjà, ou leur permettent d'acquérir une expérience dans le pays d'accueil. Les faits observés montrent pourtant que même après un long séjour dans le pays d'accueil, les immigrés sont généralement beaucoup plus nombreux que les personnes originaires du pays à occuper des emplois qui ne correspondent pas aux diplômes qu'ils possèdent.

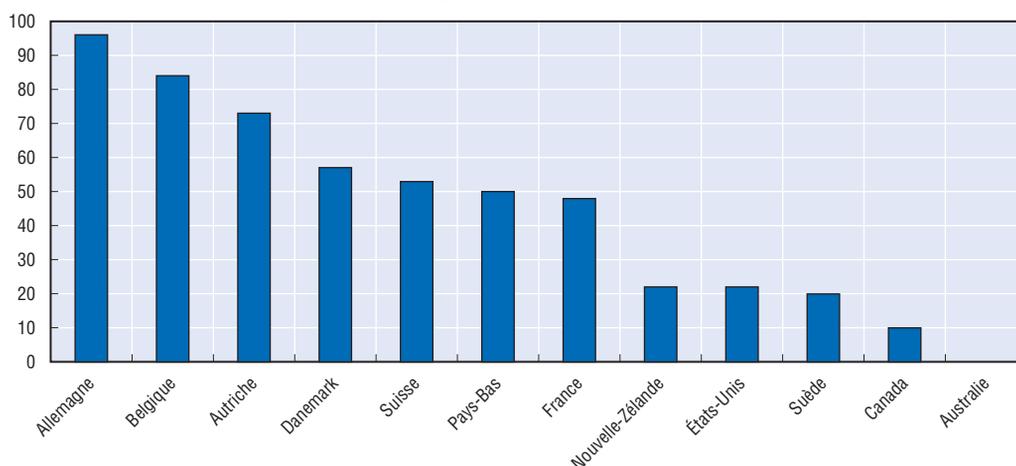
De plus, les immigrés sont défavorisés quand ils cherchent du travail car de nombreux emplois sont pourvus par le biais de réseaux ou de contacts informels, en général moins étendus pour ceux dont l'arrivée est récente que pour les personnes originaires du pays. Lorsque la situation économique est difficile, le recours à ces réseaux devient apparemment plus important, ce qui pénalise d'autant plus les immigrés. La création de ces réseaux peut être facilitée par les associations d'immigrés et d'employeurs, avec le concours des syndicats. La population des immigrés arrivés depuis longtemps, si elle est importante et bien implantée, peut aussi constituer un réseau efficace pour la recherche d'un emploi et faire baisser le coût de l'immigration.

La deuxième génération

Pour les enfants d'immigrés, qu'il est convenu d'appeler les immigrés de la « deuxième génération », on s'attendrait à tout le moins à des résultats analogues à ceux des personnes originaires du pays qui sont issues du même milieu socio-économique. À bien des égards, le devenir de la deuxième génération peut être considéré comme « l'indicateur de référence » de l'efficacité à long terme de la politique d'intégration, étant donné que les obstacles à l'accès au marché du travail liés à l'immigration, comme la connaissance insuffisante de la langue ou la non-reconnaissance des diplômes ou de l'expérience, ne devraient en principe pas jouer. La réussite de la deuxième génération dans le système éducatif et, plus tard, sur le marché du travail dépend de l'efficacité avec laquelle ce système parvient à aider les enfants dont la langue maternelle n'est pas celle du pays d'accueil ou dont les parents ne sont pas toujours capables de soutenir concrètement la scolarité. La réussite scolaire des enfants est fonction jusqu'à un certain point du niveau d'instruction des parents, mais les résultats qu'ils obtiendront ultérieurement dans leurs études et sur le plan professionnel indiqueront dans quelle mesure le système éducatif est parvenu à tempérer ou compenser les effets de l'appartenance à un milieu familial défavorisé. Les résultats de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) font apparaître des écarts importants entre pays quant aux performances relatives des enfants d'immigrés et des enfants dont les parents sont originaires du pays (voir graphique 4.7), écarts qui tendent à se réduire lorsque l'on tient compte du milieu socio-économique auquel appartient la famille. Il semblerait que, dans certains pays, des mesures additionnelles soient requises pour mieux accompagner les enfants d'immigrés.

Le devenir professionnel généralement défavorable des immigrés et de leurs enfants tient, entre autres, à la discrimination qu'ils subissent, laquelle s'exerce surtout dans les situations où leur origine est en quelque sorte « visible ». Celle-ci a été prouvée en plusieurs occasions à l'aide de la méthode du « testing », qui consiste pour des personnes ayant un bagage scolaire identique mais d'origine ou d'appartenance ethnique différente à postuler pour un emploi ayant fait l'objet d'une annonce. C'est un phénomène particulièrement pernicieux car il porte atteinte au principe fondamental de l'égalité des chances et peut inciter les immigrés et leurs enfants à moins investir dans le développement de leurs compétences. D'où un cercle vicieux : les comportements discriminatoires à l'égard des jeunes immigrés ou de leurs enfants ont pour eux des conséquences négatives sur le plan de l'emploi et sont renforcés par leur devenir défavorable dans ce domaine, ce qui a pour effet de les décourager. Mais il est en général difficile de prouver concrètement la discrimination. Elle exige une vigilance constante de la part des pouvoirs publics et la mise en place de dispositifs de sensibilisation de la population à ce problème.

Graphique 4.7. **Différences de résultats^a entre les élèves originaires du pays^b et les enfants d'immigrés aux tests PISA de compréhension de l'écrit, jeunes âgés de 15 ans, 2003**



PISA : Programme international pour le suivi des acquis des élèves.

a) Le résultat moyen pour tous les pays de l'OCDE a été fixé à 500 points, avec un écart type de 100 points.

b) « Originaires du pays » désignent ici les enfants dont les parents sont nés dans le pays.

Source : Calculs de l'OCDE effectués d'après la base de données PISA de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/818513315507>

2. Aider les travailleurs des régions défavorisées

En ce qui concerne les régions défavorisées, la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 recommandait de décentraliser la fixation des salaires afin que ces derniers tiennent mieux compte de la situation régionale et locale. Cette forme de flexibilité salariale était jugée particulièrement importante pour les pays où la mobilité régionale était faible, en particulier certains pays d'Europe. En outre, comme nous le verrons dans les pages qui suivent, des politiques spécifiques/ciblées peuvent également être nécessaires pour améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs vivant dans des régions en difficulté. Le rôle que peuvent jouer les migrations régionales dans la réduction des disparités en matière d'emploi sera également examiné, de même que les obstacles à la mobilité que peuvent créer les politiques du logement.

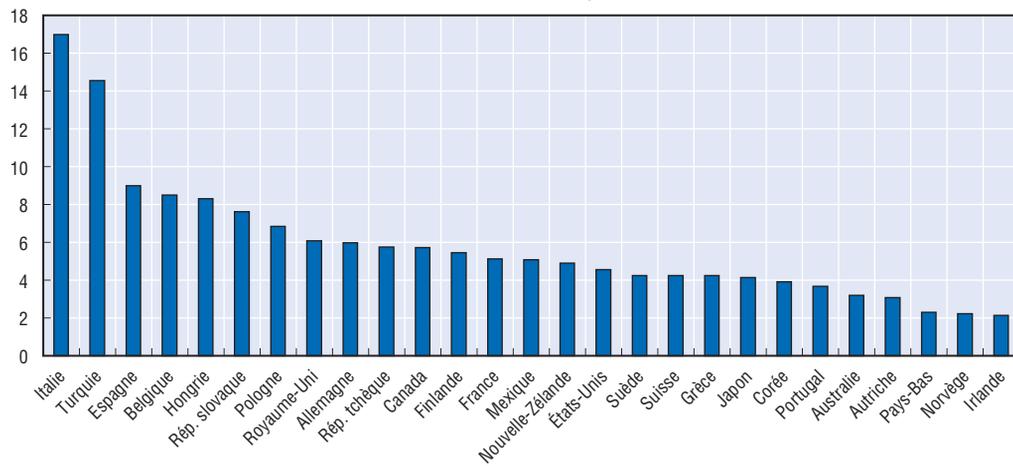
Comme nous l'avons vu au chapitre 2, les disparités régionales concernant les performances du marché du travail sont très variables d'un pays à l'autre. Elles sont obstinément fortes en Allemagne et en Italie, où elles reflètent un clivage régional majeur, mais aussi en Belgique et en Turquie (graphique 4.8). Dans les régions où le chômage est faible, le taux de chômage est de 3 à 5 %, quel que soit le pays²¹. En revanche, dans les régions à fort taux de chômage, le taux de chômage va de 4 à 27 % selon les pays (graphique 4.9). De fortes disparités régionales vont généralement de pair avec un chômage élevé et un faible taux d'emploi au niveau national, ce qui suggère qu'il est important de réduire ces disparités pour améliorer les performances globales du marché du travail.

Au cours de la dernière décennie, l'évolution des disparités régionales en matière d'emploi a aussi été différente selon les pays, mais les disparités tendent à persister dans le temps et à se concentrer dans l'espace. C'est en Italie que l'évolution a été la plus frappante, les inégalités régionales s'étant fortement accentuées (graphique 4.8). En revanche, en Allemagne, les écarts régionaux concernant les taux de chômage se sont réduits, mais ils restent assez importants. Ils ont aussi régressé fortement en Corée et en Grèce et de façon sensible aux États-Unis et au Japon. On ne relève pas de corrélation

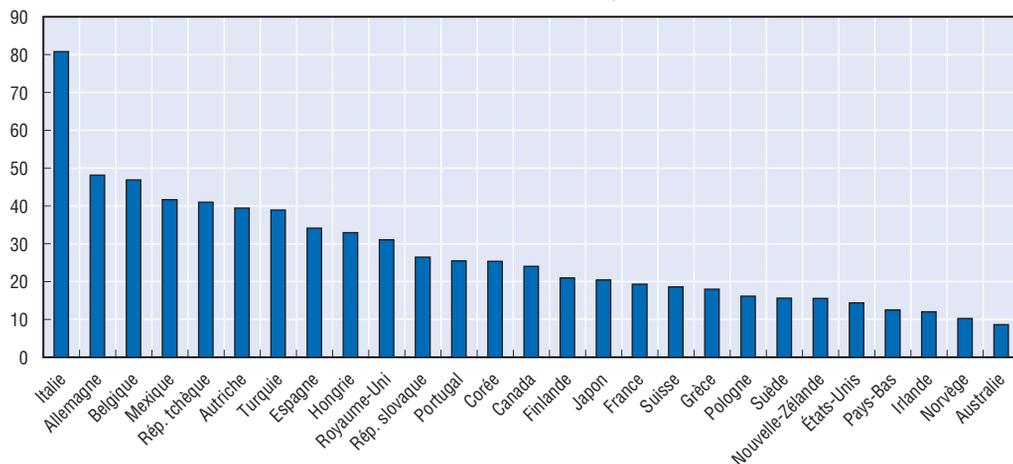
Graphique 4.8. Dispersion régionale des performances du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2003^a

Coefficient de variation^b

Partie A. Taux d'emploi



Partie B. Taux de chômage



a) 2000 pour la Corée, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Suisse.

b) Le coefficient de variation pondéré est défini comme :

$$\sqrt{(w_i * (ER_i - ER_n)^2) / ER_n}$$

w_i étant la part de la population (main-d'œuvre) d'âge actif de la région i dans la population (main-d'œuvre) nationale d'âge actif, ER_i (UR_i) le taux d'emploi (taux de chômage) de la région i , et ER_n (UR_n) le taux d'emploi (taux de chômage) national. Le niveau régional 2 a été utilisé, sauf pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, le Mexique et la Turquie (niveau régional 1).

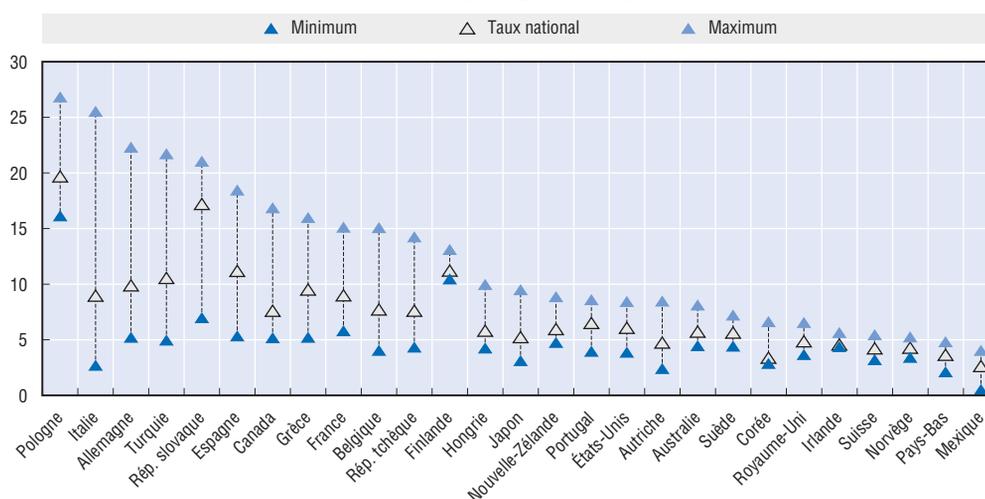
Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/348845662038>

évidente entre l'évolution des disparités régionales en matière de chômage depuis 1993 et celle du taux de chômage global. Ainsi, au Canada et en Espagne, les disparités régionales se sont accentuées ces dix dernières années, bien que le taux de chômage global ait enregistré un recul significatif. À l'inverse, elles se sont atténuées en Allemagne, en Grèce et au Japon alors que le taux de chômage global a augmenté. Ce sont très souvent les mêmes régions qui enregistrent des résultats médiocres. Dans les pays d'Europe et d'Asie/Pacifique, sur quatre régions qui affichaient en 1993 des taux d'emploi très faibles par rapport à la moyenne nationale, trois environ étaient toujours dans la même situation en 2003. En Amérique du Nord, le chiffre est à peu près de deux régions sur trois.

Graphique 4.9. **Dispersion régionale du chômage et taux de chômage global, 2003^a**

Taux de chômage en pourcentage



a) 2000 pour la Corée, le Japon, la Nouvelle-Zélande et la Suisse.

Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/343723238358>

La réduction des disparités régionales en matière de création d'emplois passe par de nouvelles avancées sur le plan de la flexibilité salariale

La réforme des mécanismes institutionnels de fixation des salaires (chapitre 3) est un élément de la réforme des politiques du marché du travail qui reste particulièrement important pour le développement régional. Le fait que les salaires ne font pas l'objet d'un ajustement suffisant au niveau régional explique peut-être en partie la persistance des disparités régionales en matière d'emploi. En général, il existe une corrélation positive entre ces dernières et les disparités concernant les niveaux de productivité (voir Sestito, 2004, pour l'Europe). Les systèmes intermédiaires de négociation salariale – essentiellement fondés sur la négociation de branche, comme en Allemagne, en Espagne et, dans une moindre mesure, en Italie (OCDE, 2004a, chapitre 3) – dont les résultats dépendent essentiellement de la situation économique dans les secteurs et régions les plus dynamiques, peuvent être à l'origine d'un écart entre les salaires et la productivité dans les régions défavorisées. Cet écart aurait pour effet de décourager dans une certaine mesure l'investissement dans ces régions. Plusieurs études ont cité ce phénomène comme l'une des principales causes du déséquilibre existant entre les régions du Nord et du Sud en Italie et entre celles de l'Est et de l'Ouest en Allemagne²². La décentralisation de la fixation des salaires pourrait donc contribuer à atténuer les disparités régionales en matière d'emploi en favorisant la création d'emplois dans les régions défavorisées.

Pour résumer, les recommandations de 1994 concernant la flexibilité salariale restent valables, d'autant plus que – comme cela a été souligné dans le chapitre 3 – plusieurs pays membres peuvent encore faire beaucoup de progrès dans ce domaine.

L'exploitation du potentiel productif des régions à faible taux d'emploi pourrait également être utile

Une analyse d'après la méthode structurelle résiduelle suggère que les différences entre régions dans la structure de la production peuvent aussi jouer un rôle important, en particulier dans les pays où les disparités régionales sont fortes. La spécialisation

sectorielle initiale explique environ 30 % de l'écart moyen de croissance de l'emploi entre les régions les moins dynamiques et les régions les plus performantes de l'Italie, près de 50 % de cet écart en Allemagne et 40 % en Espagne (OCDE, 2006a, graphique W.4.3)²³. Les politiques macroéconomiques et structurelles générales (concernant l'innovation, l'éducation, la réglementation des marchés de produits, le marché du travail, etc.) destinées à favoriser une croissance propre à faciliter l'apparition de nouvelles activités, pourraient donc être particulièrement profitables aux régions en difficulté²⁴.

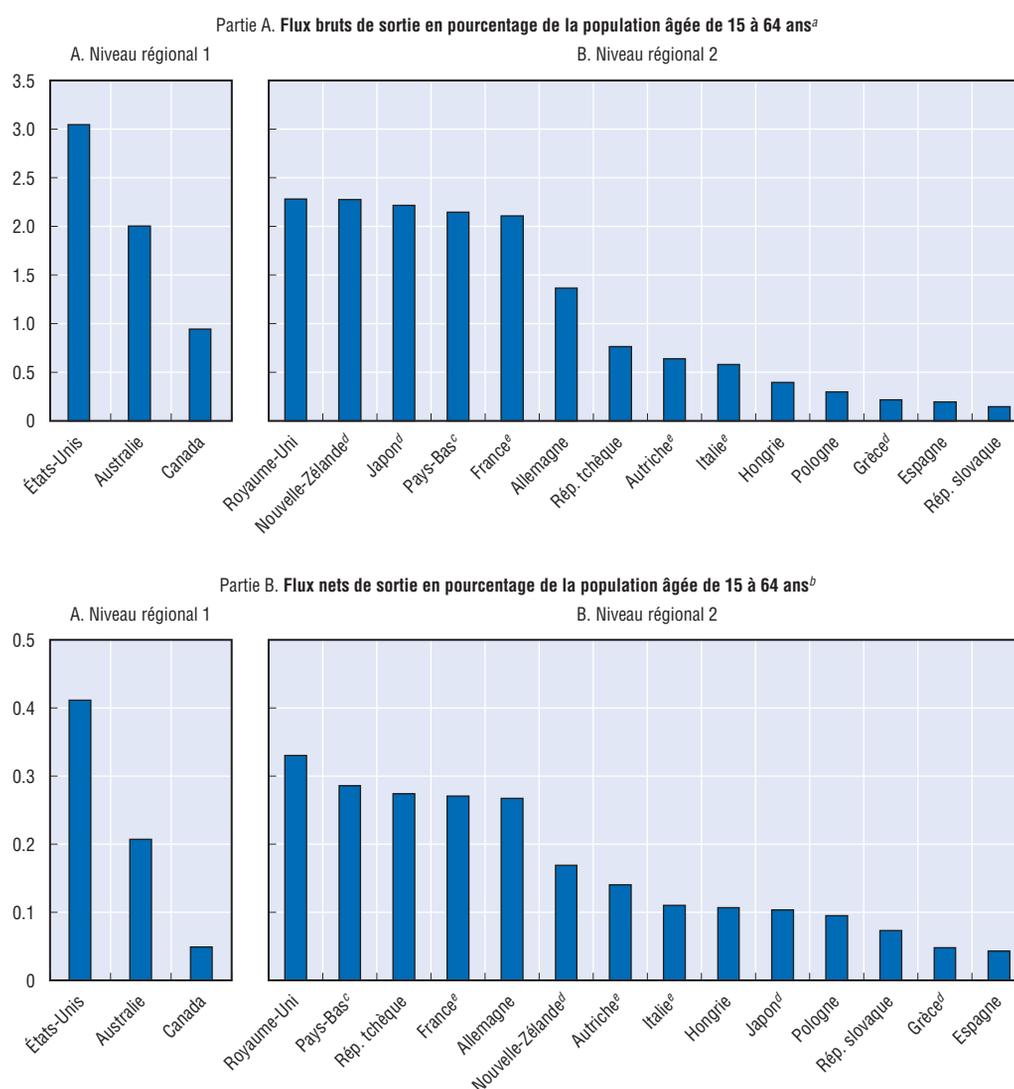
Des mesures visant à améliorer le niveau régional de la productivité et de l'emploi peuvent aussi être requises²⁵. De nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des dispositifs conçus pour attirer les investissements et les emplois vers les régions défavorisées au moyen de subventions et d'allègements fiscaux. Il existe peu d'évaluations rigoureuses de ces dispositifs. Mais les données disponibles conduisent à douter dans une certaine mesure de l'efficacité de nombre d'entre eux. Dans le cas du programme « Enterprise Zones » au Royaume-Uni, par exemple, l'effet d'aubaine (des emplois auraient été créés de toute façon) et l'effet de déplacement au niveau régional (certaines des entreprises venues s'implanter dans les Enterprise Zones n'avaient fait que quitter des régions voisines) semblaient suffisamment importants pour laisser penser que l'impact net sur l'emploi était très faible. Dans bien des cas, il peut être plus efficace d'améliorer les infrastructures. Toutefois, pour chaque cas, il s'agit de se demander si tel ou tel investissement dans les infrastructures peut accroître ou non le potentiel de croissance d'une région d'une façon efficace par rapport à son coût.

Peut-être serait-il également souhaitable de confier aux régions la responsabilité de certains programmes de promotion de l'emploi. Une plus grande décentralisation des politiques de l'emploi peut s'inscrire dans le cadre d'une stratégie destinée à améliorer l'efficacité globale des politiques, mais elle peut surtout donner aux collectivités locales la possibilité de définir des dispositifs mieux adaptés aux besoins spécifiques des régions en difficulté. Toutefois, d'après les informations disponibles, il conviendrait d'intégrer cette démarche dans un cadre défini en commun qui prévoit des objectifs clairs, et de subordonner l'apport de fonds par l'administration centrale à la réalisation de ces objectifs.

Le logement, obstacle potentiel à la mobilité régionale

Le départ de travailleurs des régions en difficulté vers des régions plus dynamiques pourrait en principe fortement contribuer à atténuer les disparités régionales en matière d'emploi. Or, dans la pratique, cette contribution semble assez limitée dans la plupart des pays. Les individus d'âge actif sont beaucoup moins mobiles dans les pays d'Europe qu'aux États-Unis et en Australie (graphique 4.10, partie A)²⁶. En outre, une proportion relativement restreinte des flux internes bruts correspond à une redistribution de la population d'âge actif entre les régions : les flux migratoires internes nets sont assez faibles, inférieurs à 0.3 % dans la majorité des cas (graphique 4.10, partie B). Enfin, si l'on observe le sens des flux migratoires interrégionaux au cours de la période 1998-2003, on constate qu'ils n'ont pas toujours contribué à remédier aux disparités régionales en matière d'emploi. Dans une majorité de pays, les migrants d'âge actif ont tendance à quitter les régions à faible taux d'emploi pour des régions où ce taux est élevé, et les régions à fort taux de chômage pour des régions où ce dernier est bas. Mais dans d'autres, les flux migratoires tendent à accentuer des disparités régionales pour l'une des deux variables mesurées (emploi ou chômage), voire pour les deux, comme c'est le cas en France, aux Pays-Bas et en République tchèque²⁷. Ce constat quelque peu contre-intuitif indique que, dans ces pays, les possibilités d'emploi ne constituent pas la seule, ni même peut-être la principale motivation des migrations internes.

Graphique 4.10. Taux de migration interne, 2003



a) Sauf pour l'Australie et l'Italie pour lesquelles la population de référence est la population totale, et pour le Japon pour lequel la population de référence est la population âgée de plus de cinq ans.

b) Le taux net total de migration représente le rapport de la somme des valeurs absolues des flux régionaux nets divisée par deux, à la population totale âgée de 15 à 64 ans.

c) 1999.

d) 2001.

e) 2002.

Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/180733165865>

La mobilité n'est pas une fin en soi et la contribution qu'elle peut apporter à la réduction des disparités en matière d'emploi a probablement des limites²⁸. Mais il existe sans doute des moyens d'atténuer les obstacles à la mobilité induits par les politiques du logement actuelles :

- Outre la perte de capital qu'ils sont susceptibles de subir, les propriétaires d'un logement qui décident de quitter leur région doivent souvent supporter des coûts de transaction très élevés – droits de timbre, honoraires juridiques, frais administratifs et commissions d'agence immobilière. Les droits de timbre sont particulièrement lourds en Belgique et

en Grèce, et les commissions d'agence et autres droits non fiscaux sont appréciables au Portugal et relativement importants au Canada, aux États-Unis et en France, reflétant probablement un dysfonctionnement de l'intermédiation. Les coûts de transaction sont généralement moins élevés dans les pays nordiques et encore plus bas au Royaume-Uni.

- Le fait que dans la plupart des pays de l'OCDE les politiques du logement tendent à favoriser, par des incitations fiscales et des aides, l'accession à la propriété par rapport à la location, est un autre facteur susceptible de limiter les migrations régionales²⁹. Ces politiques contribuent à l'existence d'une forte proportion de propriétaires occupants dans nombre de pays (tableau 4.6). L'accession à la propriété tend à réduire la mobilité des travailleurs dans la mesure où déménager revient plus cher aux propriétaires qu'aux locataires en raison des coûts de transaction plus élevés et du risque de perte de capital, déjà évoqués.
- Le fonctionnement des « marchés » du logement social peut constituer un autre obstacle. Pour les locataires de logements sociaux (parmi lesquels les chômeurs peu qualifiés sont souvent surreprésentés), partir dans une autre région pour prendre un nouvel emploi risque d'entraîner la perte de l'accès au logement social, ce qui décourage sensiblement la mobilité. Ce problème se pose peut-être aujourd'hui avec moins d'acuité du fait que beaucoup de pays ont peu à peu remplacé l'attribution directe de logement sociaux par l'octroi d'allocations de logement qui, en principe, n'ont pas d'effet dissuasif direct sur la mobilité³⁰. Cependant, il serait peut-être possible d'augmenter la mobilité des locataires de logements sociaux, par exemple en dispensant les chômeurs qui acceptent un emploi dans une autre région de l'obligation de justifier d'une durée de résidence minimale ou de passer par une liste d'attente. Cela supposerait de résoudre le problème de coordination lié à la fréquente division des responsabilités dans la gestion des logements sociaux entre les régions et/ou les municipalités.

Enfin, le prix élevé du logement dans les régions en plein essor, conjugué à la hausse tendancielle de l'emploi temporaire observée dans un certain nombre de pays de l'OCDE (voir chapitre 2), peut également entraver la mobilité des travailleurs. Sur un marché du logement tendu, le travailleur qui n'a qu'un contrat temporaire se verra souvent opposer un

Tableau 4.6. **Régime d'occupation du logement, début des années 2000**

Pourcentages

| | Occupation par le propriétaire | Location privée | Logement social | Autres |
|-------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|--------|
| Australie | 70 | 20 | 5 | 5 |
| Belgique | 68 | 23 | 7 | 2 |
| Canada | 66 | 28 | 6 | 0 |
| Danemark | 51 | 26 | 19 | 4 |
| Finlande | 64 | 15 | 17 | 4 |
| France | 56 | 21 | 17 | 6 |
| Allemagne | 41 | 44 | 6 | 5 |
| Grèce | 74 | 20 | 0 | 6 |
| Irlande | 79 | 7 | 9 | 6 |
| Italie | 77 | 12 | 5 | 7 |
| Pays-Bas | 54 | 11 | 35 | 0 |
| Portugal | 76 | 15 | 7 | 2 |
| Espagne | 81 | 11 | 0 | 8 |
| Suède | 46 | 21 | 18 | 15 |
| Royaume-Uni | 69 | 10 | 21 | 0 |
| États-Unis | 68 | 30 | 2 | 0 |

Source : OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, graphique 2.A2.2, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/407465517848>

refus par de nombreux propriétaires ayant un logement à louer. Cela vaut également pour les travailleurs à bas salaire titulaires d'un contrat à durée indéterminée mais ne pouvant fournir de garantie financière. L'instauration de dispositifs de garantie à l'intention de ces travailleurs pourrait être un moyen d'atténuer ce problème et de renforcer le rôle des migrations dans la réduction des disparités régionales en matière de chômage.

Leçons à tirer

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi adoptée en 1994 considérait déjà la décentralisation de la fixation des salaires visant à mettre ces derniers davantage en adéquation avec la productivité dans les régions où ils sont versés, comme un moyen important de réduire les déséquilibres régionaux; or, des progrès peuvent encore être accomplis dans ce domaine. Une plus grande différenciation des salaires selon les régions pourrait encourager davantage l'investissement dans celles qui sont à la traîne et stimuler la création d'emplois. Les effets positifs de la flexibilité salariale pourraient être renforcés par des politiques macroéconomiques et structurelles de portée générale qui favorisent la croissance.

Atténuer les obstacles à la mobilité régionale pourrait contribuer à améliorer l'allocation des ressources en main-d'œuvre, et ainsi à réduire la pénurie de main-d'œuvre dans les régions dynamiques sur le plan de l'emploi. Cela suppose que l'on prête davantage attention à l'interaction entre la politique du logement et les mesures d'incitation à la mobilité, question à laquelle la Stratégie pour l'emploi devrait faire plus de place. Premièrement, les coûts de transaction liés au logement restent élevés dans un certain nombre de pays, et des dispositions pourraient être prises pour réduire les droits de timbre, les frais administratifs, les honoraires juridiques et les commissions d'agence immobilière. Deuxièmement, le système du logement social pourrait être réformé de manière à mieux prendre en compte la nécessité éventuelle de déménager pour raison professionnelle. Enfin, étant donné que les travailleurs temporaires et/ou à bas salaire – catégories les plus touchées par le non-emploi dans les régions défavorisées – ont beaucoup de difficulté à trouver un logement dans un contexte de tension de marché du logement, la mise en place de dispositifs de garantie pourraient améliorer leur mobilité³¹.

3. Faciliter le passage du travail dans le secteur informel à l'emploi dans le secteur formel³²

Dans plusieurs pays de l'OCDE (et dans une grande partie du monde en développement), nombre de travailleurs ne peuvent se permettre d'être au chômage. L'indemnisation du chômage couvre en effet une population limitée et le revenu global des ménages est faible. Dans bien des cas, le choix est entre exercer une activité déclarée et travailler dans l'économie informelle. Même dans les pays où le système de protection sociale est relativement développé, l'emploi informel peut être communément choisi par certaines catégories de la population active.

Il est difficile d'évaluer précisément l'importance de l'emploi informel³³. On estime qu'au Mexique, près de 18 millions de personnes travaillent dans l'économie informelle, soit 43 % de l'emploi total. La taille du secteur informel semble aussi avoir augmenté au cours de ces dernières années. En Corée, en Turquie et dans certains pays d'Europe méridionale et orientale, 20 % à 30 % des salaires ne seraient pas déclarés. Dans d'autres pays de l'OCDE, le taux d'emploi global dans le secteur informel est beaucoup plus faible, mais les activités et les salaires non déclarés constituent un phénomène non négligeable dans certains secteurs, comme la construction et les services aux particuliers.

Lorsque l'emploi informel est très répandu, il peut avoir des effets négatifs sur la croissance économique et le niveau de vie. Il réduit l'assiette fiscale permettant de financer les programmes sociaux dans des domaines tels que l'éducation et la santé, qui sont importants pour développer le capital humain et assurer une croissance économique durable. Plus généralement, il semble exister un cercle vicieux entre faible productivité et emploi informel : pour pouvoir continuer à se développer (et se lancer dans des activités à plus forte valeur ajoutée), les petites entreprises peuvent être obligées de s'inscrire au registre du commerce, de déclarer leurs salariés et de payer des charges. Par exemple, seules les entreprises ayant une existence officielle peuvent bénéficier de la protection juridique et de l'accès aux marchés des assurances et des capitaux dont elles ont besoin pour pouvoir s'engager dans des activités plus complexes et de plus grande envergure. Cependant, les entreprises peuvent ne pas percevoir de façon suffisamment nette l'intérêt que présente cette démarche et renoncer ainsi à la possibilité de se développer et d'étoffer leurs activités, ce qui maintient leur productivité à un faible niveau. En outre, lorsque la fréquence de l'emploi informel est importante, il est difficile d'assurer le financement des dépenses publiques et de cibler et gérer efficacement la protection sociale. Cette situation peut aussi être propice à la corruption.

Lors de l'élaboration de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, en 1994, la question de l'emploi informel n'a pas été traitée. À l'époque, la Corée, le Mexique et les pays d'Europe orientale ne faisaient pas partie de l'OCDE, de sorte que les pays membres étaient moins attentifs à ce problème. L'arrivée de nouveaux membres dont la plupart possèdent un secteur informel important a modifié les centres d'intérêt. Toutefois, l'emploi informel compte aussi parmi les sujets de préoccupation de pays qui appartiennent depuis plus longtemps à l'OCDE. L'inquiétude grandissante que suscite l'immigration irrégulière – souvent associée à l'emploi informel – a aussi avivé l'intérêt porté à cette question.

L'imposition relative des salaires et des bénéfices des petites entreprises

Les employeurs ont intérêt d'un point de vue financier à ne pas déclarer leurs salariés – ou à sous-déclarer la rémunération qu'ils leur versent – lorsque l'imposition des bénéfices est moins lourde que celle du travail ou qu'il est plus facile de se soustraire à la première qu'à la seconde. En revanche, si le travail est moins lourdement imposé que les bénéfices, et si en même temps l'application de la fiscalité des bénéfices est assurée de manière satisfaisante, les employeurs ont intérêt à déduire de leurs recettes brutes le plus de revenu du travail possible, et sont ainsi encouragés à déclarer les rémunérations qu'ils versent réellement à leurs salariés. L'imposition des bénéfices distribués des sociétés demeure faible par rapport à celle du travail dans un certain nombre de pays (Joumard, 2001).

Ce constat donne aussi à penser que la structure des cotisations sociales et des impôts qui s'appliquent aux emplois à bas salaire devrait être réexaminée dans les pays où l'emploi informel est très répandu. Par exemple, au Mexique et en Turquie, certaines cotisations sont plafonnées, d'où une fiscalité du travail régressive. Opter pour une imposition progressive (c'est-à-dire un système prévoyant un taux d'imposition plus élevé sur les travailleurs à haut salaire que sur ceux qui perçoivent un bas salaire) peut contribuer à stimuler la demande de main-d'œuvre peu qualifiée – ressource abondante dans ces pays – dans le secteur formel. Cependant, les travailleurs à bas salaire ne devraient pas être dispensés d'adhérer à des dispositifs d'assurance sociale. L'une des raisons majeures qu'ils peuvent avoir de le faire est précisément d'acquiescer des droits à prestations sociales. Faire en sorte que ces travailleurs soient effectivement plus nombreux à être couverts par ces dispositifs aiderait en outre à la réalisation des objectifs sociaux.

L'importance d'une administration fiscale efficace et de mesures d'incitation à passer dans le secteur formel bien conçues

Davantage d'efforts sont aussi requis pour renforcer les contrôles fiscaux et les inspections du travail, étant donné que la non-déclaration du travail salarié tient dans une certaine mesure aux insuffisances du système d'évaluation de l'impôt dû par les petites entreprises et les travailleurs indépendants. Un plus grand respect des règles peut être assuré par le renforcement des services de contrôle fiscal et l'amélioration de l'échange d'informations entre les différents ministères concernés. Par exemple, un croisement est effectué entre les fichiers de l'administration fiscale et ceux des organismes de sécurité sociale dans les pays nordiques et aux Pays-Bas, où la part de l'emploi informel est assez faible; la Corée déploie aussi beaucoup d'efforts dans ce sens. Deux autres moyens peuvent être utilisés pour encourager davantage les employeurs à déclarer correctement les salaires qu'ils versent (qui autrement seront imposés au titre des bénéficiaires nets) : i) prendre la valeur ajoutée comme assiette d'imposition; ii) axer la stratégie de recouvrement de l'impôt sur l'amélioration de la tenue de registres et de la comptabilité dans les entreprises, plutôt que sur la détection des relations de travail.

Étant donné que la sous-déclaration des salaires est souvent difficile sans la collaboration des travailleurs, il est également possible d'encourager ces derniers à passer à l'emploi salarié dans le secteur formel en leur offrant davantage d'incitations à exercer leur activité en se conformant aux systèmes d'imposition et de réglementation. Comme nous l'avons déjà indiqué, l'une des principales mesures à prendre dans ce sens consiste à faire en sorte que l'adhésion à des dispositifs d'assurance sociale présente suffisamment d'intérêt pour eux. Mais cette démarche comporte une limite qui réside dans le fait que l'emploi du chef du ménage dans le secteur formel suffit à assurer à toute sa famille l'accès à certaines prestations, notamment d'assurance maladie. Les autres sources de revenu de la famille seront donc moins incitées à déclarer leur activité. En revanche, l'indemnisation du chômage est fondée en grande partie sur la situation individuelle au regard de l'emploi et peut donc décourager dans une certaine mesure le travail non déclaré, surtout si elle est associée à l'exercice d'un contrôle qui permette effectivement de vérifier que les bénéficiaires de prestations de chômage n'ont pas également un emploi non déclaré.

Le rôle complexe de la réglementation relative à l'emploi et au salaire minimum

Dans certains des pays où l'emploi informel est très répandu (comme le Mexique et la Turquie), la législation relative à la protection de l'emploi est relativement rigoureuse. Il est certes particulièrement important de protéger les travailleurs contre le licenciement lorsque les indemnités de chômage sont modiques ou inexistantes, mais si cette législation est par trop sévère, les employeurs risquent d'être peu disposés à « officialiser » les relations d'emploi. Le salaire minimum peut avoir un effet très semblable.

Toutefois, l'assouplissement de la réglementation et la réduction du salaire minimum ne constituent pas nécessairement des recettes miracles pour faire reculer l'emploi informel. De fait, l'application d'une réglementation stricte des relations d'emploi est souvent un moyen indirect de lutter contre la fraude fiscale et la fraude sur les charges sociales de la part des employeurs, bien que cela devienne moins nécessaire quand l'administration fiscale se renforce³⁴. Par ailleurs, dans certains des pays concernés, les indemnités de licenciement constituent à l'heure actuelle pratiquement la seule forme d'indemnisation en cas de perte de l'emploi dans l'économie formelle.

Leçons à tirer

Une action coordonnée sur plusieurs fronts semble devoir s'imposer en vue de faire reculer l'emploi informel dans les pays où il constitue un grave problème. Dans la plupart des cas, cette action comportera tout ou partie des mesures suivantes : faire davantage d'efforts en matière d'évaluation de l'impôt et des cotisations sociales (et infliger des sanctions aux employeurs récalcitrants); assouplir la réglementation relative à l'emploi lorsqu'elle est trop stricte et réduire le salaire minimum quand il est trop élevé; alléger l'imposition du travail faiblement rémunéré; étendre la protection sociale, en particulier l'indemnisation du chômage, de façon à mieux couvrir les travailleurs à bas salaire.

Notes

1. Un grand nombre d'études empiriques ont montré que l'offre de main-d'œuvre féminine est beaucoup plus sensible au salaire net que l'offre de main-d'œuvre masculine (Evers *et al.*, 2005).
2. Encore que leur efficacité peut être amoindrie si les femmes substituent un mode de garde formel à un mode de garde informel.
3. Voir Anderson et Levine (2000) pour les États-Unis; Gustafsson et Stafford (1992) pour la Suède; et Del Boca (2002) pour l'Italie. Certains auteurs ont remis en cause le sens du lien de causalité entre l'aide à la garde des enfants et l'activité des femmes : Chevalier et Viitanen (2002) et Gelbach (2002).
4. Cette section s'appuie essentiellement sur les travaux de Duval (2004), de Brandt *et al.* (2005) et de l'OCDE (2006c).
5. Cette recommandation faisait partie des grands principes d'action visant à l'augmentation de la flexibilité du temps de travail, et n'a suscité que peu d'intérêt pendant des années.
6. Nous présentons ici une synthèse des principaux enseignements dégagés des 21 rapports par pays qui ont été publiés par l'OCDE dans la collection *Viellissement et politiques de l'emploi*.
7. Pour plus de précisions sur les hypothèses sur lesquelles reposent ces calculs et les limites de leur interprétation, voir Duval (2003). Pour des informations complètes sur les changements récemment apportés aux systèmes d'assurance vieillesse et aux dispositifs de préretraite dans les pays de l'OCDE, voir les rapports par pays publiés par l'OCDE dans la collection *Viellissement et politiques de l'emploi*.
8. La valeur pour 2003 correspond en fait à la valeur du taux d'imposition implicite une fois que toutes les mesures de réforme en cours d'adoption auront été appliquées et que tous les systèmes de retraite existants seront parvenus à maturité. Il convient de garder à l'esprit que, dans certains cas (l'Italie, par exemple), ces mesures seront mises en œuvre progressivement, sur plusieurs décennies.
9. S'agissant des Pays-Bas, le traitement fiscal favorable associé aux dispositifs de préretraite a été supprimé à compter de janvier 2006. Les calculs se rapportent à un dispositif de préretraite « classique » (VUT).
10. Cela se fait dans un certain nombre de pays de l'OCDE, mais les ajustements restent généralement en deçà de la neutralité actuarielle.
11. Cette section s'inspire principalement de Quintini (2006) qui présente une analyse plus détaillée.
12. Dans la majeure partie de l'exposé sur les questions relatives au marché du travail – notamment lorsque les données ont été établies d'après des statistiques officielles et non d'après des ensembles de microdonnées – l'analyse est limitée aux jeunes âgés de 20 à 24 ans. Dans certains cas, elle porte aussi sur les adolescents (âgés de 15 à 19 ans).
13. Depuis 1998, la proportion d'individus de 16 et 17 ans ayant quitté le système éducatif sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire a généralement diminué, mais elle reste assez forte dans plusieurs pays de l'OCDE (OCDE, 2006a, tableau W.4.1).
14. Cela tient en partie à l'impact de la législation sur la scolarité obligatoire. Il est intéressant de noter que plusieurs des pays qui obtiennent des résultats relativement satisfaisants en ce qui concerne les jeunes adultes enregistrent des taux d'adolescents qui ne sont ni scolarisés ni en activité supérieurs à la moyenne (Autriche, Finlande et Royaume-Uni).

15. Wilkinson (2003) a estimé l'impact produit par le New Deal for Young People sur la probabilité pour un individu d'être au chômage six mois après la date à compter de laquelle il pouvait bénéficier du programme – ce qui correspond au moment où s'effectue le passage de la première phase (« Gateway ») à la phase comportant plusieurs options. Les résultats font apparaître une baisse du nombre de chômeurs de quelque 30 000 chez les hommes et d'environ 9 000 chez les femmes. Un suivi sur une période plus longue permet de constater une réduction plus faible de la probabilité d'être au chômage, ce qui tient principalement au fait que certains participants au New Deal for Young People ont déposé une nouvelle demande d'indemnités de chômage. Il ressort d'une autre étude, réalisée par Blundell et al. (2001), que (au terme du quatrième mois de la phase « Gateway »), le New Deal for Young People avait fait progresser de 20 % la probabilité de trouver un emploi.
16. En Australie, les évaluations ont abouti à des résultats contrastés (voir, par exemple, Borland et Tseng, 2004; Department of Employment, Workplace Relations and Small Business, 2000). Si les évaluations portant sur le projet pilote réalisé avant la mise en place du programme ont débouché sur des résultats relativement décevants (Borland et Tseng, 2004), l'évaluation effectuée en 2000 par les autorités australiennes a mis en évidence des effets positifs. Tout en soulignant la nécessité de procéder à des études plus approfondies, ses auteurs ont constaté, à titre préliminaire, que les participants au dispositif Work for the Dole avaient plus de chances de quitter les rangs des bénéficiaires de la garantie de revenu que des demandeurs d'emploi ayant le même profil mais ne participant pas au programme (ces chances étaient 76 % plus grandes). En outre, le dispositif Work for the Dole soutenait avantageusement la comparaison avec les différents programmes du marché du travail qui existaient en Australie au milieu des années 90.
17. Cela tient au fait que les jeunes qui ont peu de liens avec le marché du travail – et qui ne participeraient pas au programme en l'absence d'obligation – auront généralement davantage de difficultés à obtenir un emploi.
18. Il faut toutefois noter que le dispositif « Nouveaux services – Emplois jeunes » a été mis en œuvre au cours d'une phase ascendante du cycle économique.
19. Étant donné que les immigrés constituent aujourd'hui une proportion importante de la population résidente dans bon nombre de pays de l'OCDE (Dumont et Lemaître, 2005; OCDE, 2006, tableau W.4.2), leur intégration et celle de leurs enfants sur le marché du travail est aussi une condition *sine qua non* de la cohésion sociale.
20. Les nouveaux arrivants sont particulièrement tributaires de la situation économique. Celle qui prévaut sur le marché du travail au moment de l'arrivée tend aussi à influencer sur l'emploi des immigrés à plus long terme; il est donc d'autant plus important pour eux d'exercer sans tarder une activité professionnelle.
21. La Pologne et, dans une moindre mesure, la Finlande, font exception.
22. Voir, par exemple, Brunello et al. (2001), Davies et Hallet (2001), et De Koning et al. (2004) qui ajoutent le sud de l'Espagne à la liste.
23. D'après des analyses effectuées à l'aide de techniques analogues, il semble aussi que le niveau d'instruction de la main-d'œuvre soit à l'origine d'une partie des écarts entre les taux d'emploi régionaux. Toutefois, les différences de niveau d'instruction expliquent dans une bien moindre mesure les écarts totaux entre les taux d'emploi que les différences de spécialisation sectorielle, en particulier dans les pays où les disparités sont fortes. Les différences dans la structure par âge de la population d'âge actif ne paraissent jouer qu'un rôle très secondaire.
24. À cet égard, il importe de noter que la baisse des salaires dans ces régions peut encourager davantage les migrations vers d'autres régions. Cette évolution pourrait donc entraîner un recul du chômage mais elle risquerait de compromettre les possibilités de développement régional à long terme si les travailleurs les plus productifs sont surreprésentés parmi ceux qui quittent la région.
25. C'est ce que donne à penser le fait, évoqué ci-dessus (cf. graphique 2.7), qu'une baisse du taux de chômage global n'entraîne pas automatiquement une atténuation des disparités régionales en matière de chômage.
26. Les taux de migration indiqués pour l'Australie, le Canada et les États-Unis sont calculés au niveau des États fédéraux; ils seraient plus élevés s'ils portaient sur des régions plus petites, de taille comparable à celle des régions utilisées pour la plupart des pays d'Europe.
27. Voir OCDE (2005a), tableau 2.4, p. 103.
28. Premièrement, les jeunes adultes et les personnes ayant un niveau d'instruction élevé sont les catégories les plus mobiles. Les taux de migration bruts sont deux à quatre fois plus élevés chez les individus d'âge actif ayant fait des études supérieures que chez ceux qui ont un niveau d'instruction

inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, sauf aux États-Unis où les différences sont moins prononcées (voir OCDE, 2005a, tableau 2.4, p. 103). L'augmentation des migrations de sortie peut donc avoir l'effet négatif de faire baisser le niveau de qualification de la main-d'œuvre régionale, et ainsi d'affaiblir encore le potentiel de croissance de la région. Deuxièmement, les fortes différences de coût du logement entre régions posent probablement des limites endogènes aux flux migratoires. Le logement étant généralement plus cher dans les régions dynamiques que dans les régions en déclin, quitter une région défavorisée pour une région dynamique afin d'y prendre un nouvel emploi peut être très coûteux, ce qui amoindrit l'intérêt de la mobilité. C'est particulièrement vrai pour ceux qui sont propriétaires de leur logement car ils subiraient une forte perte de capital et devraient verser des intérêts plus élevés s'ils s'installaient dans une région où le coût du logement est supérieur. Dans une large mesure, ces différences de coût du logement entre régions existeront toujours, mettant un frein à la mobilité.

29. L'Allemagne constitue la principale exception.
30. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les allocations de logement tiennent compte dans une certaine mesure des différences entre régions en ce qui concerne le montant des loyers, et sont soit calculées d'après le montant du loyer effectivement payé, soit modulées en fonction des régions.
31. Le coût d'un déménagement étant toujours plus élevé pour les propriétaires (frais de transaction et perte potentielle de capital) que pour les locataires, les avantages fiscaux et les aides destinés à favoriser l'accession à la propriété pourraient être encore réduits. Cependant, toute décision dans ce sens devrait être prise sans perdre de vue les aspects positifs liés à la propriété.
32. Cette section s'inspire principalement du chapitre 5 de l'OCDE (2004a) qui présente une analyse plus détaillée.
33. Cela tient notamment au fait que l'emploi informel revêt des formes multiples, et peut ainsi aller de la sous-déclaration d'une activité qui n'est pas cachée à l'administration fiscale et aux services chargés de la réglementation (par exemple, dissimulation d'une partie de l'ensemble des heures travaillées ou des salaires perçus par les travailleurs déclarés) à la dissimulation totale de certaines activités (par exemple, travail au noir, y compris les travailleurs indépendants qui ne déclarent pas leur activité).
34. Dans les pays où l'administration fiscale n'est pas en mesure de surveiller efficacement les comptes des entreprises et où la sous-déclaration de l'emploi, des gains et des heures de travail est fréquente de la part de ces dernières, l'inspection du travail peut jouer un rôle actif de limitation de l'ampleur de ce phénomène. En effectuant périodiquement des visites d'inspection sur place, elle peut vérifier à peu près le nombre de salariés. Si le salaire minimum est fixé à un niveau élevé et que la réglementation décourage la rotation du personnel et la mise en place d'horaires de travail atypiques, il est possible d'estimer la masse salariale totale en partant du principe que tous les travailleurs exercent à plein-temps et perçoivent le salaire minimum.

Chapitre 5

Implications sociales des politiques visant à relever le niveau d'emploi

Les efforts mis en œuvre par les pays pour venir à bout de leur chômage élevé, suivant en cela les recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994, ont-ils compromis la réalisation d'autres objectifs sociaux, même s'ils ont contribué à relever les niveaux d'emploi ? Il apparaît en effet que la dispersion des salaires s'est globalement accentuée dans les pays où le chômage a diminué. Cependant, les gains d'emploi ont exercé un effet compensateur sur la distribution du revenu des ménages, dans la mesure où un grand nombre des emplois nouvellement créés ont été pourvus par des travailleurs issus de ménages à faible revenu. En définitive, l'inégalité globale des revenus et la pauvreté relative se sont accrues dans certains des pays où le chômage a diminué, tandis qu'elles ont régressé dans d'autres. De même, la réduction du chômage est allée de pair avec une augmentation de l'emploi faiblement rémunéré et de l'emploi temporaire dans certains pays, alors que le phénomène inverse s'est produit dans d'autres. En tout état de cause, il est clair qu'une proportion significative des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs temporaires ont du mal à gravir l'échelle de l'emploi ou connaissent de nombreux épisodes d'inactivité, même si d'autres, en revanche, parviennent à trouver un emploi stable et mieux rémunéré.

Tout en admettant qu'un arbitrage puisse s'opérer entre les performances du marché du travail et la distribution du revenu, la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 a montré qu'il était important d'éliminer les désincitations économiques qui entravent la bonne utilisation des forces de travail. Dans un examen des réformes entreprises (OCDE, 1997a), il est apparu que plusieurs pays avaient hésité à mettre en œuvre de profonds changements, de peur qu'ils n'entraînent un creusement inacceptable des écarts de revenu et de salaire. De même, la crainte que les réformes (en particulier les recommandations d'allègement de la protection de l'emploi et d'assouplissement des modalités de fixation des salaires) ne nuisent à la sécurité de l'emploi, aux conditions de travail et aux perspectives professionnelles de certains groupes a été identifiée comme un obstacle majeur à la mise en œuvre de réformes.

La première section de ce chapitre a pour but de déterminer si l'amélioration des performances du marché du travail intervenue dans les années 90 s'est accompagnée d'une aggravation des inégalités et de la pauvreté relative. Pour ce faire, elle utilise des séries temporelles sur la distribution du revenu des ménages qui remontent au début des années 80 et concernent les pays membres où ces données sont disponibles¹. S'appuyant sur les tendances décrites au chapitre 2, la deuxième section de ce chapitre s'efforce de déterminer si les progrès accomplis au regard des objectifs d'emploi se sont accompagnés d'une dégradation marquée de différentes dimensions de la qualité des emplois. Elle examine ensuite comment les aspects qualitatifs de l'emploi pourraient être intégrés à la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

1. Tendances de l'inégalité des revenus et de la pauvreté : lien avec l'évolution des performances du marché du travail

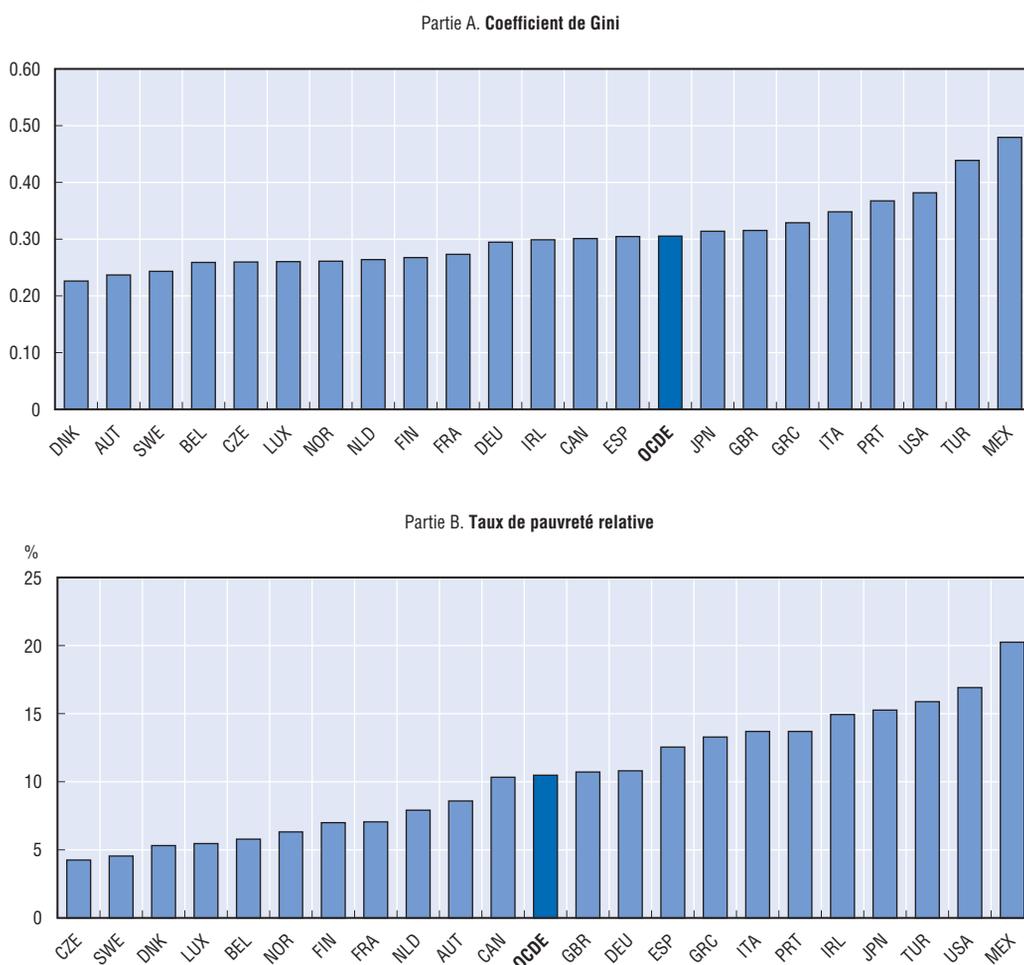
En règle générale, les réformes du marché du travail peuvent influencer sur la dispersion des revenus dans deux directions opposées. D'un côté, les réformes des institutions et des politiques qui ont pour effet de relever le niveau d'emploi contribuent à réduire l'inégalité des revenus. D'un autre côté, étant donné que certaines de ces institutions et politiques ont pour vocation de redistribuer les revenus au profit des ménages les plus démunis, certaines réformes pourraient hypothéquer cette fonction de transfert des ressources aux segments les plus vulnérables de la société.

L'inégalité revêt par nature des facettes multiples, et selon les indicateurs de l'inégalité et de la pauvreté utilisés, les résultats obtenus ne concordent pas nécessairement. Pour évaluer les modifications de la distribution des revenus, il est donc important d'utiliser plusieurs indicateurs qui se renforcent, plutôt qu'un indicateur unique susceptible d'être contredit par d'autres indicateurs. Dans la suite de cette section, les indicateurs de l'inégalité et de la pauvreté sont calculés sur la base du *revenu disponible des ménages* (c'est-à-dire le revenu après impôts et transferts). Les résultats sont résumés dans des tableaux synthétiques qui regroupent les pays en deux catégories : ceux pour lesquels une majorité d'indicateurs concordent et permettent d'identifier des tendances, et ceux où peu de

changements ont été observés ou pour lesquels les résultats divergent en fonction des indicateurs ou des sources utilisés². Burniaux et Padrini (2006) présentent les résultats détaillés qui ont servi à élaborer ces tableaux.

Avant d'examiner les tendances, il est utile de rappeler que le degré d'inégalité des revenus varie considérablement entre les pays de l'OCDE (graphique 5.1, partie A). Par exemple, en 2000, l'inégalité des revenus au niveau des ménages, mesurée par le coefficient de Gini, était plus de deux fois plus élevée en Turquie et au Mexique qu'au Danemark. Dans l'ensemble, les inégalités sont moins marquées dans les pays d'Europe du Nord et le sont davantage dans les pays d'Europe du Sud et les pays anglophones. Les mêmes tendances se dégagent pour la pauvreté relative : en 2000, 17 % de la population vivaient au-dessous du seuil de pauvreté (fixé à 50 % du revenu médian) aux États-Unis, contre 4 % en Suède. Les tendances ne varient pas lorsque l'on change d'indicateur de pauvreté relative ou d'inégalité.

Graphique 5.1. Indicateurs d'inégalité des revenus et de pauvreté relative, 2001^a



a) 1999 pour l'Australie, 2000 pour le Canada, la France, le Japon et la Norvège, 2002 pour l'Allemagne, le Mexique, la République tchèque et la Turquie.

Source : Förster et Mira d'Ercole (2005).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/005651245607>

Pour un certain nombre de pays de l'OCDE, l'accroissement tendanciel de l'inégalité des revenus des ménages s'est interrompu ou s'est même inversé dans les années 90. De fait, parmi les neuf pays qui avaient enregistré un creusement des inégalités de revenus avant 1993-94, les écarts ont continué de croître uniquement au Japon et au Royaume-Uni (voir le tableau 5.1). Dans quelques-uns des pays où la distribution des revenus était restée stable ou s'était resserrée avant 1993-94, la dispersion des revenus s'est ensuite quelque peu accentuée. Cela est vrai en particulier pour la plupart des pays nordiques et pour le Canada. Cependant, dans la majorité des pays, la distribution des revenus s'est resserrée ou est restée stable après 1994 – allant dans le sens ou à rebours des tendances antérieures³.

Tableau 5.1. **Tendances du chômage et de l'inégalité globale des revenus**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-------------------|---|--|------------------|---|
| | | Taux de chômage | | | Taux d'emploi | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Inégalité globale de revenu | Baisse | Canada Danemark | | Espagne Grèce Suède | Espagne France Italie Pays-Bas | Portugal | Autriche Allemagne |
| | Presque constant ou incertain | Belgique Irlande Portugal | | Finlande France Luxembourg | Belgique États-Unis Irlande Norvège | | Grèce |
| | Hausse | États-Unis Pays-Bas Royaume-Uni | Autriche Japon | Allemagne Australie Italie Norvège | Canada Danemark Finlande Royaume-Uni Suède | | Japon Luxembourg République tchèque |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement de l'inégalité globale des revenus est évalué sur la base de deux indicateurs (le coefficient de Gini et le rapport des revenus moyens des 9^e et 1^{er} déciles) et quatre sources de données : Förster et Mira d'Ercole (2005), la Luxembourg Income Study (LIS), le Panel communautaire des ménages (PCM) et les Cross National Equivalent Files (CNEF).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/356851500656>

S'agissant des tendances de l'incidence de la pauvreté relative, les résultats après 1994 sont plus mitigés, le nombre de pays où le taux de pauvreté relative a augmenté étant presque égal à celui où il a baissé ou est resté constant. Dans la plupart des pays nordiques, au Canada, en Espagne et au Luxembourg, le déclin des taux de pauvreté relative observé au cours de la décennie qui a précédé le milieu des années 90 s'est inversé durant la décennie suivante. En revanche, parmi les dix pays où les taux de pauvreté relative avaient augmenté avant le milieu des années 90, huit ont vu ces taux se stabiliser ou décroître, tandis qu'en Irlande et au Japon, la hausse a continué de s'accroître après 1994 (tableau 5.2).

Le fait de traiter la pauvreté en *termes relatifs* (c'est-à-dire de fixer le seuil de pauvreté à 50 % du revenu médian, comme c'est le cas ici) a des implications importantes pour l'interprétation des résultats. Plus fondamentalement, l'évolution du taux de pauvreté relative donne une indication des tendances de l'incidence du dénuement relatif dans un pays, mais ne fournit aucune information sur le nombre de foyers ayant un faible niveau de vie *absolu*⁴. Pendant les périodes considérées dans le tableau 5.2, le revenu réel médian (et donc le seuil de pauvreté relative) a augmenté dans tous les pays examinés, la progression annuelle moyenne allant de 0.4 % en Belgique et au Canada à 3 % et plus en

Tableau 5.2. **Tendances du chômage et de la pauvreté relative**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|--------------------------|----------------------------------|--|-------------------|---|---|------------------|---|
| | | Taux de chômage | | | Taux de chômage | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Pauvreté relative | Baisse | Canada Danemark Portugal | | Espagne Finlande France Grèce Luxembourg Suède | Italie Norvège Pays-Bas | Portugal | Autriche Grèce |
| | Presque constant ou incertain | Belgique | | | Belgique États-Unis France Royaume-Uni | | Allemagne |
| | Hausse | États-Unis Irlande Pays-Bas Royaume-Uni | Autriche Japon | Allemagne Australie Italie Norvège | Canada Danemark Espagne Finlande Irlande Suède | | Japon Luxembourg République tchèque |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement du niveau de pauvreté relative est évalué sur la base de deux indicateurs (la proportion d'individus dont le revenu est inférieur à 50 % et 60 % respectivement du revenu médian) et quatre sources de données : Förster et Mira d'Ercole (2005), la Luxembourg Income Study (LIS), le Panel communautaire des ménages (PCM) et les Cross National Equivalent Files (CNEF).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/634587330640>

Espagne, en Irlande et au Portugal (tableau 5.3). Par conséquent, les pays où la pauvreté relative a augmenté sont ceux où les revenus ont progressé plus vite au milieu que vers le bas de la distribution des revenus, mais où les revenus et les niveaux de vie absolus ont également augmenté pour les ménages à faible revenu. Malgré ses limites, nous avons choisi d'utiliser dans ce rapport le concept de pauvreté relative, car il donne des informations utiles sur un aspect potentiellement très important de l'inégalité des revenus. Par ailleurs, la définition de seuils de pauvreté absolue comparables d'un pays à l'autre et l'ajustement de ces seuils dans le temps posent des problèmes méthodologiques tels qu'il est impossible de mener une analyse parallèle sur la pauvreté absolue⁵.

1.1. Inégalité des revenus et évolution des taux de chômage et d'emploi

On considère souvent que la baisse du chômage est associée à une plus forte dispersion des salaires. Cette hypothèse est d'ailleurs accréditée par le tableau 5.4, qui décrit la relation entre l'évolution du chômage et celle de l'inégalité des revenus bruts, mesurée par le rapport des revenus du neuvième décile sur ceux du premier décile⁶ pour les travailleurs à temps complet en année pleine. Dans une majorité de pays, la baisse du chômage observée après 1993-94 s'est accompagnée d'une hausse du niveau d'inégalité des revenus bruts. Une relation négative est également observable pour la période antérieure à 1993-94.

Toutefois, les gains d'emploi exercent un effet compensateur sur la distribution des revenus salariaux au niveau des ménages, car un grand nombre des emplois créés ont été pourvus par des travailleurs issus de ménages à faible revenu. En fait, au vu de la distribution des revenus d'activité bruts entre l'ensemble des ménages (y compris les ménages sans emploi)⁷, il semble que les inégalités diminuent lorsque le chômage décroît (comme le

Tableau 5.3. **Croissance du revenu réel par rapport aux seuils de pauvreté relative**

| | Période de la première année à la dernière année | Taux moyen de croissance annuelle (%) |
|---------------------|--|---------------------------------------|
| Irlande | 1987-2000 | 5.47 |
| Espagne | 1985-95 | 3.19 |
| Portugal | 1980-2000 | 2.98 |
| Luxembourg | 1986-2001 | 2.44 |
| Norvège | 1986-2000 | 2.08 |
| Finlande | 1976-2000 | 1.95 |
| Grèce | 1974-99 | 1.78 |
| République tchèque | 1992-2002 | 1.67 |
| Autriche | 1983-99 | 1.49 |
| Moyenne OCDE | | 1.49 |
| Royaume-Uni | 1975-2000 | 1.45 |
| Pays-Bas | 1977-2000 | 1.02 |
| Suède | 1975-2000 | 0.95 |
| Danemark | 1983-2000 | 0.85 |
| Italie | 1984-2000 | 0.77 |
| Allemagne | 1984-2001 | 0.71 |
| Japon | 1984-2000 | 0.71 |
| États-Unis | 1974-2000 | 0.61 |
| France | 1984-2000 | 0.54 |
| Belgique | 1983-95 | 0.38 |
| Canada | 1975-2000 | 0.36 |

Source : Förster et Mira d'Ercole (2005).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/778132581741>Tableau 5.4. **Tendances du chômage et de l'inégalité des revenus bruts chez les travailleurs à temps plein**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|------------------------------|-------------------------------|---|------------------|--|--|---|--------|
| | | Taux de chômage | | | Taux de chômage | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Inégalité des salaires bruts | Baisse | Corée | Japon | Allemagne Australie Finlande France | Espagne Irlande | | Japon |
| | Presque constant ou incertain | | | | | | |
| | Hausse | Danemark États-Unis Pays-Bas Royaume-Uni | Autriche | Italie Nouvelle-Zélande Suède | Australie Canada Danemark États-Unis Finlande France Hongrie | Norvège Nouvelle-Zélande Pays-Bas Royaume-Uni Suède | Suisse |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement de l'inégalité des revenus bruts est évalué sur la base d'un indicateur (le rapport des salaires des 90^e et 10^e centiles pour les travailleurs à temps plein en année pleine).

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et base de données de l'OCDE sur les salaires.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/728318224852>

montre la situation des pays figurant sur la diagonale grisée du tableau 5.5). La relation positive entre l'inégalité des revenus d'activité pour l'ensemble des ménages et l'évolution du taux de chômage est encore plus manifeste lorsque l'inégalité est mesurée pour le sous-groupe correspondant aux trois déciles inférieurs de la distribution des revenus (voir Burniaux et Padrini, 2006). Toutefois, il ne s'agit peut-être pas d'une tendance stable, dans la mesure où le déclin de l'inégalité des revenus observé dans la majorité des pays qui ont vu leur taux de chômage diminuer après 1993-94 contraste vivement avec ce qui s'est produit au cours de la décennie précédente.

Tableau 5.5. **Tendances du chômage et de l'inégalité des revenus d'activité pour l'ensemble des ménages**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|-----------|-------------------------------|--|------------------|---|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | Taux de chômage | | | Taux de chômage | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Inégalité | Baisse | Espagne | | | Belgique Danemark Espagne Finlande Irlande | Italie Pays-Bas Royaume-Uni | Autriche |
| | Presque constant ou incertain | Belgique Pays-Bas | Suède | | États-Unis France Norvège Suède | Portugal | Allemagne Grèce |
| | Hausse | Canada Danemark États-Unis Irlande Portugal Royaume-Uni | Japon | Allemagne Australie Finlande France Grèce Italie | Norvège Suisse | Canada | Suisse Japon République tchèque |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement de l'inégalité des revenus d'activité est évalué sur la base d'un indicateur (le coefficient de Gini, calculé sur la population entière des ménages, y compris les ménages sans emploi à qui est imputé un revenu nul) et quatre sources de données : Förster et Mira d'Ercole (2005), la Luxembourg Income Study (LIS), le Panel communautaire des ménages (PCM) et les Cross National Equivalent Files (CNEF).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/830488500555>

L'effet redistributif des transferts et des impôts correspond au degré auquel ils compensent l'inégalité de la distribution des revenus du travail et des revenus du capital⁸. Comme le montre le tableau 5.6, le recul du chômage s'est généralement accompagné d'une baisse de l'effet redistributif des transferts. Ce phénomène s'explique par la modification tant de la part de l'ensemble des transferts dans le revenu disponible total que du poids relatif des différents types de transferts. Lorsque le chômage diminue, la part des transferts dans le revenu disponible total décline en proportion de la baisse du non-emploi, tandis que la répartition des transferts devient plus inégale du fait de l'augmentation du poids relatif des transferts autres que les prestations de chômage, dont la distribution est plus inégale par nature (comme c'est le cas des pensions). Ici encore, la relation apparaît plus marquée pour les groupes à bas revenu (voir Burniaux et Padrini, 2006).

Après 1993-94, en revanche, on ne discerne plus de relation nette entre l'évolution de l'effet redistributif des impôts et celle du chômage (tableau 5.7). Théoriquement, en l'absence de réduction des taux d'imposition et de cotisation, le montant des impôts en proportion du revenu disponible total aurait dû augmenter au même rythme que la part des revenus

Tableau 5.6. **Tendances du chômage et de l'effet redistributif des transferts**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|---------------------|----------------------------------|---|------------------|--|---|---|--|
| | | Taux de chômage | | | Taux de chômage | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Effet redistributif | Baisse | Royaume-Uni | | | Belgique Canada Danemark Espagne États-Unis | Finlande Irlande Norvège Pays-Bas Royaume-Uni | Autriche |
| | Presque constant ou incertain | Pays-Bas Portugal | | France Italie Suisse | France Suède | Portugal | Grèce |
| | Hausse | Belgique Canada Danemark États-Unis Irlande | Japon | Allemagne Australie Espagne Finlande Grèce Norvège Suède | Italie | Suisse | Allemagne Japon République tchèque |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement de l'effet redistributif des transferts est évalué selon trois méthodes de décomposition du coefficient de Gini (méthode additive; méthode de Shorrocks; méthode soustractive; voir Burniaux et Padrini, 2006) et quatre sources de données : Förster et Mira d'Ercole (2005), la Luxembourg Income Study (LIS), le Panel communautaire des ménages (PCM) et les Cross National Equivalent Files (CNEF).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/736384642711>

Tableau 5.7. **Tendances du chômage et de l'effet redistributif des impôts**

| | | Avant 1993-94 | | | Après 1993-94 | | |
|---------------------|----------------------------------|---|----------------------|--------------------------------------|--|--------------------|--------------------------------|
| | | Taux de chômage | | | Taux de chômage | | |
| | | Baisse | Presque constant | Hausse | Baisse | Presque constant | Hausse |
| Effet redistributif | Baisse | Pays-Bas | | Finlande Allemagne Suisse | Finlande Irlande Royaume-Uni | | Japon |
| | Presque constant ou incertain | | | Australie | Canada Danemark France Norvège Pays-Bas Suède | | Allemagne Autriche Grèce |
| | Hausse | Belgique Canada Danemark États-Unis Irlande Portugal | Royaume-Uni Japon | France Italie Norvège Suède | Belgique Espagne États-Unis Italie | Portugal Suisse | République tchèque |

Note : Pour le taux de chômage, « presque constant » désigne un changement de 0.5 point de pourcentage ou moins. Le changement de l'effet redistributif des impôts est évalué selon trois méthodes de décomposition du coefficient de Gini (méthode additive; méthode de Shorrocks; méthode soustractive; voir Burniaux et Padrini, 2006) et quatre sources de données : Förster et Mira d'Ercole (2005), la Luxembourg Income Study (LIS), le Panel communautaire des ménages (PCM) et les Cross National Equivalent Files (CNEF).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/452406012176>

d'activité après 1993-94. Or, dans la majorité des pays où le chômage structurel a diminué, cela n'a pas été le cas. Durant la période antérieure à 1994, par contre, l'effet redistributif des impôts s'est accentué dans la plupart des pays qui ont enregistré une baisse du chômage.

Enfin, s'agissant du revenu disponible, rien n'indique dans le tableau 5.1 qu'un arbitrage s'opère entre l'évolution du chômage et celle de l'inégalité. Parmi les pays où le chômage a reculé après 1993-94, le niveau d'inégalité a diminué dans quatre d'entre eux (Espagne, France, Italie et Pays-Bas) et augmenté dans trois (Canada, Danemark et Royaume-Uni). L'inégalité s'est également aggravée en Finlande et en Suède dans le contexte d'une baisse du chômage, mais il est possible que cela corresponde à un phénomène cyclique et non à une réduction du chômage structurel. Si l'on excepte ces deux pays, l'hypothèse de l'existence d'un lien positif entre l'évolution du chômage et celle de l'inégalité (diagonale bleutée du tableau 5.1) est corroborée dans sept pays pour la dernière décennie, tandis qu'un lien négatif est manifeste dans cinq pays. En revanche, aucun lien net entre l'évolution du chômage et celle de l'inégalité n'a pu être décelé au cours de la décennie précédente : durant cette période, les inégalités se sont creusées dans trois pays où le chômage a décliné (États-Unis, Pays-Bas et Royaume-Uni) et se sont affaiblies dans trois pays où le chômage a augmenté (Espagne, Grèce et Suède).

De même, après 1994, aucun lien ne se dessine clairement entre les tendances du chômage et celles de la pauvreté relative. Cependant, parmi les pays où le chômage a régressé, une petite majorité a vu son niveau de pauvreté relative augmenter sans ambiguïté (Canada, Danemark, Espagne et Irlande)⁹, et trois seulement ont enregistré une baisse de leur niveau de pauvreté relative (Italie, Norvège et Pays-Bas) (tableau 5.2).

Comme on le verra ci-dessous et comme le montrent plus en détail Burniaux et Padrini (2006), les réformes préconisées par la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 ont vraisemblablement influé sur la distribution des revenus et la pauvreté de multiples manières. Les gains d'emploi générés par ces réformes se sont accompagnés d'un renforcement des inégalités salariales. L'impact redistributif de ces gains est ambigu, car il dépend de l'équilibre relatif entre les salaires perçus par les nouveaux embauchés et les prestations sociales auxquelles ils ont renoncé en acceptant un nouvel emploi. Il semble que, globalement, le deuxième effet ait plus ou moins annulé le premier, mais aucune relation systématique entre l'évolution des inégalités et de la pauvreté relative et celle du chômage ne peut être identifiée au niveau agrégé.

Dès lors qu'on examine les aspects plus généraux des performances du marché du travail, tels que l'emploi et l'activité, et qu'on raisonne en niveau et non plus en variation, des relations plus nettes se font jour. Ainsi, les coefficients de corrélation indiqués dans le tableau 5.8 donnent à penser qu'un moindre niveau d'inégalité est associé à des taux d'activité et d'emploi plus élevés et qu'il existe une corrélation positive entre l'inégalité et le taux de chômage. Globalement, les agrégats du marché du travail féminins sont corrélés de manière plus étroite et significative avec les indicateurs globaux d'inégalité que ne le sont les agrégats masculins, ce qui souligne l'importance de l'emploi féminin pour la redistribution du revenu. Par ailleurs, la dernière colonne du tableau 5.8 montre que l'emploi féminin est crucial pour la réduction de la pauvreté relative. Cependant, bien qu'elles soient en général statistiquement significatives, ces corrélations restent relativement faibles, ce qui porte à croire que d'autres forces entrent en jeu, telles que l'effet direct des institutions et des politiques sur l'inégalité.

1.2. Incidence et persistance de la pauvreté dans les années 90 : situation globale et situation de groupes spécifiques

La pauvreté est par nature un phénomène multiforme. De ce fait, le simple décompte des pauvres ne traduit pas toujours correctement les différences de degré de pauvreté

Tableau 5.8. **Corrélations entre les indicateurs d'inégalité et de pauvreté relative et les indicateurs de performances du marché du travail^a, 1970-2001**

| | Coefficient de Gini | Rapport 9 ^e décile/1 ^{er} décile | Taux de pauvreté relative |
|--|---------------------|--|---------------------------|
| Taux d'activité – total | -0.29*** | -0.19*** | -0.18** |
| Taux d'activité – hommes | -0.02 | 0.10 | 0.15** |
| Taux d'activité – femmes | -0.33*** | -0.26*** | -0.26*** |
| Taux d'emploi – total | -0.31*** | -0.21*** | -0.19*** |
| Taux d'emploi – hommes | -0.12 | 0.00 | 0.04 |
| Taux d'emploi – femmes | -0.34*** | -0.26*** | -0.25*** |
| Taux de chômage – total | 0.25*** | 0.18** | 0.16** |
| Taux de chômage – hommes | 0.20*** | 0.14** | 0.12* |
| Taux de chômage – femmes | 0.27*** | 0.20*** | 0.17** |
| Taux de chômage de longue durée – total | 0.21*** | 0.10 | 0.08 |
| Taux de chômage de longue durée – hommes | 0.18** | 0.06 | 0.04 |
| Taux de chômage de longue durée – femmes | 0.21*** | 0.13* | 0.11 |

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les variables d'inégalité et les variables du marché du travail ont été ajustées pour tenir compte du cycle. Les agrégats du marché du travail portent sur la population d'âge actif (15-64 ans).

Source : Burniaux et Padrini (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/440204343723>

entre pays. Certains pays peuvent enregistrer un taux de pauvreté élevé, mais des flux d'entrée dans la pauvreté et de sortie également importants; d'où des épisodes de pauvreté de courte durée. À l'inverse, d'autres pays peuvent se caractériser par une incidence de la pauvreté globalement plus faible, mais par une probabilité d'échapper définitivement à la pauvreté également plus réduite. Cette section examine les aspects dynamiques de la pauvreté relative dans les pays de l'OCDE sur la base de données longitudinales couvrant la période 1993-2000, qui proviennent du Panel communautaire des ménages et des Cross National Equivalent Files (CNEF). Faute de données suffisantes, il est impossible de suivre la dynamique de la pauvreté sur une période suffisamment longue et, partant, d'évaluer ses liens avec l'évolution des performances du marché du travail.

Les indicateurs d'intermittence et de durée de la pauvreté permettent d'établir une typologie de la pauvreté dans les différents pays en fonction, d'une part, du taux de sortie de la pauvreté, et d'autre part, du caractère permanent ou temporaire de la sortie de la pauvreté. Dans le tableau 5.9, la pauvreté relative dans un pays donné est classée comme permanente ou transitoire selon que le taux de sortie de la pauvreté est inférieur ou supérieur à la moyenne des pays pour lesquels des données sont disponibles. De même, la sortie de la pauvreté est considérée comme permanente si la probabilité de retomber dans la pauvreté après en être sorti est inférieure à la moyenne des pays, et comme transitoire si cette probabilité est supérieure à cette moyenne. En outre, la sortie de la pauvreté est caractérisée par la probabilité de sortir de cet état avec un revenu supérieur (signe plus dans le tableau 5.9) ou inférieur (signe moins) au revenu médian.

Dans une majorité de pays où le niveau de pauvreté est supérieur à la moyenne (tableau 5.9, partie A), la pauvreté relative est plutôt un phénomène permanent, caractérisé par des épisodes de durée supérieure à la moyenne et des sorties de caractère transitoire. Les deux exceptions sont l'Espagne et l'Italie où, en dépit d'une incidence de la pauvreté supérieure à la moyenne, la probabilité d'en sortir est supérieure à la moyenne et la durée des épisodes de pauvreté proche de la moyenne. Cependant, dans les pays où la pauvreté peut être considérée comme un phénomène transitoire, la sortie de la pauvreté est également temporaire (avec une probabilité d'y retomber supérieure à la moyenne).

Tableau 5.9. **Typologie de la dynamique de la pauvreté relative dans les pays de l'OCDE**

| | | Partie A. Pays avec un niveau de pauvreté relative supérieur à la moyenne | | Partie B. Pays avec un niveau de pauvreté relative inférieur à la moyenne | |
|-------------------|--------------------------|---|-----------------------------|---|---|
| | | Sortie de la pauvreté relative | | Sortie de la pauvreté relative | |
| | | Transitoire ^a | Permanente ^a | Transitoire ^a | Permanente ^a |
| Pauvreté relative | Transitoire ^b | Espagne + Italie + | | Luxembourg – | Allemagne – Autriche – Belgique – Danemark – France + Pays-Bas + |
| | Permanente ^b | Grèce – Irlande + États-Unis + | Portugal + Royaume-Uni – | Finlande – | |

a) Mesurée par une probabilité, supérieure ou inférieure à la moyenne, de retomber dans la pauvreté relative après en être sorti.

b) Mesurée par une probabilité, supérieure ou inférieure à la moyenne, de sortir de la pauvreté relative.

+ : Probabilité supérieure à la moyenne de sortir de la pauvreté relative avec un revenu supérieur au revenu médian.

– : Probabilité inférieure à la moyenne de sortir de la pauvreté relative avec un revenu supérieur au revenu médian.

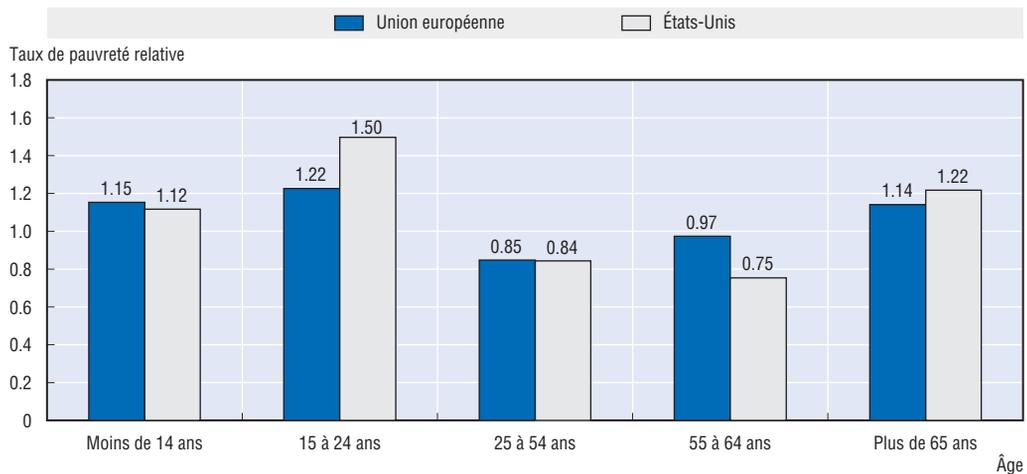
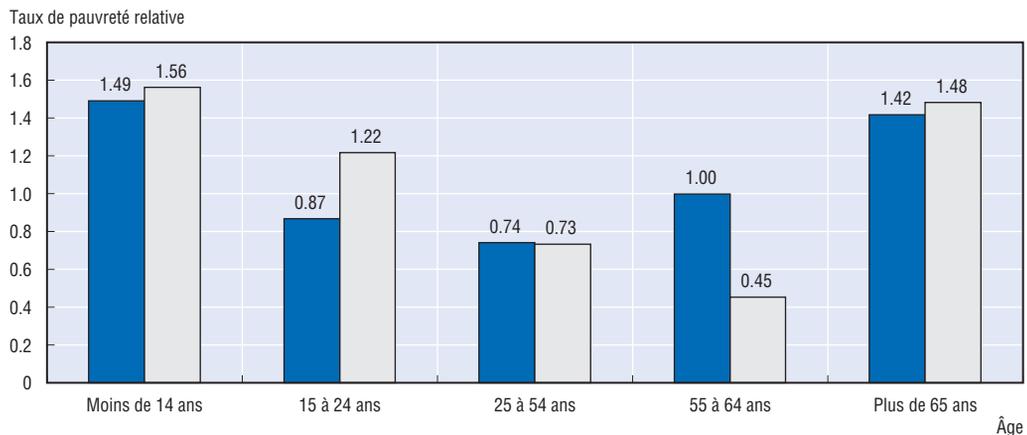
Source : Burniaux et Padrini (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/347577065407>

Parmi les pays à pauvreté élevée, la sortie de la pauvreté n'est susceptible d'être permanente qu'au Portugal et au Royaume-Uni¹⁰. Fait marquant, la majorité des pays à pauvreté élevée se caractérisent par une mobilité ascendante du revenu relativement marquée. En revanche, dans les pays à faible niveau de pauvreté (tableau 5.9, partie B), la pauvreté relative est un phénomène transitoire et la sortie de la pauvreté est permanente, mais elle a pour corollaire un revenu relativement bas, qui pourrait s'expliquer par le fait que les individus sont moins incités à gravir l'échelle des salaires dans les pays relativement plus égalitaires. Avec une pauvreté faible mais permanente, la Finlande fait figure d'exception dans cette typologie.

L'hétérogénéité de la pauvreté relative transparaît également dans les caractéristiques des individus et des ménages qui constituent la population pauvre. Un examen par tranches d'âge (graphique 5.2) montre que les enfants et les retraités (de plus de 65 ans) sont exposés à un risque d'incidence de la pauvreté (mesuré par la proportion de personnes ayant connu au moins une fois la pauvreté) et, plus grave encore, à un risque de persistance de la pauvreté (mesuré par le taux de pauvreté à long terme)¹¹ supérieurs à ceux auxquels est confrontée la population dans son ensemble en Europe et aux États-Unis. L'incidence et la persistance de la pauvreté déclinent considérablement pendant la période d'âge actif, avant de recommencer à augmenter à l'âge de la retraite, le point d'inflexion intervenant beaucoup plus tôt en Europe (en particulier pour la pauvreté à long terme) qu'aux États-Unis. L'incidence de la pauvreté (mais pas la persistance) augmente également entre 15 et 24 ans, lors de la transition entre les études et l'entrée sur le marché du travail.

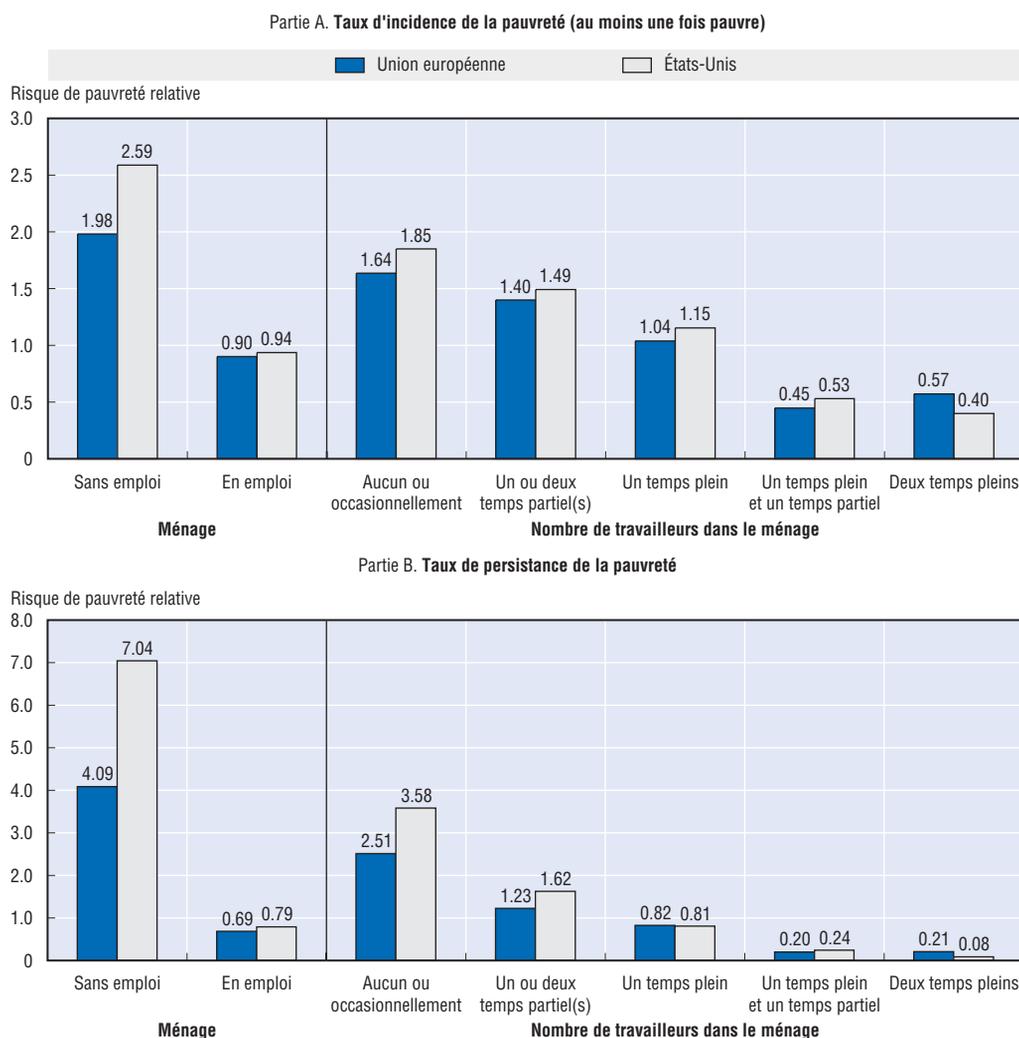
Dans la plupart des pays, l'incidence et la persistance de la pauvreté relative sont plus élevées pour les parents isolés – en particulier les femmes avec enfants – et pour les personnes peu instruites. Les personnes vivant dans des ménages sans emploi sont exposées à un risque d'incidence, et plus encore de persistance, de la pauvreté considérablement accru (graphique 5.3). La présence dans le ménage de travailleurs

Graphique 5.2. **Risque de pauvreté relative selon l'âge, 1994-2001**Partie A. **Taux d'incidence de la pauvreté (personnes ayant connu au moins une fois la pauvreté)**Partie B. **Taux de persistance de la pauvreté**

Source : Calculs de l'OCDE basés sur le Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 à 8, pour les pays européens et sur le Panel Study of Income Dynamics (PSID) pour les États-Unis.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/467008004042>

occasionnels ou à temps partiel n'est généralement pas suffisante pour réduire sensiblement le risque de pauvreté. Les personnes vivant dans des foyers qui comptent un travailleur à temps plein sont confrontées à un risque d'incidence de la pauvreté de valeur moyenne et à un risque de persistance de la pauvreté inférieur à la moyenne. Dans plusieurs pays (États-Unis, France, Italie et Portugal), la présence d'un travailleur à temps plein au sein du foyer n'est pas suffisante pour prévenir un risque d'incidence (et de persistance, dans le cas de l'Italie et du Portugal) de la pauvreté supérieur à la moyenne. Seule la présence d'un second revenu dans la famille réduit sensiblement la probabilité d'être pauvre dans l'ensemble des pays. Ces résultats confirment les conclusions de l'OCDE (2000a), Conseil de l'Union européenne (2004) et Valletta (2004), qui ont montré que le statut professionnel était un déterminant important de la pauvreté dans les pays de l'OCDE. Néanmoins, la persistance de différences de degré de pauvreté entre les pays et le fait que ces différences ne soient pas systématiquement liées aux écarts de taux d'emploi tendent à montrer que le profil de revenu est déterminé par d'autres facteurs également.

Graphique 5.3. **Risque de pauvreté relative selon le statut professionnel, 1994-2001**

Source : Calculs de l'OCDE basés sur le Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 à 8, pour les pays européens et sur le Panel Study of Income Dynamics (PSID) pour les États-Unis.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/436356112021>

1.3. Impact des institutions du marché du travail sur l'inégalité des revenus des ménages et la pauvreté

L'exercice qui consiste à analyser l'impact des institutions et des politiques du marché du travail sur les inégalités et la pauvreté relative dans un cadre économétrique représente un pan relativement nouveau de la recherche. L'effet des institutions sur les salaires relatifs a été relativement bien analysé (voir, par exemple, Koeniger *et al.*, 2004). Ainsi, en présence d'un pouvoir syndical fort, l'éventail des salaires tend à être plus resserré, ce qui contribue à réduire les inégalités de revenu¹². Cependant, les institutions influent sur les inégalités et la pauvreté par des mécanismes autres que les salaires.

Un grand nombre de politiques redistributives impliquent l'octroi de prestations, par exemple les allocations de chômage et d'autres prestations sociales, aux inactifs. Elles contribuent à réduire l'inégalité des revenus disponibles et la pauvreté. Pour évaluer leur impact sur les inégalités et la pauvreté, il faut comparer le niveau des prestations versées

aux individus avec les salaires qu'ils pourraient percevoir en l'absence de ces prestations, lesquels salaires sont liés à la qualité des emplois qui pourraient être créés si les prestations étaient moins élevées. Enfin, certaines réformes, en relevant le niveau d'emploi, devraient générer des économies budgétaires supplémentaires, qui pourraient donner lieu à de nouvelles réductions d'impôts ou à une hausse des prestations, dont l'effet sur les inégalités et la pauvreté est difficile à évaluer *a priori*. On voit donc que l'impact des institutions du marché du travail sur les inégalités et la pauvreté est ambigu *a priori*; c'est pourquoi il est souhaitable de l'analyser au niveau désagrégé – c'est-à-dire politique par politique – plutôt qu'au niveau macroéconomique.

Néanmoins, plusieurs études empiriques récentes portant sur un groupe de pays ont cherché à quantifier l'impact des institutions et des politiques sur l'inégalité des revenus des ménages dans un cadre macroéconométrique. Il en ressort notamment que les dépenses publiques (Galli et van der Hoeven, 2001) et le taux de syndicalisation (Alderson et Nielsen, 2002) contribuent à réduire l'inégalité des revenus des ménages. Cependant, la nature théoriquement ambiguë de ces relations, conjuguée à la forte probabilité que certaines variables aient été omises (par exemple, l'influence de l'augmentation de l'activité féminine) et au manque de données de bonne qualité rendent ces évaluations quelque peu approximatives. L'analyse multivariée commentée dans Burniaux et Padrini (2006) ne fournit guère d'éléments statistiquement robustes qui attestent l'existence d'une relation entre les institutions du marché du travail d'une part et l'inégalité des revenus des ménages et la pauvreté d'autre part.

1.4. Conclusion

La principale conclusion de cette section est que l'hypothèse selon laquelle les pays où le chômage a décliné au cours de la décennie écoulée ont été systématiquement confrontés à un accroissement des inégalités et de la pauvreté relative ne se vérifie pas dans les données. Certains pays ont enregistré une hausse du niveau d'inégalité et d'autres pas. De même, il ne semble pas qu'un taux de chômage stable ou en augmentation ait systématiquement pour corollaire un niveau d'inégalité et de pauvreté relative stable ou en déclin. On observe une relation plus robuste entre la baisse du chômage et l'accroissement de la dispersion salariale. Toutefois, si l'on prend en compte les revenus du travail de l'ensemble des ménages, cet effet a été compensé à des degrés divers par l'effet redistributif des gains d'emplois.

2. Implications pour la stabilité professionnelle et les perspectives de carrière

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 était essentiellement axée sur les moyens d'éliminer les obstacles à l'emploi. Elle ne s'intéressait pas de manière approfondie à l'évolution des salaires et des conditions de travail après l'accession à l'emploi. Seul le rôle des politiques de promotion de l'innovation et de l'entrepreneuriat et d'amélioration des compétences des travailleurs en tant que vecteurs de progression des salaires était pris en compte.

Depuis quelque temps, cependant, certains se demandent si les efforts déployés pour relever le niveau d'emploi n'ont pas été préjudiciables aux salaires et aux conditions de travail – ce qui signifierait qu'un arbitrage s'est opéré entre les objectifs d'emploi et de qualité des emplois (Communauté européenne, 2003). Cette section cherche à vérifier le bien-fondé de cette hypothèse. Plus fondamentalement, la question se pose de savoir si certains travailleurs ne sont pas bloqués dans des emplois précaires ou à bas salaires, avec une forte « probabilité » de retourner au non-emploi. Cette section examine les données attestant ou non l'existence de telles trappes et les conséquences pour l'action à mener.

2.1. Emploi à durée déterminée : les faits et leurs implications pour les politiques

Au cours des deux dernières décennies, l'emploi à durée déterminée s'est développé dans un très grand nombre de pays (chapitre 2), et ce phénomène peut faire craindre que cette forme d'emploi ne devienne une source d'insécurité et de précarité supplémentaire pour les travailleurs. Dans une certaine mesure, l'essor du travail à durée déterminée reflète la rigueur de la législation protectrice de l'emploi applicable aux contrats de travail à durée indéterminée. De fait, aux États-Unis, où cette législation est peu développée, la distinction entre contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée n'est pas très pertinente. Ainsi, une proportion d'emplois à durée déterminée relativement faible peut coïncider avec un taux de rotation d'un emploi à l'autre relativement élevé, comme c'est le cas par exemple en Irlande et au Royaume-Uni¹³. L'emploi à durée déterminée présente aussi des avantages. Premièrement, en introduisant davantage de flexibilité, il contribue vraisemblablement à relever le niveau d'emploi. Par ailleurs, certains éléments montrent que ce type d'emploi et, en particulier, les services d'intermédiation des agences d'intérim, améliorent la mise en correspondance des demandes et des offres d'emploi, contribuant ainsi à une réduction du chômage frictionnel. Enfin, l'emploi à durée déterminée peut permettre d'entrer sur le marché du travail et servir de tremplin vers un emploi à durée indéterminée.

Cependant, il est également possible que le travail à durée déterminée piège certains travailleurs dans une situation d'instabilité professionnelle et d'insécurité financière, comme le laisse supposer le fait que l'exercice d'un emploi temporaire est rarement un choix fait de plein gré. Comme le montre l'OCDE (2002, chapitre 3), l'emploi à durée déterminée offre généralement des conditions moins favorables que l'emploi à durée indéterminée. Si l'on tient compte des différences dans les caractéristiques individuelles et dans les emplois, le désavantage salarial lié à l'emploi temporaire est très sensible, allant de 6 % au Danemark à 24 % aux Pays-Bas, et s'établissant à 15 % environ en moyenne dans un certain nombre de pays de l'Union européenne. L'accès aux prestations non salariales, qui représentent une dimension (de plus en plus) importante de la qualité des emplois (encadré 5.1), est aussi généralement plus limité pour les titulaires de contrats à durée déterminée. C'est notamment le cas dans les pays où les avantages sociaux ne sont pas accordés par l'employeur selon un principe d'universalité, tels que l'Australie, le Canada et les États-Unis. Dans la plupart des autres pays, les travailleurs sur contrat à durée déterminée ont théoriquement droit aux mêmes avantages que les travailleurs permanents, mais dans la pratique, l'accès peut être limité par des critères d'admissibilité (périodes de cotisation minimales, par exemple). Dans la plupart des pays, la stabilité dans l'emploi tend également à être plus faible pour les titulaires de contrats à durée déterminée.

Il n'y a pas de lien clair entre l'évolution de l'incidence du travail à durée déterminée et celle du volume d'emploi

L'incidence du travail à durée déterminée varie considérablement d'un pays à l'autre (OCDE, 2002, chapitre 3). De manière générale, sur la dernière décennie écoulée, il semble ne pas y avoir de lien systématique entre l'évolution de l'incidence du travail à durée déterminée et l'évolution des taux de chômage ou d'emploi (graphique 5.4). L'Irlande, qui a enregistré simultanément une baisse importante du chômage et une réduction significative de l'incidence du travail à durée déterminée, est la principale exception¹⁴.

Encadré 5.1. **Avantages non salariaux : une dimension importante de la qualité des emplois qui contribue à piéger certains travailleurs**

En plus de la rémunération et de la stabilité professionnelle, les avantages non salariaux – en particulier le degré auquel les travailleurs bénéficient d'une couverture maladie et d'une couverture retraite – représentent une dimension non négligeable de la qualité des emplois. Les avantages non salariaux jouent un rôle de plus en plus grand à l'heure où les pouvoirs publics s'efforcent de maîtriser les dépenses publiques consacrées à la sécurité sociale, à la santé et aux retraites. Ainsi, les différences d'accès aux régimes complémentaires, qui sont souvent liés à l'emploi, pourraient constituer une nouvelle source de disparités importante sur le plan de la qualité des emplois et, à ce titre, réclament l'attention des pouvoirs publics.

En dehors des États-Unis, où les employeurs sont les principaux pourvoyeurs d'une couverture maladie, le rôle des employeurs dans la fourniture d'une couverture en complément de l'assurance publique est important ou s'est récemment développé au Canada, en France, en Irlande, au Portugal, en Suède et au Royaume-Uni (OCDE, 2004a)¹. Les salariés titulaires de contrats de travail non standard sont moins nombreux à bénéficier de couvertures maladie d'employeurs que les salariés permanents – mieux rémunérés – comme l'illustre l'exemple du Canada et des États-Unis (OCDE, 2006a, graphique W.5.1). Les critères d'admissibilité – par exemple, l'obligation pour le salarié de travailler un nombre d'heures minimum par semaine ou d'être titulaire d'un contrat à durée indéterminée, l'application d'un délai de carence après la date d'embauche – font que les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs temporaires ont rarement accès aux couvertures maladie offertes par les employeurs. Les salariés peu instruits et faiblement rémunérés sont, eux aussi, sensiblement moins bien couverts. De fait, Farber et Levy (1998) ont constaté que l'écart entre emplois permanents et emplois périphériques s'était creusé depuis 1980 aux États-Unis, et que les taux de couverture des salariés peu instruits et faiblement rémunérés avaient continué à baisser entre 1997 et 2002 en dépit de la reprise de l'économie (EBRI, 2005).

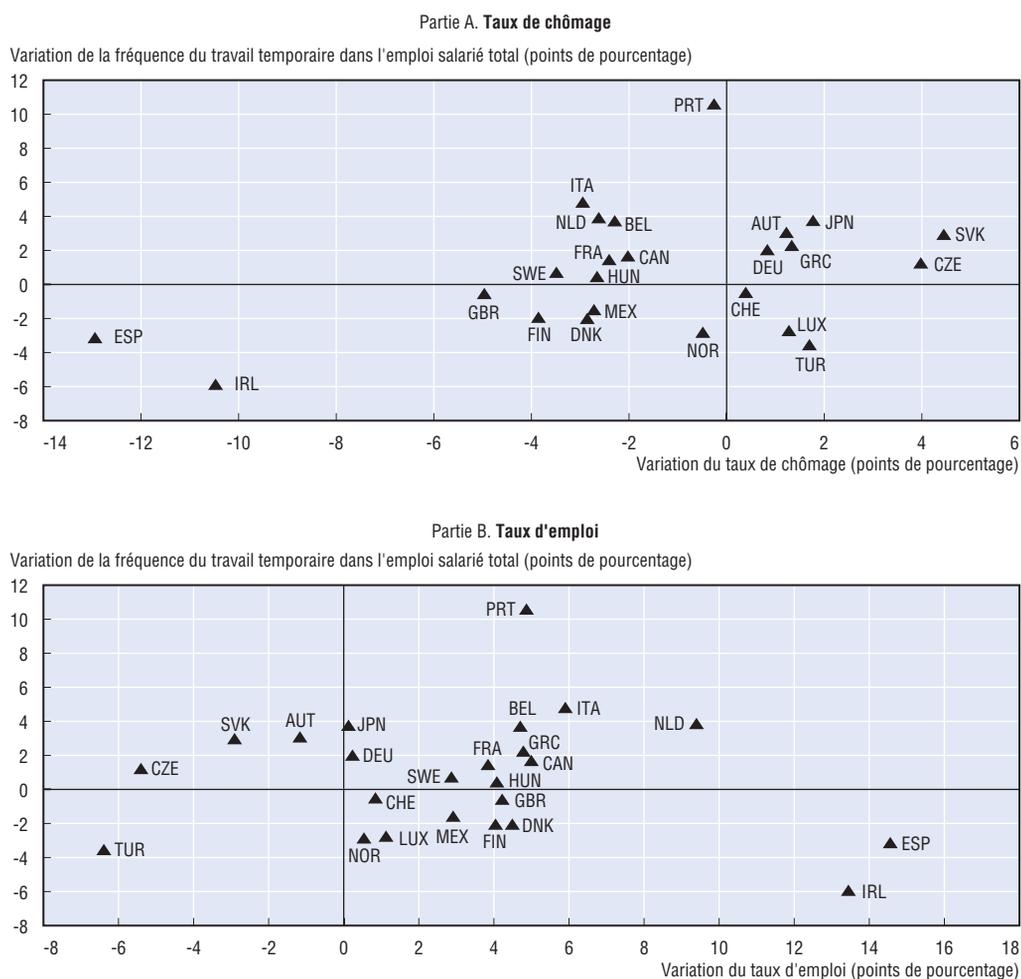
Les plans de retraite créés par les employeurs (ou régimes de retraite professionnels) occupent une place de plus en plus grande dans les systèmes de retraite nationaux. C'est notamment le cas dans les pays où le premier pilier du système de retraite assure un taux de remplacement du revenu relativement faible². Au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Suède, les régimes de retraite professionnels existent de longue date. Ils se sont développés par le biais des conventions collectives et assurent actuellement une couverture à la plupart des salariés³. Dans les autres pays, la plupart des plans de retraite professionnels ont été établis à titre volontaire par certains employeurs. Ils assurent un taux de couverture de l'ordre de la moitié de la main-d'œuvre en Allemagne, au Canada, en Norvège et au Royaume-Uni, et entre un tiers et la moitié de la main-d'œuvre en Belgique, aux États-Unis et en Irlande. Au Canada et aux États-Unis, les taux de couverture tendent à diminuer depuis les années 80⁴.

1. Dans d'autres pays comme l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Corée, le Danemark, les pays d'Europe orientale et la Suisse, le marché de l'assurance individuelle privée est la principale source d'assurance complémentaire. Pour les salariés, les couvertures maladie offertes par l'employeur présentent un certain nombre d'avantages par rapport aux couvertures individuelles. Les employeurs disposent généralement d'un pouvoir de négociation supérieur vis-à-vis des assureurs, qui leur permet d'obtenir des primes moins élevées et de meilleures conditions de couverture (avec des franchises et des exclusions de moindre portée, par exemple). Dans plusieurs pays, les employeurs paient de surcroît une partie ou la totalité des primes.
2. La couverture relativement faible des plans de retraite professionnels en Autriche, en Espagne, en Finlande, en Grèce et en Italie est probablement à mettre au compte des taux de remplacement élevés qu'assurent les régimes de retraite publics obligatoires dans ces pays (voir OCDE, 2006a, tableau W.5.1).
3. En France, la couverture est de 100 % car la participation est obligatoire.
4. Au Canada, le taux de couverture est tombé de 47 % en 1981 à 41 % en 2000 (Munnell et al., 2004). Aux États-Unis, pour les travailleurs du secteur privé, il a décliné de 41 à 35 % entre 1979 et 1988, puis est remonté à 42 % en 1999 avant de retomber à 39 % en 2002 (EBRI, 2005).

Encadré 5.1. Avantages non salariaux : une dimension importante de la qualité des emplois qui contribue à piéger certains travailleurs (suite)

Dans les pays où les plans de retraite sont par nature individuels (c'est-à-dire non souscrits par le biais de l'employeur), on peut s'attendre à ce que les disparités des taux de couverture entre les différents groupes de travailleurs aient un profil très proche des disparités observées au niveau de la couverture maladie. En règle générale, les travailleurs faiblement rémunérés investissent moins dans les plans de retraite individuels (si tant est qu'ils souscrivent de tels plans) que leurs homologues mieux payés. C'est la raison pour laquelle les taux de couverture sont faibles dans des pays comme le Canada et les États-Unis (voir OCDE, 2006a, graphique W.5.1). Dans ces deux pays, les critères d'admissibilité sont également préjudiciables aux travailleurs à temps partiel et temporaires, ainsi qu'aux travailleurs peu instruits.

Graphique 5.4. Évolution de l'incidence du travail temporaire et des taux de chômage et d'emploi, 1994-2004^a



a) 1995-2004 pour l'Autriche et le Mexique; 1996-2004 pour la Norvège; 1997-2004 pour le Canada, la Hongrie et la Suède; 1994-2003 pour l'Allemagne.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi temporaire et base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

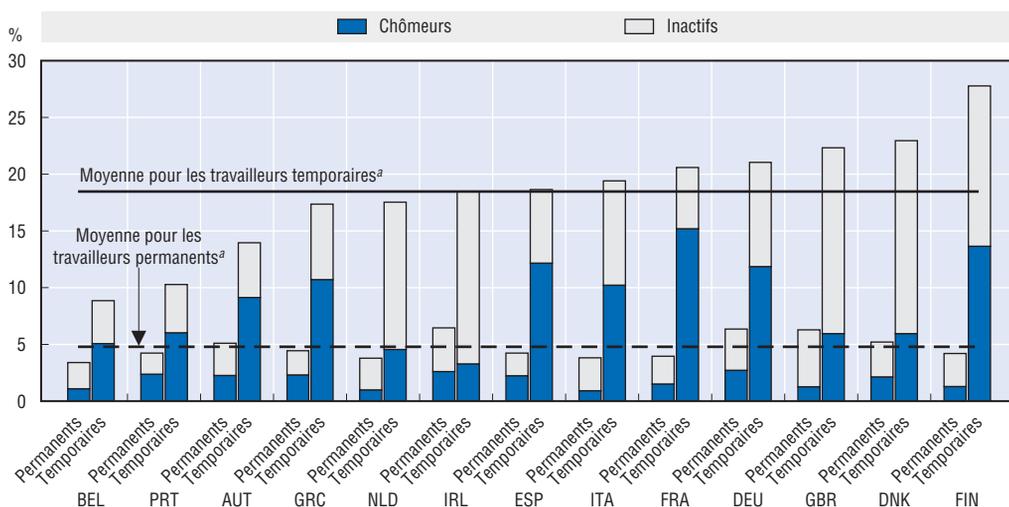
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/682283382478>

Une proportion relativement forte de travailleurs sur contrat à durée déterminée risquent de perdre leur emploi

Dans l'ensemble, une proportion considérable des travailleurs sur contrat à durée déterminée finit par trouver un emploi à durée indéterminée (OCDE, 2006a, graphique W.5.2)¹⁵. Cependant, le niveau et les formes de la mobilité varient fortement d'un pays à l'autre. Tandis que plus de la moitié des personnes qui exerçaient un emploi temporaire en 1998 avaient trouvé un emploi permanent une année plus tard en Autriche et au Royaume-Uni, la proportion était inférieure au quart en France et au Portugal. La situation est quelque peu différente pour la mobilité à trois ans : dans ce cas, ce sont la Belgique et les Pays-Bas qui obtiennent les meilleurs résultats, 70 % des travailleurs déclarés comme temporaires en 1998 ayant trouvé un emploi permanent en 2001, contre moins de 40 % en Grèce.

Cependant, toutes les personnes qui sortent d'un emploi à durée déterminée n'accèdent pas à un emploi à durée indéterminée. Une partie rejoint les rangs des chômeurs et des inactifs. Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, on constate que les travailleurs temporaires sont beaucoup plus susceptibles de se retrouver sans emploi que les travailleurs permanents (graphique 5.5). Le constat est le même si l'on compare la situation des travailleurs temporaires à celle des travailleurs permanents ayant peu d'ancienneté dans leur poste (moins d'un an)¹⁶. Néanmoins, la transition entre emploi temporaire et non-emploi ne prend pas la même forme dans tous les pays : si la majorité des travailleurs temporaires privés d'emploi sont devenus chômeurs dans la plupart des pays, en particulier l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, la France et la Grèce, c'est la transition vers l'inactivité qui a dominé au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni (tendance qui s'est confirmée au fil des années).

Graphique 5.5. **Taux de transition à un an vers le non-emploi pour les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents, moyennes 1998-2001**



a) Moyenne non pondérée des taux de transition vers le non-emploi pour les travailleurs permanents et temporaires, respectivement.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 5 à 8.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/688665511428>

Les travailleurs qui se trouvent piégés dans un cycle d'emploi temporaire/non-emploi représentent jusqu'à 11 % de l'emploi total en Espagne, 8 % en Finlande, 6 % en France et de l'ordre de 5 % en Grèce et au Portugal¹⁷.

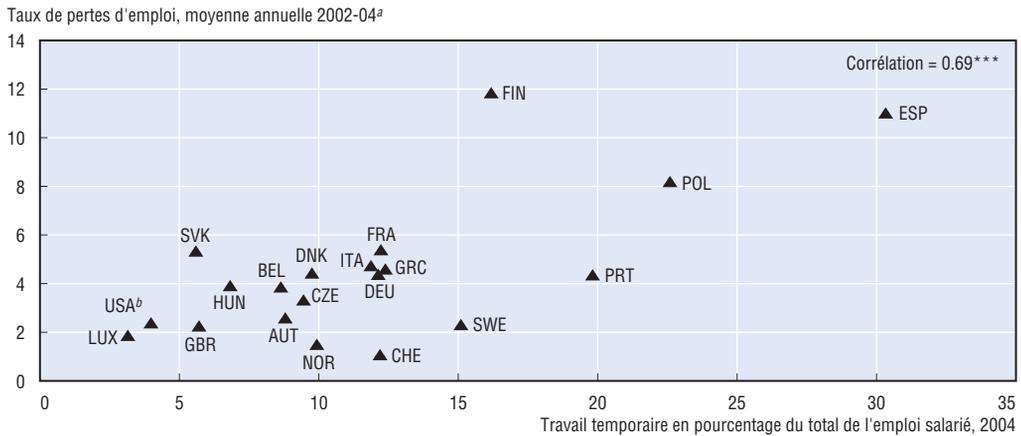
En termes de groupes d'âge, la mobilité ascendante est généralement plus faible pour les travailleurs d'âge très actif que pour les jeunes, qui ont une probabilité plus forte de trouver un emploi à durée indéterminée et une probabilité plus faible de cesser de travailler¹⁸. En outre, la mobilité vers l'emploi à durée indéterminée tend à être plus faible pour les personnes peu instruites que pour les personnes moyennement à très instruites, la différence étant particulièrement marquée dans les pays d'Europe du Sud¹⁹. La situation est encore plus tranchée en ce qui concerne la mobilité de l'emploi temporaire vers le non-emploi, qui est toujours plus élevée pour les travailleurs peu instruits que pour les plus instruits.

Conséquences pour les politiques

Pour résumer, outre qu'il s'agit dans certains pays d'une préoccupation sociale et politique, l'existence de trappes à l'emploi temporaire soulève plusieurs questions de nature plus strictement économique. Premièrement, les faits montrent que parmi les travailleurs qui occupent un emploi temporaire, un grand nombre finissent par connaître le non-emploi – et il s'agit ensuite de les rendre à nouveau actifs, ce qui est particulièrement ardu dans le cas des travailleurs qui passent d'un emploi à durée déterminée à l'inactivité (voir section 2.4 du chapitre 3). Deuxièmement, un taux de rotation d'un emploi à l'autre excessivement élevé peut conduire à une perte de capital humain et de productivité (OCDE, 2004a, chapitre 2). Enfin, dans certains pays, les prestations de chômage versées aux travailleurs temporaires dont le contrat est arrivé à terme risquent de peser d'un poids disproportionné dans le total des dépenses consacrées à l'indemnisation du chômage, les travailleurs sur contrat à durée déterminée étant beaucoup plus susceptibles de cesser de travailler que les travailleurs sur contrat à durée indéterminée (graphique 5.5), y compris ceux ayant peu d'ancienneté. Cette hypothèse est étayée par la corrélation positive entre le taux de perte d'emploi involontaire et la part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié (graphique 5.6).

On peut envisager plusieurs options pour éliminer ces trappes. De manière générale, l'emploi à durée déterminée doit son essor à la réforme partielle de la législation pour la protection de l'emploi (assouplissement des règles applicables aux contrats à durée déterminée et aux agences de travail temporaire, mais maintien d'une protection relativement stricte pour les travailleurs sur contrat à durée indéterminée). Par conséquent, une solution pourrait consister à assouplir la législation applicable à l'emploi à durée indéterminée et, simultanément, à durcir la réglementation de l'emploi à durée déterminée pour éviter les abus et assurer une meilleure protection aux travailleurs temporaires. Deuxièmement, la transition vers l'emploi permanent peut être facilitée par la formation (voir section 3 du chapitre 3). Sans doute faudra-t-il adapter les systèmes de formation pour qu'ils tiennent davantage compte du nombre élevé de travailleurs temporaires, le cas échéant en ciblant certains types de formation sur l'individu – plutôt que sur l'entreprise. Enfin, les employeurs pourraient être encouragés à internaliser une partie du coût des contrats à durée déterminée du point de vue des dépenses sociales. On pourrait envisager, par exemple, d'instituer une formule de modulation par laquelle les cotisations patronales à l'assurance chômage seraient calculées en fonction des

Graphique 5.6. Travail temporaire et taux de pertes d'emploi



*** statistiquement significatif au seuil de 1 %.

a) Le taux de pertes d'emploi est calculé comme le nombre de personnes actuellement sans emploi qui ont perdu leur emploi au cours de l'année précédente pour des raisons involontaires (fin d'un contrat à durée déterminée, ou fin de contrat à l'initiative de l'employeur), divisé par l'emploi salarié total.

b) Les données sur les pertes d'emploi portent sur 2003, les données sur le travail temporaire portent sur 2001.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active; données non publiées provenant de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT), pour les pays européens; et calculs de l'OCDE sur la base de la Current Population Survey (CPS), « Displaced workers, employee tenure and occupational mobility », Supplement file, January, pour les États-Unis.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/276023225667>

antécédents de l'entreprise en matière de licenciement – y compris le non-renouvellement de contrats temporaires. Bien entendu, il faudrait veiller à que ce système, de par sa conception, n'ait pas d'effets négatifs sur l'emploi.

2.2. Incidence des bas salaires : évolution et conséquences pour les politiques

Les tendances de l'incidence de l'emploi faiblement rémunéré entre 1994 et 2004 donnent une image plutôt contrastée (graphique 5.7)²⁰. L'incidence des bas salaires a augmenté dans plusieurs pays, partant d'un faible niveau au Danemark, d'un niveau moyen en Allemagne et aux Pays-Bas et d'un niveau déjà élevé en Hongrie, en Pologne et au Royaume-Uni. Inversement, elle a fortement décliné en Irlande et au Portugal, partant d'un niveau élevé dans le premier cas et d'un niveau moyen dans le second. L'incidence des bas salaires s'est aussi quelque peu atténuée aux États-Unis, qui continuent malgré tout de faire partie du groupe de pays où plus de 20 % des salariés sont faiblement rémunérés, avec le Canada, la Corée, la Hongrie, la Pologne et le Royaume-Uni. Comme on pouvait s'y attendre, l'incidence de l'emploi faiblement rémunéré est moindre dans les pays où le salaire minimum obligatoire est plus élevé (voir OCDE, 2006a, graphique W.5.5)²¹.

Dans tous les pays, l'incidence des bas salaires est au moins deux fois plus forte chez les jeunes que chez les travailleurs d'âge très actif, allant de 18 % au Portugal à 67 % aux Pays-Bas^{22, 23}. Elle est également plus forte chez les travailleurs peu instruits (de 13 % au Portugal à plus de 30 % au Royaume-Uni) que chez les travailleurs ayant un niveau d'instruction moyen à élevé²⁴. Il arrive aussi que les travailleurs récemment embauchés soient surreprésentés chez les salariés faiblement rémunérés, comme le montre l'exemple du Canada²⁵. La surreprésentation des jeunes dans les emplois peu rémunérés n'implique pas nécessairement un faible niveau de vie (de nombreux jeunes vivent encore chez leurs parents) ni l'absence de perspectives professionnelles. Cependant, l'association entre faible niveau d'instruction et bas salaires pourrait signaler l'existence de trappes à bas salaires significatives.

Graphique 5.7. **Évolution de la fréquence de l'emploi faiblement rémunéré depuis le milieu des années 90^a**

- a) Pourcentage des salariés à temps plein avec un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian de tous les salariés à temps plein.
- b) 2000 pour la Hongrie, 2001 pour la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie et le Portugal, 2002 pour l'Allemagne et la Pologne, 2003 pour le Canada et le Danemark, 2004 pour les autres pays.
- c) 1996 pour le Danemark et la Finlande, 1997 pour le Canada et la Suède, 1994 pour les autres pays.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires et calculs de l'OCDE sur la base des données du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 et 8.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/184587347336>

Il n'y a pas de lien systématique entre l'évolution du chômage et celle de l'incidence des bas salaires

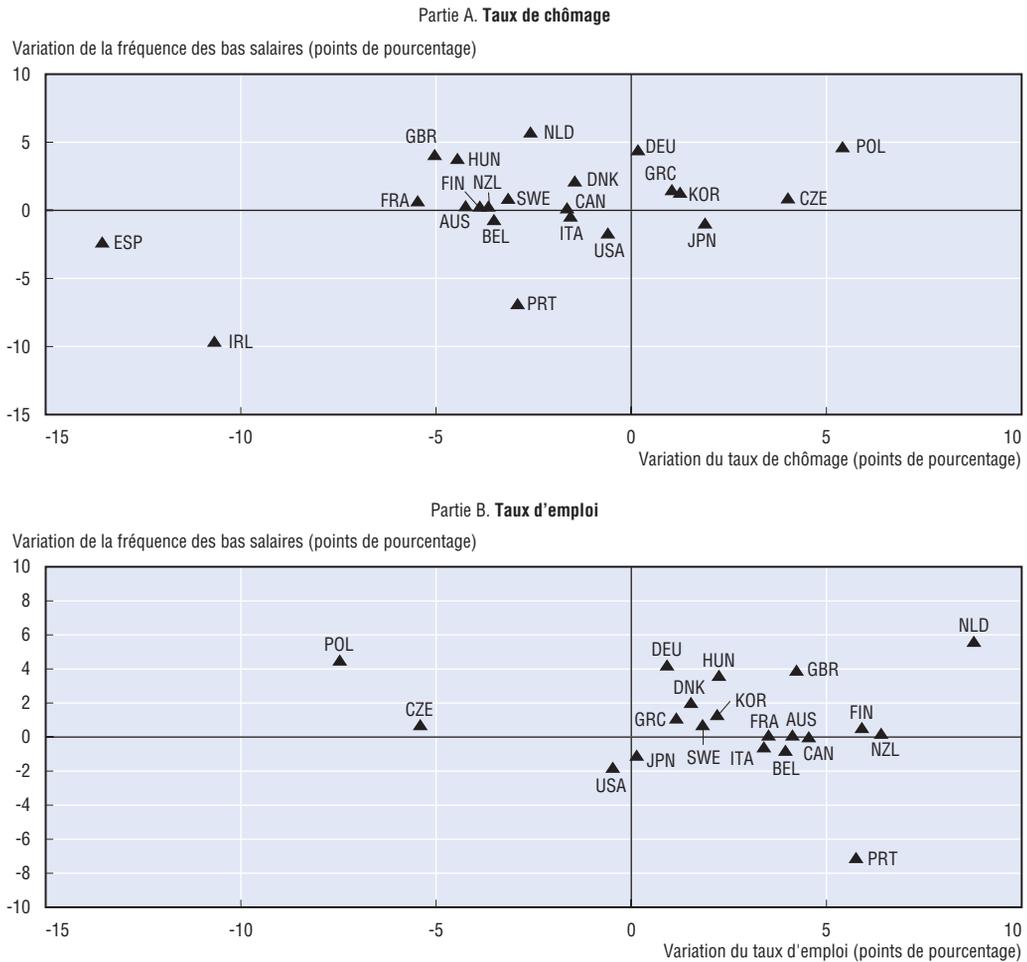
De manière générale, il n'y a pas de lien systématique entre l'évolution du taux de chômage depuis 1994 et l'évolution de l'incidence des bas salaires (graphique 5.8). L'Irlande, qui a enregistré une forte baisse de son taux de chômage et a institué un salaire minimum légal à la fin des années 90, est la principale exception. Ainsi, ni les espoirs des plus optimistes (la baisse du chômage apporte une solution automatique au problème des bas salaires), ni les craintes des plus pessimistes (les réformes du marché du travail visant à promouvoir l'emploi se soldent principalement par une prolifération des emplois faiblement rémunérés) ne semblent corroborés.

L'emploi faiblement rémunéré alterne souvent avec le non-emploi et peut devenir un piège

L'OCDE (2003a, chapitre 2) a mis en évidence l'existence de trappes à bas salaires. Pour évaluer la mobilité des travailleurs faiblement rémunérés, le graphique 5.9 illustre, pour les travailleurs débutant dans un emploi à bas salaire, l'indicateur suivant : le nombre de mois au cours de la période triennale 1998-2000 que le travailleur a passés : i) dans un emploi faiblement rémunéré (bas salaire); ii) au chômage ou en inactivité (pas de salaire); et iii) dans un emploi mieux rémunéré (salaire élevé)²⁶. Cet indicateur est préférable à un taux de transition simple, car il tient compte de l'intermittence de l'emploi et des épisodes répétés d'emploi à bas salaire.

Dans l'ensemble des pays, les perspectives de mobilité des travailleurs faiblement rémunérés ont tendance à être corrélées négativement avec l'incidence des bas salaires. Les pays où elles sont les plus faibles sont le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni, qui appartiennent au groupe de pays où l'incidence des bas salaires est élevée, et l'Allemagne et la France, où l'incidence des bas salaires est moyenne (graphique 5.9, partie A). Inversement,

Graphique 5.8. Évolution de la fréquence des bas salaires et des taux de chômage et d'emploi, 1994-2004^a



a) 1997-2003 pour le Canada; 1996-2003 pour le Danemark; 1996-2001 pour la Finlande; 1994-2000 pour la Hongrie; 1997-2004 pour la Suède; 1994-2001 pour la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie et le Portugal; 1994-2002 pour l'Allemagne et la Pologne.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires et calculs de l'OCDE sur la base des données du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 1 et 8; et base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

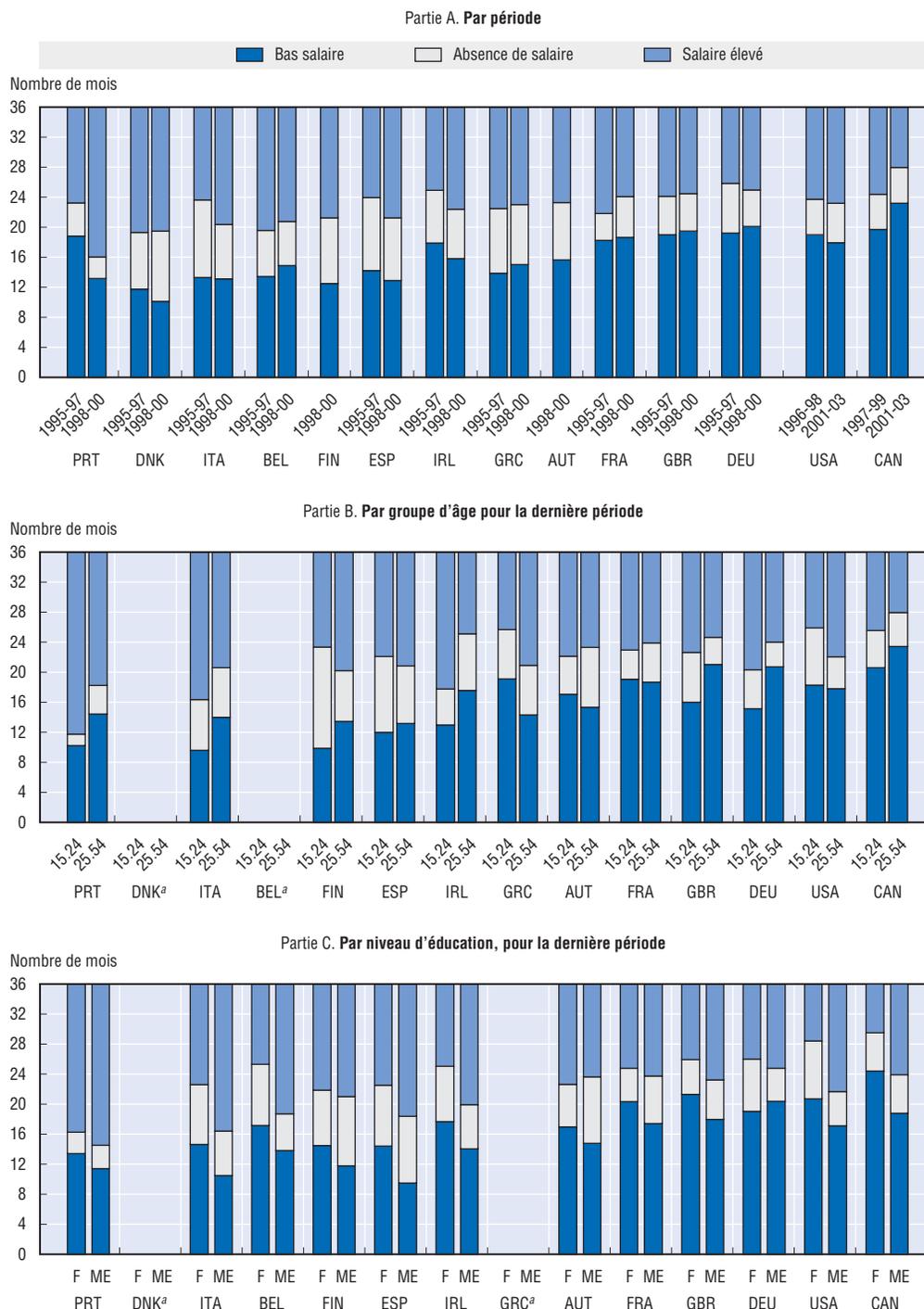
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/356328108441>

les pays où le nombre de mois passés dans un emploi à bas salaire entre 1998 et 2000 par les travailleurs qui occupaient un emploi à bas salaire en 1997 est le plus faible sont le Danemark, la Finlande, l'Italie et le Portugal, qui appartiennent au groupe des pays à faible incidence des bas salaires. Le tableau général reste le même lorsque les épisodes de non-emploi sont ajoutés aux périodes de bas salaire, même si les différences entre pays sont atténuées. Le Portugal, où le temps passé en inactivité est très court, affiche la mobilité ascendante la plus élevée de tous les pays : les travailleurs qui occupaient un emploi faiblement rémunéré à la fin de 1997 ont passé plus de la moitié des trois années suivantes (20 mois sur 36) à des postes à salaire élevé.

La mobilité ascendante des travailleurs faiblement rémunérés s'est globalement améliorée entre le milieu des années 90 et la fin des années 90 ou le début des années 2000 – peut-être sous l'influence d'effets de cycle (graphique 5.9, partie A). Le nombre de mois passés dans un emploi à salaire élevé a fortement augmenté au Portugal, dans une moindre

Graphique 5.9. Risque de tomber dans une trappe à bas salaires ou une trappe à absence de salaire

Nombre total de mois passés sans salaire, avec un bas salaire ou avec un salaire élevé pendant trois ans pour les personnes qui avaient un bas salaire en début de période



Note : Les pays sont classés par ordre croissant du nombre de mois passés sans salaire ou avec un faible salaire pour la période 1998-2000.

F (faible) : Inférieur au 2^e cycle du secondaire. ME (moyen et élevé) : 2^e cycle du secondaire ou plus.

a) Données non reportées en raison de la taille trop faible de l'échantillon.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM), vagues 2 à 8, pour les pays européens; de la Survey of Income and Program Participation (SIPP) pour les États-Unis; et calculs de Statistiques Canada sur la base de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour le Canada.

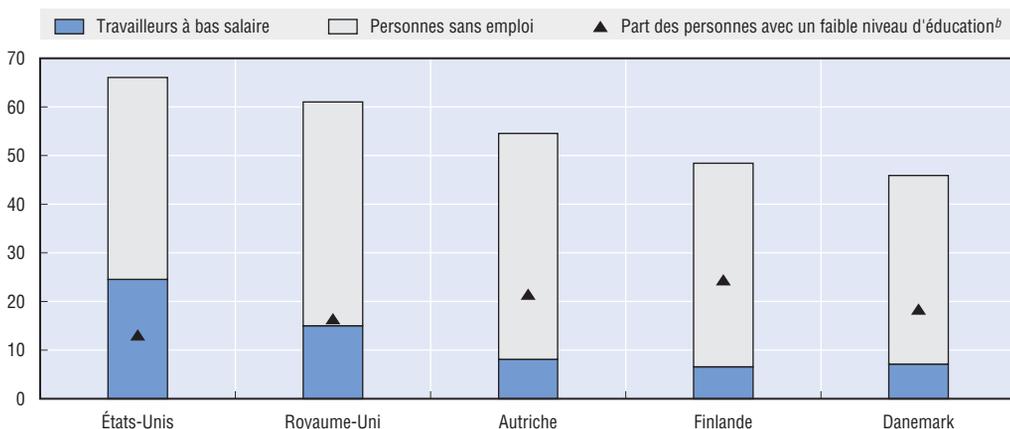
Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/851843433852>

mesure en Espagne, en Irlande, en Italie, et légèrement en Allemagne et aux États-Unis²⁷. La mobilité ascendante est restée stable au Danemark, la diminution du temps passé dans un emploi à bas salaire ayant été compensée par une augmentation du temps passé sans emploi. Dans les autres pays, la mobilité ascendante s'est dégradée – dans des proportions très sensibles au Canada et en France, moyennes en Belgique et limitées en Grèce et au Royaume-Uni²⁸.

Dans la plupart des pays, le risque de trappe à bas salaire ou sans salaire est plus élevé chez les travailleurs d'âge très actif que chez les jeunes, dont on ne sera pas surpris de constater que leur mobilité ascendante est en moyenne plus forte (graphique 5.9, partie B). Les États-Unis, La Finlande et la Grèce sont les seules exceptions. En outre, comparés à leurs homologues qui ont un niveau d'instruction supérieur, les travailleurs peu instruits occupant un emploi faiblement rémunéré sont moins susceptibles de trouver un emploi à salaire élevé et plus susceptibles de connaître le non-emploi (graphique 5.9, partie C). L'écart entre les deux groupes est particulièrement prononcé en Belgique, au Canada, aux États-Unis, en Italie et en Irlande²⁹. Dans ce dernier pays, les travailleurs peu instruits qui occupaient un emploi faiblement rémunéré à la fin de 2000 ont passé moins de huit mois dans un emploi à salaire élevé au cours des trois années suivantes.

Il n'est pas vraiment surprenant que les travailleurs peu instruits aient moins de chances de trouver un emploi à salaire élevé que leurs homologues plus instruits. Et, dans une certaine mesure, une forte proportion de travailleurs faiblement rémunérés pourrait signifier qu'un grand nombre de personnes peu instruites parviennent à trouver du travail au lieu d'être sans emploi. Cependant, parmi les pays où la proportion de personnes peu instruites dans le groupe des 25-64 ans est comparable³⁰, les performances de cette catégorie sont très variables, même compte tenu du non-emploi (graphique 5.10). Au Danemark, par exemple, 55 % des personnes peu instruites d'âge très actif perçoivent plus qu'un « bas » salaire, proportion beaucoup plus forte que celle observée dans la plupart des autres pays représentés dans le graphique 5.10.

Graphique 5.10. Part des travailleurs peu instruits qui sont faiblement ou qui ne sont pas rémunérés dans un certain nombre de pays, début des années 2000^a



a) Les données portent sur 2001 pour les États-Unis et 2003 pour les autres pays.

b) En pourcentage des personnes âgées de 25 à 64 ans.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base du Panel communautaire des ménages (PCM), vague 8, pour les pays européens; de la Survey of Income and Program Participation (SIPP) 2003 pour les États-Unis; et OCDE (2005), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/013305633680>

Ces écarts pourraient s'expliquer par les différences entre les systèmes de formation des adultes, mais aussi, plus fondamentalement, par des différences institutionnelles, notamment en ce qui concerne le système de détermination des salaires.

Conséquences pour les politiques

La prudence est de mise lorsqu'il s'agit d'envisager des solutions au problème des bas salaires. De fait, dans certains pays, les politiques mises en œuvre ont contribué à maintenir les travailleurs à faible productivité hors du circuit de l'emploi. Toutefois, les trappes à bas salaires soulèvent plusieurs problèmes pour les pouvoirs publics. Premièrement, comme on l'a déjà noté, les travailleurs faiblement rémunérés finissent souvent par cesser de travailler et doivent le cas échéant être « réactivés », ce qui est plus difficile lorsque les perspectives qui s'offrent de garder un emploi, voire de progresser dans l'échelle des salaires, sont faibles. Selon les pays, les travailleurs à bas salaire ont passé entre un quart et trois quarts de la période de trois ans considérée sans travailler, contre moins d'un dixième pour les travailleurs à salaire élevé³¹. D'autre part, si des individus qui ont les capacités voulues pour occuper un emploi bien rémunéré se trouvent piégés dans un emploi à bas salaire ou sont obligés de naviguer entre emploi faiblement rémunéré et non-emploi, il risque d'y avoir perte de potentiel productif. Cela peut se produire si les compétences des travailleurs ne sont pas correctement reconnues, ou si les services d'intermédiation sur le marché du travail ne sont pas efficaces, par exemple si les agences de placement sont incitées à proposer aux chômeurs le premier emploi venu – qu'il soit ou non adapté à l'expérience et aux aptitudes du demandeur d'emploi. Enfin, l'existence de groupes faiblement rémunérés ayant peu de perspectives de mobilité ascendante peut être une préoccupation sociale majeure dans certains pays.

La politique de formation peut jouer un grand rôle dans les mécanismes de transition (voir la section 4 du chapitre 3). Dans le cas des États-Unis, Johnson et Corcoran (2003) ont montré que, dans bien des cas, les lacunes de leurs qualifications freinaient l'accès des allocataires sociaux (anciens ou actuels) à un meilleur emploi. Or, les personnes qui occupent un emploi « faiblement rémunéré » sont les moins susceptibles de bénéficier d'une formation. Une reconnaissance améliorée des qualifications des travailleurs *via*, par exemple, des dispositifs de validation des acquis, contribuerait peut-être à débloquer le potentiel d'évolution professionnelle de certains travailleurs faiblement rémunérés.

Il est important également d'offrir des incitations appropriées aux agences de placement. À cet égard, la mise en place d'un système de gestion des performances des agences basé sur le suivi à long terme de leurs résultats en termes d'emploi et de salaire serait utile (OCDE, 2005a, chapitre 5). Cependant, ces techniques sont encore rarement appliquées dans la pratique. Dans le cadre de l'initiative *Jobcentre Plus*, le Royaume-Uni a mis en place quelques programmes pilotes pour suivre les résultats en termes d'emploi et de salaire des individus placés sur le marché du travail, en s'appuyant sur les bases de données de l'administration fiscale. Si l'on veut faire porter l'accent non plus sur le placement à court terme, mais sur la viabilité de l'emploi à long terme, il faudrait que les agences de placement incluent dans les statistiques qu'elles établissent des indicateurs de qualité des emplois – les plus simples étant le salaire et la durée d'occupation de l'emploi (Mansour, 2005; et National Employment Panel, 2004).

En outre, il faudrait s'assurer que les mesures visant à stimuler la demande de main-d'œuvre en faveur des travailleurs faiblement rémunérés et le niveau d'activité de ces travailleurs n'aient pas pour effet involontaire de geler leur mobilité ascendante. Par

exemple, les pays devraient éviter d'appliquer des seuils dans leurs régimes de taux de cotisations sociales réduits et de prestations liées à l'exercice d'un emploi, suivant en cela l'exemple des Pays-Bas, où le taux des cotisations sociales augmente progressivement avec le niveau de salaire (voir les sections 2.2 et 3.2 du chapitre 3).

Notes

1. Les procédures de compilation et d'analyse des données sont décrites en détail dans Burniaux et Padrini (2006).
2. L'inégalité globale est mesurée par le coefficient de Gini et le ratio entre le revenu moyen du neuvième décile et celui du premier décile. Parmi les mesures de la pauvreté relative, on citera la proportion d'individus dont le revenu disponible est inférieur à 50 % et à 60 % respectivement du revenu médian. Plusieurs mesures de l'inégalité mettent l'accent sur le bas de l'échelle de distribution des revenus. Elles incluent un indice d'entropie générale calculé pour l'ensemble de la distribution, avec un paramètre d'entropie fixé à -1 ; un indice de l'écart logarithmique moyen (ELM), calculé lui aussi pour l'ensemble de l'échelle de distribution; le rapport entre le revenu disponible moyen du cinquième décile et celui du premier décile; un coefficient de Gini calculé pour les trois déciles inférieurs de l'échelle de distribution; et le revenu moyen des trois déciles inférieurs par rapport au revenu moyen des déciles 4 à 6. Les sources de données sont les données de Förster et Mira d'Ercole (2005), le jeu de données de la Luxembourg Income Study (LIS), celui du Panel communautaire des ménages et celui des Cross National Equivalent Files (CNEF). Voir Burniaux et Padrini (2006) pour plus de détails.
3. Pour l'Australie, les seules données disponibles sur l'inégalité des revenus et la pauvreté relative après 1993-94 proviennent de Förster et Mira d'Ercole (2005). Cependant, selon les sources nationales plus récentes, notamment l'Australian Bureau of Statistics, l'inégalité des revenus a peu augmenté et le taux de pauvreté relative a légèrement diminué. Cette évolution contredit les données de Förster et Mira d'Ercole (2005). Par conséquent, pour maintenir la comparabilité des données entre pays, on a considéré qu'aucun changement n'était survenu en Australie après 1993-94.
4. De même, la comparaison des taux de pauvreté relative entre pays ne donne pas d'indications sur les écarts internationaux de l'incidence du dénuement matériel. Voir Burniaux et Padrini (2006) au sujet des indicateurs de pauvreté absolue et de pauvreté relative.
5. Si l'on maintient les seuils de pauvreté constants en termes réels sur longue période, on obtient une image peu réaliste de la tendance des taux de pauvreté pour les pays où les niveaux de vie évoluent rapidement. Par exemple, dans le cas du Portugal, le maintien d'un seuil de pauvreté réelle constant (correspondant à 50 % du revenu médian durant la première année) impliquerait une chute spectaculaire de l'incidence de la pauvreté, qui passerait de 19 % en 1979-80 à seulement 3 % en 2000 d'après les données recueillies par Förster et Mira d'Ercole (2005).
6. Ce tableau n'utilise pas la même source de données que les autres tableaux comparables.
7. Les ménages sans emploi sont pris en compte dans la distribution (il leur est imputé un revenu d'activité nul).
8. Dans Burniaux et Padrini (2006), l'effet redistributif des transferts et des impôts est mesuré de trois manières différentes : 1) la variation du niveau d'inégalité observée lorsque les transferts et impôts sont ajoutés aux autres sources de revenu; 2) la variation du niveau d'inégalité observée lorsque le revenu disponible total est diminué des transferts ou impôts; et 3) la contribution des transferts et des impôts à l'inégalité totale, à supposer que les effets d'interaction soient répartis uniformément entre toutes les sources de revenu.
9. En considérant, encore une fois, que la baisse des taux de chômage actuels en Suède et en Finlande – par rapport à leur niveau exceptionnellement élevé de 1994 – est un phénomène cyclique et non structurel.
10. Cela étant, le Royaume-Uni est très proche du seuil à partir duquel la pauvreté relative peut être considérée comme transitoire. La part de la pauvreté chronique y est moyenne en dépit d'un taux d'incidence de la pauvreté globale supérieur (voir Burniaux et Padrini, 2006).
11. Il s'agit ici de la proportion d'individus vivant au sein de ménages dont le revenu disponible moyen pendant la période considérée est inférieur ou égal au revenu disponible médian.

12. Par ailleurs, lorsque les syndicats sont plus puissants, la part des revenus du travail dans le revenu national total est généralement plus élevée, ce qui tend à réduire les inégalités pour autant que les revenus du travail soient répartis plus équitablement que les revenus du capital (Checchi et Garcia Penalosa, 2005). D'un autre côté, un fort pouvoir syndical de négociation contribue vraisemblablement à accroître le niveau de chômage, car les travailleurs les moins productifs deviennent trop coûteux pour les employeurs. Cela a pour effet d'accentuer les inégalités entre groupes et, par ce biais, d'élargir l'éventail des revenus disponibles dans l'ensemble de la population (même si l'impact du chômage sur les inégalités est également ambigu, du fait que les chômeurs perçoivent un revenu moins élevé que les actifs occupés, mais que la distribution de leurs revenus est plus uniforme).
13. La part des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée en Irlande et au Royaume-Uni était de 3 et 6 % respectivement en 2004, et la part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté de 19 et 18 %. Au Portugal et en Espagne, où la part des emplois à durée déterminée était de 20 et 30 % respectivement, 11 et 19 % des salariés avaient moins d'un an d'ancienneté en 2004.
14. En Irlande, ce phénomène reflète également le durcissement de la réglementation applicable aux contrats à durée déterminée.
15. Le taux de transition entre emploi à durée déterminée et emploi à durée indéterminée n'a pas été calculé pour les États-Unis, la ligne de démarcation entre les deux formes d'emploi étant difficile à établir. De plus, les enquêtes longitudinales telles que la SIPP (Survey of income and program participation), utilisée ci-dessous pour évaluer la mobilité des travailleurs faiblement rémunérés, n'incluent pas ce type de variable de statut professionnel.
16. L'écart entre le taux de transition vers le non-emploi des travailleurs sur contrat à durée indéterminée ayant moins d'un an d'ancienneté et celui des travailleurs sur contrat à durée déterminée varie entre les pays. Il est faible en Belgique et en Irlande, mais très marqué en Finlande, en France et en Italie (voir OCDE, 2006a, graphique W.5.3).
17. Ces chiffres correspondent au nombre de travailleurs qui occupaient un emploi à durée déterminée en 1998 et qui, en 2001, occupaient toujours un tel emploi ou étaient sans emploi, divisé par l'emploi total en 2001. Le tableau W.5.2 de l'OCDE (2006a) indique les taux de transition vers toutes les catégories de statut professionnel.
18. Les jeunes désignent les 15-24 ans.
19. Le graphique W.5.4 de l'OCDE (2006a) donne des statistiques comparatives pour 13 pays européens. Dans leur analyse économétrique consacrée à l'Espagne, Casquel et Cunyat (2005) notent également que les travailleurs peu instruits sont souvent condamnés à enchaîner les emplois temporaires, tandis que les travailleurs très instruits se servent des emplois temporaires comme tremplin pour évoluer.
20. Un bas salaire est ici défini comme un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian. Il s'agit donc d'une mesure relative. Une mesure absolue pourrait aussi être envisagée, comme c'est le cas pour la pauvreté. Outre la pauvreté relative, l'Australie, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni calculent également une mesure absolue de la pauvreté. Pour ce faire, ils déterminent un panier de biens et services jugés nécessaires pour vivre (c'est-à-dire pour assurer la subsistance physique des individus), qui définit ce que l'on a coutume d'appeler le seuil de pauvreté. La même démarche pourrait être appliquée aux bas salaires. Cependant, ce type de mesure soulève un certain nombre de problèmes théoriques et empiriques. Premièrement, comme l'illustre le fait que les seuils de pauvreté augmentent avec le temps, la sélection des biens et services jugés nécessaires à la subsistance physique relève d'un choix subjectif, et ce panier tend à s'étoffer à mesure que les niveaux de vie s'améliorent (voir Fisher, 1995). Deuxièmement, il est encore plus difficile de définir une norme minimum à l'échelon international.
21. L'existence d'un salaire minimum réduit pour les jeunes dans plusieurs pays, dont l'Australie, la Belgique, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, pourrait expliquer une partie du « bruit » observé dans cette relation. Cf. section 3.1 du chapitre 3 pour un exposé plus complet sur les salaires minima, y compris leurs effets potentiels sur l'emploi.
22. Les Pays-Bas sont le pays où le salaire minimum des jeunes est le plus différencié : il représente 30 % du taux légal pour les jeunes de 15 ans, et monte progressivement à 85 % pour les jeunes de 22 ans.
23. En Allemagne et au Royaume-Uni, l'incidence des bas salaires est relativement forte chez les travailleurs âgés également (17 et 22 % respectivement), mais bien plus faible que chez les jeunes.
24. Les Pays-Bas sont la seule exception à cette règle, puisque l'incidence des bas salaires y est plus forte chez les travailleurs ayant un niveau d'instruction moyen que chez les travailleurs peu instruits. Ce résultat est lié à la forte incidence des bas salaires chez les jeunes, elle-même imputable à la nette différenciation du salaire minimum applicable aux jeunes.

25. S'appuyant sur des données provenant de plusieurs enquêtes, Morissette et Johnson (2005) sont parvenus à la conclusion que la part des emplois faiblement rémunérés au Canada était restée constante entre 1981 et 2004. Cependant, les salaires des nouvelles recrues ont sensiblement diminué pendant cette période pour l'ensemble des tranches d'âge, tandis que les salaires des travailleurs ayant une certaine ancienneté se sont améliorés (en particulier ceux des hommes). Ce résultat ne s'explique pas uniquement par des effets de composition. En effet, le creusement de l'écart salarial entre nouvelles recrues et travailleurs en place persiste (même s'il est moins prononcé) lorsque les caractéristiques des individus et des emplois sont prises en compte. L'incidence de l'emploi temporaire a davantage augmenté chez les nouvelles recrues également, tandis que le taux de couverture des plans de retraite d'employeur au sein de ce groupe a diminué. En principe, cependant, la faiblesse des salaires perçus lors de l'entrée sur le marché du travail devrait pouvoir être compensée par une accélération de la progression des revenus dans la suite de la carrière. Morissette et Johnson ont examiné le profil salarial de cohortes successives de nouveaux venus sur le marché du travail, pour constater que la progression salariale s'était accélérée chez les travailleurs très instruits, mais pas chez les travailleurs sans diplôme universitaire. Il se peut que les employeurs canadiens aient réagi au changement technologique et à l'intensification de la concurrence sur le plan intérieur et extérieur en réduisant les salaires des nouvelles recrues, mais en maintenant les salaires des travailleurs ayant plus d'ancienneté.
26. La période est limitée à trois années en raison de contraintes statistiques.
27. Pour les États-Unis, l'Irlande et le Portugal, cette tendance correspond à une diminution du temps passé dans un emploi à bas salaire, pour l'Allemagne et l'Italie à une diminution du temps passé sans emploi, et pour l'Espagne à une diminution des deux périodes.
28. En dehors de la France, où elle a pour pendant un allongement du temps passé sans emploi, cette réduction du temps passé dans un emploi à salaire élevé correspond principalement à un allongement du temps passé dans un emploi faiblement rémunéré.
29. L'Autriche et la France constituent deux exceptions, puisque la mobilité ascendante des travailleurs peu instruits y est respectivement supérieure et identique à celle des travailleurs moyennement à très instruits.
30. L'analyse est limitée aux pays dont la population compte une proportion comparable de personnes peu instruites, car sinon, un effet de composition entrerait en ligne de compte dans les écarts de performances. Par exemple, il est logique qu'au Portugal, où plus de 70 % du groupe des 25-64 ans sont peu instruits, une part plus faible des personnes peu instruites occupe un emploi à bas salaire (le salaire médian correspondant vraisemblablement à celui d'un travailleur peu instruit) ou ne travaille pas (moins la population est instruite, moins le biais technologique qui joue à l'encontre des travailleurs peu instruits est marqué; par conséquent, la demande de main-d'œuvre peu instruite est plus élevée, et les taux d'activité également).
31. Les calculs (non reproduits dans le rapport) ont été effectués selon la même méthode que pour les travailleurs faiblement rémunérés, à l'aide du Panel communautaire des ménages et de la SIPP. Les travailleurs qui percevaient un salaire élevé au début de la période ont passé entre un et trois mois sans travailler.

Chapitre 6

Comprendre les interactions et complémentarités entre les politiques, et ce qu'elles impliquent pour les stratégies de réforme

Différentes combinaisons de politiques et d'institutions peuvent-elles générer des taux d'emploi comparables et d'un niveau élevé? Dans la mesure où il existe des interactions importantes entre les politiques macroéconomiques et les politiques du marché du travail et des marchés de produits, les pays peuvent exploiter les synergies et les mécanismes de compensation pour élaborer leurs programmes et obtenir le soutien politique nécessaire aux réformes. Cela étant, seul un nombre limité de combinaisons de politiques et institutions semble être en mesure de garantir un niveau d'emploi élevé tout en assurant la viabilité budgétaire et la réactivité nécessaire à des chocs économiques défavorables. Ces dernières conjuguent une politique macroéconomique axée sur la stabilité, des marchés de produits concurrentiels et une bonne structure incitative globale sur le marché du travail. Deux grandes stratégies de réforme peuvent être identifiées au sein des pays de l'OCDE caractérisés par des taux d'emploi élevés. Ces stratégies diffèrent par le niveau de dépenses publiques (et d'impôts) qu'elles impliquent, mais aussi par le degré de risque et d'inégalité qui s'exerce sur le marché du travail, facteurs dont le rôle est essentiel pour l'acceptabilité politique des réformes structurelles.

Depuis la formulation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994, les décideurs sont de plus en plus conscients que les effets des réformes engagées dans un domaine peuvent dépendre des orientations qui prévalent dans d'autres domaines d'action. Ces interactions et complémentarités entre les politiques ne remettent pas en cause l'effet intrinsèque, sur les performances du marché du travail, de chacune des politiques et des institutions évoquées au chapitre 3, mais elles donnent à penser que lorsqu'on conçoit des réformes dans un domaine, il convient de prendre en compte l'ensemble des politiques mises en œuvre dans tous les domaines. On examinera dans ce chapitre deux types d'interactions qui peuvent être importantes pour les performances du marché du travail : i) l'interaction entre les institutions et les politiques du marché du travail et des marchés de produits d'une part, les politiques et l'environnement macroéconomiques d'autre part; et ii) l'interaction entre les différentes institutions et politiques du marché du travail et des marchés de produits. En conclusion de ce chapitre, on s'attachera à l'économie politique des réformes du marché du travail.

1. Les institutions et les politiques du marché du travail et l'environnement macroéconomique

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 a reconnu le rôle de la situation macroéconomique générale, qui détermine en partie les performances du marché du travail, et l'importance de la politique macroéconomique dans la réduction du chômage via la création d'un environnement macroéconomique stable. Les estimations économétriques faisant appel à l'analyse de données en séries temporelles et en coupe transversale prenant en compte les différents pays dont font état Bassanini et Duval (2006) confirment cette appréciation. L'analyse porte sur une période de trente ans, qui couvre en particulier les chocs pétroliers et le ralentissement de la productivité dans les années 70, mais aussi la forte hausse des taux d'intérêt réels intervenue à la fin des années 70 et au début des années 80. Elle constate l'impact négatif sur les performances du marché du travail¹ des chocs affectant la productivité totale des facteurs (PTF), de la détérioration des termes de l'échange, de la hausse des taux d'intérêt réels à long terme et des chocs influant sur la demande de main-d'œuvre.

Toutefois, ces dernières années, d'aucuns ont émis l'idée que les chocs macroéconomiques pourraient jouer un plus grand rôle dans l'explication des performances à long terme du marché du travail que celui suggéré par la simple analyse des liens directs. D'une part, l'interaction de chocs macroéconomiques négatifs et d'orientations défavorables des politiques structurelles peut conduire à une faiblesse persistante du marché du travail. D'autre part, les réformes du marché du travail peuvent avoir, sur les performances économiques en général et sur les situations budgétaires en particulier, des effets bénéfiques substantiels qui peuvent ouvrir la voie à de nouvelles réformes et enclencher ainsi des cercles vertueux. Ces deux questions sont étudiées ci-dessous.

1.1. L'interaction entre les chocs macroéconomiques et les institutions et politiques du marché du travail

On a fait valoir récemment que le degré actuel d'hétérogénéité des politiques et des institutions dans les pays de l'OCDE est dans une large mesure antérieur à l'accroissement de la dispersion des taux de chômage d'un pays à l'autre qui s'est produit depuis le début des années 70 et ne saurait donc l'expliquer (Blanchard et Wolfers, 2000). Une explication complémentaire souligne le rôle des interactions entre les institutions en place et la série des chocs macroéconomiques défavorables qu'ont connus les pays de l'OCDE au cours des trente dernières années, entre autres les chocs pétroliers, la hausse des taux d'intérêt réels et le ralentissement du progrès technologique. Dès lors que ces chocs défavorables ont été fréquents et que certaines politiques et institutions ont rendu leurs effets sur le chômage très persistants, cela pourrait expliquer, *a priori*, la progression du chômage observée dans un certain nombre de pays de l'OCDE (principalement européens) depuis les années 70.

Les différences d'orientation des politiques nationales peuvent, à travers un certain nombre de canaux, aboutir à des résultats divergents en matière d'emploi dans des pays confrontés à des chocs communs. En particulier, les politiques et les institutions peuvent amplifier (ou amortir) l'impact initial d'un choc sur le chômage, le rendre plus (ou moins) persistant, ou les deux à la fois.

Certains auteurs considèrent, par exemple, qu'en protégeant les travailleurs les mieux « intégrés » au marché du travail (les *insiders*) contre le risque de perte de revenu, des allocations de chômage généreuses et/ou une législation sur la protection de l'emploi (LPE) rigoureuse peuvent réduire la sensibilité des salaires à la situation économique générale, empêchant ainsi un retour rapide du chômage à son niveau initial après un choc (voir, par exemple, Blanchard, 1999). En outre, la théorie nous enseigne qu'une réglementation stricte des marchés de produits (RMP) peut encore aggraver la persistance du chômage en réduisant la sensibilité de la demande de main-d'œuvre aux salaires. Au contraire, certaines catégories de programmes actifs du marché du travail (PAMT), comme l'aide à la recherche d'emploi, peuvent accroître l'influence des travailleurs restés en dehors du noyau dur du marché du travail, notamment les chômeurs de longue durée, les jeunes et/ou certains groupes de femmes, dans la fixation des salaires et atténuer ainsi la persistance du chômage. Un degré élevé de centralisation et/ou de coordination des négociations salariales peut également accélérer l'ajustement global des salaires aux chocs défavorables. De même, les politiques du logement qui facilitent la mobilité de la main-d'œuvre peuvent amortir l'impact sur le chômage des chocs « réallocatifs », c'est-à-dire des chocs économiques qui imposent un redéploiement des ressources entre les régions (pour un tour d'horizon récent des politiques du logement et de leurs effets économiques dans les pays de l'OCDE, voir Catte *et al.*, 2004).

Tant les effets d'*amplification* que les effets de *persistance* contribuent à déterminer le degré de résilience du marché du travail d'une économie en cas de choc macroéconomique défavorable. À cet égard, les politiques et les institutions qui amplifient l'impact initial d'un choc n'augmentent pas nécessairement sa persistance, et *vice versa*. Par exemple, une réglementation stricte du marché du travail et des marchés de produits tend à accroître la persistance du chômage, mais des coûts de licenciement élevés peuvent dissuader les entreprises de licencier à court terme et une RMP stricte crée des rentes qui peuvent être utilisées pour minimiser les licenciements dans un premier temps, réduisant ainsi l'impact initial d'un choc.

Les données empiriques récentes soulignent les différences de résilience de la production et de l'emploi à un choc, plus particulièrement entre les États-Unis et les pays d'Europe continentale (voir, par exemple, Amisano et Serrati, 2003; Balakrishnan et Michelacci, 2001; Balmaseda *et al.*, 2000), et selon les travaux antérieurs de l'OCDE sur la résilience aux chocs économiques, les orientations des politiques structurelles paraissent importantes à cet égard (voir, en particulier, Drew *et al.*, 2004). Ces constats sont cohérents avec la littérature empirique, qui indique que les interactions entre les institutions et les chocs ont contribué à déterminer le profil du chômage au cours des dernières décennies (Blanchard et Wolfers, 2000).

Dans la lignée de ce dernier courant d'idées, Bassanini et Duval (2006) utilisent des modèles de régression dynamique en panel pour évaluer le rôle des interactions entre les chocs macroéconomiques et les institutions – au sens des politiques structurelles mises en avant dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 – dans la détermination du chômage. Le principal résultat de l'analyse empirique est de montrer clairement que les institutions et les politiques en place ont un impact sur l'ampleur et la persistance de l'accroissement du chômage après un choc défavorable, même lorsqu'on prend en compte les effets directs sur le chômage des politiques et des institutions d'une part et ceux des chocs d'autre part (voir le tableau 6.1). Cette analyse, qui est commentée plus en détail au chapitre 7, confirme que les réformes structurelles du marché du travail et des marchés de produits peuvent améliorer la résilience de l'économie à un choc défavorable.

Tableau 6.1. **Interactions entre les politiques/les institutions et les chocs macroéconomiques**

| Les effets des chocs macroéconomiques en termes de chômage... | | ... sont largement fonction des politiques et institutions | | |
|---|------------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| Nature des chocs macroéconomiques | Impact sur le chômage ^a | Politiques et institutions | Impact initial des chocs ^a | Persistance des chocs ^a |
| Ralentissement de tendance de la productivité totale des facteurs | + | Taux de remplacement | + | n.s. |
| Détérioration des termes de l'échanges | + | Coin fiscal | - | n.s. |
| Hausse des taux d'intérêt réels à long terme | + | Taux de couverture conventionnelle | n.s. | n.s. |
| Choc négatif sur la demande de travail | + | LPE | - | + |
| | | Réglementation des marchés de produits | - | + |
| | | Degré élevé de corporatisme | - | (-) |
| | | Programmes actifs du marché du travail (PAMT) | (-) | - |
| | | Propriété du logement | + | (+) |

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

n.s. : Non statistiquement significatif.

a) Un impact positif (négatif) indique une hausse (baisse) du chômage. (+) ou (-) désigne un impact positif ou négatif dans certaines estimations empiriques, mais pas toutes.

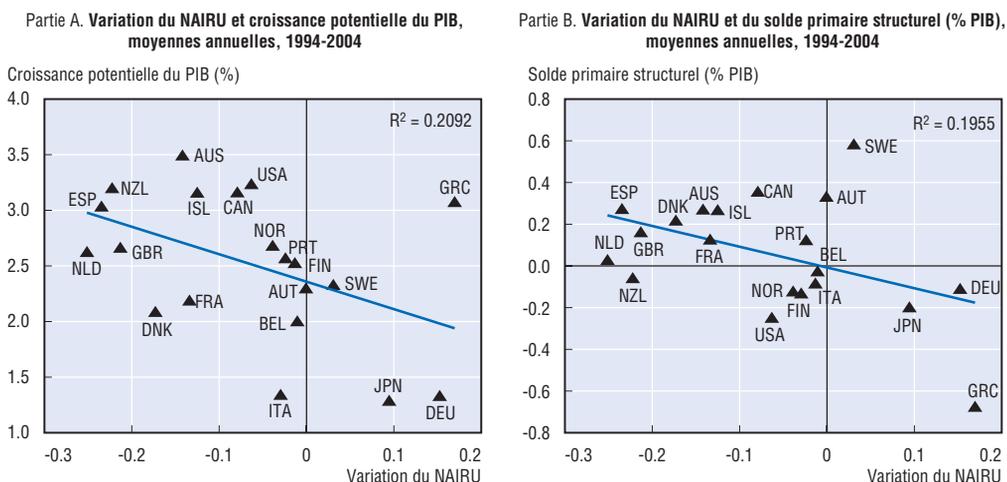
Source : Bassanini et Duval (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/670432454267>

1.2. Les réformes du marché du travail améliorent la performance macroéconomique et les finances publiques

La plupart des pays de l'OCDE qui sont parvenus à réduire le chômage au cours de la dernière décennie ont vu également s'accélérer assez fortement leur croissance potentielle, qui a contribué, en elle-même, à l'amélioration des budgets structurels en augmentant les recettes fiscales structurelles et/ou en réduisant les dépenses structurelles au titre des programmes du marché du travail (graphique 6.1)². On observe toutefois un

Graphique 6.1. Chômage, croissance et finances publiques



Source : Base de données sur les perspectives économiques de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/107052754743>

certain nombre d'exceptions, qui reflètent les évolutions de la politique budgétaire. En Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, par exemple, la situation des finances publiques n'a pas beaucoup changé en dépit d'améliorations visibles de la situation sur le marché du travail.

En outre, s'il se peut que les réformes structurelles du marché du travail aient réduit le chômage et accéléré la croissance potentielle, on notera que cette dernière a été également stimulée par toute une série d'autres facteurs tels qu'une plus forte productivité du fait du progrès technologique. Malgré tout, des études récentes donnent à penser que des réformes structurelles des institutions du marché du travail peuvent avoir un impact très marqué sur l'emploi global, le PIB potentiel et les finances publiques (voir l'encadré 6.1).

Dans le même esprit, le modèle Interlink de l'OCDE a été utilisé pour simuler l'impact d'une baisse du chômage structurel sur la croissance potentielle et les finances publiques³. Les simulations supposent que : i) les gains d'emploi se produisent dans le secteur des entreprises; ii) les économies s'adaptent progressivement à la réduction du chômage structurel, de sorte qu'à moyen terme les salaires réels et la rentabilité réelle du capital reviennent au niveau de référence; et iii) la croissance de la productivité totale des facteurs n'est pas affectée par la réduction du chômage structurel. Ces deux dernières hypothèses impliquent que la croissance de la productivité demeure constante à moyen terme, comparée au niveau de référence. Par conséquent, l'ensemble des trois hypothèses ci-dessus implique que la progression de l'emploi au-delà du niveau de référence se traduit par une augmentation exactement correspondante du PIB potentiel dans le secteur des entreprises.

L'impact à moyen terme sur le PIB potentiel et le solde budgétaire primaire structurel d'une baisse du chômage structurel de 1 point de pourcentage suite à des réformes structurelles pourrait être très sensible (tableau 6.2). L'impact sur le PIB potentiel varie entre 1 % au Portugal et 1.6 % en Norvège. Il est plus marqué dans la zone euro qu'aux États-Unis ou au Japon, ce qui reflète la plus forte proportion du chômage initial par rapport à l'emploi dans le secteur des entreprises. Les améliorations des soldes primaires structurels s'échelonnent entre 0.3 % du PIB dans un grand nombre de pays et 1.2 % au Danemark. Elles dépendent de la générosité du système d'assurance chômage, mais aussi de la progressivité de l'impôt. L'impact est donc plus prononcé dans les pays nordiques et plus faible aux États-Unis et au Japon; il se situe à un niveau intermédiaire dans la zone euro.

Encadré 6.1. **L'impact des réformes du marché du travail sur la situation macroéconomique et les finances publiques : un tour d'horizon**

Pour le Royaume-Uni, Barrel *et al.* (2003) utilisent une extension du modèle du National Institute of Economic and Social Research (NIESR) pour estimer l'impact des politiques d'activation sur la situation macroéconomique et les finances publiques. Ces politiques prennent la forme d'une insertion sur le marché du travail des parents isolés et des personnes atteintes d'incapacités, ce qui se traduit par une réduction de 5 % du nombre de ces personnes demandant à bénéficier de prestations. Du fait de l'insertion de ces demandeurs d'emplois (actifs depuis peu), les salaires réels vont diminuer par rapport au scénario de référence, abaissant ainsi les coûts unitaires et les prix intérieurs, ce qui aura des répercussions positives sur la compétitivité extérieure. Au bout de cinq ans, la production augmente d'environ 0.2 % par rapport au niveau de référence et l'emploi de 0.4 %. Le taux de chômage pourrait demeurer globalement inchangé car une production accrue pourrait « encourager » plus d'individus à entrer dans la population active. De plus, les nouveaux demandeurs d'emploi pourraient modifier partiellement les perspectives d'emploi des personnes actuellement au chômage, en ce sens qu'ils pourraient prendre certains emplois qu'auraient pris les chômeurs actuels. En dépit d'un taux de chômage constant, l'augmentation de la production améliorerait l'équilibre budgétaire.

Le modèle du NIESR a été également utilisé pour évaluer l'impact sur l'ensemble de l'économie du programme New Deal for Young People mis en place au Royaume-Uni en avril 1998 dans le but de réduire le chômage de longue durée chez les jeunes (White et Riley, 2002). La baisse du chômage de longue durée obtenue grâce à ce programme aurait exercé une pression à la baisse sur les salaires réels, permettant ainsi une augmentation de la demande globale sans poussée inflationniste. De plus, les subventions salariales et la création directe d'emplois par les pouvoirs publics auraient accru la demande de main-d'œuvre. Du fait de ces politiques, la croissance du PIB aurait augmenté par rapport au niveau de référence d'environ 0.1 % par an depuis la mise en place du programme. Grâce à la baisse du chômage et à la progression de l'emploi et des dépenses de consommation, les dépenses publiques auraient diminué et les recettes fiscales augmenté, de sorte que les coûts effectifs du programme sont évalués à environ 40 % des coûts estimés initialement (environ 0.05 % du PIB par an).

En règle générale, c'est principalement par le biais des pressions à la baisse qu'elles exercent sur les salaires que les réformes structurelles devraient avoir un impact macroéconomique majeur. Pichelmann et Roeger (2002), par exemple, simulent l'impact pour l'Union européenne de la réduction de l'écart entre les salaires du marché et les salaires de réserve (c'est-à-dire le salaire minimum à partir duquel les travailleurs acceptent de prendre un emploi) suffisant pour abaisser de 1 % le chômage structurel. À court terme, cette réduction accroît la demande de main-d'œuvre et plus l'élasticité-prix de la demande globale est forte, plus elle l'accroît. L'accroissement de la demande de main-d'œuvre se traduit par une augmentation de la production d'environ 0.6 % par rapport au niveau de référence et une augmentation de l'emploi de 0.8 % dans l'ensemble de l'Union européenne au bout de dix ans. Roeger et In't Veld (2004) obtiennent des résultats similaires en supposant une baisse du salaire de réserve des travailleurs due à une baisse du taux de remplacement des allocations de chômage.

Dans un cadre d'équilibre général avec concurrence imparfaite sur les marchés de produits et sur le marché du travail, Bayoumi *et al.* (2004) montrent que le fait de ramener le différentiel salarial dans la zone euro aux niveaux américains augmenterait à moyen terme le nombre d'heures travaillées et le PIB par habitant d'environ 3.5 % par rapport au niveau de référence. Des politiques de ce type auraient également des retombées positives sur l'économie américaine du fait d'une amélioration des termes de l'échange dans ce pays¹.

Encadré 6.1. L'impact des réformes du marché du travail sur la situation macroéconomique et les finances publiques : un tour d'horizon (suite)

Une baisse du chômage structurel obtenue grâce aux réformes aura un impact macroéconomique beaucoup plus marqué si la progression de l'emploi « encourage » un plus grand nombre d'individus à rechercher un emploi, améliorant ainsi le taux d'activité. Selon la Commission européenne (2002c), des réformes réduisant le chômage structurel de 1 point de pourcentage pourraient également accroître progressivement le taux d'activité dans les pays de l'UE de 1.5 point de pourcentage. Il en résulterait une progression de l'emploi par rapport au niveau de référence d'un peu moins de 3.5 % au bout de dix ans². Johnson et Downes (1994) estiment pour l'Australie qu'une baisse du chômage structurel de 1 point de pourcentage pourrait progressivement « encourager » une augmentation de la main-d'œuvre à moyen terme de 1.4 % par rapport au niveau de référence. Cette augmentation de l'offre de main-d'œuvre accentuerait la pression à la baisse exercée sur les salaires réels avant impôt, de sorte que l'emploi et le PIB augmenteraient de 2.5 points de pourcentage par rapport au niveau de référence.

1. Bayoumi et al. (2004) montrent également qu'en ramenant les marges sur les prix dans la zone euro aux niveaux américains, on obtiendrait des avantages plus grands encore car on augmenterait le nombre d'heures travaillées de 4.5 % et le PIB par habitant d'environ 8.5 % par rapport au niveau de référence. Les retombées positives sur l'économie américaine seraient également plus importantes. Les auteurs estiment qu'en ramenant aux niveaux américains les marges sur les prix et les différentiels salariaux dans la zone euro, on diminuerait de moitié la différence de PIB par habitant entre les États-Unis et la zone euro.
2. La Commission européenne (2002c) suppose également que la productivité moyenne des nouveaux salariés est égale à 80 % de celle des travailleurs en place. Par conséquent, la progression du PIB par rapport au niveau de référence (2 % au bout de dix ans) serait inférieure à la progression de l'emploi.

Ces résultats n'ont qu'une valeur illustrative et sont sujets à plusieurs incertitudes. Premièrement, ils ne prennent pas en compte une augmentation possible de l'offre de main-d'œuvre en réponse à la baisse du chômage structurel. Deuxièmement, une amélioration du solde budgétaire peut permettre de réduire davantage le coin fiscal, ce qui pourrait renforcer l'impact bénéfique des réformes du marché du travail⁴. Troisièmement, dans la simulation ci-dessus, on a supposé que la réduction initiale du chômage structurel résultait de mesures exogènes au budget, alors qu'en réalité il est probable que les réformes améliorant l'emploi auront également un impact immédiat sur les finances publiques⁵. Par exemple, une réduction du coin fiscal entraînera, à court terme, une baisse des recettes fiscales, car le marché du travail et l'économie dans son ensemble mettent un certain temps à s'adapter aux conditions plus favorables créées par les réformes. De plus, des baisses d'impôt ou des aides publiques ponctuelles pourraient être mises en place afin de proposer des compensations aux catégories de population qui à court ou moyen terme peuvent être (négativement) affectées par les réformes. Pour les 15 pays de l'Union européenne (Grèce exceptée), Deroose et Turrini (2005) estiment que les réformes du marché du travail⁶ opérées dans les années 70 et jusqu'à la fin des années 90 ont pesé, directement ou indirectement, sur les déficits publics, même si la pression exercée a été relativement faible (en moyenne 0.3 à 0.45 % du PIB potentiel)⁷.

En résumé, les institutions et les politiques du marché du travail peuvent déterminer partiellement l'effet sur l'emploi de chocs macroéconomiques défavorables et avoir un impact sur l'environnement macroéconomique. En d'autres termes, les interactions entre les politiques structurelles et macroéconomiques sont, à l'évidence, très importantes pour le potentiel de croissance et l'emploi. Dans le même esprit, un examen des effets des institutions et politiques du marché du travail montre que les réformes réalisées dans ces

Tableau 6.2. Impact à moyen terme d'une baisse de 1 point de pourcentage du chômage structurel sur la croissance potentielle et le solde budgétaire

En points de pourcentage

| | PIB potentiel ^a | Solde budgétaire corrigé des variations conjoncturelles ^b |
|------------------|----------------------------|--|
| Australie | 1.2 | 0.3 |
| Autriche | 1.2 | 0.3 |
| Belgique | 1.3 | 0.8 |
| Canada | 1.4 | 0.5 |
| Danemark | 1.5 | 1.2 |
| Zone euro | 1.3 | 0.6 |
| Finlande | 1.5 | 0.9 |
| France | 1.4 | 0.6 |
| Allemagne | 1.2 | 0.6 |
| Grèce | 1.3 | 0.6 |
| Islande | 1.3 | 0.6 |
| Irlande | 1.2 | 0.4 |
| Italie | 1.3 | 0.6 |
| Japon | 1.1 | 0.3 |
| Pays-Bas | 1.2 | 0.8 |
| Nouvelle-Zélande | 1.2 | 0.5 |
| Norvège | 1.6 | 1.0 |
| Portugal | 1.0 | 0.4 |
| Espagne | 1.3 | 0.5 |
| Suède | 1.5 | 1.0 |
| Suisse | 1.1 | 0.3 |
| Royaume-Uni | 1.3 | 0.7 |
| États-Unis | 1.2 | 0.3 |

a) Dans le secteur des entreprises.

b) Écart en points de pourcentage par rapport au scénario à moyen terme tel qu'exposé dans OCDE (2005), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 77, juin, Paris.

Source : Simulations de l'OCDE (voir texte).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/852742673375>

domaines peuvent avoir des effets macroéconomiques bénéfiques très substantiels. À leur tour, ces effets peuvent jeter les bases de nouvelles réformes et enclencher un cercle vertueux grâce auquel les réformes antérieures créent les conditions fiscales de l'adoption de nouvelles réformes.

2. Interactions entre les politiques et combinaisons de différentes mesures

Les recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 préconisaient un large éventail de mesures concernant le marché du travail, mais laissaient ouverte la question de l'équilibre précis entre les grands axes des réformes. Toutefois, elles ont parfois été interprétées comme cautionnant le point de vue selon lequel il n'y a qu'une seule configuration institutionnelle appropriée pour obtenir de bons résultats en termes d'emploi (voir, par exemple, Freeman, 2005).

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 soulignait l'importance d'une coordination des grands axes des politiques dans un certain nombre de domaines du marché du travail, mais elle ne s'étendait guère sur les conséquences des interactions possibles entre les institutions et les politiques du marché du travail et des marchés de produits. Depuis, les observations se sont multipliées quant à l'existence de telles interactions. Le chapitre 3 de ce rapport souligne également les interactions manifestes entre les politiques et les institutions (par exemple, certains pays sont parvenus à un taux

d'emploi élevé en dépit de systèmes généreux d'indemnisation du chômage, en associant des taux de remplacement élevés et certaines formes de protection de l'emploi et en mettant fortement l'accent sur les politiques d'activation). En conséquence, les résultats en termes d'emploi de certaines politiques et de certaines institutions peuvent se renforcer mutuellement ou, au contraire, s'annuler. Cela ne remet pas nécessairement en question l'effet intrinsèque que les principales mesures peuvent avoir sur les performances du marché du travail, mais peut expliquer, en partie, que des pays ayant des politiques très différentes obtiennent des résultats similaires en termes d'emploi.

2.1. Combinaisons de politiques observées et performances en termes d'emploi

Les études de régression effectuées sur un panel de pays, notamment celle de Bassanini et Duval (2006), démontrent l'existence d'une relation entre les politiques et les résultats en termes d'emploi. Toutefois, ces constats ne sont valables que pour le pays « moyen », ce qui laisse ouverte la possibilité que certains pays se montrent tout aussi performants en suivant des stratégies différentes. La question se pose donc de savoir comment, dans la pratique, les pays peuvent exploiter les synergies ou les mécanismes de compensation possibles entre les politiques et les institutions, de manière à mettre en œuvre des programmes d'action cohérents.

À titre de première approximation, on utilise des techniques statistiques simples pour identifier les régularités empiriques des données sans *a priori* théorique quant au fonctionnement des marchés du travail (voir l'annexe 6.A1). Bien que n'impliquant aucun lien de cause à effet, cette analyse descriptive donne à penser que pour le début des années 2000 on peut identifier, au sein de la zone de l'OCDE, quatre régimes différents de fonctionnement du marché du travail (voir tableau 6.3) :

- Premièrement, conformément aux estimations de référence du chapitre 7, une réglementation plus souple des marchés de produits et un coin fiscal et des allocations chômage relativement faibles sont associés à de bonnes performances sur le marché du travail dans un certain nombre de pays anglophones. En outre, ces pays ont tendance à avoir des réglementations relativement peu contraignantes en matière de protection de l'emploi et des dépenses faibles à modérées pour les politiques actives du marché du travail. Dans ces pays, le taux de syndicalisation, mais aussi le taux de couverture des conventions collectives, tendent à être inférieurs à la moyenne.
- Deuxièmement, il apparaît que certains pays européens obtiennent des résultats également bons avec des politiques extrêmement différentes. Ces pays tendent à se caractériser par des systèmes centralisés et coordonnés de relations du travail; ils ont un degré élevé de couverture conventionnelle et mettent souvent fortement l'accent sur le dialogue social (Auer, 2000). Les travailleurs au chômage bénéficient d'une protection sociale solide et globale, dans laquelle des prestations de chômage relativement généreuses sont associées à des stratégies d'activation. Côté demande, ces pays ont généralement, en moyenne, des réglementations moins strictes des marchés de produits et des niveaux modérés à élevés de coin fiscal et de protection de l'emploi⁸.
- Troisièmement, les performances du marché du travail sont inférieures à la moyenne de l'OCDE dans un certain nombre de pays d'Europe continentale et méridionale. Ces pays se distinguent par un coin fiscal relativement élevé et des réglementations relativement strictes pour la protection de l'emploi et pour les marchés de produits, tout en mettant moins l'accent sur les politiques d'activation que ceux du groupe précédent, même si

Tableau 6.3. **Quatre modes différents de fonctionnement du marché du travail^a**

| | Moyenne non pondérée de l'OCDE | Bonnes performances en termes d'emploi | | Faibles performances en termes d'emploi | |
|--|--------------------------------|---|--|---|--------------------------------------|
| | | Pays anglophones, principalement ^b | Pays d'Europe du Nord, principalement ^c | Pays d'Europe continentale et du Sud, principalement ^d | Pays d'Europe orientale ^e |
| Législation sur la protection de l'emploi ^f | 2.01 | 1.38 | 2.13 | 2.71 | 1.83 |
| Générosité des allocations chômage ^f | 27.81 | 18.23 | 39.86 | 36.17 | 9.69 |
| Programmes actifs du marché du travail ^g | 29.25 | 15.76 | 64.14 | 25.84 | 3.46 |
| Coin fiscal ^h | 27.10 | 18.54 | 27.42 | 34.33 | 32.43 |
| Taux de couverture conventionnelle | 59.96 | 30.75 | 83.33 | 82.57 | 38.33 |
| Coordination syndicale | 2.88 | 1.88 | 3.92 | 3.79 | 1.33 |
| Réglementation des marchés de produits | 1.42 | 1.20 | 1.28 | 1.55 | 1.97 |
| Taux d'emploi | 67.11 | 70.92 | 71.91 | 62.54 | 58.00 |
| Taux de chômage | 7.47 | 5.30 | 4.79 | 8.97 | 15.12 |
| Total des dépenses au titre des programmes du marché du travail ⁱ | 1.86 | 0.98 | 2.68 | 2.60 | 0.82 |
| dont : Dépenses pour les PAMT ^j | 0.76 | 0.39 | 1.31 | 0.94 | 0.25 |
| Inégalités de revenu (coefficient de Gini) ^k | 29.35 | 31.50 | 25.58 | 29.85 | 31.35 |
| Taux de pauvreté relative ^l | 9.64 | 11.78 | 7.77 | 9.86 | 7.05 |

- a) Cette classification des pays est tirée d'une analyse en composantes principales (voir l'annexe 6.A1), technique statistique simple qui permet d'identifier les combinaisons existantes d'orientations des politiques et de mettre en lumière les similitudes et les différences entre les pays. Toutefois, certains pays sont peu représentatifs du groupe auquel ils appartiennent, car ils se situent pratiquement à la frontière entre deux modes de fonctionnement du marché du travail. C'est le cas, par exemple, de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Corée, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, du Portugal, de la Suède et de la Suisse, comme le montre l'annexe 6.A1.
- b) Ce groupe de pays comprend l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse.
- c) Ce groupe de pays comprend l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède.
- d) Ce groupe de pays comprend l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie et le Portugal.
- e) Ce groupe de pays comprend la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.
- f) Taux moyen de remplacement des allocations chômage pour deux situations de revenu (100 % et 67 % du salaire de l'ouvrier moyen) et trois types de famille (célibataire, personne mariée dont le conjoint ne travaille pas, personne mariée dont le conjoint travaille), sur une période de chômage de cinq ans.
- g) Dépenses par chômeur au titre des PAMT en pourcentage du PIB par habitant.
- h) Coin fiscal entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net disponible correspondant d'un salarié dont la rémunération équivaut à 100 % du salaire de l'ouvrier moyen, pour un couple avec un conjoint et deux enfants à charge.
- i) Dépenses totales consacrées aux mesures actives et passives en pourcentage du PIB.
- j) Dépenses au titre des PAMT en pourcentage du PIB.
- k) Coefficient de Gini pour la population totale. Non disponible pour la Corée et la République slovaque.
- l) Proportion de la population dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu médian courant. Non disponible pour la Corée et la République slovaque.

Source : Voir Bassanini et Duval (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/734081116461>

certaines d'entre eux ont un régime généreux d'indemnisation du chômage. En outre, les conventions collectives tendent à couvrir un grand nombre de secteurs et s'appuient, dans la plupart des cas, sur des mécanismes importants d'extension (Brandt et al., 2005).

- Quatrièmement, dans les économies en transition des pays d'Europe orientale, des résultats médiocres en termes d'emploi sont associés, en moyenne, à des dépenses très faibles au titre des politiques actives et passives du marché du travail, mais à un coin fiscal élevé et à des réglementations relativement strictes pour la protection de l'emploi et pour les marchés de produits. En revanche, dans ces pays, le rôle joué par les syndicats est relativement mineur.

Si cette classification des pays en quatre catégories présente une nette ressemblance avec des analyses antérieures (voir, par exemple Esping-Anderson, 1990 et, plus récemment, Sapir, 2005), il convient de noter que des classifications aussi larges sont quelque peu arbitraires. En particulier, elles reposent sur un ensemble limité d'indicateurs de politiques, qui ne prennent pas en compte des aspects importants, mais difficiles à évaluer, du cadre du marché du travail comme, par exemple, l'intégration des politiques actives et passives. De plus, l'actuelle classification ne tient pas compte des changements de politique et des progrès accomplis au cours des dernières années dans un certain nombre de pays. Plus généralement, elle ne permet pas d'établir un lien entre résultats en matière d'emploi et réformes.

Malgré tout, si l'on examine dans le tableau 6.3 les deux groupes de pays dont le marché du travail affiche de bonnes performances, deux constats s'imposent. Le premier est le fait qu'en moyenne des degrés « d'interventionnisme » extrêmement différents dans pratiquement chacun des domaines d'action choisis (à l'exception de la réglementation des marchés de produits) peuvent conduire à des taux d'emploi et de chômage très similaires. Cela donne à penser qu'il n'existe pas une seule approche permettant d'obtenir de bonnes performances en matière d'emploi. Le deuxième est le coût budgétaire évident de l'approche adoptée par le deuxième groupe de pays (les pays d'Europe du Nord). Les gouvernements de ces pays dépensent pour les mesures actives et passives en faveur de l'emploi environ 2.5 fois plus (en pourcentage du PIB) que les pays (essentiellement anglophones) du premier groupe. Et, pour ce qui concerne les seules mesures actives, leurs dépenses sont plus de trois fois supérieures. En revanche, les inégalités de revenu, mais aussi les taux de pauvreté relative, sont inférieurs à ceux observés dans le premier groupe de pays.

2.2. Interactions entre les politiques

À l'évidence, il n'est pas possible de tirer des conclusions des simples associations ci-dessus; une analyse plus complexe est nécessaire pour parvenir à des conclusions plus claires. À cet effet, une étude économétrique a été entreprise pour rechercher des interactions robustes entre les politiques et les institutions d'une part, et les résultats en termes d'emploi d'autre part. Le chapitre 7 présente les constats empiriques sur les interactions et les complémentarités existant entre des combinaisons spécifiques de politiques et identifie plusieurs exemples importants.

De manière plus générale, on constate que toute réforme ayant pour effet d'accroître l'emploi est susceptible d'être complémentaire de toutes les autres réformes améliorant l'emploi⁹. Autrement dit, l'impact d'une réforme sera faible (marqué) si toutes les institutions sont défavorables (favorables) à l'emploi, quelle que soit la combinaison exacte d'institutions responsable du schéma défavorable (ou favorable). Bassanini et Duval (2006) montrent que la fiscalité, les allocations de chômage, la réglementation des marchés de produits et le taux de syndicalisation sont des éléments complémentaires. Le tableau 6.4, par exemple, simule le gain supplémentaire que l'on obtiendrait en engageant conjointement deux réformes dont chacune réduirait le chômage de 1 point de pourcentage si elle était mise en œuvre séparément¹⁰. Toutes les combinaisons possibles de deux de ces réformes, la politique dans les deux autres domaines demeurant inchangée, donnent une réduction totale du chômage comprise entre 2.25 et 2.37 points de pourcentage pour le pays « moyen » de l'OCDE, au lieu de 2 points lorsque les effets d'interaction ne sont pas pris en compte. Autrement dit, on estime que les complémentarités des politiques amplifient à concurrence de 12 % à 19 % les effets que peuvent avoir sur le chômage des réformes distinctes.

Tableau 6.4. **Effet simulé des complémentarités des réformes**

| | Allocations chômage | Coin fiscal | Taux de syndicalisation | Réglementation des marchés de produits |
|--|---------------------|-------------|-------------------------|--|
| Allocations chômage | | | | |
| Coin fiscal | -0.30 | | | |
| Taux de syndicalisation | -0.37 | -0.26 | | |
| Réglementation des marchés de produits | -0.36 | -0.25 | -0.33 | |

Note : Le tableau fait apparaître la réduction du chômage (en points de pourcentage) que permettrait d'obtenir la réforme combinée de chacune des paires d'institutions indiquées, par rapport à la somme des réductions du chômage que génèrerait chaque réforme engagée séparément. Dans un souci de standardisation, les réformes sont conçues de telle sorte que chacune d'elles, prise séparément, entraîne un recul du taux de chômage d'environ un point de pourcentage pour le pays moyen.

Source : Bassanini et Duval (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/522115275005>

Les principaux constats ci-dessous semblent ressortir de l'analyse quantitative de l'impact des institutions et des politiques sur les performances du marché du travail :

- Plusieurs politiques et institutions influant principalement sur la demande (par exemple, le coin fiscal et la réglementation des marchés de produits) ont apparemment des effets résolument négatifs sur les performances du marché du travail.
- Différentes combinaisons de politiques agissant sur l'offre donnent des résultats similaires en termes d'emploi. Plus précisément, la combinaison d'une faible indemnisation du chômage et d'un faible investissement dans les programmes actifs du marché du travail ne donne apparemment pas de meilleurs résultats que la combinaison d'une indemnisation généreuse du chômage et d'un investissement substantiel dans les programmes actifs du marché du travail, se doublant d'un suivi étroit de la recherche d'emploi.
- Certains éléments suggèrent qu'une politique globale de réformes structurelles conduit à des gains d'emploi plus importants que des réformes fragmentaires séparées, même si l'importance de ces complémentarités entre les politiques apparaît relativement modeste pour le pays moyen de l'OCDE.

L'analyse suggère donc l'existence de deux grandes stratégies alternatives pour promouvoir l'emploi, qui certes se ressemblent en termes d'action sur la demande mais diffèrent pour ce qui est des politiques concernant l'offre. Toutes les stratégies qui ne sont pas axées sur la suppression de la plupart des barrières côté demande (par exemple, les entraves à la concurrence) semblent indéniablement sous-optimales. Dans l'une des stratégies performantes (bien représentées par plusieurs pays anglophones), les réformes sont conçues pour renforcer les mécanismes du marché tant du côté de la demande que du côté de l'offre. Dans la seconde, une suppression *substantielle* des obstacles du côté de la demande est associée à une politique « interventionniste » au niveau de l'offre, avec des programmes actifs et passifs relativement généreux, qui sont néanmoins intégrés pour limiter les effets désincitatifs. Cette approche est bien représentée par certains pays européens comme le Danemark et, dans une moindre mesure, les Pays-Bas. Dans ces deux pays, une réglementation modérée à faible des marchés de produits ne constitue pas une entrave majeure à la concurrence, mais le coin fiscal demeure relativement élevé. Cela dit, les effets de distorsion de la fiscalité du travail sont probablement moindres dans ces économies, où des systèmes centralisés et coordonnés de relations du travail peuvent permettre aux travailleurs de reconnaître le lien existant entre les impôts qu'ils payent et les prestations qu'ils reçoivent (Summers *et al.*, 1993). Et, pour des raisons similaires, des

allocations de chômage généreuses sont moins susceptibles de se traduire par des revendications salariales excessives dans la mesure où les intérêts des travailleurs restés en dehors du noyau dur du marché du travail peuvent être mieux pris en compte lors des négociations salariales.

Tout en offrant plus de marge de manœuvre pour garantir un degré élevé de protection sociale et de faibles inégalités de revenu, cette dernière approche implique cependant des dépenses publiques importantes, qu'il faut financer. C'est pourquoi il est peu probable qu'elle soit viable dans les pays où la pression fiscale est déjà forte sans une nette amélioration de l'efficacité des dépenses publiques. En outre, la faisabilité de chaque stratégie de réforme peut également dépendre de considérations d'économie politique, notamment sur le plan de la qualité des relations industrielles, questions qui seront examinées dans la section qui suit.

3. L'économie politique des réformes

La plupart des institutions du marché du travail ont été initialement mises en place dans le but d'améliorer le bien-être et les conditions d'emploi, en influant à la fois sur la façon dont le partage du revenu total entre les différents groupes socio-économiques se fait, que sur les résultats en termes d'emploi (voir, par exemple, Layard *et al.*, 1991). Dans cette section, l'économie politique des réformes sera envisagée dans ce contexte général de l'analyse du marché du travail. Des éléments importants, se rattachant plus spécifiquement aux sciences politiques et sociales, seront dans une large mesure ignorés, car ils sortent du champ de ce rapport.

L'hétérogénéité de la population et l'existence de différents groupes d'intérêt semblent d'une importance cruciale pour expliquer la résistance politique aux réformes structurelles. Il se peut qu'en définitive certains groupes d'individus ou d'entreprises se retrouvent plus mal loties à la suite des réformes des marchés de produits et du marché du travail, alors que d'autres profiteront des nouvelles structures institutionnelles et que globalement l'efficacité s'améliorera. Cette hétérogénéité de la répartition des avantages et des coûts signifie que la viabilité politique d'une réforme dépend de l'influence politique relative des gagnants et des perdants potentiels.

Outre cet effet « distributif », les coûts et avantages des réformes structurelles peuvent se manifester à différents moments et via des canaux plus ou moins directs. À titre d'illustration, une étude récente du FMI suggère que la « déréglementation » du marché du travail tend à accroître le chômage à court terme et à le réduire à long terme. Plus précisément, le taux de chômage commencerait à baisser deux ans après l'introduction de réformes et il faudrait plusieurs années pour que les effets bénéfiques des mesures se fassent pleinement sentir (Fonds monétaire international, 2004). Dans le même esprit, Elmeskov *et al.* (1998) soulignent que dans de nombreux pays de l'OCDE qui ont commencé à engager des réformes de leur marché du travail entre le début et le milieu des années 80, le chômage structurel a diminué sur l'ensemble de la décennie qui a suivi. À ce propos, l'idée que les individus tendent à accorder plus de poids aux effets directs ou de court terme des politiques qu'à leurs effets indirects ou de long terme est relativement répandue (Bean, 1998; Blanchard, 2004; Saint-Paul, 2004). Cet effet « temporel/perceptif » peut également influencer sur la faisabilité politique des réformes.

3.1. Effets distributifs et temporels

L'effet distributif et l'effet temporel des réformes structurelles peuvent varier selon l'institution ou la politique considérée. Cela explique probablement les disparités dans la mise en œuvre des différentes recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 au cours de la dernière décennie, alors même que la plupart des pays de l'OCDE ont réalisé des réformes qui vont dans le sens d'au moins quelques unes des lignes directrices (voir le chapitre 3).

Réformes et nombre de perdants potentiels

Les pouvoirs publics ont été particulièrement réticents à modifier les politiques dans des domaines tels que la législation sur la protection de l'emploi applicable aux contrats à durée indéterminée ou les systèmes de fixation des salaires. On peut s'attendre à ce que ces réformes se heurtent à une vive opposition dans la mesure où les coûts précéderont les avantages et où les salariés – c'est-à-dire la majorité de l'électorat – seront les plus touchés. En effet, les changements de politique dans ces domaines se traduisent, dès l'adoption de la réforme, par une moindre sécurité de l'emploi et un risque de perte de revenu alors que les effets bénéfiques en termes de création d'emplois n'apparaissent que progressivement. Et si ces réformes structurelles sont susceptibles de profiter aux salariés en place dans la mesure où il est possible que certains d'entre eux perdent leur emploi dans l'avenir, il est peu probable que ces salariés aient une vision à aussi long terme.

De même, les pouvoirs publics se sont montrés hésitants à restreindre les possibilités offertes aux employeurs de recourir à la mise à la retraite obligatoire, dans les pays où de telles pratiques existent. En effet, il peut être dans l'intérêt des employeurs de mettre fin au contrat de travail des personnes ayant dépassé un certain âge, même si elles souhaitent continuer à travailler et ont les capacités de le faire. Toutefois, ces pratiques vont à l'encontre de l'objectif primordial de départ plus tardif en retraite en fonction de l'allongement de l'espérance de vie, qui serait bénéfique tant pour l'économie que pour l'ensemble de la société.

En outre, l'incertitude quant aux effets des réformes risque de nuire à l'acceptation politique de nouvelles modalités institutionnelles. Cela est particulièrement vrai lorsque les réformes ne sont pas perçues comme bien conçues et lorsque les raisons des réformes ne sont pas clairement expliquées. De plus, il risque d'y avoir une préférence pour le *statu quo* et une opposition aux réformes chaque fois que les gagnants et les perdants, ou du moins certains d'entre eux, ne peuvent être identifiés à l'avance (Fernandez et Rodrik, 1991)¹¹.

Les réformes structurelles, qui commencent par générer des coûts avant de produire des avantages, peuvent se heurter à une opposition politique moindre si le poids du changement de politique est supporté dans un premier temps par les chômeurs. En effet, ces derniers sont moins susceptibles que les employeurs ou les salariés en place de constituer une majorité politique capable de bloquer la réforme, dans la mesure où ils sont moins nombreux et souvent moins organisés.

En revanche, un allègement de la fiscalité sur le travail tend à être mieux accepté par la population. De fait, un grand nombre de pays ont engagé des réformes dans ce domaine au cours de la dernière décennie. Même si les effets bénéfiques attendus peuvent mettre du temps à se concrétiser, ces mesures n'entraînent pas de coûts explicites ou immédiats pour une quelconque catégorie de travailleurs ou d'employeurs. Elles affectent principalement les finances de l'État. Les pouvoirs publics peuvent ainsi apparaître comme les principaux

« perdants », tandis que pour la population, la charge du financement de la réforme reste en quelque sorte un coût fictif. Bien que ces mesures risquent, dans l'avenir, d'impliquer une réduction des dépenses publiques ou des augmentations d'impôts dans d'autres domaines, leur financement renvoie à des questions budgétaires complexes qui sont rarement évoquées de manière explicite, dans le débat public au tout début de la réforme.

Le rôle des groupes d'intérêt particuliers

La recherche d'un consensus en faveur des réformes peut également pâtir du problème de « l'action collective » lorsque le coût des réformes se concentre sur des groupes cibles relativement étroits, mais bien organisés, tandis que les avantages tendent à se diffuser sur un électorat plus large, mais plus hétérogène (Olson, 1965). De fait, qu'il s'agisse d'entrepreneurs ou de travailleurs du secteur public ou privé, différents groupes risquent de s'opposer aux réformes structurelles dans le but de préserver des intérêts particuliers :

- Les réformes du secteur public comme la réorganisation ou l'externalisation des services publics peuvent représenter une menace pour les intérêts de certains employés de ce secteur. Une étude de Rattso et Sorensen (2004) pour la Norvège suggère que ces derniers sont moins susceptibles de soutenir une réforme du secteur public que le reste de la population. Cette étude met en évidence une relation négative entre la probabilité que de telles réformes s'opèrent dans une région donnée et la proportion de salariés de la fonction publique dans cette région.
- En ce qui concerne la réglementation des marchés de produits, des groupes d'intérêt particuliers ou lobbies peuvent contribuer à façonner le cadre réglementaire soit en exerçant un contrôle direct, soit en faisant du lobbying auprès des politiciens ou des hauts fonctionnaires qui prennent les décisions dans ce domaine. À cet égard, il existe parfois des liens étroits entre les secteurs en situation de monopole naturel comme l'énergie, les télécommunications ou les chemins de fer et les administrations locales ou centrales (Nicoletti, 2005). Et dans des secteurs industriels plus concurrentiels comme le fret routier, le commerce de détail ou les services professionnels, les associations professionnelles ont souvent pu constituer des groupes de lobbying efficaces¹².
- Le salaire minimum constitue un autre type d'exemple. La législation sur le salaire minimum concerne directement une minorité de salariés en place, mais les réformes dans ce domaine peuvent être perçues comme donnant la priorité à l'efficacité économique par rapport à l'équité. Elles risquent ainsi de se heurter à une vive opposition des syndicats.

Plus généralement, la qualité des relations industrielles, la mesure dans laquelle syndicats et organisations patronales s'accordent sur le mode de fonctionnement du marché du travail ainsi que leur capacité à s'entendre sur des objectifs communs peuvent jouer un rôle clé dans les performances du marché du travail en général et la faisabilité politique des réformes en particulier. Ainsi, Blanchard et Philippon (2004) font valoir que la qualité des relations industrielles, c'est-à-dire la qualité du dialogue entre les entreprises et les syndicats, peut expliquer en partie l'évolution du chômage dans les pays européens au cours des trente dernières années. Pour prendre un autre exemple, Auer (2000) souligne qu'au Danemark, en Irlande et aux Pays-Bas la reprise de l'emploi enregistrée dans les années 90 est allée de pair avec une intensification du dialogue social. Dans ces pays, des systèmes centralisés et coordonnés de relations de travail, impliquant une étroite coopération entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ont probablement aidé, du moins en partie, à faire passer des

réformes clés et permis d'aligner les intérêts divergents de groupes spécifiques sur ceux de la société et de l'économie dans son ensemble. En conséquence, les partenaires sociaux se sont engagés dans des changements de politique qui n'ont pas toujours été faciles à accepter pour toutes les parties concernées (voir l'encadré 6.2).

Encadré 6.2. La qualité des relations industrielles et la faisabilité politique des réformes structurelles : exemples du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas

Au Danemark, en Irlande et aux Pays-Bas, les efforts concertés des pouvoirs publics et des partenaires sociaux ont abouti à la conclusion de pactes sociaux. Le premier de ces pactes, connu sous le nom d'Accord de Wassenaar, a été conclu aux Pays-Bas en 1982; il a été suivi de la Déclaration d'intention du Danemark et du « Programme for National Recovery » en Irlande, tous deux signés en 1987. Comme le note Auer (2000), ces pactes sont sous-tendus par la volonté des partenaires de s'attaquer aux problèmes auxquels sont confrontés les acteurs économiques par le biais d'une action concertée reposant sur la modération salariale et un encouragement de la compétitivité, tout en maintenant le système de protection sociale mais en le réformant.

En Irlande, la coordination salariale a été réalisée via une série d'accords centraux impliquant les syndicats et les employeurs (à partir de 1987). L'acceptation par les syndicats d'augmentations de salaires relativement modestes a été au cœur de ces accords. En échange, le gouvernement s'est engagé à réduire la pression fiscale exercée sur les travailleurs, ce qui a permis une augmentation plus rapide des rémunérations nettes (Glyn, 2005)*. Aux Pays-Bas, dans le cadre de l'Accord de Wassenaar, les syndicats se sont engagés à renoncer à l'indexation des salaires et à modérer leurs revendications salariales. De même, le salaire minimum légal a été abaissé de 3 % en 1984 puis gelé jusqu'en 1989. En contrepartie, les employeurs ont accepté d'élargir les possibilités de travail à temps partiel (Nickell et van Ours, 2000). Au Danemark, les syndicats ont accepté d'introduire dans les systèmes de protection sociale des modifications qui n'ont pas toujours été bénéfiques à court terme pour leurs membres. À titre d'exemple, la durée des allocations de chômage a été ramenée de neuf à quatre ans sur la période 1994-99. De même, aux Pays-Bas, la législation relative aux sanctions applicables aux bénéficiaires d'allocations de chômage a été sensiblement renforcée à partir de la fin des années 80; le nombre des sanctions est passé de 27 000 en 1987 à 140 000 en 1994. À partir du milieu des années 90, la rigueur de l'administration des allocations de chômage a été renforcée en Irlande et des mesures d'activation ont été introduites (OCDE, 2003a, chapitre 4).

* Toutefois, ces accords sont intervenus dans un contexte d'affaiblissement du pouvoir syndical dans le secteur privé du fait de la montée en puissance dans l'économie irlandaise des entreprises internationales très mobiles, de sorte qu'on ne peut établir clairement si le dialogue social a été en soi le facteur déterminant.

3.2. Le rôle de la conception des politiques dans la maîtrise des effets redistributifs et temporels défavorables

Pour faciliter l'adhésion de l'opinion publique aux réformes, les gouvernements ont adopté différentes stratégies. Des réformes partielles, engagées en début de processus, sont parvenues avec plus ou moins de succès à assurer un soutien politique à de nouveaux changements de politique, plus profonds. Dans la plupart des cas, les réformes ont été réalisées progressivement en mettant à profit les mécanismes compensatoires potentiels et les complémentarités politiques entre les différentes mesures et institutions.

Réformes partielles : réformer à la marge pour mettre en œuvre des changements de politique ultérieurs plus profonds

Pour éviter les conflits avec les principaux groupes d'intérêt, les gouvernements peuvent, dans un premier temps, introduire des réformes à la marge du « noyau dur » du marché du travail, sans véritablement toucher aux structures institutionnelles dont bénéficient les travailleurs en place. Cela tend à renforcer la dualité du marché du travail, ce qui peut ensuite permettre de gagner progressivement le soutien de l'opinion publique à des réformes plus fondamentales des institutions et politiques du marché du travail. Les réformes de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) qui ont été mises en œuvre dans un certain nombre de pays de l'OCDE au cours des dernières décennies offrent un exemple typique d'une telle stratégie (Saint-Paul, 2000; Dolado *et al.*, 2002). Comme on l'a vu à la section 3.3 du chapitre 3, la voie de réforme la plus fréquente a consisté à faciliter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou aux agences de travail temporaire tout en laissant inchangée la réglementation en vigueur pour les contrats à durée indéterminée. En conséquence, dans les pays où la réglementation des licenciements de travailleurs permanents était très contraignante, notamment en Espagne et au Portugal, la part du travail temporaire dans l'emploi total a nettement augmenté. Cette évolution semble avoir ensuite facilité l'adoption de réformes de la LPE applicable aux travailleurs permanents (encadré 6.3). Dans le cas particulier de l'Espagne, Dolado *et al.* (2002) montrent clairement qu'à partir de 1993 (et jusqu'en 1998) le ratio des titulaires d'un contrat à durée indéterminée par rapport à l'ensemble de la population active était inférieur à 0.5, ce qui a probablement ouvert un créneau pour la réforme opérée ultérieurement. On notera

Encadré 6.3. Réformer à la marge pour ouvrir la voie à des changements de politique ultérieurs : les réformes de la LPE en Espagne et au Portugal

Au cours des dernières décennies, l'Espagne et le Portugal ont réalisé des réformes substantielles de la législation en matière de licenciement, partant d'une situation caractérisée par une législation particulièrement stricte (OCDE, 2004a, chapitre 2). Ces deux pays ont adopté une approche similaire. Au Portugal, le recours aux contrats à durée déterminée a été libéralisé en 1976. Puis, en 1989/91, les procédures de licenciement et la réglementation du travail intérimaire ont été modifiées afin d'assouplir la législation sur les licenciements. Parallèlement, cet assouplissement a été contrebalancé par une restriction du recours aux contrats à durée déterminée. Les restrictions imposées aux licenciements ont été allégées via un élargissement des motifs de licenciement et l'abolition de l'autorisation préalable pour les licenciements collectifs (OCDE, 1999a). À l'époque, un salarié sur six était un travailleur temporaire, pourcentage très élevé dans la zone de l'OCDE. Cela a probablement placé les travailleurs titulaires d'un contrat permanent dans une position de faiblesse pour s'opposer aux réformes dans la mesure où travailleurs temporaires et chômeurs étaient relativement nombreux (OCDE, 2002, chapitre 3). En Espagne, les restrictions imposées au recours aux contrats à durée déterminée ont été sensiblement assouplies en 1984. Des réformes réduisant la protection de l'emploi pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont été mises en œuvre en 1994 et 1997, en échange de nouvelles restrictions pour les contrats à durée déterminée (en 1994 et 2001), ces derniers représentant alors un tiers de l'emploi. Les motifs pouvant fonder un licenciement collectif ont été élargis et les procédures ont été simplifiées. Enfin, le montant de l'indemnité maximum en cas de licenciement abusif a été réduit en 1997 (OCDE, 1999a, chapitre 2; et 2004a, chapitre 2).

toutefois que, dans ces deux pays, la réglementation des licenciements est restée relativement stricte selon les standards de l'OCDE et la dualité du marché du travail, relativement prononcée.

Recherche d'un compromis : offre de compensations

Les pouvoirs publics devraient également être en mesure de tempérer la résistance des groupes potentiellement « pénalisés » par les réformes en mettant en place des systèmes compensatoires, comme par exemple, cela a été fait lors de la réforme de la législation relative aux indemnités de licenciement récemment adoptée en Autriche. Dans ce pays, les employeurs ne sont plus tenus de verser des indemnités de licenciement, mais doivent cotiser tous les mois à des comptes d'épargne individuels, propres à chaque salarié et dont le solde peut être utilisé en cas de licenciement par le salarié concerné. Le nouveau système contribue à assurer aux travailleurs une garantie de ressources adéquate tout en facilitant leur mobilité d'emploi à emploi (voir la sous-section 3.3 du chapitre 3).

Certains éléments qui restent à approfondir montrent également que les travailleurs tendent à se sentir plus en sécurité dans les pays qui consacrent davantage de moyens aux mesures passives et/ou actives du marché du travail, alors qu'une protection très stricte de l'emploi n'améliore pas nécessairement le sentiment de sécurité de l'emploi (voir OCDE, 2004a, chapitre 2). Ainsi, des stratégies d'activation réussies peuvent ouvrir la voie à des réformes de la LPE en créant un filet de sécurité complet et efficace pour les travailleurs qui perdent leur emploi. Mais la conception et la mise en place d'un système efficace et cohérent de mesures actives peut être un processus très long. Ainsi, il est probable que des réformes en profondeur d'une indemnisation du chômage très généreuse, impliquant une réduction significative des niveaux des prestations ou de leur durée, bénéficieront d'un soutien politique plus large si elles sont mises en œuvre de manière progressive et comportent des dispositifs temporaires de compensation, comme cela a été le cas au Danemark (encadré 6.4). En outre, une application progressive pourrait assurer un soutien politique à de nouvelles structures institutionnelles, en mettant progressivement en

Encadré 6.4. Atténuer l'opposition politique par une mise en œuvre progressive des réformes et par des approches équilibrées : la réforme du système danois d'assurance chômage

Au cours des dix dernières années, le Danemark a sensiblement réduit la durée des allocations de chômage et il l'a fait tout en mettant en place une stratégie compensatoire pour les chômeurs. Cette stratégie ne s'appuyait pas uniquement sur les PAMT. Premièrement, la réforme a été mise en œuvre *de manière progressive* en ce sens que la durée des prestations a été, dans un premier temps, ramenée de neuf à sept ans en 1994, puis à un maximum de cinq ans en 1996 et enfin à quatre ans en 1999. Deuxièmement, alors que le principe de l'incitation à la reprise d'un emploi ou activation a été progressivement renforcé au cours des trois phases de la réforme, la phase initiale de réduction de la durée des prestations d'assurance chômage a été compensée par l'introduction de plusieurs systèmes de congé de longue durée pour les travailleurs. De fait, les travailleurs ont vu dans ces mesures des possibilités accrues de répartir leur temps entre travail, formation et loisirs. Les chômeurs ont considéré l'impact positif potentiel de ces systèmes sur leur capacité à obtenir un emploi. Certains de ces systèmes ont été abolis par la suite dès que les effets positifs de la réforme de l'assurance chômage sont devenus visibles (Carcillo et al., 2005).

lumière les effets potentiels desdites réformes et en réduisant ainsi l'incertitude quant à l'ampleur et à la répartition de leurs coûts et avantages (Tommasi et Velasco, 1995). Toutefois, cela exige un suivi étroit et une évaluation rigoureuse des politiques.

Réformes coordonnées

Dans une perspective d'économie politique, diverses politiques et institutions peuvent être complémentaires en ce sens que l'existence de l'une d'elles renforce le soutien politique dont bénéficie l'autre (Saint-Paul, 2000). C'est ainsi qu'en principe certains programmes complets de réformes peuvent contribuer à affaiblir la résistance à différents changements de politiques et d'institutions. La Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni offrent à cet égard des exemples intéressants. Dans ces deux pays, le système de relations industrielles a été profondément modifié dans le cadre d'un vaste programme de réformes, ce qui a pu ensuite faciliter l'adoption de réformes dans d'autres domaines (encadré 6.5). On notera également que le processus de réforme s'est engagé dans un contexte de crise économique grave qui a probablement contribué à tempérer la résistance aux réformes structurelles en renforçant l'idée que les politiques en vigueur n'étaient plus soutenables. Mais les réformes coordonnées de ce type sont rares. En outre, au cours de la dernière décennie, les systèmes de relations professionnelles n'ont pas fait l'objet de réformes

Encadré 6.5. Réformes coordonnées en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni dans les années 80 et au début des années 90

Dans les années 80, le Gouvernement britannique a introduit une série de mesures (huit lois majeures votées par le Parlement entre 1980 et 1995) imposant un cadre juridique aux activités et à l'organisation des syndicats. Ces changements législatifs ont progressivement restreint le pouvoir des travailleurs faisant parti du noyau dur du marché du travail, en réduisant les droits et les privilèges des syndicats. Un éventail de réformes structurelles, portant notamment sur les droits à protection de l'emploi des travailleurs permanents et le salaire minimum, a ensuite été mis en œuvre (Gregory, 1998). En 1985, la durée d'emploi minimum requise pour pouvoir engager une action pour licenciement abusif a été portée de six mois à deux ans et l'abolition définitive des Wages Councils en 1993, après des années de débats, a supprimé la seule forme de protection du salaire minimum qui existait à l'époque pour les travailleurs à bas salaire. Un salaire minimum légal général a toutefois été mis en place en 1999.

En Nouvelle-Zélande, le processus de réforme a été engagé au milieu des années 80; il s'est accompagné d'une réorientation des politiques macroéconomiques et d'une libéralisation des marchés financiers et des marchés de produits. Les réformes du marché du travail ont suivi au début des années 90 (Fonds monétaire international, 2004). Le Employment Contracts Act, voté en 1991, a limité la capacité des syndicats à intervenir dans les relations industrielles et à s'engager dans des actions industrielles. Des réformes majeures du système de protection sociale ont été mises en œuvre à peu près au même moment. En particulier, les critères d'admissibilité au bénéfice des allocations de chômage ont été renforcés et les montants des prestations ont été réduits. Les réductions n'ont pas été uniformes entre les différents groupes démographiques et les différents programmes, mais les prestations ont été sensiblement réduites dans un grand nombre de cas. Ainsi, l'allocation maximum de chômage pour un adulte célibataire de 20 à 24 ans n'ayant pas d'enfant à charge a baissé de 25 % en 1991. Globalement, Maloney (2000) indique que les prestations ont diminué en moyenne de 9.1 % dans la deuxième moitié des années 90.

profondes, ce qui conduit à s'interroger sur la faisabilité politique de la première étape de ce processus de réforme, c'est-à-dire la réforme du système de relations industrielles par intervention directe des pouvoirs publics¹³.

En revanche, la libéralisation des marchés de produits semble faciliter les réformes pour toute une série de politiques du marché du travail (Hoj et al., 2006). Et, de fait, plusieurs pays qui ont entrepris récemment de réformer leur marché du travail avaient également déréglementé auparavant leurs marchés de produits (Brandt et al., 2005). L'intensification de la concurrence réduit les rentes qui peuvent être extraites sur les marchés de produits et, ce faisant, les possibilités de partage de ces rentes entre employeurs et salariés. Et cela peut éroder progressivement le soutien aux institutions du marché du travail dont l'objet est l'appropriation ou la conservation de ces rentes (Blanchard et Giavazzi, 2003). Toutefois, comme le soulignent Blanchard et Philippon (2003), l'adaptation à l'évolution de l'environnement peut être longue et, à cet égard, on notera que, dans un grand nombre de pays, les réformes du marché du travail ont été comparativement plus limitées que celles des marchés de produits. En outre, au premier stade du processus, les réformes des marchés de produits peuvent également se heurter à une vive opposition et, comme le font observer Hoj et al. (2006), un séquençement sectoriel bien conçu peut faciliter leur adoption. Il peut être utile, par exemple, d'engager d'abord des réformes touchant les producteurs de biens et services intermédiaires (par exemple, le transport de fret) avant de passer aux réformes touchant le consommateur final (par exemple, le transport de voyageurs), qui sont plus susceptibles de rencontrer l'opposition de groupes de consommateurs dans la mesure où ces réformes peuvent créer des inquiétudes quant à la qualité des biens et services offerts et comporter certaines incertitudes quant à leurs effets redistributifs.

Le cycle économique et la faisabilité politique des réformes structurelles

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994 reconnaissait qu'« il n'est jamais évident de déterminer le moment le plus propice à la mise en œuvre de réformes structurelles ». À cet égard, les périodes de récession comme les périodes d'expansion ont leurs propres avantages et inconvénients. Comme le soulignent Drazen et Grilli (1990), les pertes de bien-être associées aux distorsions et aux crises économiques peuvent aider à surmonter une situation de conflit social et d'impasse politique empêchant les réformes nécessaires. Autrement dit, un chômage élevé inciterait davantage à des actions collectives coordonnées pour placer l'économie sur une trajectoire plus favorable en terme de bien-être. Toutefois, de mauvaises performances du marché du travail peuvent accroître la résistance des travailleurs à des réformes qui ont des conséquences redistributives, en renforçant leur soutien à certaines des dispositions visant à les protéger contre les aléas du marché du travail, même si ces dernières sont inefficaces et contribuent à un niveau élevé de chômage (Olson, 1965; Saint-Paul, 1998).

Plus généralement, un contexte macroéconomique déprimé peut réduire le soutien du public aux réformes structurelles, dans la mesure où il est susceptible de retarder leurs effets bénéfiques pour l'emploi. De fait, lorsque la conjoncture s'améliore, l'inquiétude quant aux conséquences de certaines réformes peut quelque peu s'apaiser (Bean, 1998). Par exemple, il sera probablement plus facile de réformer l'indemnisation du chômage en période d'expansion, lorsque le taux de sortie du chômage tend à être relativement élevé et que les contraintes budgétaires freinant la mise en œuvre des PAMT par les pouvoirs publics tendent à se relâcher. En revanche, lorsque la situation économique est bonne, la nécessité de réformer est moins évidente, bien qu'alors les réformes puissent être beaucoup plus indolores.

Globalement, ces quelques observations suggèrent que le soutien politique aux réformes structurelles serait plus élevé juste *après* une récession, au début d'une phase de reprise économique. Des études récentes font état d'une association positive entre d'une part un chômage élevé et une situation de crise économique et, d'autre part, la propension à mettre en place des réformes structurelles (Fonds monétaire international, 2004; Duval et Elmeskov, 2005). Les crises économiques peuvent faire prendre conscience de l'existence de politiques inefficaces et la reprise économique qui fait suite à la crise peut offrir une certaine marge de manœuvre pour la mise en œuvre des réformes. À cet égard, des politiques monétaires ou budgétaires d'accompagnement peuvent faciliter l'adoption des réformes structurelles nécessaires, en stimulant la croissance économique et la création d'emplois.

Notes

1. Il convient toutefois d'interpréter ces constats avec le plus grand soin. Le fait d'estimer que ces chocs ont un impact très sensible sur le chômage n'implique pas nécessairement que les performances du marché du travail puissent être affectées de manière persistante par des changements durables des variables macroéconomiques. En fait, les variables macroéconomiques considérées dans l'analyse de Bassanini et Duval (2006) sont simplement des « chocs » : dans certains cas, elles tendent par définition (notamment la PTF) à revenir à la moyenne; dans d'autres, elles se caractérisent par un profil historique de stationnarité (comme les taux d'intérêt réels).
2. Les performances remarquables de l'Irlande en termes de variations du NAIRU (-0.8 % par an en moyenne) sur la période 1994-2004 influent de manière considérable sur les corrélations; en conséquence, ce pays n'est pas inclus dans le graphique. D'une part, la croissance potentielle irlandaise sur la même période a été supérieure à 7 % et cela ferait plus que tripler la corrélation entre les variations du NAIRU et la croissance potentielle. D'autre part, on a observé au cours de la dernière décennie une dégradation du solde structurel primaire en Irlande, de sorte que si l'on incluait ce pays, la corrélation entre le NAIRU et le solde structurel primaire deviendrait pratiquement nulle.
3. Voir Turner *et al.* (1996) pour une description du côté offre du modèle Interlink.
4. Il faut toutefois garder présent à l'esprit le fait que l'impact d'une réduction du coin fiscal peut varier d'un pays à l'autre. Le chapitre 7 montre, par exemple, que c'est dans les pays où le salaire minimum est le plus élevé ou le corporatisme le plus développé que les réductions du coin fiscal pourraient être les plus efficaces.
5. Ainsi, pour les pays de l'OCDE examinés dans Bassanini et Duval (2006), une baisse du chômage structurel de 1 point de pourcentage exigerait un allègement de la fiscalité sur le travail de l'ordre de 3.5 % en moyenne. Comme dans ces pays la part dans le PIB total des revenus des salariés du secteur privé et des travailleurs indépendants est, en moyenne, d'environ 50 %, cette baisse aurait un coût budgétaire immédiat non négligeable, de l'ordre de 1.75 % du PIB. De plus, la comparaison de ces coûts et des avantages budgétaires à moyen terme (tableau 6.2) donne à penser que cette mesure ne s'autofinancerait pas, même à moyen terme. D'autres mesures budgétaires seront donc nécessaires pour compenser les coûts budgétaires à court et moyen terme engendrés par ce type de réforme.
6. Les réformes majeures du marché du travail se définissent comme les réformes ayant un impact sur les indicateurs de réglementation du marché du travail supérieur à la moyenne ou à la médiane.
7. La possibilité que les réformes aient, à court terme, un impact négatif sur le budget a été explicitement reconnue par la version modifiée du Pacte de stabilité et de croissance adoptée début 2005 par les ministres des Finances de l'Union européenne. Cette nouvelle version précise notamment que des réformes structurelles majeures peuvent justifier un écart par rapport à l'objectif à moyen terme des finances publiques.
8. Le Danemark et les Pays-Bas sont les exemples les plus frappants de ce mode de fonctionnement du marché du travail. Dans cet esprit, l'approche danoise de la « flexisécurité » s'est révélée plutôt efficace en assurant un dynamisme suffisant du marché du travail, notamment grâce à une protection modérée de l'emploi qui autorise un degré élevé de mobilité de l'emploi, et en maintenant le chômage à un niveau bas, tout en offrant une protection sociale relativement élevée. Aux Pays-Bas, au contraire, le fonctionnement du marché du travail est moins tranché. Le travail temporaire n'est soumis qu'à quelques restrictions, mais les dispositions relatives à la protection de

l'emploi pour les travailleurs permanents sont plutôt strictes et freinent probablement le retour à l'emploi. Cela s'est probablement traduit (et a probablement été partiellement contrebalancé) par des dépenses exagérément élevées au titre des programmes actifs en faveur des chômeurs.

9. Sous réserve que cette réforme ne modifie pas la sensibilité des revendications salariales ou de la demande de main-d'œuvre aux conditions du marché au point de contrer sérieusement cet effet.
10. C'est-à-dire que les simulations considèrent des réductions de 6.7, 5.6 et 12.6 points de pourcentage respectivement pour le coin fiscal, le taux brut moyen de remplacement et le taux de syndicalisation, ainsi que des écarts-types de 3.3 pour la réglementation des marchés de produits. Ces réductions sont relativement importantes dans une perspective historique, dans la mesure où elles sont, dans chaque cas, supérieures à l'évolution moyenne observée dans les pays de l'OCDE au cours des vingt dernières années.
11. Par exemple, une réduction de la protection de l'emploi pour les travailleurs permanents pourrait menacer la sécurité de l'emploi de tous les salariés en place, mais une telle réforme affectera uniquement les travailleurs qu'une rigidité excessive des régimes de licenciement maintient dans des emplois improductifs. Toutefois, la frontière entre emplois productifs et emplois improductifs est plutôt floue et l'incertitude quant aux emplois qui seront supprimés peut conduire la plupart des salariés en place à s'opposer à la réforme.
12. De plus, ces groupes d'intérêt particuliers ont réussi à s'assurer le soutien des consommateurs en faisant valoir que la réglementation est essentielle pour garantir la qualité, la sécurité et l'équité de l'offre. Le subventionnement des prix a eu également tendance à rallier certains groupes de consommateurs aux dispositions réglementaires en vigueur (voir également Hoj *et al.*, 2006).
13. Comme indiqué à la sous-section 3.1 du chapitre 3, les modifications des structures de négociation ont été plutôt modestes et sont souvent intervenues à l'initiative des partenaires sociaux eux-mêmes ou ont été la conséquence de changements de comportement des différents agents, plutôt que de programmes gouvernementaux de réforme (voir également Brandt *et al.*, 2005).

ANNEXE 6.A1

Analyse en composantes principales des programmes de mesures et de leurs performances en termes d'emploi

L'analyse en composantes principales (ACP) appartient à une famille de techniques statistiques (analyse factorielle) élaborées dans le but d'analyser les relations entre un certain nombre d'entités mesurables. Elle vise à réduire un ensemble de variables observables à un petit nombre de facteurs latents. L'hypothèse qui la sous-tend est l'existence d'un certain nombre de variables latentes non observées ou « facteurs », qui expliquent la plupart des corrélations entre les variables observables.

Prenons un exemple simple. On peut analyser les relations entre deux variables en inscrivant une ligne de régression dans un nuage de points. Cette ligne représente le « meilleur » résumé de la relation linéaire existant entre les deux variables. Elle peut être interprétée comme un facteur latent qui saisit l'essentiel de « l'essence » des deux variables en ce sens que la variance totale est maximale sur la ligne de régression. En quelque sorte, les deux variables sont « réduites » à un seul facteur (ce dernier étant une combinaison linéaire des deux variables). Cet exemple illustre l'idée de base de l'ACP. Lorsqu'on étend ce cas à deux variables à un cas à variables multiples, les calculs deviennent plus complexes, mais le principe de base de l'expression de deux variables ou plus par un facteur unique reste le même (voir l'encadré 6.A1.1).

Le graphique 6.A1.1 donne une vision synthétique de l'hétérogénéité des orientations de politiques et des performances des marchés du travail, telle qu'observée au début des années 2000 dans les pays de la zone de l'OCDE. Les résultats sont tirés d'une analyse en composantes principales et permettent d'identifier les combinaisons existantes d'orientations des politiques (partie A) et de mettre en lumière les similitudes et les différences d'un pays à l'autre (partie B). L'analyse repose sur un ensemble d'indicateurs de politiques identique à celui utilisé par Bassanini et Duval (2006) pour leurs estimations de référence*. Elle inclut en outre deux indicateurs des performances du marché du travail : le taux de chômage global et le taux d'emploi.

* Plus précisément, cet ensemble comprend : les programmes actifs du marché du travail (dépenses au titre des PAMT par chômeur en pourcentage du PIB par habitant), la coordination syndicale (COOR), le taux de syndicalisation (TS), la législation sur la protection de l'emploi (LPE), la réglementation des marchés de produits (RMP), le coin fiscal (CF) et les allocations de chômage (taux de remplacement brut moyen des AC sur une période de cinq ans). Ces variables étaient disponibles pour 24 pays de l'OCDE et les données ont été, dans un premier temps, normalisées puisque les variances et/ou les unités de mesure diffèrent beaucoup d'une variable à l'autre.

Encadré 6.A1.1. Analyse des composantes principales : problème méthodologique

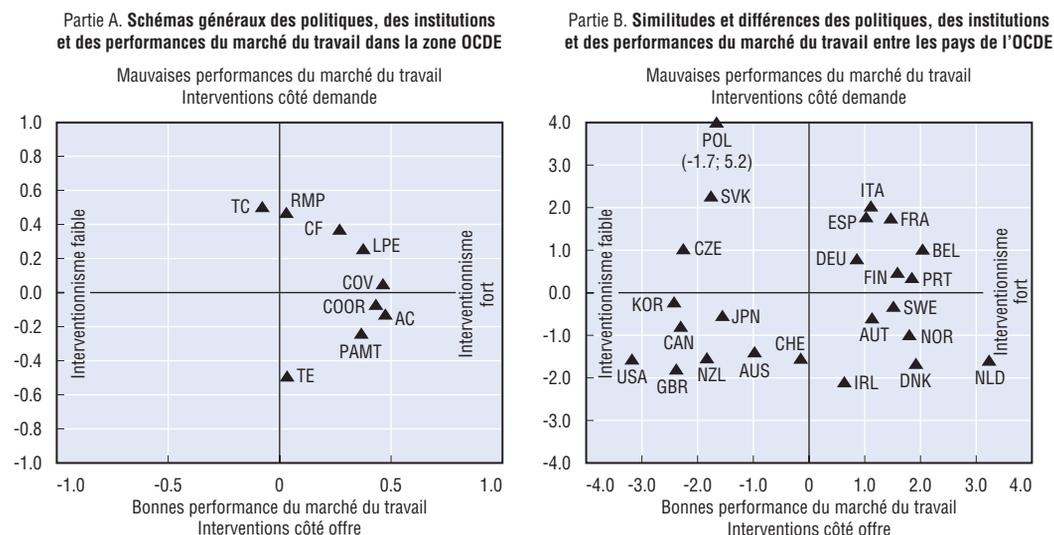
Considérons un ensemble de données normalisées de n observations et p variables représentées par une matrice (n, p) X^1 . Dans l'espace défini par les p variables, le nuage de points correspondant ne peut être visualisé, mais il est toujours possible de trouver une ligne qui passe le plus près possible des n points d'observation et permette ainsi de saisir l'essentiel de la variabilité des données. Soit u_1 le vecteur unitaire $(p, 1)$ associé à cette ligne. Les coordonnées des n points d'observation sur la ligne de régression correspondent donc aux n composantes du vecteur Xu_1 . Selon le critère des moindres carrés, la droite offrant la meilleure représentation du nuage de points est celle qui minimise la variance résiduelle des données ou, de manière équivalente, celle qui maximise la variance expliquée. Par conséquent, u_1 est tel que $(Xu_1)'Xu_1 = u_1'X'Xu_1$ soit maximum et que $u_1'u_1 = 1$. La matrice (p, p) $X'X$ est la matrice de covariance des p variables. On peut montrer que u_1 est le vecteur propre associé à la plus forte valeur propre e_1 de cette matrice². La première composante principale a la même direction que ce vecteur propre et la variance expliquée est maximale pour cette composante. Toutefois, une certaine variabilité subsiste autour de cette ligne et la deuxième composante principale est définie pour maximiser cette variabilité résiduelle, et ainsi de suite³. Plus précisément, le vecteur propre associé à la deuxième valeur propre la plus élevée détermine la direction de la deuxième composante principale et ainsi de suite.

Par construction, les composantes ou facteurs consécutifs, représentés par l'égalité $\psi_\alpha = Xu_\alpha$, sont indépendants les uns des autres; autrement dit, ils ne sont pas corrélés entre eux ou sont orthogonaux et satisfont les relations suivantes : $\sum_{i=1 \dots n} \psi_{\alpha i} = 0$ et $\psi_\alpha' \psi_\alpha = e_\alpha$. Par conséquent, la variance totale de la composante principale ψ_α est égale à e_α (la variance totale des données étant égale à $\sum_{\alpha} e_\alpha$). Enfin, la coordonnée d'un point d'observation i sur « l'axe principal » α est donnée par l'égalité $\psi_{\alpha i} = \sum_{j=1 \dots p} u_{\alpha j} x_{ij}$ et illustre le degré de contribution de l'observation correspondante à la variance associée à cet axe.

Considérons maintenant le nuage de points associé aux p points-variables exprimés dans l'espace défini par les n observations; le même principe peut être appliqué. La droite offrant la meilleure représentation du nuage de points a la même direction que le vecteur $(n, 1)$ représenté par v_1 et tel que $(X'v_1)'X'v_1 = v_1'XX'v_1$, où $v_1'v_1 = 1$. Par conséquent, v_1 est le vecteur propre associé à la valeur propre la plus élevée de la matrice (n, n) XX' , et ainsi de suite. On peut démontrer que les valeurs propres des matrices $X'X$ et XX' sont les mêmes et que $v_\alpha = e_\alpha^{-1/2}Xu_\alpha = e_\alpha^{-1/2}\psi_\alpha$. Les coordonnées des p points-variables sur « l'axe principal » α correspondent aux composantes p du vecteur $X'v_\alpha = e_\alpha^{-1/2}X'\psi_\alpha$ et sont données par l'égalité : $\varphi_{\alpha j} = \sum_{i=1 \dots n} e_\alpha^{-1/2} \psi_{\alpha i} x_{ij}$. Par conséquent, les coordonnées de chaque variable sur un axe principal donné sont égales au coefficient de corrélation entre cette variable et la composante principale correspondante; ces corrélations sont également appelées « poids factoriels ». À son tour, l'interprétation d'une composante principale est étroitement liée aux variables observables qui contribuent le plus à cette composante, c'est-à-dire qu'elle est fortement corrélée à cette composante ou, ce qui est équivalent, à un poids factoriel élevé.

1. Lorsque les variances et/ou les unités de mesure diffèrent beaucoup d'une variable à l'autre, les données doivent être normalisées dans un premier temps (en retranchant la moyenne et en divisant par l'écart type). Une ACP effectuée sur une matrice de données normalisées a alors le même effet qu'une ACP effectuée sur la matrice de corrélation dans la mesure où la matrice de covariance des données normalisées est égale à la matrice de corrélation de ces données.
2. Une matrice carrée A de rang n , admet n valeurs propres (e_i) et n vecteurs propres (u_i) définis par les égalités $Au_i = e_i u_i$, $u_i'u_i = 1$ et $u_i'u_j = 0$.
3. Le vecteur correspondant $(p, 1)$, désigné par u_2 , est tel que $(Xu_2)'Xu_2 = u_2'X'Xu_2$, est maximum pour $u_2'u_2 = 1$ et $u_2'u_1 = 0$.

Graphique 6.A1.1. Représentation synthétique de l'hétérogénéité des orientations de politiques et des performances des marchés du travail^{a, b}



- a) L'axe horizontal représente 39.3 % de la variance totale des données. L'axe vertical représente 34.1 % de la variance totale des données. Ces deux composantes principales représentent ensemble 73.4 % de la variance totale.
- b) PAMT = Programmes actifs du marché du travail; COOR = Coordination syndicale; COV = Couverture conventionnelle; LPE = Législation sur la protection de l'emploi; TE = Taux d'emploi; RMP = Réglementation des marchés de produits; CF = Coin fiscal; AC = Allocations de chômage; TC = Taux de chômage.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les données de Bassanini et Duval (2006).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/323044064232>

Comme l'explique l'encadré 6.A1.1, la première composante principale est la combinaison linéaire de toutes les variables (c'est-à-dire les indicateurs des politiques et les indicateurs de performance) qui explique la plus forte proportion de la variance totale des données initiales. Dans ce cas particulier, la première composante principale représente 39.3 % de la variance (voir le tableau 6.A1.1). La deuxième composante principale est la combinaison linéaire de toutes les variables qui explique la plus forte proportion de la variance qui n'est pas expliquée par la première composante principale. Elle représente 34.1 % de la variance totale. Ensemble, ces deux composantes saisissent l'essentiel de la variabilité des données (les deux composantes principales représentent ensemble 73.4 % de la variance totale).

Tableau 6.A1.1. Variance expliquée

Valeurs propres de la matrice de covariance

| | Valeurs propres : variance extraite de chaque composante principale | Valeurs propres exprimées en pourcentage de la variance totale | Variance cumulée extraite |
|-------------------------|---|--|---------------------------|
| Composante principale : | | | |
| Première | 3.54 | 39.3 | 39.3 |
| Deuxième | 3.07 | 34.1 | 73.4 |
| Troisième | 0.58 | 6.4 | 79.9 |
| Quatrième | 0.54 | 6.0 | 85.8 |
| Cinquième | 0.47 | 5.3 | 91.1 |
| Sixième | 0.34 | 3.8 | 94.9 |
| Septième | 0.22 | 2.5 | 97.4 |
| Huitième | 0.13 | 1.4 | 98.7 |
| Neuvième | 0.11 | 1.3 | 100.0 |

Source : Voir l'encadré 6.A1.1.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/246275145081>

Les résultats, tels qu'ils ressortent de la partie A du graphique 6.A1.1, suggèrent une interprétation directe des deux composantes principales :

- Les coordonnées sur l'axe horizontal de la partie A représente les coefficients de corrélation entre les variables de politiques et les variables de résultat, d'une part, et la première composante principale, d'autre part. Il existe une corrélation positive entre toutes les variables de politiques (excepté RMP) et la première composante principale. En revanche, il n'y a aucune corrélation entre les deux variables de résultat (TE et TC) et la première composante principale. Ce résultat est remarquable et donne à penser que la première composante principale peut être interprétée comme un indicateur global du degré d'interventionnisme des politiques du marché du travail, l'interventionnisme augmentant de la gauche vers la droite sur l'axe horizontal. La très faible corrélation négative entre la RMP et la première composante principale donne à penser qu'il n'existe pas d'association simple, d'un pays à l'autre, entre la réglementation des marchés de produits et les institutions et politiques du marché du travail analysées ici.
- Les coordonnées sur l'axe vertical de la partie A représente les coefficients de corrélation entre les variables des politiques et les variables de résultat, d'une part, et la deuxième composante principale, d'autre part. Il est intéressant de noter que le coefficient de corrélation entre le taux de chômage et la deuxième composante principale est nettement positif (et qu'il est nettement négatif pour le taux d'emploi). Cela donne à penser que la deuxième composante principale constitue un indicateur de performance du marché du travail. Toutes les variables des politiques s'échelonnent le long du second axe entre les valeurs bipolaires des coefficients des deux variables de résultat. PAMT et AC, qui agissent principalement sur le côté offre du marché du travail, se révèlent associés à de bonnes performances. En revanche, RMP, LPE et CF, qui agissent principalement sur le côté demande, tendent à être associés à de mauvaises performances.

Cette analyse donne à penser que : i) des résultats favorables en termes d'emploi peuvent être associés à des degrés d'interventionnisme différents; et que ii) le dosage entre les politiques agissant sur la demande et celles agissant sur l'offre est important. Ce constat est conforme aux estimations économétriques commentées à la sous-section 2.2 de ce chapitre et tirées de Bassanini et Duval (2006).

Enfin, la partie B place les pays à l'intérieur de l'espace défini par les deux composantes principales. Elle donne à penser que les pays peuvent être regroupés en quatre catégories définies sur la base : i) du degré d'interventionnisme (mesuré sur la première composante principale, c'est-à-dire l'axe horizontal); et ii) des performances en termes d'emploi et aussi du dosage entre les politiques agissant sur la demande et celles agissant sur l'offre (mesurés sur la deuxième composante principale, c'est-à-dire l'axe vertical). Pour chaque catégorie, plus les coordonnées d'un pays sur les deux axes sont élevées, plus ce pays est représentatif du mode correspondant de fonctionnement du marché du travail.

Chapitre 7

Réévaluation du rôle des politiques et des institutions dans la performance du marché du travail : analyse quantitative

Les pays qui ont réalisé des réformes structurelles se trouvent-ils dans une meilleure situation du point de vue de l'emploi et du chômage? Jusqu'à quel point l'évolution qu'ont connue l'emploi et le chômage ces dernières années est-elle due à une modification du cadre institutionnel et des politiques? Cette modification du cadre institutionnel et des politiques paraît expliquer pour près des deux tiers les variations non conjoncturelles du chômage ces deux dernières décennies. Les réformes de la fiscalité et des prestations sociales, de même que la libéralisation de la réglementation des marchés de produits, améliorent indéniablement la performance du marché du travail. Les réformes entreprises dans ces secteurs ont un effet synergique, de sorte qu'une réforme sur un point particulier est d'autant plus bénéfique que le cadre global des institutions et des politiques est plus propice à l'emploi. De même, les dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail peuvent atténuer les effets de contre-incitation au travail que crée une indemnisation généreuse du chômage. Les conditions macroéconomiques sont également importantes pour les résultats sur le plan du chômage, mais leur impact est tributaire des politiques et des institutions qui caractérisent le marché du travail.

Introduction et principaux constats

De très nombreux ouvrages sont consacrés à l'impact des politiques et des institutions sur la performance du marché du travail. Les principales conclusions de ces études sont généralement conformes aux grands axes de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi de 1994, dont certaines recommandations ont pu être remises en cause (voir en particulier le chapitre 3). On fera état dans le présent chapitre des nouvelles analyses empiriques de l'OCDE concernant l'influence des politiques mises en œuvre sur la performance du marché du travail, compte tenu des progrès accomplis récemment du point de vue théorique et du point de vue des méthodes empiriques. Ce chapitre expose les principaux éléments du substrat empirique qui a permis d'évaluer et de reformuler les recommandations faites dans les chapitres précédents et dans le rapport sur les orientations politiques (OCDE, 2006b)¹.

Plus précisément, on présentera dans ce chapitre les estimations macroéconométriques de l'impact des politiques structurelles et du cadre institutionnel sur l'emploi et le chômage. On utilisera essentiellement à cette fin des techniques économétriques adaptées à l'analyse de données en séries temporelles et en coupe transversale prenant en compte les différents pays. On s'attachera surtout aux politiques et aux institutions du marché du travail sans négliger pour autant les questions évoquées plus récemment dans les ouvrages spécialisés, notamment le rôle de la réglementation des marchés de produits, les interactions entre les politiques structurelles et les effets des politiques et des institutions sur la résilience de l'économie en cas de choc macroéconomique.

Ce chapitre comporte deux sections. La section 1 examine les déterminants du chômage structurel dans les pays de l'OCDE : i) en analysant l'impact direct des politiques et des institutions sur le chômage et en s'interrogeant sur le poids des *interactions* entre les politiques et les institutions; ii) en procédant à une évaluation spécifique du rôle d'autres institutions, qui ont nécessité pour diverses raisons un traitement économétrique *ad hoc*²; et iii) en recherchant comment les politiques et les institutions influent sur le profil du chômage, directement et indirectement via leur interaction avec les chocs macroéconomiques. Puisqu'en définitive c'est l'existence de bonnes perspectives d'emploi pour tous, plutôt qu'un faible chômage en soi, qui conditionne la bonne performance du marché du travail, la section 2 sera consacrée aux déterminants des taux d'emploi sous l'angle des politiques et du cadre institutionnel. On présentera en outre une analyse particulière des taux d'emploi des jeunes, des femmes et des travailleurs âgés.

Les principaux constats sont les suivants :

- En moyenne, l'évolution des politiques et des institutions explique près des deux tiers des variations non conjoncturelles du chômage ces deux dernières décennies. On constate de façon systématique qu'un régime généreux d'indemnisation du chômage, un coin fiscal élevé et une réglementation des marchés de produits très défavorable à la concurrence accroissent le chômage total. En revanche, une négociation des salaires très centralisée et/ou très coordonnée réduit le chômage total. De même, les dépenses consacrées à certains programmes actifs du marché du travail, notamment à la

formation professionnelle, se traduisent par un chômage plus faible. Une analyse approfondie de sensibilité montre que ces résultats sont fiables quels que soient les spécifications, les ensembles de données et les méthodes économétriques.

- Les politiques et les institutions influent sur l'emploi non seulement via leur impact sur le chômage global, mais aussi via leur incidence sur les taux d'activité, en particulier dans le cas des groupes qui se situent « à la marge » du marché du travail. On constate qu'une forte indemnisation du chômage et un coin fiscal élevé entraînent pour tous les groupes de plus faibles perspectives d'emploi. Par ailleurs, certains déterminants liés aux politiques mises en œuvre à l'égard de certains groupes jouent un rôle, notamment les incitations fiscales ciblées. Néanmoins, la prudence s'impose lorsqu'il s'agit d'interpréter ces derniers résultats, car l'analyse empirique des taux d'emploi n'est pas toujours aussi fiable que celle du chômage.
- L'impact précis d'une réforme est fonction du contexte institutionnel et a tendance à être d'autant plus marqué que le cadre d'ensemble des politiques et des institutions est plus propice à l'emploi. On peut donc penser que les réformes structurelles sont complémentaires. Ce schéma général souffre néanmoins quelques exceptions : ainsi, l'impact négatif qu'exerce sur le chômage une indemnisation généreuse du chômage se trouve atténué lorsque de fortes dépenses publiques sont consacrées aux programmes actifs du marché du travail.
- Conformément à un certain nombre d'études précédentes, on n'observe aucun impact significatif de la législation sur la protection de l'emploi sur le chômage total. Mais la situation est différente d'un groupe à l'autre sur le marché du travail. Une législation très stricte dans le domaine de la protection de l'emploi semble diminuer l'emploi des jeunes, alors qu'elle peut bénéficier aux travailleurs âgés.
- Enfin, s'il est vrai que les politiques et les institutions jouent un grand rôle dans l'évolution de l'emploi, les conditions macroéconomiques sont également importantes. Un ralentissement de la croissance de la productivité, une dégradation des termes de l'échange et une hausse des taux d'intérêt réels à long terme contribuent, chacun pour leur part, à une aggravation du chômage total. De plus, l'intensité de l'impact de ces chocs est fonction des politiques et des institutions en place.

1. Les déterminants du chômage structurel

La théorie économique et les études empiriques antérieures ont recensé un certain nombre de déterminants du chômage du point de vue des politiques mises en œuvre et du cadre institutionnel (voir les chapitres 3, 4 et 6 pour un compte rendu complet des ouvrages consacrés à ce thème). Ces déterminants sont, entre autres, l'indemnisation du chômage, la fiscalité, le pouvoir de négociation des syndicats et la structure de la négociation collective, la législation sur la protection de l'emploi (LPE), la réglementation des marchés de produits (RMP) à caractère anticoncurrentiel, les programmes actifs du marché du travail (PAMT), les salaires minimums et la politique du logement.

Au total, des éléments suffisamment fiables montrent que le niveau et la durée de l'indemnisation du chômage ont un impact négatif sur le chômage (Scarpetta, 1996; Nickell, 1998; Elmeskov *et al.*, 1998; Nunziata, 2002). De même, plusieurs études empiriques estiment qu'une lourde taxation du travail a tendance à augmenter les taux de chômage (Belot et van Ours, 2004; Nickell, 1997), d'autres études étant moins concluantes à cet égard (Scarpetta, 1996; Nunziata, 2002; Di Tella et MacCulloch, 2005). En outre, quelques études

macroéconomiques concluent à un effet positif des dépenses consacrées aux PAMT sur le chômage total et à un impact négatif du taux de propriété des logements (voir, par exemple, Scarpetta, 1996; Nickell, 1997, 1998; Green et Hendershott, 2001; Boone et van Ours, 2004; Nickell *et al.*, 2005).

Les avis sont plus divergents en ce qui concerne les effets qu'exercent sur l'emploi la LPE, le pouvoir de négociation des syndicats et la structure de la négociation collective. Et les études macroéconométriques sont peu nombreuses pour ce qui est de l'influence de la réglementation des marchés de produits sur l'emploi. Parmi ces rares études, Nicoletti *et al.* (2001), de même que Nicoletti et Scarpetta (2005), concluent que les réformes des marchés de produits améliorent la performance du marché du travail.

On présentera dans cette section une nouvelle évaluation empirique de l'impact de ces politiques sur le chômage. Par rapport aux études précédentes, cette nouvelle évaluation s'appuie sur une base de données très complète et tire parti des techniques macroéconométriques les plus à jour. L'encadré 7.1 résume cette méthodologie.

1.1. Politiques, institutions et chômage : résultats de base

Plusieurs variables institutionnelles apparaissent corrélées au taux de chômage

Le graphique 7.1 présente des corrélations simples³ entre le chômage et les principales politiques et institutions examinées dans ce chapitre, à savoir : un indicateur synthétique de la générosité de l'indemnisation du chômage (moyenne des taux de remplacement selon le niveau de revenu, la situation de famille et la durée du chômage); le coin fiscal entre le coût de la main-d'œuvre et le salaire net (pour un couple à revenu unique ayant deux enfants, au niveau moyen de salaire); le degré de rigueur de la LPE; le degré moyen de rigueur de la RMP dans sept branches non manufacturières; les taux de syndicalisation; et un indicateur de l'intensité des « dépenses » consacrées aux PAMT (dépenses totales par chômeur en pourcentage du PIB par habitant). L'indemnisation du chômage, le coin fiscal, la RMP et les PAMT sont corrélés de façon significative au chômage, alors que la corrélation n'est pas significative pour la LPE et le taux de syndicalisation⁴.

Dans le pays moyen de l'OCDE, l'indemnisation du chômage a un effet négatif sur le nombre de chômeurs...

Une analyse multivariée donne des résultats similaires (voir le tableau 7.A1.1). Tout d'abord, les taux moyens de remplacement augmentent sensiblement le chômage pour le pays moyen de l'OCDE⁵. De plus, l'impact négatif de l'indicateur synthétique de l'indemnisation du chômage, cet impact étant conforme à celui constaté dans la plupart des études précédentes (voir le chapitre 3), reflète l'effet conjugué du taux de remplacement durant la première année de chômage, la durée de l'indemnisation et l'interaction entre ces variables (voir le tableau 7.A1.1, colonne 2).

... et il en est de même pour l'impôt sur le travail et sur la consommation ainsi qu'en cas de faible concurrence sur les marchés de produits

On constate également de façon fiable que le coin fiscal accroît le chômage. L'impôt sur le travail et l'impôt sur la consommation – les deux principaux déterminants du coin fiscal – ont un effet très marqué et similaire (voir le tableau 7.A1.1, colonne 5). De même, les économies qui connaissent une concurrence limitée sur les marchés de produits ont tendance à accuser un chômage élevé; c'est le prix à payer pour leur « vie paisible »⁶.

Encadré 7.1. Le modèle économétrique

La majeure partie de l'analyse économétrique présentée dans cette section repose sur une équation statique de chômage de forme réduite, conforme à un large éventail de modèles théoriques de l'équilibre du marché du travail, notamment les modèles classiques de recherche d'emploi (Pissarides, 2000) et les modèles de fixation des salaires/fixation des prix (voir, par exemple, Layard *et al.*, 1991; Nickell et Layard, 1999). Dans le cas du chômage, cette forme réduite est la suivante :

$$U_{it} = \sum_j \beta_j X_{it}^j + \sum_l \phi_l Z_{it}^l + \alpha_i + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

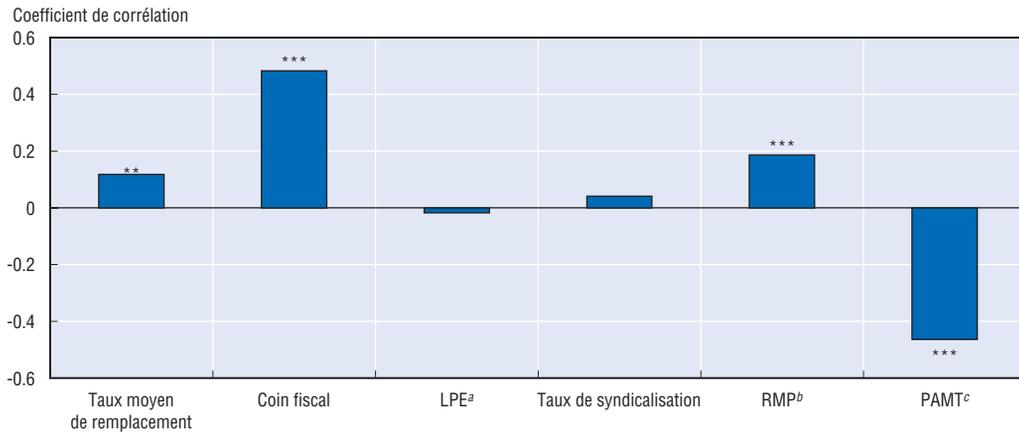
où i et t sont les indices pour les pays et les indices temporels, U le taux de chômage, X les indicateurs OCDE des politiques et institutions considérées comme des variables explicatives, Z d'autres variables de contrôle prenant notamment en compte les variations conjoncturelles, α et λ les effets fixes pour les pays et les effets fixes temporels, et ε l'erreur type. Le modèle linéaire présenté ci-dessus est à plusieurs reprises élargi aux interactions entre les institutions ou entre les institutions et les chocs économiques. Dans tous les modèles estimés, sauf pour l'analyse de sensibilité, les observations concernant la Finlande, l'Allemagne et la Suède en 1990 et 1991 sont éliminées de l'échantillon et des effets fixes différents par pays sont utilisés pour chacun de ces trois pays pour les deux sous-périodes « avant 1990 » et « après 1991 ». En effet, on peut considérer que les institutions et chocs macroéconomiques observables ne peuvent pas pleinement intégrer les facteurs spécifiquement nationaux – notamment l'effondrement de l'Union soviétique dans le cas de la Finlande, la réunification dans le cas de l'Allemagne et la crise bancaire dans le cas de la Suède – à l'origine de l'aggravation du chômage dans ces trois pays au cours de la période de deux ans considérée. Toutefois, comme le montrent Bassanini et Duval (2006), les principales conclusions de l'analyse restent les mêmes, que ces observations soient ou non exclues de l'échantillon.

Les modèles des déterminants du taux d'emploi qu'on a utilisés dans ce chapitre sont similaires, mais plus complexes. Les taux d'emploi sont estimés en fonction des facteurs qui régissent les taux d'activité et en fonction des déterminants du chômage. De plus, puisque les facteurs qui influent sur les taux d'activité sont variables selon la catégorie de la population considérée, l'analyse est effectuée simultanément pour les hommes d'âge très actif, les femmes d'âge très actif, les travailleurs âgés et les jeunes, ce qui permet de corrélérer de façon concomitante les termes d'erreur propres à chaque catégorie.

Quel est l'impact relatif de chacune de ces politiques sur le chômage? Si l'on veut répondre à cette question, il faut quantifier chaque politique et comparer leur impact selon une échelle commune. La solution retenue dans ce chapitre est d'examiner les réformes « historiquement typiques » correspondant à un écart type de chaque variable des politiques, les écarts étant nets des variations en coupe transversale⁷. Dans ces conditions, on peut conclure qu'une réforme « historiquement typique » du taux moyen de remplacement pour l'indemnisation du chômage (c'est-à-dire 4.7 points de pourcentage), du coin fiscal (2.8 points de pourcentage) et de la RMP (1 unité) se traduira par une baisse du taux de chômage respectivement de 0.5, 0.7 et 0.5 point de pourcentage pour le pays moyen de l'OCDE (graphique 7.2).

Graphique 7.1. Corrélations entre le taux de chômage et un ensemble d'institutions et de politiques

Variables corrigées des effets fixes par pays et des effets fixes temporels, 1982-2003



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

PAMT : Programmes actifs du marché du travail.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Indice de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi.

b) Indice de rigueur des réglementations anticoncurrentielles sur les marchés de produits.

c) Dépenses moyennes pour les PAMT par chômeur, en pourcentage du PIB par habitant.

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/837846658514>

Le niveau de coordination des négociations salariales est important...

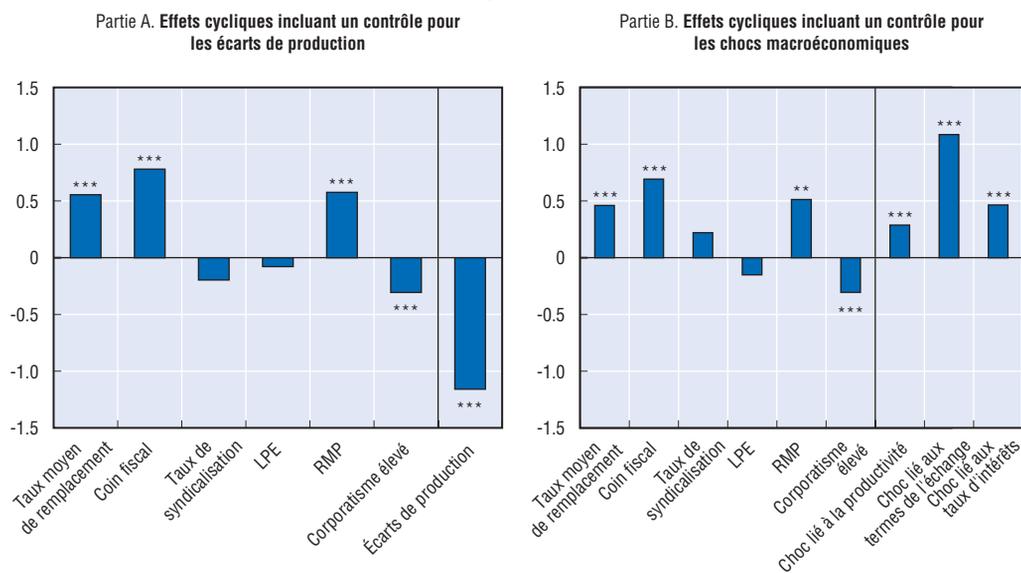
Le degré de corporatisme – que reflète une variable indicatrice, dont la valeur est égale à l'unité lorsque les négociations salariales sont fortement centralisées ou coordonnées, et égale à zéro dans les autres cas⁸ – apparaît réduire sensiblement le chômage, ce qui donne un certain crédit à l'opinion selon laquelle, dans les systèmes de négociation salariale centralisés/coordonnés, les syndicats et les employeurs sont à même d'internaliser les conséquences négatives que des revendications salariales excessives peuvent avoir sur l'emploi.

... mais les effets de la syndicalisation et de la législation sur la protection de l'emploi ne sont pas statistiquement significatifs

En revanche, l'impact de la LPE et du taux de syndicalisation sur le chômage n'est pas statistiquement significatif. Ces résultats ne sont pas incompatibles avec les théories récentes qui prédisent que : i) la réglementation du licenciement a tendance à influencer davantage sur la répartition du chômage que sur son niveau; et ii) le pouvoir de négociation des syndicats concerne davantage les modalités de répartition des rentes que le niveau de la demande de travail (voir le chapitre 3). Or, ce dernier résultat peut traduire le fait que le taux de syndicalisation ne rend pas correctement compte du pouvoir effectif de négociation des travailleurs. De fait, dans certains pays, le taux de couverture conventionnelle est bien plus large que le laisserait penser le nombre de syndiqués; cela tient, entre autres, aux procédures et pratiques d'extension des conventions collectives aux travailleurs non adhérents, y compris les salariés des entreprises non signataires (voir OCDE, 2004a). On n'a pas pu évaluer dans la présente analyse les éventuels effets d'une telle extension.

Graphique 7.2. L'indemnisation du chômage, le coin fiscal, la concurrence sur les marchés de produits et la structure des négociations collectives influent sensiblement sur le chômage

Impact en points de pourcentage d'une augmentation d'un écart type des politiques ou des chocs macroéconomiques^a, modèle de base, 1982-2003



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Pour chaque politique ou choc macroéconomique négatif, le graphique indique l'effet estimé qu'exerce sur le taux de chômage une variation d'un écart type par rapport à la moyenne de l'échantillon, pour un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne de l'échantillon. On calcule les écarts types en prenant uniquement en compte les variations des séries temporelles (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale). L'amplitude de la variation positive des politiques et de l'écart de production ainsi que les chocs macroéconomiques négatifs est la suivante : taux moyen de remplacement, 4.7 points de pourcentage; coin fiscal, 2.8 points de pourcentage; taux de syndicalisation, 6 points de pourcentage; LPE, 0.3 unité de l'indicateur synthétique; RMP, 1 unité de l'indicateur synthétique; degré élevé de corporatisme, 1/5 de la valeur de la variable indicatrice; écart de production, 2.4 points de pourcentage; déviation négative de la productivité totale des facteurs par rapport à sa tendance, obtenue au moyen d'un filtre de Hodrick-Prescott, 2.2 points de pourcentage; dégradation des termes de l'échange, 5.6 points de pourcentage; hausse du taux d'intérêt à long terme, 2.1 points de pourcentage. Dans le cas des variables concernant les politiques, on peut considérer que ces modifications correspondent à la dimension des réformes « historiquement typiques ». Par exemple, le graphique montre qu'une réforme « historiquement typique » de l'assurance chômage ferait baisser le taux de chômage de 0.5 point de pourcentage environ dans le pays moyen de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE (voir tableau 7.A1.1, colonnes 1 et 6). Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/376346080628>

Les chocs macroéconomiques jouent un grand rôle

Le coefficient estimé de l'écart de production est lui aussi très significatif (graphique 7.2, partie A), ce qui donne à penser que le profil conjoncturel du chômage peut être expliqué par l'évolution globale de l'offre et de la demande et pas seulement par le cadre des politiques concernant le marché du travail et les marchés de produits. Pour approfondir ce point, on a réestimé l'équation de base en remplaçant l'écart de production par un certain nombre de variables macroéconomiques observables, prenant la forme de « chocs » (graphique 7.2, partie B). Conformément aux études empiriques récentes, on a retenu pour l'analyse trois types de « chocs » négatifs : un ralentissement de la croissance de la productivité; une dégradation des termes de l'échange, due, par exemple, à une forte hausse des prix du pétrole; une hausse des taux d'intérêt à long terme⁹. On estime qu'un choc négatif « historiquement typique » augmente le taux de chômage de 0.3, 1.1 et 0.5 point de pourcentage respectivement. Ces résultats confirment que les chocs macroéconomiques

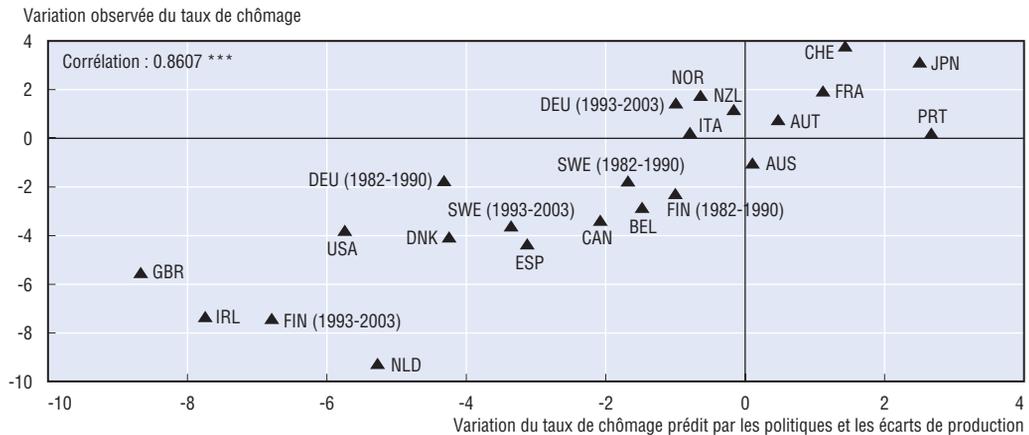
peuvent tout à fait expliquer les fluctuations du chômage au cours du cycle, et également l'évolution du chômage structurel, s'ils ont un caractère persistant (cas, par exemple, d'une dégradation permanente des termes de l'échange ou d'une hausse durable des taux d'intérêt; voir Blanchard et Katz, 1999; Blanchard, 1998, 2000; Nickell *et al.*, 2005).

Les réformes des politiques expliquent bien l'évolution du chômage ces deux dernières décennies

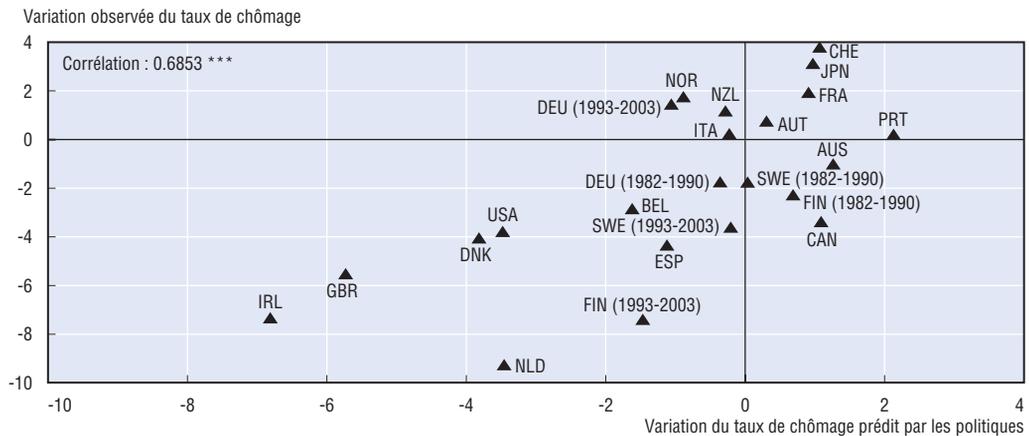
Au total, les résultats empiriques obtenus grâce au modèle de régression de base montrent que les politiques et l'écart de production expliquent dans une proportion significative l'évolution passée du chômage dans la plupart des pays (graphique 7.3, partie A). Cela est vrai même si l'on considère uniquement l'impact des politiques et des institutions, c'est-à-dire qu'on exclut les effets de l'écart de production (graphique 7.3, partie B)¹⁰. Selon les résultats des estimations, les modifications concernant les politiques et les institutions expliquent 47 % de la variance entre les pays des évolutions observées du chômage entre 1982 et 2003. Cette proportion passe à 74 % lorsqu'on prend également en compte les variations de l'écart de production¹¹.

Graphique 7.3. L'évolution du chômage est bien expliquée par les réformes des politiques

Partie A. Variation du chômage expliquée par les réformes politiques et les écarts de production, 1982-2003



Partie B. Variation du chômage expliquée uniquement par les réformes des politiques, 1982-2003



Source : Estimations de l'OCDE (voir le tableau 7.A1.1, colonne 1).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/712832215813>

Comme le montre le graphique 7.3, un grand nombre de pays qui ont réussi à faire reculer le chômage ont procédé à d'importantes réformes de leurs marchés de produits ainsi que de leur fiscalité et de leurs prestations sociales (cas, par exemple, du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni). Les réformes des politiques ont été moins propices à l'emploi dans les pays où le chômage a stagné ou augmenté (par exemple, en France, au Japon et en Suisse). Pour certains pays (notamment le Canada, l'Espagne, la Finlande et la Suède), l'évolution de la performance du marché du travail entre 1982 et 2003 s'explique essentiellement par l'écart de production¹². Enfin, pour plusieurs autres pays, l'évolution passée du chômage est plus difficile à expliquer avec ce modèle de régression simple. En particulier, l'augmentation progressive du chômage en Allemagne après la réunification n'est pas correctement expliquée par les variables concernant les politiques ou par les variables de contrôle qui ont été prises en compte dans l'analyse. Par ailleurs, le chômage a davantage reculé aux Pays-Bas depuis le début des années 80 que l'indiquent les prévisions du modèle.

Les politiques interagissent avec le cadre institutionnel d'ensemble

Plusieurs observateurs considèrent qu'une réforme d'ensemble a plus de chances de réduire le chômage que des réformes fragmentaires du marché du travail (Belot et van Ours, 2004; Coe et Snower, 1997; Elmeskov et al., 1998; Fitoussi et al., 1998; Orszag et Snower, 1998). Tel serait le cas, en particulier, lorsqu'on a affaire à des complémentarités entre les réformes ou, plus généralement, lorsque les réformes interagissent. Mais les analyses descriptives récentes ne démontrent pas véritablement la supériorité d'une réforme d'ensemble. Certains pays où les réformes ont été couronnées de succès, comme le Danemark et les Pays-Bas, ont mis en œuvre un programme complet de réformes, mais les réformes plus ciblées ont également donné de bons résultats dans le cas de l'Irlande et du Royaume-Uni (Brandt et al., 2005).

Pour approfondir cette question, on a élargi le modèle de base selon différentes modalités de façon à prendre en compte les interactions entre les politiques et les institutions (en ce qui concerne le traitement théorique des interactions entre les politiques dans le contexte des analyses consacrées au chômage, on pourra se reporter au bref commentaire de l'encadré 7.2). On obtient alors deux résultats. Premièrement, aucune conclusion nette ne peut être tirée en ce qui concerne la présence d'interactions particulières entre les politiques et les institutions retenues dans les spécifications de base. Plus précisément : i) certaines interactions, par exemple celles entre le coin fiscal (ou la LPE) et le régime de négociation salariale, reflètent l'expérience particulière du pays et ne peuvent être généralisées; et ii) certaines interactions apparemment fortes deviennent statistiquement non significatives, voire changent de signe, lorsqu'on prend en compte les corrélations possibles entre les institutions et les autres interactions omises en s'appuyant sur des techniques qui font appel à des variables instrumentales¹³. Mais il faut considérer ces résultats comme non concluants dans la mesure où ils peuvent être dus à une méthode d'estimation insuffisamment efficiente.

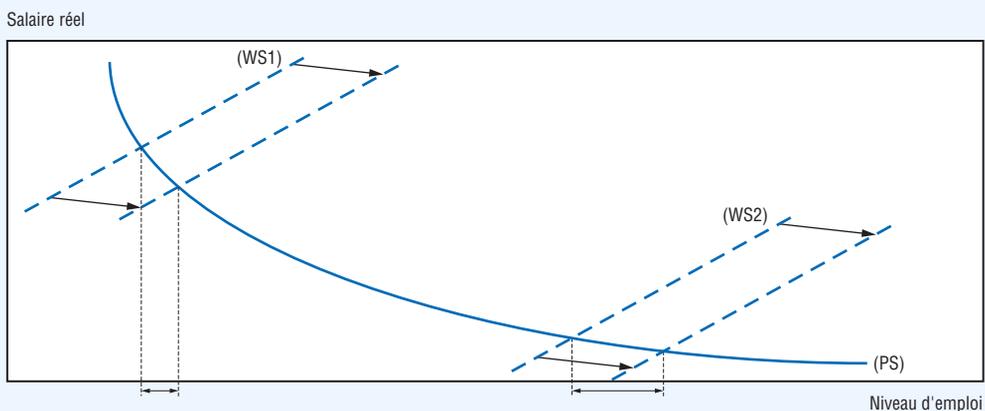
Deuxièmement, on constate l'existence d'interactions « systémiques », qui se produisent lorsque toute réforme augmentant l'emploi est complémentaire par rapport aux autres réformes améliorant l'emploi considérées dans leur ensemble (voir l'encadré 7.2, deuxième point). Effectivement, des estimations économétriques supplémentaires, effectuées sous des hypothèses théoriques plus restrictives¹⁴, montrent que les réformes concernant le coin fiscal, l'indemnisation du chômage, la RMP et le taux de syndicalisation sont toutes complémentaires. Prenons l'exemple de réformes dans ces domaines qui réduiraient chacune

Encadré 7.2. Interactions entre les politiques et les institutions dans le modèle classique de fixation des salaires et des prix

Avec un modèle classique de fixation des salaires et des prix (voir, par exemple, Layard et al., 1991; Nickell et Layard, 1999), on peut faire apparaître les interactions entre les institutions du point de vue de leur impact sur l'emploi et le chômage total. Ces interactions tiennent à deux types de mécanismes, certaines interactions étant spécifiques et d'autres systémiques (Belot et van Ours, 2004) :

- Premièrement, les politiques et les institutions qui influent sur l'élasticité des revendications salariales par rapport à l'emploi (par exemple, l'indemnisation du chômage, le pouvoir de négociation des syndicats, la réglementation des marchés de produits) et/ou sur l'élasticité de la demande de travail par rapport au salaire négocié (par exemple, la réglementation des marchés de produits, la LPE, le coin fiscal) interagissent avec les politiques et les institutions qui modifient le niveau des revendications salariales (par exemple, l'indemnisation du chômage) et/ou la demande de travail (par exemple, la réglementation des marchés de produits). Sur un plan plus formel, tout facteur influant sur la pente de la courbe de fixation des salaires et/ou de la courbe de fixation des prix interagit avec tout facteur qui influe sur le niveau (c'est-à-dire la verticalité) de ces courbes. Il en résulte que pratiquement tout ensemble de politiques et d'institutions peut influencer de manière interactive sur la performance de l'emploi.
- Deuxièmement, l'impact marginal qu'exerce sur la demande de travail une modification donnée des salaires réels sera probablement plus marqué lorsque l'emploi est déjà élevé. Sur un plan plus formel, la courbe de la demande de travail ou de fixation des prix sera probablement convexe dans l'espace salaires réels/emploi. En conséquence, une réforme du marché du travail qui déplace vers le bas la courbe de fixation des salaires (par exemple, une moindre indemnisation du chômage), aura un impact plus marqué plus le niveau de départ de l'emploi sera élevé, c'est-à-dire que son impact sera d'autant plus marqué que le cadre institutionnel de départ sera plus propice à l'emploi (voir le graphique ci-après). À partir de cette observation, plusieurs chercheurs insistent sur le caractère complémentaire des réformes structurelles, en ce sens que l'effet conjugué de plusieurs réformes favorables à l'emploi est plus prononcé que la somme des effets de chacune d'entre elles considérée isolément (Coe et Snower, 1997; Fitoussi et al., 1998; Orszag et Snower, 1998).

Plus le niveau de départ de l'emploi est élevé, plus l'impact de la réforme du marché du travail est marqué



le chômage de 1 point de pourcentage si elles étaient mises en œuvre séparément. Selon les estimations, toutes les combinaisons possibles de deux de ces réformes, les deux autres politiques restant inchangées, se traduiraient par une baisse totale du chômage se situant entre 2.25 et 2.37 points de pourcentage pour le pays « moyen » de l'OCDE. Autrement dit, on estime que les complémentarités entre les politiques n'amplifient que de 12 à 19 % les effets que des réformes réalisées séparément exercent sur l'emploi. Mais si des réformes étaient entreprises simultanément dans les quatre domaines, la réduction supplémentaire du chômage s'élèverait à 46 % de l'impact de réformes réalisées séparément¹⁵.

1.2. Autres déterminants de l'évolution du chômage : les salaires minimums, les programmes actifs du marché du travail et la politique du logement

Dans l'analyse qui précède, on s'en est tenu à la démarche classique qui consiste à exclure de la spécification de base les mesures (notamment celles qui concernent les salaires minimums, les programmes actifs du marché du travail et la politique du logement) qui exigent un traitement économétrique particulier et qui, par conséquent, ne sont généralement pas prises en compte dans les études macroéconomiques générales consacrées aux déterminants institutionnels du chômage¹⁶. On présentera maintenant les résultats économétriques obtenus par ajustement ponctuel du modèle de base afin d'intégrer ces variables supplémentaires concernant le cadre institutionnel et les politiques.

Les salaires minimums n'ont pas un impact clair sur le chômage...

Pour examiner l'impact des salaires minimums sur le chômage, on élargit le modèle de base en prenant en compte le rapport salaire minimum légal brut/salaire médian en procédant de la manière la plus utilisée dans les études à ce sujet (voir, par exemple, OCDE, 1998; Elmeskov et al., 1998). Conformément aux travaux précédents de l'OCDE reposant sur cette démarche, on ne constate aucun effet direct significatif du niveau du salaire minimum sur le chômage¹⁷.

... mais influent sur l'incidence du coin fiscal

Les estimations supplémentaires montrent néanmoins qu'un coin fiscal très marqué a plus d'effets négatifs sur le chômage lorsque le salaire minimum est élevé. En effet, la charge fiscale ne peut être facilement transférée sur les salaires lorsque le salaire minimum est contraignant, ce qui amplifie l'effet négatif du coin fiscal sur la demande de travail. L'impact estimé du salaire minimum sur l'élasticité du chômage par rapport au coin fiscal se révèle très prononcé : une hausse du rapport salaire minimum/salaire médian de 10 points de pourcentage augmente l'impact du coin fiscal sur le chômage de 50 % environ dans le pays « moyen » de l'OCDE.

Certains types seulement de programmes actifs du marché du travail exercent un effet direct sur le chômage...

Les dépenses totales pour les PAMT par chômeur (exprimées en pourcentage du PIB par habitant, dans un souci de comparabilité internationale) ne paraissent pas avoir un impact significatif direct sur le chômage lorsqu'on élargit le modèle de base à cet indicateur et qu'on obtient les estimations par des techniques faisant appel à des variables instrumentales¹⁸. Lorsqu'on ventile les dépenses pour les PAMT par type (c'est-à-dire,

service public de l'emploi et administration; programmes de formation; mesures en faveur des jeunes; emploi subventionné; mesures concernant les handicapés), on constate que seuls les programmes de formation ont un impact significatif sur le chômage¹⁹.

Ces résultats ne paraissent pas conformes à ceux d'un certain nombre d'évaluations microéconomiques de l'impact des PAMT (voir le chapitre 3). L'une des raisons possibles est que la plupart de ces évaluations microéconomiques n'appréhendent sans doute pas les effets d'équilibre général et les effets à long terme (voir également OCDE, 2005a). En conséquence, elles sont généralement trop optimistes dans le cas des programmes pouvant avoir des effets marqués de substitution (par exemple, l'emploi subventionné) et trop pessimistes dans le cas des mesures qui ne donneront probablement des résultats qu'à long terme (les programmes de formation, par exemple).

... mais les mesures d'activation du marché du travail compensent en général les effets désincitatifs de l'indemnisation du chômage

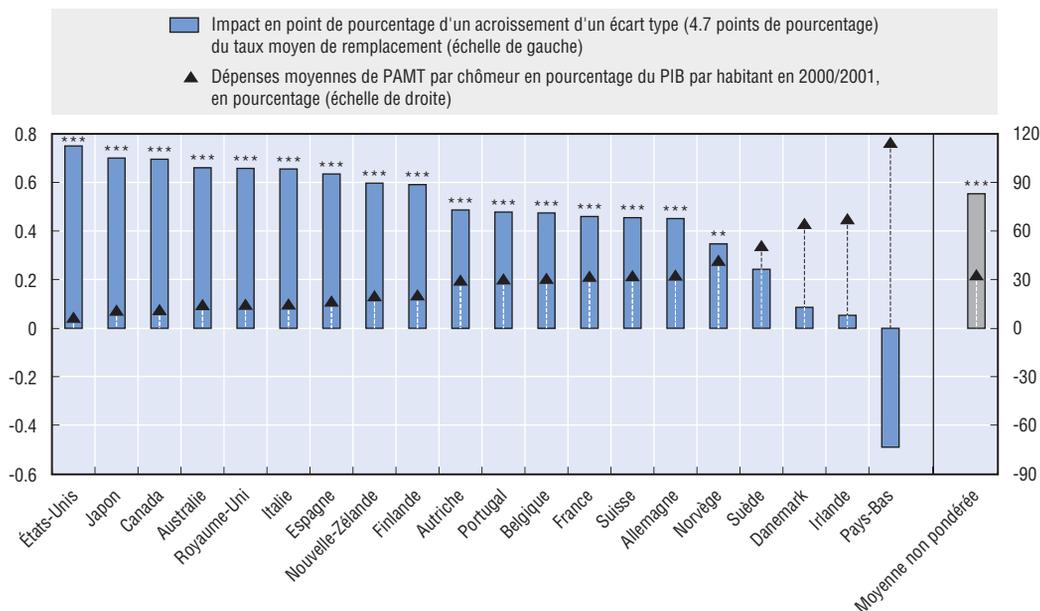
Comme le montrent les chapitres précédents, une bonne intégration des mesures actives et passives, se doublant d'une étroite surveillance de la recherche d'emploi, peut efficacement atténuer les effets désincitatifs qui résultent d'une indemnisation généreuse du chômage. C'est ce que confirme l'analyse empirique, dont il ressort que l'impact négatif de l'indemnisation du chômage est plus faible dans les pays qui dépensent davantage pour les PAMT. Une hausse des dépenses pour les PAMT d'un montant correspondant à la réforme « historiquement typique »²⁰ réduit d'environ 20 % l'impact négatif de l'indemnisation du chômage. De fait, dans les pays où les mesures d'activation du marché du travail sont très largement pratiquées, ce qui est le cas par exemple du Danemark et des Pays-Bas, l'indemnisation du chômage n'a pas d'effet statistiquement significatif sur le chômage (graphique 7.4)²¹.

Le taux de propriété de logements est corrélé au chômage

On s'intéresse aujourd'hui de plus en plus aux liens qu'il peut y avoir entre la politique du logement, la mobilité des travailleurs et le chômage. Mais une analyse empirique de ces liens est difficile en raison des limitations des données. On ne dispose guère de données comparables d'un pays à l'autre sur les coûts de transaction et sur la politique du logement; de plus, les données sur la propriété des logements ne sont disponibles qu'en moyenne sur une certaine période. Par conséquent, on ne peut inclure ces variables selon une procédure simple dans la spécification économétrique. Mais il est possible d'y voir plus clair dans la relation entre la propriété des logements et le chômage en examinant sa corrélation avec les effets fixes estimés spécifiques au pays que le modèle de base permet d'obtenir. Cette corrélation s'avère forte et significative (0.62) : plus d'un tiers de la variance des effets fixes est expliqué par le taux moyen de propriété des logements durant les années 90. Il faut néanmoins interpréter avec prudence ce résultat conforme à la plupart des études macroéconomiques réalisées jusqu'à présent (par exemple, Oswald, 1997; Cameron et Muellbauer, 1998; Green et Hendershott, 2001; Nickell *et al.*, 2005). La propriété des logements peut être endogène dans la mesure où les sociétés à plus faibles migrations internes et externes auront probablement un taux plus élevé de propriété des logements et un taux plus faible de chômage, sans qu'il ait un lien de causalité entre ces deux éléments.

Graphique 7.4. Les programmes actifs du marché du travail peuvent sensiblement modifier l'impact de l'indemnisation du chômage sur le taux de chômage

Impact des programmes actifs du marché du travail (PAMT) sur l'effet estimé de l'indemnisation du chômage sur le taux de chômage, par pays^a



***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Le graphique fait apparaître l'effet estimé d'une hausse du taux moyen de remplacement de 4.7 points de pourcentage pour différents niveaux de dépenses consacrées aux PAMT par chômeur, en proportion du PIB par habitant (correspondant aux niveaux de dépenses dans les différents pays de l'OCDE en 2000-01), dans un pays qui se situe au niveau moyen dans la zone de l'OCDE pour toutes les autres politiques et institutions. On calcule l'écart type en prenant uniquement en compte la variation des séries temporelles entre 1982 et 2003 (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale).

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/182228723764>

1.3. Les interactions entre les institutions et les chocs

Les institutions et les politiques peuvent accentuer ou atténuer l'impact initial d'un choc macroéconomique...

Comme on l'a vu au chapitre 6, les institutions et les politiques peuvent influencer sur la performance du marché du travail directement, mais aussi indirectement en déterminant l'ampleur et la persistance d'un choc macroéconomique. Pour évaluer l'importance de ce phénomène, on a estimé une version dynamique du modèle de base commenté dans l'encadré 7.1 en faisant jouer les interactions entre les chocs et les institutions du point de vue de l'impact initial du choc sur le chômage et du point de vue de la persistance du choc (voir l'encadré 7.3).

Les principaux résultats de cette analyse sont résumés dans le graphique 7.5. On constate qu'une réduction « historiquement typique » du taux moyen de remplacement pour l'assurance chômage (4.7 points de pourcentage) atténue l'effet d'un choc sur le chômage de près de 10 % dans le pays moyen de l'OCDE. À l'inverse, le coin fiscal, un degré élevé de corporatisme, les PAMT, la LPE et la RMP atténuent chacun l'impact initial d'un choc²². Cela paraît conforme au rôle de stabilisateur automatique que joue le coin fiscal, à l'effet de modération des salaires qu'exercent les systèmes coordonnés de négociation salariale, à l'incidence favorable des PAMT du point de vue des frictions sur le marché du

Encadré 7.3. Comment dissocier les effets d'amplification des chocs macroéconomiques et leurs effets de persistance?

Un choc négatif pourra non seulement accroître le chômage au moment considéré, mais avoir également des effets persistants à plus long terme. Pour évaluer les effets initiaux par rapport aux effets persistants, on a besoin d'une version dynamique du modèle de base commenté dans l'encadré 7.1. La version dynamique la plus simple est la suivante :

$$\Delta U_{it} = -\phi U_{it-1} + \sum_1 \varphi_i Z_{it}^1 + \text{autres covariables} + \varepsilon_{it},$$

où, comme auparavant, i et t sont les indices pour les pays et les périodes, U le taux de chômage, Z les chocs macroéconomiques (essentiellement transitoires) et ε l'erreur type. Les « autres covariables » sont les déterminants du chômage structurel, englobant éventuellement des effets spécifiques aux institutions et aux pays. ϕ est un coefficient non négatif qui rend compte des mécanismes de persistance (plus il est élevé, moins il y a persistance). φ représente les coefficients qui rendent compte des mécanismes d'amplification (plus les coefficients sont élevés, plus l'impact initial d'un choc transitoire sur le chômage est prononcé). On notera que les institutions et les politiques sont censées avoir un effet sur les deux types de coefficients.

D'un point de vue quantitatif, l'interprétation de ϕ est simple (si la valeur de ϕ augmente de 10 %, l'impact initial du choc sur le chômage augmente lui aussi de 10 %), mais celle de φ est un peu plus complexe. L'équation ci-dessus s'appuie sur un modèle où, après un choc transitoire d'une durée d'une période, le chômage revient à son niveau initial d'équilibre à long terme selon un sentier temporel exponentiel :

$$U_{it} - U_{i0} = -(1 - e^{-\lambda t})(U_{i0} - U^*),$$

où U^* est le taux de chômage d'équilibre à long terme, λ est un paramètre décrivant la vitesse de convergence vers le chômage d'équilibre et $U_{i0} - U^*$ est l'impact initial qu'exerce sur le chômage un choc macroéconomique se produisant au moment 0. Puisque le modèle empirique ci-dessus est estimé à partir de données annuelles, il en résulte que $\lambda = -\ln(1 - \phi)$. La persistance est généralement mesurée en terme de demi-vie d'un choc – c'est-à-dire le délai nécessaire pour réduire de 50 % l'impact initial d'un choc sur le chômage – qui est donc égal à $\ln(2)/\lambda$. Enfin, en l'absence d'actualisation – c'est-à-dire en l'absence de préférence sociale favorable à la génération actuelle – l'impact total cumulé, I , d'un choc sur le chômage peut être calculé comme suit :

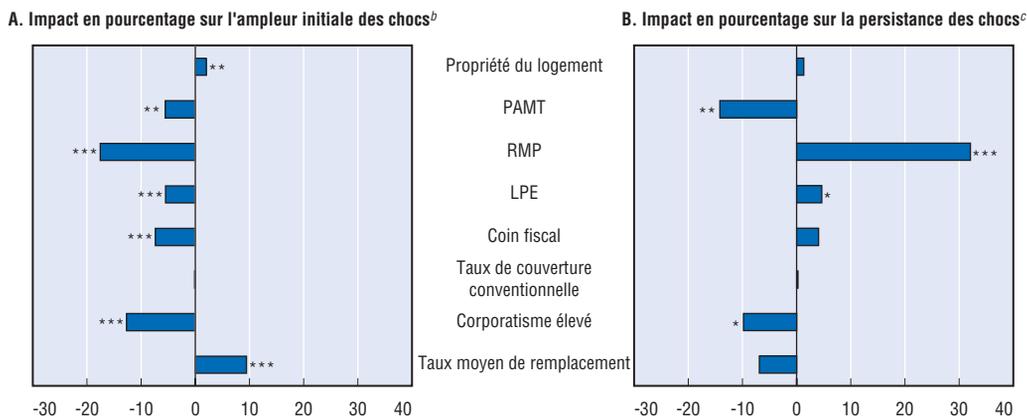
$$I = \int_0^{+\infty} (U_{i0} - U^*) e^{-\lambda t} dt = \frac{U_{i0} - U^*}{\lambda}.$$

travail et au fait que la réglementation a tendance à ralentir le redéploiement des ressources dans l'économie, ce qui atténue à court terme la destruction d'emplois.

... et sa persistance...

Mais la LPE et la RMP, en réduisant la demande de travail, ont tendance à diminuer l'embauche dans le long terme (voir, par exemple, OCDE, 2004a). Par conséquent, elles accroissent la persistance des chocs. Considérons, par exemple, un pays ayant une RMP telle qu'il pourrait ramener son niveau à la moyenne de l'OCDE en mettant en œuvre une réforme de ses marchés de produits d'une dimension « historiquement typique » (c'est-à-dire, d'une dimension égale à une unité de l'indicateur). Avec cette réforme, ce pays réduira la demi-vie d'un choc négatif – c'est-à-dire le temps nécessaire pour diminuer de moitié l'impact initial d'un choc sur le chômage – en la ramenant d'environ huit ans à environ six ans²³.

Graphique 7.5. **Les effets des chocs macroéconomiques sur le chômage sont fonction des politiques et institutions en place^a**



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

PAMT : Programmes actifs du marché du travail.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

***, **, * , statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

- a) Pour chaque politique, le graphique indique l'effet estimé en pourcentage d'une variation positive d'un écart type par rapport à la moyenne de l'échantillon sur l'impact total en termes de chômage d'un choc macroéconomique négatif pour un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne de l'échantillon. On calcule les écart types en prenant en compte uniquement la variation des séries temporelles (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale). L'amplitude des réformes est la suivante : taux moyen de remplacement, 4.7 points de pourcentage; coin fiscal, 2.8 points de pourcentage; LPE, 0.3 unité de l'indicateur synthétique; RMP, 1 unité de l'indicateur synthétique; degré élevé de corporatisme, 1/5 de la valeur de la variable indicatrice; taux de couverture conventionnelle, 0.5 point de pourcentage; dépenses pour les PAMT par chômeur en proportion du PIB par habitant, 10.8 points de pourcentage; propriété des logements (logements occupés par leur propriétaire en pourcentage du parc total de logements occupés), 1.2 point de pourcentage. On peut considérer que ces changements correspondent aux réformes « historiquement typiques ». Les estimations portent sur la période 1970-2003.
- b) La partie A doit être interprétée comme suit : dans un pays où toutes les politiques et les institutions sont égales à la moyenne de l'échantillon sauf, par exemple, pour la RMP, supérieure d'une unité, l'impact initial des chocs est inférieur de 18 % à celui observé dans le pays moyen.
- c) La persistance est mesurée en terme de demi-vie, c'est-à-dire le délai nécessaire pour réduire de 50 % l'impact initial d'un choc. Pour le pays moyen, ce délai se situe entre 5.8 et 6.6 ans, en fonction de la spécification. La partie B du graphique doit être interprétée comme suit : dans un pays où toutes les politiques et les institutions sont égales à la moyenne de l'échantillon sauf pour, par exemple, la RMP, supérieure d'une unité, la demi-vie du choc est supérieure de 32 % à celle du pays moyen.

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/824473075441>

... ce qui influera, durant une longue période, sur le coût d'un choc négatif du point de vue du chômage

Quelles sont les conséquences de ces effets contraires pour le taux moyen de chômage qui fait suite à un choc? Sous réserve d'hypothèses raisonnables (voir l'encadré 7.3), il est possible de calculer à partir des estimations économétriques l'effet de chaque politique et de chaque institution sur l'impact cumulé total qu'un choc négatif exerce sur le taux de chômage. Pour le pays moyen de l'OCDE, l'impact cumulé d'un choc négatif dont l'effet initial est d'accroître le taux de chômage de 1 point de pourcentage se situe entre 8.4 et 9.6 points de pourcentage, en fonction de la spécification empirique. Dans les pays dont l'indemnisation du chômage ou la RMP dépasse la moyenne de l'OCDE – mais qui pourraient réaliser cette moyenne en entreprenant une réforme de dimension « historiquement typique » – le coût moyen, en termes de chômage, d'un choc négatif sera supérieur de près de 10 % si la réforme n'est pas mise en œuvre²⁴. En revanche, un niveau élevé de dépenses pour les PAMT et une négociation centralisée des salaires ont tendance

à réduire également le chômage moyen en atténuant l'impact moyen des chocs à long terme. Enfin, les réformes concernant le coin fiscal peuvent avoir l'inconvénient d'accentuer l'impact d'un choc négatif dans la mesure où une forte baisse de l'impôt implique la renonciation à un mécanisme de stabilisation macroéconomique.

Tableau 7.1. **Les institutions et les politiques modifient le coût total en termes de chômage d'un choc macroéconomique négatif**

Impact en pourcentage^{a, b}

| | |
|------------------------------------|---------------------|
| Taux moyen de remplacement | 9.45 [2.81]*** |
| Corporatisme élevé | -21.23 [3.27]*** |
| Taux de couverture conventionnelle | 0.13 [0.28] |
| Coin fiscal | -7.35 [2.60]*** |
| LPE | -1.10 [0.39] |
| RMP | 8.90 [0.72] |
| PAMT | -18.94 [2.89]*** |
| Propriété du logement | 2.01 [2.20]** |

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

PAMT : Programmes actifs du marché du travail.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement; t de Student entre parenthèses.

a) Pour chaque politique, le tableau indique l'effet estimé en pourcentage d'une variation positive d'un écart type par rapport à la moyenne de l'échantillon sur l'impact total en termes de chômage d'un choc macroéconomique négatif pour un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne de l'échantillon. On calcule les écarts types en prenant en compte uniquement la variation des séries temporelles (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale). L'amplitude des réformes est la suivante : taux moyen de remplacement, 4.7 points de pourcentage; coin fiscal, 2.8 points de pourcentage; LPE, 0.3 unité de l'indicateur synthétique; RMP, 1 unité de l'indicateur synthétique; degré élevé de corporatisme, 1/5 de la valeur de la variable indicatrice; taux de couverture conventionnelle, 0.5 point de pourcentage; dépenses pour le PAMT par chômeur en proportion du PIB par habitant, 10.8 points de pourcentage; propriété des logements (logements occupés par leur propriétaire en pourcentage du parc total de logements occupés), 1.2 point de pourcentage. Les estimations portent sur la période 1970-2003.

b) L'impact cumulé des chocs est calculé sous l'hypothèse d'actualisation sociale égale à zéro. Pour le pays moyen, l'impact cumulé qu'exerce sur le taux de chômage un choc dont l'impact initial sur ce même taux de chômage est de 1 point de pourcentage se situe entre 8.4 et 9.6 points de pourcentage, en fonction de la spécification. Il faut interpréter les estimations comme suit : dans un pays où toutes les politiques et les institutions sont égales à la moyenne de l'échantillon – sauf, par exemple, pour le taux moyen d'indemnisation du chômage, supérieur de 4.7 points de pourcentage –, l'augmentation cumulée du chômage résultant d'un choc négatif, jusqu'à ce que ce choc soit totalement résorbé, est supérieure de 9.45 % à celle observée dans le pays moyen.

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/446406664705>

2. Taux d'emploi de certaines catégories

Une bonne performance du marché du travail suppose non seulement un faible taux de chômage, mais aussi un niveau élevé d'emploi. On a vu dans les chapitres précédents combien il était important d'accroître les taux d'emploi, en ne se bornant pas uniquement à faire reculer le chômage, surtout dans le contexte du vieillissement de la population. Dans une certaine mesure, les taux d'activité reflètent un ensemble de facteurs socioculturels qui influent sur l'arbitrage entre le travail et d'autres activités, notamment les loisirs, la formation ou l'éducation des enfants. Les politiques mises en œuvre peuvent

se traduire par des taux d'activité sous-optimaux, en particulier pour certaines catégories se situant souvent « à la marge » du marché du travail, notamment les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés. On ne traitera pas ici un autre aspect, à savoir l'impact que peuvent avoir les politiques mises en œuvre sur la durée du travail.

On examinera dans cette section l'impact des politiques et du cadre institutionnel sur les taux d'emploi. L'analyse empirique consiste à estimer des régressions sur données groupées en coupe transversale et série temporelle couvrant un certain nombre de pays et comportant, selon le même schéma, deux types de variables : i) les déterminants du chômage examinés dans la régression de base de la section précédente, à savoir les taux moyens de remplacement pour l'assurance chômage, le coin fiscal, le taux de syndicalisation, la LPE, la RMP et la négociation coordonnée des salaires; et ii) les facteurs influant sur la décision d'activité. Puisque ces derniers facteurs ont tendance à varier d'une catégorie de la population à l'autre, on procède à une analyse distincte pour les hommes et les femmes d'âge très actif, pour les travailleurs âgés et pour les jeunes (voir l'encadré 7.1).

2.1. Hommes et femmes d'âge très actif

Une forte indemnisation du chômage et un coin fiscal très marqué ont tendance à réduire l'emploi des hommes et des femmes d'âge très actif...

Le graphique 7.6 montre qu'une indemnisation trop généreuse du chômage et un coin fiscal très marqué font très nettement baisser les taux d'emploi des hommes et des femmes d'âge très actif. Dans le pays moyen de l'OCDE, une réduction « historiquement typique » de l'indemnisation du chômage ou du coin fiscal – de 4.7 points de pourcentage pour le taux moyen d'indemnisation du chômage et de 2.8 points de pourcentage pour le coin fiscal – accroissent, selon les estimations, le taux de chômage des hommes d'âge très actif de 0.8 point de pourcentage environ. Dans le cas des femmes d'âge très actif, la hausse estimée du taux d'emploi est encore plus sensible (1.4 point de pourcentage).

... alors que la réglementation des marchés de produits ne paraît pas avoir d'effet sur l'emploi des hommes et paraît avoir un effet négatif sur l'emploi des femmes...

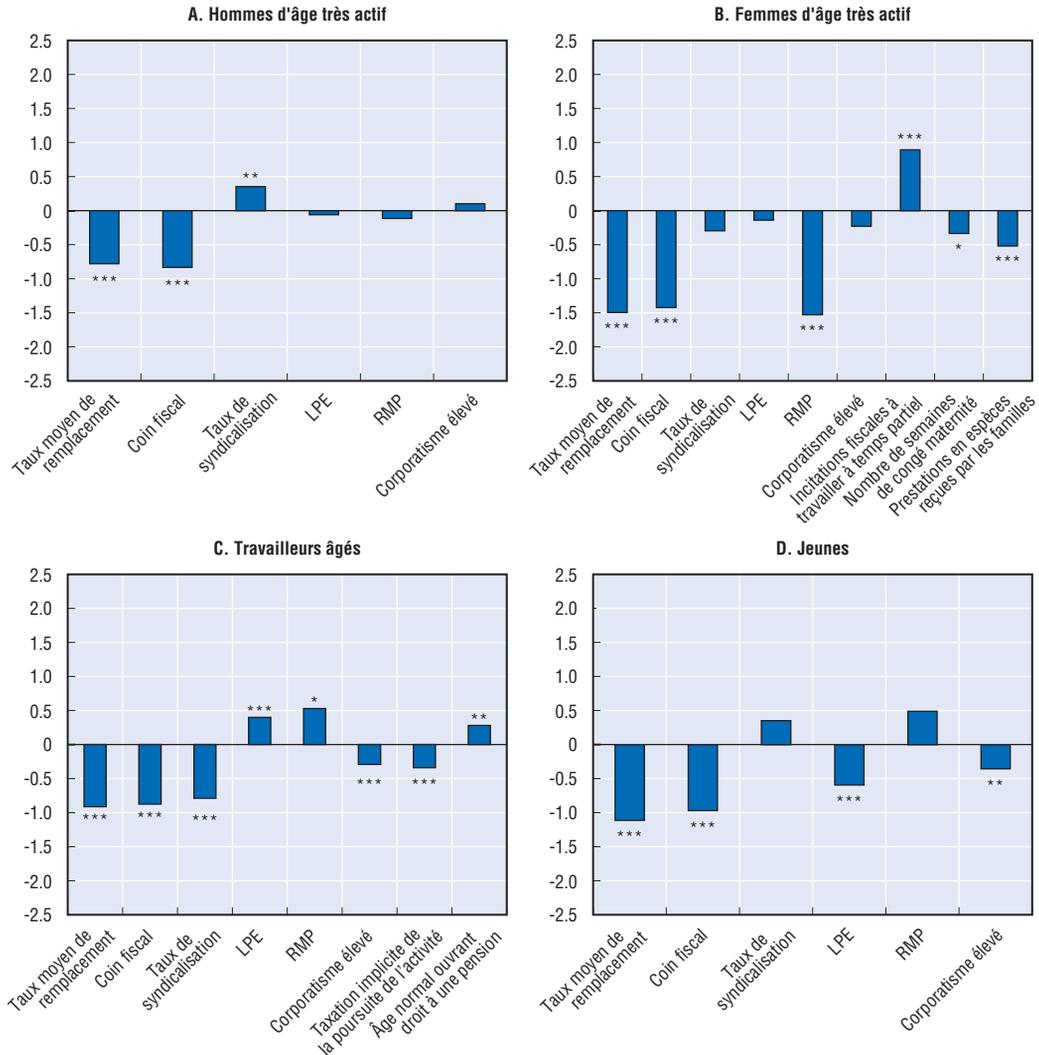
En revanche, une RMP stricte ne paraît pas influencer sur l'emploi des hommes d'âge très actif et paraît avoir un effet négatif sur l'emploi des femmes, d'une amplitude comparable à celui de l'indemnisation du chômage et du coin fiscal. Ce dernier résultat peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Premièrement, une réglementation excessive a tendance à limiter l'offre de services (services de garde d'enfants et services domestiques, par exemple) et à faire monter leurs prix, de sorte que les parents rencontrent plus de difficultés pour exercer un emploi. Deuxièmement, si les horaires d'ouverture des magasins sont limités, les parents peuvent également éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Troisièmement, et surtout, en entravant le développement du secteur des services, une réglementation excessive peut limiter la création d'emplois pour les femmes, majoritairement actives dans ce secteur.

... et l'emploi des femmes est sensible aux incitations résultant de la fiscalité et des prestations sociales

Il ressort également du graphique 7.6 que l'incitation fiscale à travailler à temps partiel – définie en l'occurrence comme le gain (la perte, si le chiffre est négatif) de revenu disponible du ménage lorsque le travail marchand est partagé entre les conjoints²⁵ – peut largement contribuer à mobiliser la participation des femmes au marché du travail et peut

Graphique 7.6. L'impact des politiques et des institutions sur les taux d'emploi est variable selon la catégorie démographique

Impact en points de pourcentage d'une variation positive d'un écart type des politiques^a, modèle de base, 1982-2003



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Pour chaque politique, le graphique illustre l'effet estimé d'une variation d'un écart type par rapport à la moyenne de l'échantillon pour un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne de l'échantillon. On calcule les écarts types en prenant en compte uniquement la variation des séries temporelles (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale). L'amplitude de la variation positive des politiques et de l'écart de production est la suivante : taux moyen de remplacement, 4,7 points de pourcentage; coin fiscal, 2,8 points de pourcentage; taux de syndicalisation, 6 points de pourcentage; LPE, 0,3 unité de l'indicateur synthétique; RMP, 1 unité de l'indicateur synthétique; degré élevé de corporatisme, 1/5 de la valeur de la variable indicatrice; écart de production, 2,4 points de pourcentage; incitation fiscale au travail à temps partiel, 1,2 point de pourcentage; nombre de semaines de congé de maternité, 18; prestations familiales en espèces, 2,2 points de pourcentage; taxation implicite de la poursuite de l'activité, 3,3 points de pourcentage; âge normal d'ouverture des droits à la retraite, 1/2 année. Ces modifications peuvent être considérées comme correspondant à des réformes d'une dimension « historiquement typique ».

Source : Estimations de l'OCDE (voir le tableau 7.A1.2).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/000140633087>

donc favoriser leur emploi. Mais les gains en termes d'emploi qui résultent d'une plus forte incitation fiscale à travailler à temps partiel sont partiellement gonflés par l'effet de substitution entre l'emploi féminin à temps partiel et l'emploi féminin à temps plein (voir le tableau 7.A1.2, colonne 2), de sorte que l'impact global sur le nombre total d'heures travaillées est probablement faible²⁶.

Au total, ces résultats sont largement conformes à ceux des études précédentes de l'OCDE consacrées à l'activité des femmes (Jaumotte, 2004). Il faut néanmoins garder à l'esprit deux réserves lorsqu'on veut interpréter les résultats pour les femmes d'âge très actif. Premièrement, les résultats empiriques paraissent quelque peu sensibles aux spécifications et aux pays composant l'échantillon. Deuxièmement, la hausse spectaculaire de l'emploi des femmes observée dans plusieurs pays ces deux dernières décennies tient essentiellement à des évolutions qui se rattachent à l'éducation et à la fécondité et, plus généralement, au changement socioculturel, et pas à l'évolution des politiques structurelles. Dans le cas de l'Australie, du Canada et de l'Espagne, par exemple, le modèle de base « prévoit » pour la période située entre 1982 et 2003 une hausse respective de 17.3, 17.5 et 21.8 points de pourcentage pour le taux d'emploi des femmes d'âge très actif. Ces chiffres ne sont pas loin de la croissance effective de l'emploi telle qu'elle ressort des données (18.6, 13.7 et 20.9 points de pourcentage respectivement), mais moins d'un dixième de ce changement s'explique par les seules réformes des politiques dans les trois cas.

2.2. Travailleurs âgés

Dans le pays moyen de l'OCDE, une trop forte indemnisation du chômage et un coin fiscal très marqué diminuent l'emploi des travailleurs âgés...

Les estimations font également apparaître un effet négatif significatif, en moyenne, d'une forte indemnisation du chômage et d'un coin fiscal très marqué sur le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans, les « travailleurs âgés » (graphique 7.6, partie C). L'impact quantitatif de ces variables ne paraît pas sensiblement différent de celui observé précédemment pour les hommes d'âge très actif. On constate également que le taux de syndicalisation réduit l'emploi des travailleurs âgés. Ce résultat est conforme à l'idée que l'existence de syndicats puissants resserre probablement l'éventail des salaires et creuse un écart entre le coût de la main-d'œuvre et la productivité des travailleurs les moins productifs, lesquels ne sont alors plus compétitifs sur le marché (voir, par exemple, Bertola et al., 2002b). Dans le cas des travailleurs âgés, l'écart entre le salaire et la productivité peut être encore amplifié lorsque la rémunération est fonction de l'ancienneté²⁷.

... et les incitations à la retraite ont le même effet...

On constate – ce qui n'est guère surprenant et confirme les travaux précédents de l'OCDE sur les taux d'activité des travailleurs âgés (Duval, 2004; OCDE, 2006c) – que les réformes des retraites visant à rendre la poursuite de l'activité plus avantageuse par rapport à la retraite peuvent sensiblement augmenter l'emploi des travailleurs âgés. Une forte taxation implicite de la poursuite de l'activité – définie comme la perte (ou le gain) de patrimoine retraite net en cas de poursuite de l'activité, le patrimoine retraite net correspondant à la valeur actualisée des flux futurs de pensions de retraite auxquelles l'individu a droit au cours de sa durée de vie résiduelle, moins les flux futurs de cotisations – paraît dissuader les travailleurs âgés de poursuivre leur activité. Un âge légal tardif d'ouverture des droits à la retraite a l'effet inverse. Une réforme des retraites « historiquement typique » comportant à la fois une moindre taxation implicite de la

poursuite de l'activité et un relèvement de l'âge légal de la retraite pourra augmenter l'emploi des travailleurs âgés jusqu'à 0.6 point de pourcentage. En réalité, une telle réforme pourra même avoir des effets encore plus marqués. En outre, les réformes récentes ont généralement été de plus grande ampleur que la réforme « historiquement typique ». Enfin, les estimations empiriques qui sont présentées ici ne prennent pas en compte l'effet d'une telle réforme sur l'activité des individus de plus de 65 ans. En revanche, comme le souligne le rapport de l'OCDE (2006c), il est indispensable de compléter la réforme des retraites par des mesures visant à éviter que d'autres prestations ne deviennent une autre voie de cessation anticipée de l'activité. Plus généralement, il faut aussi modifier les pratiques qui ont cours sur le lieu de travail, en particulier pour ce qui concerne l'obligation de prendre sa retraite et l'existence d'une mentalité « âgiste » (voir le chapitre 4).

... mais une législation du travail et une réglementation des marchés de produits très rigoureuses semblent avoir l'effet inverse

On notera tout particulièrement qu'une LPE et une RMP très rigoureuses paraissent avoir un effet positif sur l'emploi des travailleurs âgés. En conséquence, un assouplissement de la LPE ou de la RMP correspondant à une réforme « historiquement typique » réduira l'emploi des travailleurs âgés de 0.4 et 0.5 point de pourcentage respectivement, avec une plus forte marge d'incertitude dans le cas d'une réforme de la RMP. Ces résultats, qu'il faut interpréter avec prudence, donnent à penser que le risque plus faible de licenciement auquel sont exposés les travailleurs âgés lorsque la LPE et/ou la RMP sont renforcées compense l'impact négatif d'un tel renforcement sur les taux d'embauche. En fait, il est souvent très onéreux de licencier un travailleur ayant une forte ancienneté lorsque la LPE est très stricte, de sorte que l'employeur est davantage incité à conserver ce type de travailleurs. En revanche, la LPE et la RMP n'influent sans doute qu'à un certain degré sur l'embauche de travailleurs âgés, puisque ces travailleurs sont proches de l'âge de la retraite (OCDE, 2004a).

2.3. Jeunes

Les estimations macroéconomiques concernant l'emploi des jeunes sont sans doute fragiles

Il est particulièrement difficile d'analyser les déterminants de l'emploi des jeunes, pour des raisons aussi bien conceptuelles qu'empiriques. La scolarisation est l'un des principaux motifs de la faible participation des jeunes au marché du travail, et on ne saurait correctement appréhender l'emploi des jeunes sans prendre en compte les facteurs qui influent sur la durée de la scolarité. Dans une large mesure, la tendance lourde à la baisse des taux d'emploi des jeunes traduit une plus longue éducation initiale. Sur le plan empirique, on ne dispose pas de séries temporelles suffisamment longues pour ce qui est de la proportion de jeunes scolarisés à plein-temps et il n'est pas possible d'étudier plusieurs déterminants importants de l'éducation des jeunes et de leur participation au marché du travail faute de données suffisantes, notamment en ce qui concerne le rendement de l'éducation, l'efficacité du système éducatif ou d'autres caractéristiques du cadre institutionnel et des politiques qui influent sur le choix de formules combinant éducation et travail à temps partiel. Pour atténuer ces problèmes, l'analyse entreprise dans le cadre de cette étude est centrée sur les taux d'emploi des jeunes de 20 à 24 ans.

On ne constate pas d'effet empirique clair des salaires minimums sur l'emploi des jeunes, alors que l'indemnisation du chômage et le coin fiscal le réduisent...

Il s'avère en pratique que certains des résultats empiriques enregistrés pour les déterminants de l'emploi des jeunes sont sensibles à la méthodologie utilisée et aux pays pris en compte dans l'analyse. En particulier, le salaire minimum (ou le salaire minimum spécifique applicable aux jeunes) peut avoir un effet négatif ou positif sur l'emploi des jeunes, selon la méthode d'estimation. Parmi les résultats les plus fiables, on constate qu'une indemnisation généreuse du chômage et un coin fiscal très marqué réduisent les taux d'emploi des jeunes dans le pays moyen de la zone OCDE, l'impact estimé étant d'une dimension comparable à celle observée précédemment pour les autres catégories de la population (graphique 7.6, partie D). Le premier de ces résultats peut paraître surprenant, puisque la carrière des jeunes travailleurs est souvent trop brève pour qu'ils soient pleinement indemnisés au titre de l'assurance chômage. Il reflète probablement davantage des effets indirects – en raison d'un chômage global plus élevé, qui décourage les jeunes d'entrer sur le marché du travail – que les effets classiques directs qu'exercent sur l'emploi des salaires de réserve plus élevés et une moindre intensité de la recherche d'emploi.

... ce qui est également le cas d'une législation sur la protection de l'emploi trop rigoureuse

On constate en outre qu'une LPE rigoureuse diminue sensiblement l'emploi des jeunes, l'amplitude de cet impact dépendant néanmoins de la spécification. Ce résultat donne en partie à penser qu'une LPE rigoureuse nuit essentiellement aux perspectives d'emploi des groupes « marginaux » sur le marché du travail, c'est-à-dire les groupes qui entrent dans la population active sans avoir d'antécédents sur le marché du travail²⁸.

2.4. L'influence des politiques sur les taux d'emploi : récapitulatif

Dans le pays moyen de l'OCDE, le coin fiscal et l'indemnisation du chômage sont les déterminants les plus importants des taux globaux d'emploi...

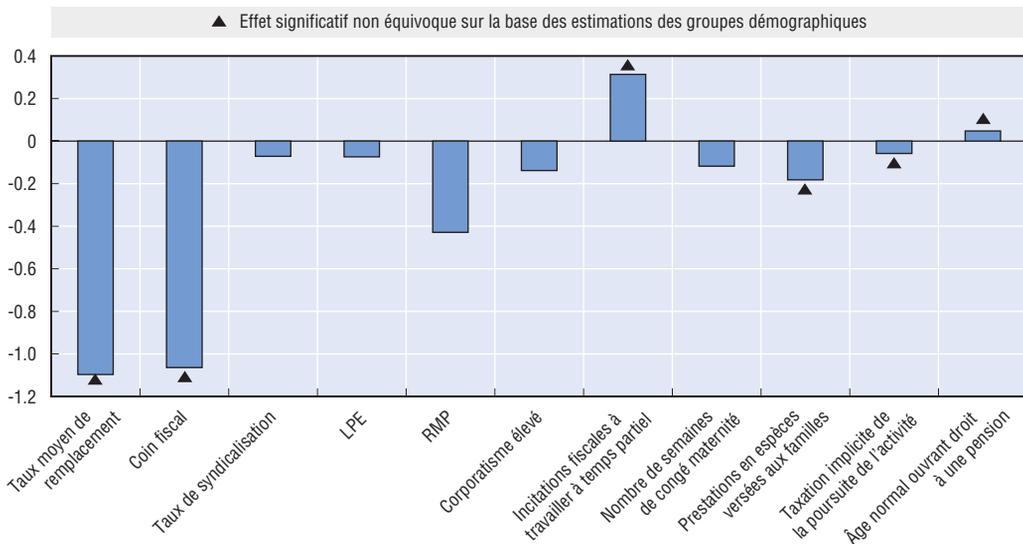
Le graphique 7.7 résume les principaux résultats des régressions des taux d'emploi par groupe. Une forte indemnisation du chômage et un coin fiscal très marqué ont tendance à avoir un impact sensible et significatif sur les taux d'emploi de toutes les catégories. *A fortiori*, cela veut dire que ces mesures peuvent faire sensiblement baisser le taux d'emploi global. Compte tenu des coefficients moyens par catégorie, pondérés en fonction de la population, les estimations de base signifient qu'une réforme « historiquement typique » réduisant le taux moyen de remplacement de l'assurance chômage de 4.7 points de pourcentage ou le coin fiscal de 2.8 points de pourcentage augmenterait le taux d'emploi de 1.1 point de pourcentage dans le pays moyen de l'OCDE. Ce résultat est conforme à ceux obtenus à la section 1 pour ce qui est des déterminants du chômage total. En revanche, les autres politiques et institutions – y compris la RMP et le degré élevé de corporatisme, qui ont une influence significative sur le chômage total (voir ci-dessus) – paraissent avoir des effets contrastés sur les taux d'emploi des diverses catégories. En conséquence, on ne peut déterminer sans équivoque leur impact global.

... et les politiques spécifiques à certaines catégories paraissent jouer un rôle mineur

Les politiques qui n'influent que sur le taux d'emploi de certaines catégories ont sans doute elles aussi un impact sur le taux global d'emploi, mais, idéalement, il faudrait une analyse d'équilibre général pour le confirmer. En particulier, une moindre taxation

Graphique 7.7. L'indemnisation du chômage, le coin fiscal et plusieurs politiques spécifiques à certaines catégories ont un effet non équivoque sur le taux global de chômage

Impact en points de pourcentage d'une variation positive des politiques d'un écart type^a sur le taux d'emploi de la population d'âge actif, modèle de référence, 1982-2003



LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

a) Pour chaque politique, le graphique illustre l'effet, sur le taux d'emploi, d'une variation d'un écart type par rapport à la moyenne de l'échantillon pour un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne de l'échantillon. Les effets agrégés sont obtenus à partir des estimations des groupes spécifiques en utilisant leur poids démographique dans la population. On calcule les écarts types en prenant uniquement en compte la variation des séries temporelles (c'est-à-dire en éliminant la variation en coupe transversale). L'amplitude de la variation positive des politiques et de l'écart de production est la suivante : taux moyen de remplacement, 4.7 points de pourcentage; coin fiscal, 2.8 points de pourcentage; taux de syndicalisation, 6 points de pourcentage; LPE, 0.3 unité de l'indicateur synthétique; RMP, 1 unité de l'indicateur synthétique; degré élevé de corporatisme, 1/5 de la valeur de la variable indicatrice; écart de production, 2.4 points de pourcentage; incitation fiscale au travail à temps partiel, 1.2 point de pourcentage; nombre de semaines de congé de maternité, 18; prestations familiales en espèces, 2.2 points de pourcentage; taxation implicite de la poursuite de l'activité, 3.3 points de pourcentage; âge normal d'ouverture des droits à retraite, 1/2 année. Ces modifications peuvent être considérées comme correspondant à des réformes d'une dimension « historiquement typique ».

Source : Estimations de l'OCDE (voir le graphique 7.6).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/033656005682>

implicite de la poursuite de l'activité, un relèvement de l'âge légal de la retraite, une plus forte incitation fiscale à travailler à temps partiel et les mesures de politique familiale qui facilitent le retour des mères sur le marché du travail – notamment lorsque les prestations pour enfants sont remplacées par des aides publiques pour la garde d'enfants – contribuent chacun pour leur part à accroître le taux global d'emploi.

Toutefois, l'impact estimé qu'exercent sur l'emploi total une moindre taxation implicite de la poursuite de l'activité et un relèvement de l'âge légal de la retraite a été assez faible ces deux dernières décennies. Ce résultat tient à trois facteurs principaux : i) les pays se sont généralement montrés réticents à réformer en profondeur leur système de retraite, de sorte que la réforme « historiquement typique » (un écart type en temps) correspond seulement à un changement de 3.3 points de pourcentage de la taxation implicite; ii) malgré le vieillissement de la population, la part des tranches d'âge de 55 à 64 ans dans la population d'âge actif reste faible (17 % en moyenne entre 1982 et 2003); iii) l'amplitude des élasticités estimées est faible par rapport aux autres études. Du fait de

ces deux derniers facteurs, même une réforme de bien plus grande ampleur – par exemple une baisse de 10 points de pourcentage de la taxation implicite – n’augmente selon les estimations le taux d’emploi agrégé que de 0.2 point de pourcentage. Malgré tout, l’effet serait bien plus marqué si l’on utilisait les prévisions de parts dans la population au lieu des parts effectives et si l’on tenait compte des conséquences pour le taux d’activité de la population de 65 ans et plus.

Notes

1. Pour plus d’informations sur l’analyse présentée dans ce document, voir Bassanini et Duval (2006). Le lecteur pourra s’y reporter en ce qui concerne les sources, les aspects techniques – y compris les questions méthodologiques – et les analyses de sensibilité.
2. Toutefois, un certain nombre de mesures sont inévitablement négligées dans la présente analyse en raison de données insuffisantes, notamment parce que ces mesures ont un caractère intrinsèquement qualitatif (il s’agit, par exemple, des dispositifs de formation tout au long de la vie, des mesures destinées à faire apparaître au grand jour l’économie informelle et des pratiques de gestion des services publics de l’emploi). Pour des observations empiriques plus approfondies concernant ces aspects, voir OCDE (2003a, 2004a et 2005a).
3. Les calculs ont porté sur un échantillon de 20 pays de l’OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse) et on a utilisé à la fois des données en coupe transversale et en série temporelle (fréquence annuelle) pour la période 1982-2003. Le même échantillon a servi pour les régressions commentées ci-après.
4. Le niveau de significativité correspond aux statistiques t obtenues par estimation du modèle de l’encadré 7.1, en ne prenant en compte qu’une institution à la fois, plus les effets spécifiques aux pays et les effets temporels.
5. Les tests de spécification (voir Bassanini et Duval, 2006) montrent que les estimations présentées au tableau 7.A1.1 sont des estimations cohérentes et raisonnablement fiables de la valeur moyenne des coefficients. Or, le fait que l’impact moyen des politiques et des institutions soit estimé de façon cohérente ne veut pas dire que ces politiques et institutions aient le même effet pour tous les pays. C’est pourquoi les estimations et les simulations présentées dans ce chapitre doivent être considérées comme se référant au pays moyen de l’OCDE.
6. Dans un célèbre article, le prix Nobel 1972 d’économie, John Hicks, écrivait que « The best of all monopoly profits is a quiet life » (Hicks, 1935, p. 8) (*le plus grand de tous les profits du monopole, c’est une vie paisible*).
7. Les estimations indiquées au tableau 7.A1.1 ont été essentiellement obtenues en exploitant uniquement les informations qui se rapportent à l’évolution des politiques dans chaque pays. Une démarche statistique classique (mais prudente) consiste donc à limiter les simulations aux réformes qui ne sont pas de plus grande amplitude que celles observées pour l’échantillon (ces vingt dernières années). L’inconvénient est que, bien évidemment, on ne tient pas compte du fait que certaines réformes ont été difficiles à mettre en œuvre dans un grand nombre de pays, mais n’en ont pas pour autant moins importantes.
8. Cette variable prend en compte l’évolution de certains pays, qui sont passés d’un système très coordonné à un système décentralisé, et inversement. L’écart type des séries temporelles qui s’y rapportent étant égal à 0.2, cette valeur est utilisée dans les simulations présentées au graphique 7.2 afin de préserver la comparabilité avec les autres politiques et institutions. Si l’on veut calculer le gain prédit en termes de chômage lorsqu’on passe d’un faible degré de corporatisme à un degré élevé dans un pays où toutes les autres politiques se situent au niveau moyen pour l’OCDE, il faut multiplier par cinq le chiffre présenté au graphique 7.2, ce qui donne 1.42 point de pourcentage. De plus, la spécification de base comporte une variable indicatrice en cas de degré intermédiaire de corporatisme. Mais l’effet de cette variable étant invariant dans le temps pour l’échantillon, il n’a pas été identifié (même si on en a tenu compte) et n’est donc pas indiqué dans les tableaux et graphiques de ce chapitre.
9. Les chocs affectant la productivité totale des facteurs (PTF) sont définis ici comme la déviation du logarithme de PTF par rapport à sa tendance, calculée au moyen d’un filtre Hodrick-Prescott. En présence d’un ajustement décalé des salaires à la croissance de la productivité, une évolution positive (ou négative) de la productivité – mesurée ici par un écart positif (ou négatif) entre la PTF

effective et la PTF tendancielle – devrait entraîner une baisse (hausse) temporaire du chômage structurel (voir, par exemple, Ball et Moffitt, 2002; Meyer, 2000). Les chocs concernant les termes de l'échange sont définis par le ratio importations/production, multiplié par le logarithme de leurs prix relatifs $[(M/Y) \log (PM/PY)]$, de telle manière que son taux d'augmentation correspond à l'évolution des prix relatifs des importations, pondérée en fonction de la part des importations dans le PIB : en creusant l'écart entre les prix à la consommation et les prix à la production, une hausse du prix relatif des importations devrait intensifier les pressions sur les salaires et, en définitive, accroître le chômage (voir, par exemple, Layard *et al.*, 1991). Les chocs concernant les taux d'intérêt réels sont définis comme la différence entre le rendement nominal des obligations publiques à 10 ans et la hausse annuelle des prix du PIB. Une hausse des taux d'intérêt réels a un effet négatif sur l'accumulation du capital et sur la productivité du travail, ce qui réduit la demande de travail (à un niveau donné de salaire) et accroît le chômage (voir, par exemple, Blanchard, 1999, 2000). Certaines spécifications comportent également des chocs sur la demande de travail, définis comme le logarithme de la part du travail dans le PIB du secteur des entreprises, en excluant l'influence à court terme des prix des facteurs; voir Blanchard (1998) ainsi que Blanchard et Wolfers (2000).

10. La différence entre ces deux chiffres tient à ce que certains pays ne se trouvaient pas dans la même phase du cycle au début et à la fin de la période considérée.
11. Le résultat clé selon lequel le coin fiscal, les taux de remplacement moyen de l'assurance chômage, la réglementation des marchés de produits et un degré élevé de corporatisme ont des effets sensibles sur l'emploi ne se dément pas lorsqu'on procède à plusieurs analyses de sensibilité pour le choix de l'échantillon estimé, les spécifications du modèle et les techniques d'estimation (y compris lorsqu'on applique la méthode générale des moments pour mieux tenir compte de l'endogénéité des variables concernant les politiques).
12. Ces pays se trouvaient dans une phase différente du cycle en 1982 et en 2003. En conséquence, leur écart de production n'a pas la même valeur au début et à la fin de la période considérée dans l'analyse (comparer la partie A et la partie B).
13. Certaines études ont analysé plusieurs interactions spécifiques entre les politiques, souvent avec des résultats contrastés (voir, par exemple, Elmeskov *et al.*, 1998; FMI, 2003; Belot et van Ours, 2001; Nicoletti et Scarpetta, 2005). Or, ces études ne tiennent pas toujours compte de ce que toutes les interactions sont théoriquement possibles (voir l'encadré 7.2, premier point) et doivent donc être analysées simultanément; sinon, les résultats des estimations peuvent être douteux.
14. À savoir que : i) les politiques et les institutions ont un impact direct limité sur la sensibilité des revendications salariales et de la demande de travail au chômage et aux salaires réels respectivement; et ii) la demande de travail est convexe, c'est-à-dire qu'une plus forte baisse des salaires réels est nécessaire pour l'accroître lorsque l'emploi est à un bas niveau que lorsque l'emploi est élevé. Autrement dit, ces conditions impliquent que l'effet évoqué au deuxième point de l'encadré 7.2 prédomine sur tout effet contraire évoqué au premier point. Étant entendu que la cohérence des estimations est extrêmement tributaire de la validité de ces hypothèses théoriques particulières, les interactions systémiques se révèlent plus robustes que les interactions classiques, notamment pour les contrôles tenant compte des interactions omises.
15. Voir également le tableau 6.4. L'effet additionnel d'une combinaison des quatre réformes, au-delà de la somme des effets de chacune des réformes considérées isolément, peut être calculé en totalisant les valeurs qui figurent dans toutes les cases.
16. En particulier : i) les données concernant la politique du logement et la propriété des logements sont éparpillées et il s'agit essentiellement de données transversales; ii) on ne dispose de séries temporelles fiables pour le salaire minimum que dans le cas des pays où il est obligatoire; iii) on n'a des indicateurs d'intensité des PAMT que depuis 1985 et, par définition, ces indicateurs ont toutes chances d'être endogènes au chômage.
17. On dispose de minima légaux pour dix pays et les résultats sont quelque peu difficiles à généraliser aux pays où le salaire minimum est fixé par voie de convention collective.
18. Les dépenses pour les PAMT par chômeur constituent l'indicateur classique des dépenses que les pays consacrent aux mesures d'activation et c'est cet indicateur qui est utilisé dans la plupart des études macroéconomiques. Il est exprimé en pourcentage du PIB par habitant afin d'être comparable d'un pays à l'autre (voir, par exemple, Scarpetta, 1996; Nickell, 1997, 1998; Nickell et Layard, 1999; Boone et van Ours, 2004). Puisqu'il est peu vraisemblable que les dépenses pour les PAMT varient en proportion des variations du chômage, un tel indicateur synthétique des dépenses pour les PAMT a toutes chances d'être endogène du fait qu'il a tendance à baisser (augmenter) lorsque le chômage augmente (baisse). Il faut donc utiliser des techniques faisant

appel à des variables instrumentales. Plusieurs techniques ont été appliquées à cet effet : les moindres carrés à deux niveaux (2SLS), en utilisant comme instruments les dépenses moyennes des PAMT par pays; les moindres carrés à deux niveaux (2SLS), en utilisant comme instruments les PAMT corrigées des fluctuations conjoncturelles et correctement retardées; et les systèmes GMM.

19. Bassanini et Duval (2006), tableau 1.9.
20. Cette réforme suppose une hausse des dépenses totales par chômeur en pourcentage du PIB par habitant de 10 points de pourcentage par rapport à la moyenne OCDE (27.9 % en 2000).
21. Plus précisément, le graphique 7.4 fait apparaître l'impact que l'indemnisation du chômage aurait dans chaque pays, compte tenu du niveau de ses dépenses pour les PAMT, si les autres variables concernant le cadre institutionnel et les politiques étaient égales à la moyenne OCDE. Par exemple, avec ces estimations, un pays où toutes les autres variables sont égales à la moyenne OCDE aurait un chômage inférieur de 0.3 point de pourcentage si les dépenses pour les PAMT et pour l'assurance chômage se situaient au niveau de celles du Danemark, et pas au niveau de celles des États-Unis.
22. Mais il est difficile de dissocier l'impact de la LPE et de la RMP, car elles sont très corrélées et interagissent avec les chocs par des voies similaires. En fait, l'impact de ces variables devient un peu moins significatif lorsqu'elles sont simultanément incluses dans la spécification.
23. Autrement dit, ne pas entreprendre cette réforme se traduirait par un degré de persistance des chocs négatifs supérieur de 32 % au degré de persistance dans le pays moyen de l'OCDE.
24. Or, les estimations des effets de persistance n'étant pas efficaces, l'impact de la RMP, quoique marqué, n'est pas statistiquement significatif.
25. Le gain (ou la perte) est égal à la différence de revenu net des ménages entre les deux situations suivantes : d'une part, un seul apporteur de revenu perçoit 133 % du salaire de l'ouvrier moyen et son partenaire ne travaille pas; d'autre part, le principal apporteur de revenu perçoit 100 % du salaire de l'ouvrier moyen et le deuxième apporteur de revenu 33 % de ce salaire, éventuellement en exerçant un emploi à temps partiel. Cette différence est exprimée en pourcentage du revenu net du ménage dans la deuxième situation.
26. En outre, le congé parental paraît nuire au travail à temps partiel, mais il a un impact sur l'emploi à temps plein (l'effet global reste négatif, mais n'est significatif qu'au niveau de 10 % et dépend de la spécification). Les prestations pour enfants réduisent également les taux globaux d'emploi des femmes parce qu'elles ont un impact négatif significatif sur le travail à temps partiel. Enfin (ce qui n'apparaît pas dans le graphique), on constate que, dans certaines spécifications, les dépenses pour l'accueil de l'enfance ont un impact global positif sur l'emploi des femmes.
27. On constate également qu'un degré élevé de corporatisme a un effet négatif et significatif sur l'emploi des travailleurs âgés. Mais ce résultat est entièrement tributaire de la présence de l'Italie dans l'échantillon.
28. Toutefois, si l'on spécifie les équations en termes de taux de chômage et pas en termes de taux d'emploi, la LPE ne s'avère pas significative dans toutes les spécifications. De plus, le graphique 7.6 (partie D) montre également qu'un degré élevé de corporatisme a un impact négatif sur l'emploi des jeunes, mais ce résultat est tributaire de la spécification et de la présence de l'Australie dans l'échantillon.

ANNEXE 7.A1

Modèles de régression de base

Tableau 7.A1.1. Équations de référence du taux de chômage, 1982-2003

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---------------------|--|---|--|--|--|--|
| Référence | | = 1 avec le TMR divisé en deux composantes | = 1 avec la LPE divisée en deux composantes | = 1 avec le coin fiscal calculé sur la base des comptes nationaux | = 4 avec les taux d'imposition sur le travail et sur la consommation à part | = 1 avec les chocs macroéconomiques standards | = 6 avec le choc de la demande de travail |
| Taux moyen de remplacement (TMR) | 0.12 [6.28]*** | | 0.12 [6.79]*** | 0.08 [4.22]*** | 0.09 [4.16]*** | 0.10 [4.14]*** | 0.09 [3.35]*** |
| Coin fiscal | 0.28 [9.75]*** | 0.27 [10.96]*** | 0.27 [11.14]*** | 0.24 [4.49]*** | | 0.24 [7.73]*** | 0.22 [6.40]*** |
| Taux de syndicalisation | -0.03 [1.57] | -0.03 [1.89]* | -0.03 [1.64] | -0.02 [0.56] | -0.01 [0.49] | 0.04 [1.48] | 0.06 [2.33]** |
| LPE | -0.31 [0.98] | -0.20 [0.55] | | 0.03 [0.08] | 0.01 [0.02] | -0.61 [-1.52] | -0.51 [-1.22] |
| RMP | 0.60 [2.98]*** | 0.67 [3.29]*** | 0.73 [3.52]*** | 0.50 [2.17]** | 0.50 [2.17]** | 0.54 [2.25]** | 0.79 [3.28]*** |
| Corporatisme élevé | -1.42 [3.57]*** | -1.09 [2.88]*** | -1.39 [3.94]*** | -2.06 [4.80]*** | -2.09 [4.89]*** | -1.42 [-2.90]** | -1.58 [-3.26]*** |
| Écarts de production | -0.48 [14.00]*** | -0.48 [14.21]*** | -0.47 [13.99]*** | -0.54 [11.89]*** | -0.54 [11.60]*** | | |
| Taux de remplacement (TR) la 1 ^{re} année | | 0.09 [7.37]*** | | | | | |
| Durée de versement des prestations | | 2.64 [2.03]** | | | | | |
| (TR 1 ^{re} année)*(durée) | | 0.09 [2.69]*** | | | | | |
| LPE travailleur permanent | | | 1.28 [2.49]** | | | | |
| LPE travailleur temporaire | | | -0.45 [2.16]** | | | | |
| (LPE perm)*(LPE temp) | | | -0.28 [1.21] | | | | |
| Taux d'imposition sur le travail | | | | | 0.25 [4.82]*** | | |
| Taux d'imposition sur la consommation | | | | | 0.21 [1.92]* | | |
| Chocs macroéconomiques | | | | | | | |
| Choc de productivité | | | | | | -12.81 [-3.34]*** | -8.87 [-2.33]** |
| Chocs des termes des échanges | | | | | | 19.40 [6.45]*** | 19.09 [6.09]*** |
| Chocs des taux d'intérêt | | | | | | 0.22 [2.72]*** | 0.19 [2.44]** |
| Chocs de la demande de travail | | | | | | | 11.79 [3.91]*** |
| Variables indicatrices des pays | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Variables indicatrices du temps | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Observations | 434 | 434 | 434 | 398 | 398 | 419 | 397 |
| R ² | 0.98 | 0.92 | 0.92 | 0.98 | 0.98 | 0.98 | 0.98 |

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

RMP : Réglementation des marchés de produits.

TR : Taux de remplacement.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Estimateurs des moindres carrés ordinaires (MCO). Valeur absolue des statistiques t de Student robustes entre parenthèses.

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/638612210662>

Tableau 7.A1.2. Équations de référence du taux d'emploi, 1982-2003

| | 1 | 2 | | | 3 | 4 |
|--|-------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| | Hommes d'âge très actif | Femmes d'âge très actif | | | Travailleurs âgés (55-64 ans) | Jeunes (20-24 ans) |
| | | Temps complet | Temps partiel | Agrégé ^a | | |
| Politiques générales et institutions | | | | | | |
| Taux moyen de remplacement | -0.17 [7.42]*** | -0.14 [3.71]*** | -0.17 [3.00]*** | -0.32 *** | -0.19 [7.12]*** | -0.24 [5.61]*** |
| Coin fiscal | -0.30 [8.34]*** | -0.12 [2.34]** | -0.38 [4.45]*** | -0.50 *** | -0.31 [6.74]*** | -0.34 [5.86]*** |
| Taux de syndicalisation | 0.06 [2.30]** | 0.16 [3.47]*** | -0.21 [3.00]*** | -0.05 | -0.13 [5.34]*** | 0.06 [1.39] |
| LPE | -0.23 [0.66] | -1.54 [3.06]*** | 0.99 [1.32] | -0.55 | 1.59 [2.62]*** | -2.35 [2.97]*** |
| RMP | -0.12 [0.47] | -0.75 [2.67]*** | -0.86 [1.99]** | -1.60 *** | 0.56 [1.74]* | 0.51 [1.04] |
| Corporatisme élevé | 0.48 [1.14] | -1.63 [2.06]** | 0.57 [0.47] | -1.06 | -1.35 [3.09]*** | -1.66 [2.13]** |
| Politiques et institutions spécifiques aux groupes | | | | | | |
| Incitations fiscales à travailler à temps partiel | | -0.58 [8.91]*** | 1.35 [11.34]*** | 0.76 *** | | |
| Taux marginal d'imposition du second apporteur de revenus (transition 100/0-100/66) | | 0.38 [0.55] | -1.23 [0.98] | -0.85 | | |
| Prestations en espèces reçues par les familles | | 0.06 [1.47] | -0.30 [3.83]*** | -0.24 *** | | |
| Nombre de semaines de congé maternité | | 0.02 [2.60]*** | -0.04 [2.83]*** | -0.02 * | | |
| Taxation implicite de la poursuite de l'activité | | | | | -0.10 [2.82]*** | |
| Âge normal ouvrant droit à une pension | | | | | 0.57 [2.28]** | |
| Variables de contrôle | | | | | | |
| Niveau d'instruction des femmes | | 2.90 [4.72]*** | -0.63 [0.57] | 2.27 ** | | |
| Niveau d'instruction des jeunes | | | | | | -3.18 [3.77]*** |
| Taille de la cohorte des jeunes | | | | | | -0.22 [3.44]*** |
| Écarts de production | 0.49 [11.60]*** | 0.17 [3.17]*** | 0.10 [1.25] | 0.26 *** | 0.20 [4.39]*** | 0.82 [10.72]*** |
| Autres contrôles ^b | Non | | Oui | | Non | Non |
| Variables indicatrices des pays | Oui | | Oui | | Oui | Oui |
| Variables indicatrices du temps | Oui | | Oui | | Oui | Oui |
| Observations | 404 | 277 | | | 279 | 367 |
| R ² | 0.99 | 0.99 | 0.96 | | 0.99 | 0.94 |

Estimateurs des régressions empilées (SURE), avec pour chaque modèle l'équation ou les équations présentées, plus une équation pour les hommes d'âge très actif. La valeur absolue des statistiques t de Student figure entre parenthèses. Les équations pour les hommes d'âge très actif n'apparaissent pas dans le cas des modèles correspondant aux colonnes 2 à 4.

***, **, *, statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

a) Impact calculé de chaque variable explicative sur le taux d'emploi global des femmes d'âge très actif. Cet impact est égal à la somme des effets de chaque variable sur les taux d'emploi à temps plein et à temps partiel. Son degré de significativité est donné par un test de Fisher testant l'hypothèse nulle telle que la somme des coefficients des taux d'emploi à temps plein et à temps partiel égale à zéro.

b) Les autres variables de contrôle sont la proportion de femmes mariées, le nombre d'enfants par femme et les interactions entre ces deux variables.

Source : Estimations de l'OCDE.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/001240286028>

Bibliographie

- Acemoglu, D. et R. Shimer (1999), « Efficient Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 893-928.
- Acemoglu, D. et R. Shimer (2000), « Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1195-1224.
- Aidt, T. et Z. Tzannatos (2002), *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, Banque mondiale, Washington DC.
- Alderson, A.S. et F. Nielsen (2002), « Globalisation and the Great U-Turn: income inequality trends in 16 OECD countries », *American Journal of Sociology*, vol. 107, pp. 1244-1299.
- Alesina, A. et A. Drazen (1991), « Why are Stabilizations Delayed? », *American Economic Review*, vol. 81, n° 5, pp. 1170-1188.
- Alesina, A., E. Glaeser et B. Sacerdote (2005), « Work and Leisure in the US and Europe: why so different? », document préparé pour NBER Macroeconomic Annual 2005, Cambridge, Mass.
- Amable, B. et D. Gatti (2001), « The Impact of Product Market Competition on Employment and Wages », IZA Discussion Paper Series, n° 276, Bonn.
- Amisano, G. et M. Serati (2003), « What Goes Up Sometimes Stays Up: shocks and institutions as determinants of unemployment persistence », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 50, n° 4.
- Anderson, P. et P.B. Levine (2000), « Child Care and Mothers' Employment Decisions », in D.E. Card et R.M. Blank (dir. pub.), *Finding Jobs: work and welfare reform*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 420-462.
- Anderson, P. et B. Meyer (1993), « Unemployment Insurance in the United States: layoff incentives and cross subsidies », *Journal of Labor Economics*, vol. 11, pp. 70-95.
- Anderson, P. et B. Meyer (1994), « The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs Using Firm and Individual Data », NBER Working Paper, n° 4960, Cambridge, Mass.
- Anderson, P. et B. Meyer (2000), « The Effects of Unemployment Insurance Payroll Taxes on Wages, Employment, Claims and Denials », *Journal of Public Economics*, vol. 78, pp. 81-106.
- Anlezark, A., T. Karmel et K. Ong (2005), *Have School VET Programmes Been Successful?*, National Centre for Vocational Education and Training, Australie.
- Auer, P. (2000), *La reprise de l'emploi en Europe : l'exemple de l'Autriche, du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas*, Bureau international du travail, Genève.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2005), « Labour Market Institutions and Unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence », in D. Howell (dir. pub.), *Fighting Unemployment: the limits of free market orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.
- Balakrishnan, R. et C. Michelacci (2001), « Unemployment Dynamics across OECD Countries », *European Economic Review*, vol. 45, n° 1, pp. 135-165.
- Ball, L. et R. Moffitt (2002), « Productivity Growth and the Phillips Curve », in A. B. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: can full employment be sustained?*, Russell Sage Foundation, New York.
- Balmaseda, M., J. Dolado et J.D. Lopez-Salido (2000), « The Dynamic Effects of Shocks to Labour Markets: evidence from OECD countries », *Oxford Economic Papers*, vol. 52, n° 1, Oxford, pp. 3-23.
- Barrel, R., S. Kirby, R. Riley et D. van Welsum (2003), « Measuring the Macroeconomic Effects of Reducing Benefit Dependency », *National Institute Economic Review*, n° 186.

- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: re-assessing the role of policies and institutions », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 35, et Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 486, Paris.
- Bassanini, A., A. Booth, G. Burnello, M. De Paola et E. Leuven (2005), « Workplace Training in Europe », IZA Discussion Paper, n° 1640, Bonn, juin.
- Bayoumi, T., D. Laxton et P. Pesenti (2004), « Benefits and Spillovers of Greater Competition in Europe: a macroeconomic assessment », NBER Working Paper, n° 10416, Cambridge, Mass.
- Bean, C. (1998), « The Interaction of Aggregate-demand Policies and Labour Market Reform », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 353-382.
- Belot, M. et J. van Ours (2001), « Unemployment and Labor Market Institutions: an empirical analysis », *Journal of the Japanese and International Economy*, vol. 15, n° 4, pp. 403-418.
- Belot, M. et J. van Ours (2004), « Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reform? », *Oxford Economic Papers*, vol. 56, n° 4, Oxford, pp. 621-642.
- Belot, M., J. Boone et J. van Ours (2002), « Welfare Effects of Employment Protection », CEPR Discussion Paper, n° 3396, Londres.
- Bentolilla, S. et J. Dolado (1994), « Labour Flexibility and Wages: lessons from Spain », *Economic Policy*, vol. 18, pp. 53-99, avril.
- Bertola, G. (2004), « A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk », *Review of Economic Studies*, vol. 71, pp. 43-61.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002a), « Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: lessons for the US from international long-run evidence », in A. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: can full employment be sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002b), « Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns », NBER Working Paper, n° 9043, Cambridge, Mass., juillet.
- Betcherman, G., K. Olivas et A. Dar (2004), « Impacts of Active Labor Market Programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries », *Social Protection Discussion Paper*, n° 0402, Banque mondiale, Washington DC, janvier.
- Bingley, P., T. Eriksson, A. Werwatz et N. Westergaard-Nielsen (1999), « Beyond "Manucentrism": some fresh facts about job and worker flows », Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper, n° 99-09, Aarhus.
- Blanchard, O. (1998), « Revisiting European Unemployment: unemployment, capital accumulation and factor prices », NBER Working Paper, n° 6566, Cambridge, Mass., mai.
- Blanchard, O. (1999), « European Unemployment: the role of shocks and institutions », *Baffi Lecture*, Rome, janvier.
- Blanchard, O. (2000), « The Economics of Unemployment. Shocks, Institutions and Interactions », *Lionel Robbins Lectures*, London School of Economics, Londres, octobre.
- Blanchard, O. (2004), « The Economic Future of Europe », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, n° 4, pp. 3-26.
- Blanchard, O. et F. Giavazzi (2003), « Macroeconomic Effects of Regulations and Deregulation in Goods and Labor Markets », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 3, pp. 879-907.
- Blanchard, O. et L. Katz (1999), « Wage Dynamics: reconciling theory and evidence », *American Economic Review*, vol. 89, n° 2, Papers and Proceedings of One Hundred Eleventh Meeting of the American Economic Association, pp. 69-74.
- Blanchard, O. et A. Landier (2002), « The Perverse Effect of Partial Labour Market Reform: fixed-term contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. 214-244.
- Blanchard, O. et T. Philippon (2003), « The Decline of Rents, and the Rise and Fall of European Unemployment », document, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Mass., septembre.
- Blanchard, O. et T. Philippon (2004), « The Quality of Labor Relations and Unemployment », NBER Working Paper, n° 10590, Cambridge, Mass., juin.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2003), « Contours of Employment Protection Reform », in V. Velupilai (dir. pub.), *Essays in Honor of Jean Paul Fitoussi*, Routledge, New York.

- Blanchard, O. et J. Tirole (2004), « The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a first pass », Working Paper, n° 04-15, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Mass.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the aggregate evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. 1-33.
- Blau, F. et L. Kahn (1999), « Institutions and Laws in the Labor Market », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam, pp. 1399-1461.
- Blinder, A. et A. Krueger (1996), « Labor Turnover in the USA and Japan: a tale of two countries », *Pacific Economic Review*, vol. 1, pp. 27-57.
- Blundell, R., C. Meghir et J. van Reenen (2001), « Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Assistance Program », Working Paper, n° 01/20, Institute for Fiscal Studies, Londres, décembre.
- Boeri, T., G. Nicoletti et S. Scarpetta (2000), « Regulation and Labour Market Performance », CEPR Discussion Paper, n° 2420, Londres.
- Boone, J. et J. van Ours (2004), « Effective Active Labor Market Policies », IZA Discussion Paper, n° 1335, Bonn, novembre.
- Boone, J., A. Sadrieh et J. van Ours (2004), « Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behaviour », CEPR Discussion Paper, n° 4298, Londres, mars.
- Borland, J. et Y.P. Tseng (2004), « Does "Work for the Dole" Work », Working Paper, n° 14/04, Melbourne Institute, Melbourne.
- Brandt, N. (2004), « Business Dynamics, Regulation and Performance », Document de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie, n° 3, Paris.
- Brandt, N., J.M. Burniaux et R. Duval (2005), « Assessing the OECD Jobs Strategy: past developments and reforms », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 429, Paris.
- Brunello, G. et M. De Paola (2004), « Market Failures and the Under-provision of Training », document présenté au séminaire conjoint UE-OCDE sur « Human Capital and Labour and Market Performance », Bruxelles, décembre.
- Brunello, G., C. Lupi et P. Ordine (2001), « Widening Differences in Italian Regional Unemployment », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 103-129.
- Bruno, M. et J. Sachs (1985), *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Burniaux, J.M. et F. Padrini (2006), « Labour Market Performance, Income Inequality and Poverty in OECD Countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, Paris, à paraître.
- Burniaux, J.M., R. Duval et F. Jaumotte (2003), « Coping with Ageing: a dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 371, Paris.
- Cahuc, P. et G. Jolivet (2003), « Do We Need More Stringent Employment Protection Legislations? », document, Université Paris 1, Paris.
- Cahuc, P. et F. Kramarz (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle », rapport au ministre d'État, ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris, décembre.
- Cahuc, P. et A. Zylberberg (2005), « Optimum Income Taxation and Layoff Taxes », IZA Discussion Paper, n° 1678, Bonn, juillet.
- Calmfors, L. (1993), « Centralisation des négociations de salaires et performances macro-économiques : une analyse », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, OCDE, Paris, hiver, pp. 161-191.
- Calmfors L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 6, pp. 14-61, avril.
- Calmfors, L., A. Forslund et M. Hemström (2001), « Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, n° 85, pp. 61-124.
- Cameron, G. et J. Muellbauer (1998), « The Housing Market and Regional Commuting and Migration Choices », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 45, n° 4, pp. 420-465.

- Carcillo, S. et D. Grubb (2006), « From Inactivity to Work: the role of active labour market policies », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, à paraître.
- Carcillo, S., M. Castanheira, V. Galasso, G. Nicoletti, E. Perotti et L. Tsyganok (2005), « How to Gain Political Support for Reforms », in T. Boeri, M. Castanheira, F. Faini et V. Galasso (dir. pub.), *Structural Reforms Without Prejudice*, Oxford University Press, Oxford.
- Card, D. et A. Krueger (1995), *Myth and Measurement: the new economics of the minimum wage*, Princeton University Press, Princeton.
- Card, D. et P. Levine (1994), « Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment », *Journal of Public Economics*, vol. 53, pp. 1-29.
- Carmichael, L. (1983), « Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders », *Bell Journal of Economics*, vol. 14, pp. 251-258.
- Carone, G., H. Immervoll, D. Paturot et A. Salomäki (2004), « Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 18, Paris.
- Casquel, E. et A. Cunyat (2005), « The Dynamic of Temporary Jobs: theory and some evidence for Spain – the role of skill », Working Paper, n° 2005-19, FEDEA, Madrid.
- Catte, P., N. Girouard, R. Price et C. André (2004), « Housing Markets, Wealth and the Business Cycle », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 394, Paris, juin.
- Checchi, D. et C.G. Penalosa (2005), « Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD », IZA Discussion Paper, n° 1681, Bonn.
- Chevalier, A. et T. K. Viitanen (2002), « The Causality between Female Labour Force Participation and the Availability of Childcare », *Applied Economics Letters*, vol. 9, n° 14, pp. 915-918, novembre.
- Cincera, M. et O. Galbau (2005), « Impact of Market Entry and Exit on EU Productivity and Growth Performance », *European Economy, Economic Paper*, n° 222, Direction générale des affaires économiques et monétaires, Commission européenne, février.
- Clark, A. et F. Postel-Vinay (2004), « Job Security and Job Protection », document préparé pour le séminaire international de 2004 sur la macroéconomie, NBER, Cambridge, Mass.
- Coe, D.T. et D.J. Snower (1997), « Policy Complementarities: the case for fundamental labour market reform », IMF Staff Paper, vol. 44, n° 1, Washington DC, mars.
- Commission européenne (2002a), « Définition du handicap en Europe : analyse comparative », Étude établie par l'Université Brunel, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Bruxelles, http://europa.eu.int/comm/employment_social/index/complete_report_en.pdf.
- Commission européenne (2002b), « United Kingdom National Action Plan on Social Inclusion 2003-2005: implementation report », Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Bruxelles, http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/docs/2005/uk_en.pdf.
- Commission européenne (2002c), « Structural Reforms in Labour and Product Markets and Macroeconomic Performance in the EU », *L'économie de l'Union : bilan de 2002*.
- Commission européenne (2003), *Emploi en Europe 2003*, Bruxelles, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2003_en.htm.
- Communal Project Group (2005), « Benchmarking af fleksjob og ledighedsydelse » (Repères sur les emplois flexibles et bénéfice temporaire pour les personnes admises au programme sur les emplois flexibles), Danemark, www.htk.dk.
- Conseil d'État de la République et Canton de Genève (2000), *Règlement d'application de la Loi sur la formation continue*, Genève, www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_C2_08p01.html.
- Conseil de l'Union européenne (2004), *Rapport conjoint sur l'inclusion sociale*, Conseil de l'Union européenne, Bruxelles.
- Conway, P., V. Janod et G. Nicoletti (2005), « Product Market Regulation in OECD Countries: 1998 to 2003 », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 419, Paris.
- Crépon, B., M. Leclair et S. Roux (2004), « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, n° 376-377, pp. 55-89.
- CSO (2004), « Quaterly National Households Survey – Pension Update », Central Statistics Office, Cork, Irlande, septembre, www.cso.ie/qnhs/documents/qnhs_pensionsupdate.pdf.

- Daveri, F. et G. Tabellini (2000), « Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries », *Economic Policy*, vol. 15, n° 30, pp. 47-104.
- Davis, S. et M. Hallet (2001), « Policy Responses to Regional Unemployment: lessons from Germany, Spain and Italy », Commission économique européenne, document, n° 161, décembre.
- De Koning, J., R. Layard, S. Nickell et N. Westergaard-Nielsen (2004), « Policies for Full Employment », Department for Work and Pensions, Londres.
- Del Boca, D. (2002), « The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy », *Journal of Population Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 549-573, août.
- Department of Employment, Workplace Relations and Small Businesses (2000), « Work for the Dole: a net impact study », Australie.
- Deroose, S. et A. Turrini (2005), « The Short-Term Budgetary Implications of Structural Reforms. Evidence from a Panel of EU Countries », CEPR Discussion Paper, n° 5217, Londres.
- Disney, R.F. (2004), « Are Contributions to Public Pension Programmes a Tax on Employment », *Economic Policy*, vol. 19, n° 39, juillet, pp. 268-311.
- Di Tella, R. et R. MacCulloch (2005), « The Consequences of Labor Market Flexibility: panel evidence based on survey data », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 1225-1259.
- Dolado, J.J., C. Garcia et J.F. Jimeno (2002), « Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. 270-295.
- Dolado, J.J., F. Kramarz, S. Machin, A. Manning, D. Margolis et C. Teulings (1996), « The Economic Impact of Minimum Wages in Europe », *Economic Policy*, pp. 319-370, octobre.
- Drazen, A. et V. Grilli (1990), « The Benefits of Crises for Economic Reforms », NBER Working Paper, n° 3527, Cambridge, Mass.
- Drew, A., M. Kennedy et T. Slok (2004), « Differences in Resilience between the Euro-Area and US Economies », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 382, Paris, mars.
- Dumont, J.C. et G. Lemaître (2005), « Dénombrer les immigrés et les expatriés dans les pays de l'OCDE : une nouvelle perspective », *Revue économique de l'OCDE*, n° 40, OCDE, Paris, pp. 49-83.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-age Pensions and Early Retirement Schemes in OECD Countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 370, Paris.
- Duval, R. (2004), « Comportement de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE : l'impact des systèmes de pension de vieillesse et d'autres programmes de transferts sociaux », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37, OCDE, Paris.
- Duval, R. et J. Elmeskov (2005), « The Effects of EMU on Structural Reforms in Labour and Product Markets », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 429, Paris, juillet.
- Ebell, M. et C. Haefke (2003), « Product Market Deregulation and Labour Market Outcomes », IZA Discussion Paper, n° 957, Bonn.
- EBRI (2002), « Aggregate Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Retirement Plan Sponsorship, Participation and Vesting », chapitre 10, dans *Databook on Employee Benefits*, Employee Benefit Research Institute, Washington DC, septembre, www.ebri.org/pdf/publications/books/databook/DB.Chapter10.pdf.
- EBRI (2005), *Issue Brief*, n° 284, Employee Benefit Research Institute, Washington DC, août, www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_08-20051.pdf.
- EIRO (2004), « Occupational Pensions and Industrial Relations », European Industrial Relations Observatory, Dublin, août, www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/study/tn0404101s.html.
- Elmeskov, J., J. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: evidence from OECD countries' experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, n° 2, automne.
- Esping-Anderson, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, New Jersey.
- Evans, M., J. Eyre, J. Millar et S. Sarre (2003), « New Deal for Lone Parents: second synthesis report of the national evaluation », Working Age Research and Analysis Report, n° 163, Department of Work and Pensions, Sheffield, www.dwp.gov.uk/jad/index_2003.asp.
- Evers, M., R. de Mooij et D. van Vuuren (2005), « What Explains the Variation in Estimates of Labour Supply Elasticities? », CESifo Working Paper, n° 1633, Munich.

- Fajertag, G. et P. Pochet (dir. pub.) (2000), *Social Pacts in Europe: new dynamics*, deuxième édition, ETUI, Bruxelles.
- Farber, H.S. et H. Levy (1998), « Recent Trends in Employer-sponsored Health Insurance Coverage: are bad jobs getting worse? », NBER Working Paper, n° 6709, Cambridge, Mass., août.
- Fath, J. et C. Fuest (2005), « Experience Rating versus Employment Protection Laws in a Model where Firms Monitor Workers », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, pp. 299-313.
- Fernandez, R. et D. Rodrik (1991), « Resistance to Reform: status quo bias in the presence of individual-specific uncertainty », *American Economic Review*, vol. 81, n° 5, pp. 1146-1155.
- Fisher, G.M. (1995), « Is there such a Thing as an Absolute Poverty Line Over Time? Evidence from the United States, Britain, Canada and Australia on the Income Elasticity of the Poverty Line », US Census Bureau Poverty Measurement Working Paper, Washington DC, août, www.census.gov/hhes/poverty/povmeas/papers/elastap4.html.
- Fitoussi, J.P., D. Jestaz, E. Phelps et G. Zoega (2002), « Roots of the Recent Recoveries: labour reforms or private sector forces? », Brookings Paper on Economic Activity, n° 1:2000, Washington DC.
- Fitoussi, J.P., F. Modigliani, B. Moro, D. Snower, R. Solow, A. Steinherr et P. Sylos Labini (1998), « An Economists' Manifesto on Unemployment in the European Union », *BNL Quarterly Review*, vol. 206.
- Flanagan, R. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: an international perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 37, n° 3, septembre, pp. 1150-1175.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2001), « Study Examines Employment Situation of Women after Taking Parental Leave », Dublin, www.eiro.eurofund.ie/print/2001/feature/de0108240f.html.
- Fonds monétaire international (2003), « Unemployment and Labor Market Institutions: why reforms pay off », chapitre IV dans *World Economic Outlook*, Washington DC, avril.
- Fonds monétaire international (2004), « Fostering Structural Reforms in Industrial Countries », chapitre III, in *World Economic Outlook. Advancing Structural Reforms*, Washington DC, avril.
- Foster, B. et I. Mc Andrew (2003), « Introduction to the Conference Collection: "Growth and Innovation through Good Faith Collective Bargaining: an introduction" », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28.
- Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 22, Paris.
- Fredriksson, P. et B. Holmlund (2005), « Optimal Unemployment Insurance Design: time limits, monitoring, or workfare », IFAU Working Paper, n° 2005:13, Uppsala.
- Freeman, R. (2005), « Labour Market Institutions without Blinders: the debate over flexibility and labour market performance », NBER Working Paper, n° 11286, Cambridge, Mass., avril.
- Freeman, R. et R. Schettkat (2000), « Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US », NBER Working Paper, n° 8140, Cambridge, Mass.
- Galli, R. et R. van der Hoeven (2001), « Is Inflation Bad for Income Inequality: the importance of the initial rate of inflation », ILO Employment Paper, n° 2002/29, Genève.
- Gelbach, J.B. (2002), « Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply », *American Economic Review*, vol. 92, n° 1, pp. 307-322, mars.
- Giorno, C., P. Hoeller et P. van Den Noord (2005), « Nothing Ventured, Nothing Gained: the long-run fiscal reward of structural reform », document présenté à l'Atelier de la Commission européenne sur « The budgetary implications of structural reforms », Bruxelles, 2 décembre 2005.
- Glyn, A. (2005), « Labour Market Success and Labour Market Reform: lessons from Ireland and New Zealand », in D. Howell (dir. pub.), *Fighting Unemployment – The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.
- Glyn, A. et S. Wood (2001), « New Labour's Economic Policy », *Political Quarterly*, janvier.
- Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », *Labour Economics*, vol. 11, n° 4, pp. 469-485.
- Gray, D. (2003), « National versus Regional Financing and Management of Unemployment and Related Benefits: the case of Canada », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 14, Paris.

- Green, R.K. et P.H. Hendershott (2001), « Home-ownership and Unemployment in the US », *Urban Studies*, vol. 38, n° 9, pp. 1509-1520.
- Greenstein, R. (2005), « The Earned Income Tax Credit: boosting employment, aiding the working poor », Center on Budget and Policy Priorities, Washington DC.
- Gregg, P. (2000), « Le salaire minimum en tant que moyen d'action pour les pouvoirs publics », *Revue économique de l'OCDE*, n° 31, OCDE, Paris, pp. 153-170.
- Gregory, M. (1998), « Reforming the Labour Market: an assessment of the UK policies of thatcher era », *Australian Economic Review*, vol. 31, n° 4, pp. 329-344.
- Grubb, D. (2000), « Conditions d'attribution des indemnités de chômage », *Revue économique de l'OCDE*, n° 31, OCDE, Paris, pp. 171-214.
- Grubb, D. (2005), « Trends in Unemployment Insurance, Related Benefits and Active Labour Market Policies in Europe », document préparé pour l'International Seminar on Employment/Unemployment Insurance, 7-8 juillet, Séoul, Corée.
- Gruber, J. (1997), « The Consumption Smoothing Benefits of Unemployment Insurance », *American Economic Review*, vol. 87, n° 1, pp. 192-205.
- Gustafsson, S. et F. Stafford (1992), « Child Care Subsidies and Labor Supply in Sweden », *Journal of Human Resources*, vol. 27, n° 1, pp. 204-230, hiver.
- Gustman, A.L. et T.L. Steinmeier (2004), « Minimum Hours Constraints, Job Requirements and Retirement », NBER Working Paper, n° 10876, Cambridge, Mass.
- Hall, P. et D. Soskice, (2001), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Hasselpflug, S. (2005), « Availability Criteria in 25 Countries », Finansministeriet Working Paper, n° 12/2005, Copenhague.
- Heckman, J. et E. Vytlacil (2004), « The Econometric Evaluation of Social Programs », in J. Heckman et E. Leamer (dir. pub.), *Handbook of Econometrics*, vol. 6, Elsevier, Amsterdam.
- Heckman, J.J., R.J. Lalonde et J.A. Smith (1999), « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, North-Holland, Amsterdam.
- Hicks, J. (1935), « Annual Survey of Economic Theory: the theory of monopoly », *Econometrica*, vol. 3, n° 1, pp. 1-20.
- Hoj, J., T.T. Dang, V. Galasso et G. Nicoletti (2006), « Political Economy of Structural Reform », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, Paris, à paraître.
- Holmlund, B. (1998), « Unemployment Insurance in Theory and Practice », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 100, n° 1, pp. 113-141.
- Immervoll, H., H. Jacobsen Kleven, C. Thustrup Kreiner et E. Saez (2006), « Welfare Reform in European Countries: a microsimulation analysis », *Economic Journal*, à paraître.
- IRDES (2004), *Questions d'économie de la santé*, n° 83, Institut de recherche et documentation en économie de la santé, Paris, juin.
- ISFOL (2002), *La Formazione Continua in Italia, Rapporto 2002*, Rome.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: past trends and main determinants in OECD countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 376, Paris.
- Jaumotte, F. (2004), « Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 37, OCDE, Paris.
- Jimeno, J.F. et D. Rodriguez-Palenzuela (2002), « Youth Unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks », Working Paper, n° 155, Banque centrale européenne, Francfort.
- Johnson, A. et P. Downes (1994), « The Impact of Lower NAIRU on Australian Macroeconomy. Responses in the Treasury Macroeconomic (TRYM) Model », document présenté à la 23^e conférence des économistes, Economic Society of Australia.
- Johnson, R.C. et M.E. Corcoran (2003), « The Road to Economic Self-Sufficiency: job quality and job transition patterns after welfare reform », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 22, n° 4, pp. 615-639.

- Journard, I. (2001), « Tax Systems in European Countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 301, Paris.
- Kahn, L. (1998), « Against the Wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway, 1987-91 », *Economic Journal*, vol. 108, n° 448, pp. 603-645, mai.
- Kahn, L. (2000), « Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985-94: evidence from 15 OECD countries », *Review of Economics and Statistics*, vol. 82, n° 4, pp. 564-579, novembre.
- Kirby, S. et R. Riley (2004), « Compulsory Work-focused Interviews for Inactive Benefit Claimants: an evaluation of the british ONE pilots », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 415-429.
- Klapper L., L. Laeven et R.G. Rajan (2004), « Business Environment and Firm Entry: evidence from international data », NBER Working Paper, n° 10380, Cambridge, Mass.
- Kluve, J. (2006), « The Effectiveness of European Active Labor Market Policy », IZA Discussion Paper, n° 2018, Bonn.
- Kluve, J. et C. Schmidt (2002), « Can Training and Employment Subsidies Combat European Unemployment? », *Economic Policy*, n° 35.
- Koeniger, W., M. Leonardi et L. Nunziata (2004), « Labour Market Institutions and Wage Inequality », IZA Discussion Paper, n° 1291, Bonn.
- Kongsrud, P.M. et I. Wanner (2005), « The Impact of Structural Policies on Trade-related Adjustments and the Shift to Services », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 427, Paris.
- Krueger, A. et B. Meyer (2002), « Labor Supply Effects of Social Insurance », in A. Auerbach et M. Feldstein (dir. pub.), *Handbook of Public Economics*, vol. 3, Elsevier, Amsterdam.
- Krueger, A. et J.-S. Pischke (1997), « Observations and Conjectures on the US Employment Miracle », NBER Working Paper, n° 6146, Cambridge, Mass.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- Leibfritz, W., J. Thorsnton et A. Bibbee (1997), « Taxation and Economic Performance », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 176, Paris.
- Leuven, E. (2004), « A Review of the Wage Returns to Private Sector Training », document présenté au séminaire conjoint EU-OCDE sur « Human Capital and Labour and Market Performance », Bruxelles, décembre.
- Leuven, E. et H. Oosterbeek (2004), « Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press.
- Loayza, N.V., A.M. Oviedo et L. Servén (2005), « Regulation and Microeconomic Dynamics: a comparative assessment for Latin America », document, Banque mondiale, Washington DC.
- Madsen, P. (2002), *The Danish Model of Flexicurity – A paradise with some snakes*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Magnac, T. (1997), « Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation économétrique », *Économie et statistique*, vol. 304, pp. 75-94.
- Maloney, T. (2000), « The Impact of Welfare Reform on Labour Supply in New Zealand », *Labour Economics*, vol. 7, n° 4, pp. 427-448.
- Mansour, J. (2005), « Skills and Sustainable Welfare-to-work », *Work Directions*, Royaume-Uni.
- Marshall, K. (2003), « Benefits of the Job », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 15, n° 2, pp. 5-12.
- Martin, J.P. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2, pp. 9-56.
- Messina, J. (2005), « Institutions and Service Employment: a panel study for OECD countries », *Labour*, CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd, vol. 19, n° 2, pp. 343-372.
- Meyer, L.H. (2000), « The Economic Outlook and the Challenges Facing Monetary Policy », Remarks at the Century Club Breakfast Series, Research Memorandum, Washington University, 19 octobre.
- Moffitt, R. (2004), « Remarks on the Analysis of Causal Relationships in Population Research », document non publié, Johns Hopkins University.

- Morgan, J. et A. Mourougane (2001), « What Can Changes in Structural Factors Tell Us About Unemployment in Europe? », Working Paper, n° 81, European Central Bank, Francfort-sur-le-Main.
- Morissette, R. et A. Johnson (2005), « Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? », Document de recherche, n° 239, Statistique Canada, Ottawa.
- Munnell, A.H., J. Lee et K. Meme (2004), « An Update on Employer-sponsored Pensions », Center for Retirement Research at Boston College, juillet, www.pensioncoverage.net/PDFs/ConversationPaper.pdf.
- National Employment Panel (2004), « Welfare to Workforce Development », Londres, www.nationalemploymentpanel.gov.uk/publications/nep/2004/skillswelfareworkforcedevelopment.pdf.
- Neumark, D. et D. Wascher (1998), « Minimum Wages and Training Revisited », NBER Discussion Paper, n° 6651, Cambridge, Mass.
- Neumark, D. et W. Wascher (1999), « A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment », NBER Working Paper, n° 7299, Cambridge, Mass., août.
- Nickell, S. (1997), « Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, pp. 55-74.
- Nickell, S. (1998), « Unemployment: questions and some answers », *Economic Journal*, vol. 108, n° 448, pp. 802-816, mai.
- Nickell, S. (2003), « Employment and Taxes », CESifo Working Paper n° 1109, Category 1: Public Finance, Munich, décembre.
- Nickell, S. et J. van Ours (2000), « The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle? », *Economic Policy*, vol. 15, n° 30, pp. 135-180.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, North-Holland, Amsterdam.
- Nickell, S. et J. van Ours (2000), « The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle? », *Economic Policy*, vol. 15, n° 30, pp. 135-180.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2005), « Unemployment in the OECD since the 1960s: what do we know? », *Economic Journal*, vol. 115, n° 500, janvier.
- Nicoletti, G. (2005), « The Political Economy of Product Market Reform », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, Paris.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2005), « Product Market Reforms and Employment in OECD Countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 472, Paris.
- Nicoletti, G., S. Scarpetta et O. Boylaud (2000), « Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 226, Paris.
- Nicoletti, G., R.C.G. Haffner, S. Nickell, S. Scarpetta et G. Zoega (2001), « European Integration, Liberalisation and Labour Market Performance », in G. Bertola, T. Boeri et G. Nicoletti (dir. pub.), *Welfare and Employment in a United Europe*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Nunziata, L. (2002), « Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks », Nuffield College Working Papers in Economics, n° 2002-W16, University of Oxford.
- Nunziata, L. (2003), « Labour Market Institutions and the Cyclical Dynamics of Employment », *Labour Economics*, vol. 10, n° 1, pp. 31-53, février.
- OCDE (1994a), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyse, stratégies*, Paris.
- OCDE (1994b), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications*, partie I : Évolution des marchés du travail et facteurs de changement, Paris.
- OCDE (1994c), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications*, partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail, Paris.
- OCDE (1996), *Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1997a), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : l'expérience des pays membres*, Paris.
- OCDE (1997b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (1997c), *Valoriser le travail : fiscalité, prestations sociales, emploi et chômage*, Paris.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.

- OCDE (1999a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (1999b), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : évaluation des performances et des politiques*, Paris.
- OCDE (2000a), *Politiques du marché du travail et service public de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2000b), *De la formation initiale à la vie active : faciliter les transitions*, Paris.
- OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003b), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003c), *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris.
- OCDE (2003d), *Transformer le handicap en capacité : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, Paris.
- OCDE (2004a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2004b), *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, Paris.
- OCDE (2004c), « Le rôle de l'assurance-maladie privée dans les systèmes mixtes de financement des soins de santé », *L'assurance-maladie privée dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2004d), *Prestations et salaires : les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005b), *Promouvoir la formation des adultes*, Paris.
- OCDE (2005c), *Les échanges et l'ajustement structurel : les enjeux de la mondialisation*, Paris.
- OCDE (2005d), *Accroître les chances de chacun : pour une politique sociale active au bénéfice de tous*, Paris.
- OCDE (2005e), *Les pensions dans les pays de l'OCDE – Panorama de politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2005f), « Les services publics de l'emploi : gérer la performance », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005g), *Réformes économiques : Objectif croissance*, Paris.
- OCDE (2006a), *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : données supplémentaires*, documentation gratuite, disponible en ligne sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/statsupplement, Paris.
- OCDE (2006b), « Stimuler l'emploi et les revenus : les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi », rapport sur les orientations politiques, disponible en ligne sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/brochure, Paris.
- OCDE (2006c), *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris.
- OCDE (2006d), *Réformes économiques : Objectif croissance*, Paris.
- Ok, W. et P. Tergeist (2003), « Improving Workers' Skills: analytical evidence and the role of the social partners », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 10, Paris.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Orszag, M. et D.J. Snower (1998), « Anatomy of Policy Complementarities », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5.
- Oswald, A.J. (1997), « Thoughts on NAIRU », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 4, pp. 227-228.
- Penner, R.G., P. Perun et C.E. Steuerle (2002), « Legal and Institutional Impediments to Partial Retirement and Part-time Work for Older Workers », Urban Institute Research Report, Washington DC.
- Pichelmann, K. et W. Roeger (2002), « Structural Reforms in Labour and Product Markets and Macroeconomic Performance », document présenté lors de l'International Conference on Policy Modelling, Bruxelles, 4-6 juillet.
- Pissarides, C. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Pissarides, C. (2001), « Employment Protection », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 131-159.

- Polachek, S. et J. Xiang (2005), « The Effects of Incomplete Employee Wage Information: a cross-country analysis », IZA Discussion Paper, n° 1735, Bonn.
- Powell, L.M. (1998), « Part-time Versus Full-time Work and Child Care Costs: evidence for married mothers », *Applied Economics*, vol. 30, n° 4, pp.503-511, avril.
- Prescott, E. (2004), « Why Do Americans Work So Much more than European? », NBER Working Paper, n° 10316, Cambridge, Mass., février.
- Puhani, P.A. (2003), « A Test of the “Krugman Hypothesis” for the United States, Britain, and Western Germany », IZA Discussion Paper, n° 764, Bonn.
- Quintini, G. (2006), « Young and Dynamic or Disadvantaged? The position of youth on the labour market in OECD countries », Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Paris, à paraître.
- Rattso, J. et R. Sorensen (2004), « Public Employees as Swing Voters: empirical evidence on opposition to public reform », *Public Choice*, n° 119, pp. 281-310.
- Richardson, P. (2000), « The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: estimating a time varying NAIRU across 21 OECD countries », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 250, Paris.
- Roeger, W. et J. In't Veld (2004), « Some Selected Simulation Experiments with the European Commission's QUEST Model », *Economic Modelling*, vol. 21, pp. 785-832.
- Ruhm, C.J. (1998), « The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: lessons from Europe », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 1, pp. 285-317, février.
- Ryan, S. (2003), « Provision of Junior Certificate, NCVA and Leaving Certificate Programmes 2003: data analysis and report », National Co-ordinators, YOUTHREACH and Senior Traveller Training Centres, Irlande.
- Saint-John, S. (2002), « Pensions and Annuities in New Zealand – Have we lost the plot? », communication faite lors du 10th Annual Colloquium of Superannuation Researchers, University of New South Wales, juillet, www.geocities.com/nzwomen/SusanStJohn/20027ColloquiumNSW.doc.
- Saint-Paul, G. (1998), « The Political Consequences of Unemployment », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 259-295.
- Saint-Paul, G. (2000), *The Political Economy of Labour Market Institution*, Oxford University Press, Oxford.
- Saint-Paul, G. (2004), « Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experience? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, n° 4, pp. 49-68, automne.
- Sapir, A. (2005), « Globalisation and the Reform of European Models », document de travail présenté à ECOFIN informal meeting, Manchester, 9 septembre.
- Scarpetta, S. (1996), « Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage », *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, OCDE, Paris, pp. 43-98.
- Scarpetta S., P. Hemmings, T. Tresselt et J. Woo (2002), « The Role of Policy and Institutions for Productivity and Firm Dynamics: evidence from micro and industry data », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 329, Paris.
- Sestito, P. (2004), « Economic Convergence across and within Europe: is there a puzzle », présentation lors du Forum économique de Bruxelles de 2004, 22-23 avril, http://europa.eu.int/comm/economy_finance/events/2004/bx10404/doc12en.pdf.
- Siebert, H. (1997), « Labor Market Rigidities: at the root of unemployment in Europe », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, pp. 37-54.
- Soskice, D. (1990), « Wage Determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4.
- Spector, D. (2002), « Competition and the Capital-Labour Conflict », CEPREMAP Working Paper, n° 0207, Paris.
- Summers, L., J. Gruber et R. Vergara (1993), « Taxation and the Structure of Labor Markets: the case of corporatism », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108, n° 2, pp. 385-411.
- Tommasi, M. et A. Velasco (1995), « Where Are We in the Political Economy of Reform? », NBER Working Paper, n° 733, Cambridge, Mass.

- Topel, R. (1983), « On Layoffs and Unemployment Insurance », *American Economic Review*, vol. 73, pp. 541-559.
- Traxler, F. (2000), « The Bargaining System and Performance: a comparison of 18 OECD countries », *Comparative Political Studies*, vol. 33, n° 9, novembre.
- Traxler, F., S. Blaschke et B. Kittel (2001), « National Labour Relations in Internationalized Markets: a comparative study of institutions, change and performance », Oxford University Press, Oxford.
- Turner, D., P. Richardson et S. Rauffet (1996), « Modelling the Supply Side of the Seven Major OECD Economies », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 167, Paris.
- US Department of Labor (2005), « Coverage Status of Workers under Employer Provided Pension Plans », Washington DC, septembre, www.dol.gov/ebsa/publications/99pensionreport.html.
- Valletta, R. (2004), « The Ins and Outs of Poverty in Advanced Economies: poverty dynamics in Canada, Germany, Great Britain and the United States », *Federal Reserve bank of San Francisco Working Papers in Applied Economic Theory*, vol. 2004-18, San Francisco.
- Wakita, S. (1998), « A Model for Patterns of Industrial Relations », in I.E. Ohashi and T. Tachibanaki (dir. pub.), *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*, MacMillan Press, Londres.
- White, M. et R. Riley (2002), « Findings from the Macro Evaluation of the New Deal for Young People », Department for Work and Pensions Research Report, n° 168, Londres.
- Wilkinson, D. (2003), « New Deal for Young People: evaluation of unemployment flows », Policy Studies Institute, Research Discussion Paper, n° 15, Londres.
- Young, D. (2003), « Employment Protection Legislation: its economic impact and the case for reform », Economic Paper, n° 186, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans trois autres publications ou sites :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1985-2005*;
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE, consultable gratuitement sur Internet (<http://dotstat/WBOS/default.aspx>) et qui contient des données brutes et des statistiques dérivées;
- la base de données en ligne sur les statistiques de la population active de l'OCDE, dont l'accès est gratuit, et qui comprend les données brutes (www.oecd.org/scripts/cde/members/LFSDATAAuthenticate.asp) et des statistiques dérivées (www.oecd.org/scripts/cde/members/LFSINDICATORSAuthenticate.asp). À noter que ce site Internet sera progressivement abandonné en 2006, mais son contenu pourra être consulté dans OECD.Stat sous le thème « Labour ».

Ces publications et ces sites contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres de l'OCDE et présentent des séries longues et des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, la durée du chômage, etc., que celles présentées dans cette annexe.

Les sources et définitions des données présentées dans l'annexe statistique sont indiquées au bas de chaque tableau.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement des prévisions, et reproduites aux tableaux 1.2 et 1.3 du chapitre 1 de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet, qui contient des statistiques annuelles décrivant l'offre de travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le genre, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel et sur la durée du chômage. Cette base de données présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les résultats du marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective du travail par actif occupé;
- la distribution des gains bruts des travailleurs à temps complet par sexe;
- les gains bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe;
- le salaire minimum;

- les dépenses publiques sur les programmes du marché du travail et le nombre de participants;
- les taux de syndicalisation dans les pays membres.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries de taux de chômage standardisés.

Tableaux B à E et tableau G : la plupart des ruptures de séries mentionnées ci-dessous s'expliquent de la façon suivante : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et de chômage et, dans une certaine mesure, sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- Introduction d'une enquête en continu : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), Belgique (1998/99), Espagne (1998/99), Finlande (1999/2000), France (2002/03), Hongrie (2002/03), Irlande (1996/97/98), Islande (2003/04), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03), Norvège (1995/96), Pologne (1998/99/2000), Portugal (1997/98), République slovaque (1997/98), République tchèque (1996/97) et Suède (1998/99).
- Révision de la structure de l'enquête : Espagne (2004/05), Grèce (1997/98), Portugal (1997/98), République slovaque (1998/99) et Turquie (1999/2000 – résultats semestriels à trimestriels).
- Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur :
 - ❖ les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment la seule inscription au service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le SPE : Espagne (2000/01), France (2002/03);
 - ❖ la durée de la recherche est passée d'une à quatre semaines : Corée (2004/05);
 - ❖ autres changements sans impact majeur : Australie (2000/01).
- Changements dans le questionnaire ayant un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage (Espagne 2004/05) et sur les estimations du chômage (Suède 2004/05).
- Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires : République slovaque (1999/2000).
- Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation : Espagne (1995/96), États-unis (1999/2000) et Royaume-Uni (séries révisés depuis 1992).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries d'emploi et de chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés à l'adresse suivante : www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE

| | En pourcentage de la population active totale | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| | 1990 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | |
| Australie | 6.7 | 9.5 | 8.2 | 8.2 | 8.3 | 7.7 | 6.9 | 6.3 | 6.8 | 6.4 | 6.1 | 5.5 | 5.1 | |
| Autriche | .. | 3.8 | 3.9 | 4.3 | 4.4 | 4.5 | 4.0 | 3.6 | 3.6 | 4.2 | 4.3 | 4.9 | 5.2 | |
| Belgique | 6.6 | 9.8 | 9.7 | 9.5 | 9.2 | 9.3 | 8.5 | 6.9 | 6.6 | 7.5 | 8.2 | 8.4 | 8.4 | |
| Canada | 8.1 | 10.4 | 9.5 | 9.6 | 9.1 | 8.3 | 7.6 | 6.8 | 7.2 | 7.7 | 7.6 | 7.2 | 6.8 | |
| République tchèque | .. | 4.4 | 4.1 | 3.9 | 4.8 | 6.4 | 8.6 | 8.7 | 8.0 | 7.3 | 7.8 | 8.3 | 7.9 | |
| Danemark | 7.2 | 7.7 | 6.8 | 6.3 | 5.3 | 4.9 | 5.1 | 4.4 | 4.5 | 4.6 | 5.4 | 5.5 | 4.8 | |
| Finlande | 3.2 | 16.8 | 15.2 | 14.6 | 12.7 | 11.3 | 10.2 | 9.8 | 9.1 | 9.1 | 9.0 | 8.9 | 8.4 | |
| France | 8.5 | 11.7 | 11.1 | 11.6 | 11.5 | 11.1 | 10.5 | 9.1 | 8.4 | 8.9 | 9.5 | 9.6 | 9.5 | |
| Allemagne ^a | 4.8 | 8.3 | 8.0 | 8.6 | 9.2 | 8.8 | 7.9 | 7.2 | 7.4 | 8.2 | 9.1 | 9.5 | 9.5 | |
| Grèce | 6.3 | 8.9 | 9.1 | 9.7 | 9.6 | 11.1 | 12.0 | 11.3 | 10.8 | 10.3 | 9.7 | 10.5 | 9.8 | |
| Hongrie | .. | 11.0 | 10.4 | 9.6 | 9.0 | 8.4 | 6.9 | 6.4 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 6.1 | 7.2 | |
| Irlande | 13.4 | 14.3 | 12.3 | 11.7 | 9.9 | 7.5 | 5.7 | 4.3 | 4.0 | 4.5 | 4.7 | 4.5 | 4.3 | |
| Italie | 8.9 | 10.6 | 11.2 | 11.2 | 11.2 | 11.3 | 11.0 | 10.1 | 9.1 | 8.6 | 8.4 | 8.0 | 7.7 | |
| Japon | 2.1 | 2.9 | 3.2 | 3.4 | 3.4 | 4.1 | 4.7 | 4.7 | 5.0 | 5.4 | 5.3 | 4.7 | 4.4 | |
| Corée | 2.4 | 2.5 | 2.1 | 2.0 | 2.6 | 7.0 | 6.6 | 4.4 | 4.0 | 3.3 | 3.6 | 3.7 | 3.7 | |
| Luxembourg | 1.7 | 3.2 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.7 | 2.4 | 2.3 | 2.1 | 2.8 | 3.7 | 4.8 | 5.3 | |
| Pays-Bas | 5.9 | 6.8 | 6.6 | 6.0 | 4.9 | 3.8 | 3.2 | 2.8 | 2.2 | 2.8 | 3.7 | 4.6 | 4.8 | |
| Nouvelle-Zélande | 7.8 | 8.1 | 6.3 | 6.1 | 6.6 | 7.4 | 6.8 | 6.0 | 5.3 | 5.2 | 4.6 | 3.9 | 3.7 | |
| Norvège | 5.8 | 6.0 | 5.5 | 4.8 | 4.0 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.6 | 3.9 | 4.5 | 4.4 | 4.6 | |
| Pologne | .. | 14.4 | 13.3 | 12.3 | 10.9 | 10.2 | 13.4 | 16.1 | 18.2 | 19.9 | 19.6 | 19.0 | 17.8 | |
| Portugal | 4.8 | 6.9 | 7.3 | 7.3 | 6.8 | 5.1 | 4.5 | 4.0 | 4.0 | 5.0 | 6.3 | 6.7 | 7.6 | |
| République slovaque | .. | 13.7 | 13.1 | 11.3 | 11.9 | 12.6 | 16.3 | 18.8 | 19.3 | 18.7 | 17.6 | 18.2 | 16.4 | |
| Espagne | 13.0 | 19.5 | 18.4 | 17.8 | 16.7 | 15.0 | 12.5 | 11.1 | 10.3 | 11.1 | 11.1 | 10.6 | 9.2 | |
| Suède | 1.7 | 9.4 | 8.8 | 9.6 | 9.9 | 8.2 | 6.7 | 5.6 | 4.9 | 4.9 | 5.6 | 6.4 | .. | |
| Suisse | .. | 3.9 | 3.5 | 3.9 | 4.2 | 3.6 | 3.0 | 2.7 | 2.6 | 3.2 | 4.2 | 4.4 | 4.5 | |
| Royaume-Uni | 6.9 | 9.3 | 8.5 | 7.9 | 6.8 | 6.1 | 5.9 | 5.4 | 5.0 | 5.1 | 4.9 | 4.7 | 4.7 | |
| États-Unis | 5.6 | 6.1 | 5.6 | 5.4 | 4.9 | 4.5 | 4.2 | 4.0 | 4.7 | 5.8 | 6.0 | 5.5 | 5.1 | |
| UE-15 ^b | 8.1 | 10.5 | 10.1 | 10.2 | 9.9 | 9.3 | 8.6 | 7.7 | 7.3 | 7.7 | 8.0 | 8.1 | 7.9 | |
| OCDE Europe ^b | 8.0 | 10.5 | 10.1 | 10.0 | 9.7 | 9.2 | 8.9 | 8.4 | 8.2 | 8.6 | 8.9 | 8.9 | 8.6 | |
| Total OCDE ^b | 6.1 | 7.7 | 7.3 | 7.2 | 6.9 | 6.9 | 6.7 | 6.2 | 6.4 | 6.9 | 7.1 | 6.9 | 6.6 | |

a) Jusqu'en 1992 inclusivement, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale ; après cette date, elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du Bureau of Labor Statistics du Department of Labor des États-Unis. Pour les pays de l'UE, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'UE sont basées sur la population active civile. Pour une description détaillée, voir l'adresse Internet : www.oecd.org/std.

Source : OCDE (2006), *Principaux indicateurs économiques*, mai, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/442538841646>

Tableau B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapports emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | 66.0 | 69.0 | 69.4 | 70.0 | 70.3 | 71.6 | 73.2 | 74.1 | 74.3 | 74.6 | 74.5 | 75.5 | 9.9 | 6.9 | 6.5 | 6.1 | 5.6 | 5.2 |
| Autriche | 68.3 | 68.0 | 68.5 | 68.7 | 67.8 | 68.6 | 70.8 | 70.6 | 71.3 | 71.8 | 71.3 | 72.4 | 3.6 | 3.7 | 4.0 | 4.2 | 5.0 | 5.2 |
| Belgique | 55.7 | 59.7 | 59.7 | 59.3 | 60.5 | 61.0 | 61.7 | 63.6 | 64.1 | 64.3 | 65.3 | 66.4 | 9.7 | 6.2 | 6.9 | 7.7 | 7.4 | 8.1 |
| Canada | 67.0 | 70.8 | 71.4 | 72.2 | 72.5 | 72.5 | 74.9 | 76.4 | 77.4 | 78.2 | 78.2 | 77.8 | 10.5 | 7.3 | 7.7 | 7.7 | 7.3 | 6.8 |
| République tchèque | 69.2 | 65.3 | 65.7 | 64.9 | 64.2 | 64.8 | 72.4 | 71.1 | 70.9 | 70.4 | 70.1 | 70.4 | 4.3 | 8.2 | 7.3 | 7.8 | 8.4 | 8.0 |
| Danemark | 72.4 | 75.9 | 76.4 | 75.1 | 76.0 | 75.5 | 78.8 | 79.2 | 79.9 | 79.4 | 80.2 | 79.4 | 8.1 | 4.2 | 4.3 | 5.5 | 5.3 | 4.9 |
| Finlande | 59.9 | 67.7 | 67.7 | 67.4 | 67.2 | 68.0 | 72.0 | 74.6 | 74.5 | 74.0 | 73.7 | 74.3 | 16.7 | 9.2 | 9.1 | 9.1 | 8.9 | 8.5 |
| France | 58.4 | 62.0 | 62.2 | 62.5 | 62.4 | 62.3 | 66.6 | 68.0 | 68.3 | 69.3 | 69.3 | 69.1 | 12.4 | 8.8 | 8.9 | 9.8 | 10.0 | 9.9 |
| Allemagne | 64.5 | 65.8 | 65.3 | 64.6 | 65.0 | 65.5 | 70.5 | 71.5 | 71.5 | 71.3 | 72.6 | 73.8 | 8.5 | 7.9 | 8.7 | 9.4 | 10.4 | 11.3 |
| Grèce | 54.1 | 55.6 | 57.7 | 58.9 | 59.6 | 60.3 | 59.5 | 62.1 | 64.2 | 65.1 | 66.5 | 66.8 | 9.1 | 10.4 | 10.1 | 9.5 | 10.4 | 9.8 |
| Hongrie | 53.5 | 56.2 | 56.2 | 57.0 | 56.8 | 56.9 | 60.0 | 59.6 | 59.7 | 60.6 | 60.5 | 61.4 | 10.8 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 6.1 | 7.3 |
| Islande ^b | 78.5 | 84.6 | 82.8 | 84.1 | 82.8 | 84.4 | 83.0 | 86.6 | 85.6 | 87.1 | 85.5 | 86.7 | 5.4 | 2.3 | 3.2 | 3.4 | 3.1 | 2.7 |
| Irlande | 51.9 | 65.0 | 65.0 | 65.0 | 65.5 | 67.1 | 61.1 | 67.5 | 67.9 | 68.0 | 68.6 | 70.2 | 15.1 | 3.7 | 4.3 | 4.5 | 4.4 | 4.3 |
| Italie | 51.5 | 54.9 | 55.6 | 56.2 | 57.4 | 57.5 | 58.0 | 60.7 | 61.2 | 61.6 | 62.5 | 62.4 | 11.1 | 9.6 | 9.1 | 8.7 | 8.1 | 7.8 |
| Japon | 69.3 | 68.8 | 68.2 | 68.4 | 68.7 | 69.3 | 71.4 | 72.6 | 72.3 | 72.4 | 72.2 | 72.6 | 3.0 | 5.2 | 5.6 | 5.4 | 4.9 | 4.6 |
| Corée | 62.8 | 62.1 | 63.3 | 63.0 | 63.6 | 63.7 | 64.5 | 64.8 | 65.6 | 65.4 | 66.1 | 66.3 | 2.6 | 4.2 | 3.4 | 3.7 | 3.8 | 3.9 |
| Luxembourg | 60.2 | 63.0 | 63.6 | 62.7 | 62.6 | 63.6 | 62.3 | 64.1 | 65.3 | 65.1 | 66.0 | 66.6 | 3.5 | 1.8 | 2.6 | 3.7 | 5.1 | 4.5 |
| Mexique | 58.7 | 60.1 | 60.1 | 59.6 | 60.8 | 59.6 | 61.4 | 61.5 | 61.6 | 61.2 | 62.8 | 61.8 | 4.4 | 2.2 | 2.5 | 2.6 | 3.1 | 3.6 |
| Pays-Bas | 63.9 | 72.8 | 73.1 | 72.7 | 72.0 | .. | 68.6 | 74.8 | 75.4 | 75.9 | 75.8 | .. | 6.8 | 2.7 | 3.1 | 4.2 | 5.0 | .. |
| Nouvelle-Zélande | 68.0 | 71.8 | 72.4 | 72.5 | 73.5 | 74.6 | 74.0 | 75.9 | 76.4 | 76.1 | 76.6 | 77.5 | 8.2 | 5.4 | 5.2 | 4.7 | 4.0 | 3.8 |
| Norvège ^b | 72.2 | 77.5 | 77.1 | 75.8 | 75.6 | 75.2 | 76.4 | 80.3 | 80.3 | 79.3 | 79.1 | 78.9 | 5.4 | 3.5 | 4.0 | 4.5 | 4.5 | 4.7 |
| Pologne | 58.3 | 53.5 | 51.7 | 51.4 | 51.9 | 53.0 | 68.4 | 65.7 | 64.8 | 64.2 | 64.2 | 64.6 | 14.8 | 18.6 | 20.3 | 20.0 | 19.3 | 18.0 |
| Portugal | 64.0 | 68.6 | 68.1 | 67.1 | 67.8 | 67.5 | 69.0 | 71.7 | 72.0 | 72.0 | 72.9 | 73.4 | 7.2 | 4.3 | 5.4 | 6.8 | 7.0 | 8.1 |
| République slovaque | 59.8 | 56.9 | 56.9 | 57.7 | 57.0 | 57.7 | 69.3 | 70.5 | 69.9 | 70.0 | 69.7 | 68.9 | 13.7 | 19.3 | 18.7 | 17.6 | 18.2 | 16.2 |
| Espagne ^b | 47.4 | 58.8 | 59.5 | 60.7 | 62.0 | 64.3 | 62.4 | 65.8 | 67.1 | 68.5 | 69.7 | 70.8 | 24.0 | 10.5 | 11.4 | 11.4 | 11.0 | 9.2 |
| Suède ^b | 71.5 | 75.2 | 74.9 | 74.3 | 73.5 | .. | 79.2 | 79.3 | 79.0 | 78.9 | 78.7 | .. | 9.7 | 5.1 | 5.3 | 5.8 | 6.6 | .. |
| Suisse | 75.6 | 79.2 | 78.9 | 77.9 | 77.4 | 77.2 | 78.8 | 81.2 | 81.3 | 81.4 | 81.0 | 80.9 | 3.9 | 2.5 | 3.0 | 4.2 | 4.4 | 4.5 |
| Turquie | 52.4 | 47.8 | 46.7 | 45.5 | 46.1 | 45.9 | 57.5 | 52.3 | 52.3 | 51.1 | 51.5 | 51.3 | 8.8 | 8.6 | 10.6 | 10.8 | 10.6 | 10.5 |
| Royaume-Uni ^b | 68.7 | 72.5 | 72.3 | 72.6 | 72.7 | 72.6 | 76.0 | 76.1 | 76.2 | 76.3 | 76.2 | 76.1 | 9.7 | 4.8 | 5.1 | 4.9 | 4.7 | 4.6 |
| États-Unis ^b | 72.0 | 73.1 | 71.9 | 71.2 | 71.2 | 71.5 | 76.7 | 76.8 | 76.4 | 75.8 | 75.4 | 75.4 | 6.2 | 4.8 | 5.9 | 6.1 | 5.6 | 5.1 |
| UE-15 ^c | 59.9 | 64.1 | 64.3 | 64.4 | 64.9 | 65.4 | 67.5 | 69.3 | 69.7 | 70.1 | 70.7 | 71.3 | 11.2 | 7.4 | 7.8 | 8.2 | 8.3 | 8.2 |
| UE-19 ^c | 59.9 | 62.9 | 62.9 | 63.0 | 63.5 | 64.0 | 67.5 | 68.8 | 69.1 | 69.3 | 69.9 | 70.4 | 11.3 | 8.5 | 8.9 | 9.2 | 9.2 | 9.1 |
| OCDE Europe ^c | 59.4 | 61.4 | 61.2 | 61.1 | 61.5 | 61.9 | 66.6 | 67.0 | 67.2 | 67.2 | 67.7 | 68.1 | 10.9 | 8.4 | 8.9 | 9.2 | 9.2 | 9.1 |
| Total OCDE ^c | 64.0 | 65.5 | 65.1 | 64.9 | 65.3 | 65.5 | 69.5 | 69.9 | 69.9 | 69.8 | 70.1 | 70.3 | 7.8 | 6.3 | 6.9 | 7.1 | 6.9 | 6.7 |

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a** (suite)

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapports emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | 75.0 | 76.4 | 76.8 | 77.1 | 77.6 | 78.5 | 83.5 | 82.3 | 82.3 | 82.1 | 82.1 | 82.7 | 10.2 | 7.1 | 6.7 | 6.1 | 5.5 | 5.0 |
| Autriche | 77.5 | 76.2 | 75.9 | 76.0 | 74.9 | 75.4 | 80.2 | 79.0 | 79.1 | 79.4 | 78.5 | 79.3 | 3.3 | 3.5 | 4.1 | 4.3 | 4.6 | 4.9 |
| Belgique | 66.5 | 68.5 | 68.1 | 67.1 | 67.9 | 67.7 | 72.0 | 72.7 | 72.6 | 72.6 | 72.7 | 73.1 | 7.7 | 5.7 | 6.3 | 7.5 | 6.7 | 7.4 |
| Canada | 73.0 | 75.7 | 75.9 | 76.4 | 76.7 | 76.7 | 82.0 | 81.9 | 82.7 | 83.1 | 82.9 | 82.5 | 11.0 | 7.6 | 8.2 | 8.0 | 7.6 | 7.1 |
| République tchèque | 77.5 | 73.6 | 74.2 | 73.4 | 72.4 | 73.3 | 80.4 | 79.0 | 78.9 | 78.2 | 78.0 | 78.4 | 3.6 | 6.8 | 5.9 | 6.1 | 7.1 | 6.5 |
| Danemark | 77.6 | 80.2 | 80.2 | 79.7 | 79.9 | 80.1 | 83.7 | 83.3 | 83.8 | 84.0 | 84.2 | 83.6 | 7.3 | 3.7 | 4.3 | 5.2 | 5.1 | 4.2 |
| Finlande | 61.1 | 70.0 | 69.2 | 69.0 | 68.8 | 69.4 | 74.8 | 76.7 | 76.2 | 75.9 | 75.4 | 75.7 | 18.3 | 8.7 | 9.1 | 9.3 | 8.9 | 8.3 |
| France | 66.1 | 69.0 | 68.6 | 68.6 | 68.1 | 67.8 | 74.1 | 74.3 | 74.5 | 75.3 | 74.9 | 74.5 | 10.8 | 7.1 | 7.9 | 8.8 | 9.0 | 9.0 |
| Allemagne | 74.0 | 72.8 | 71.7 | 70.4 | 70.8 | 71.4 | 79.8 | 79.0 | 78.7 | 78.0 | 79.2 | 80.6 | 7.2 | 7.8 | 8.8 | 9.7 | 10.7 | 11.5 |
| Grèce | 72.2 | 70.9 | 72.5 | 73.5 | 74.0 | 74.5 | 77.0 | 76.2 | 77.6 | 78.3 | 79.1 | 79.2 | 6.2 | 6.9 | 6.6 | 6.1 | 6.5 | 5.9 |
| Hongrie | 59.6 | 63.0 | 62.9 | 63.4 | 63.1 | 63.1 | 67.8 | 67.2 | 67.1 | 67.6 | 67.2 | 67.9 | 12.1 | 6.3 | 6.2 | 6.1 | 6.1 | 7.0 |
| Islande ^b | 82.4 | 88.0 | 85.7 | 86.8 | 86.2 | 87.4 | 86.8 | 90.0 | 88.9 | 90.1 | 89.1 | 89.8 | 5.1 | 2.1 | 3.6 | 3.7 | 3.3 | 2.7 |
| Irlande | 64.8 | 76.0 | 74.7 | 74.5 | 75.2 | 76.2 | 76.2 | 79.0 | 78.3 | 78.3 | 79.1 | 79.9 | 15.0 | 3.9 | 4.7 | 4.9 | 5.0 | 4.7 |
| Italie | 67.8 | 68.7 | 69.2 | 69.7 | 69.7 | 69.7 | 74.2 | 74.2 | 74.5 | 74.8 | 74.5 | 74.4 | 8.6 | 7.4 | 7.0 | 6.8 | 6.4 | 6.3 |
| Japon | 81.9 | 80.5 | 79.9 | 79.8 | 80.0 | 80.4 | 84.4 | 85.0 | 84.8 | 84.6 | 84.2 | 84.4 | 2.9 | 5.4 | 5.8 | 5.7 | 5.1 | 4.7 |
| Corée | 76.3 | 73.5 | 74.9 | 75.0 | 75.2 | 75.0 | 78.6 | 77.1 | 77.9 | 78.0 | 78.3 | 78.2 | 2.9 | 4.7 | 3.8 | 3.9 | 4.0 | 4.1 |
| Luxembourg | 74.9 | 74.9 | 75.5 | 73.3 | 73.1 | 73.4 | 77.3 | 76.1 | 77.0 | 75.5 | 75.9 | 76.0 | 3.0 | 1.6 | 1.9 | 3.0 | 3.7 | 3.5 |
| Mexique | 82.9 | 83.4 | 82.6 | 82.0 | 82.5 | 80.2 | 86.4 | 85.2 | 84.7 | 84.2 | 85.0 | 83.1 | 4.1 | 2.1 | 2.5 | 2.6 | 3.0 | 3.5 |
| Pays-Bas | 74.9 | 81.5 | 81.4 | 80.2 | 78.8 | .. | 79.6 | 83.3 | 83.8 | 83.7 | 83.0 | .. | 5.9 | 2.2 | 2.8 | 4.2 | 5.0 | .. |
| Nouvelle-Zélande | 76.2 | 79.1 | 79.8 | 79.4 | 80.8 | 81.5 | 83.4 | 83.6 | 84.1 | 83.1 | 83.8 | 84.4 | 8.6 | 5.4 | 5.1 | 4.4 | 3.6 | 3.5 |
| Norvège ^b | 76.8 | 81.0 | 80.2 | 78.7 | 78.4 | 78.3 | 81.6 | 84.0 | 83.9 | 82.8 | 82.5 | 82.3 | 6.0 | 3.6 | 4.2 | 5.0 | 4.9 | 4.9 |
| Pologne | 64.9 | 59.2 | 57.0 | 56.7 | 57.4 | 59.0 | 75.0 | 71.5 | 70.8 | 70.2 | 70.4 | 71.0 | 13.4 | 17.2 | 19.5 | 19.3 | 18.5 | 16.9 |
| Portugal | 73.5 | 76.5 | 75.7 | 73.9 | 74.1 | 73.4 | 78.4 | 79.2 | 79.3 | 78.5 | 79.0 | 79.0 | 6.3 | 3.4 | 4.5 | 5.9 | 6.2 | 7.1 |
| République slovaque | 67.2 | 62.1 | 62.5 | 63.4 | 63.2 | 64.6 | 77.6 | 77.4 | 76.7 | 76.7 | 76.5 | 76.4 | 13.3 | 19.8 | 18.6 | 17.4 | 17.3 | 15.4 |
| Espagne ^b | 63.3 | 73.8 | 73.9 | 74.5 | 74.9 | 76.4 | 78.5 | 79.8 | 80.4 | 81.1 | 81.6 | 82.2 | 19.4 | 7.5 | 8.1 | 8.2 | 8.2 | 7.1 |
| Suède ^b | 72.2 | 76.9 | 76.4 | 75.7 | 75.0 | .. | 81.3 | 81.3 | 80.9 | 80.8 | 80.7 | .. | 11.1 | 5.5 | 5.8 | 6.4 | 7.0 | .. |
| Suisse | 86.3 | 87.6 | 86.2 | 85.1 | 84.5 | 83.9 | 89.6 | 89.2 | 88.7 | 88.5 | 88.0 | 87.4 | 3.6 | 1.7 | 2.9 | 3.9 | 4.0 | 4.0 |
| Turquie | 74.6 | 69.3 | 66.9 | 65.9 | 67.9 | 68.2 | 81.9 | 76.1 | 75.1 | 74.0 | 76.1 | 76.2 | 9.0 | 9.0 | 11.0 | 11.0 | 10.8 | 10.5 |
| Royaume-Uni ^b | 75.3 | 79.1 | 78.6 | 78.9 | 78.9 | 78.6 | 85.1 | 83.5 | 83.3 | 83.6 | 83.1 | 82.8 | 11.5 | 5.3 | 5.7 | 5.5 | 5.0 | 5.1 |
| États-Unis ^b | 79.0 | 79.4 | 78.0 | 76.9 | 77.2 | 77.6 | 84.3 | 83.4 | 83.0 | 82.2 | 81.9 | 81.8 | 6.2 | 4.9 | 6.0 | 6.4 | 5.7 | 5.1 |
| UE-15 ^c | 70.5 | 73.2 | 72.9 | 72.7 | 72.7 | 73.1 | 78.4 | 78.3 | 78.4 | 78.5 | 78.7 | 79.1 | 10.0 | 6.5 | 7.0 | 7.5 | 7.6 | 7.6 |
| UE-19 ^c | 69.9 | 71.6 | 71.2 | 71.0 | 71.0 | 71.5 | 77.9 | 77.5 | 77.5 | 77.5 | 77.6 | 78.1 | 10.2 | 7.5 | 8.1 | 8.5 | 8.5 | 8.4 |
| OCDE Europe ^c | 70.7 | 71.7 | 70.9 | 70.6 | 70.9 | 71.3 | 78.5 | 77.5 | 77.4 | 77.3 | 77.6 | 78.0 | 9.9 | 7.6 | 8.4 | 8.7 | 8.7 | 8.5 |
| Total OCDE ^c | 75.4 | 75.8 | 75.1 | 74.6 | 74.9 | 75.1 | 81.4 | 80.7 | 80.5 | 80.2 | 80.3 | 80.3 | 7.4 | 6.0 | 6.7 | 6.9 | 6.7 | 6.5 |

Tableau B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapports emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | 56.9 | 61.7 | 62.1 | 62.9 | 63.1 | 64.7 | 62.8 | 66.0 | 66.3 | 67.1 | 66.9 | 68.4 | 9.5 | 6.5 | 6.3 | 6.2 | 5.7 | 5.3 |
| Autriche | 58.8 | 59.8 | 61.0 | 61.5 | 60.7 | 62.0 | 61.3 | 62.2 | 63.5 | 64.2 | 64.2 | 65.6 | 4.0 | 3.8 | 3.9 | 4.2 | 5.4 | 5.5 |
| Belgique | 44.8 | 50.7 | 51.1 | 51.4 | 53.0 | 54.1 | 51.2 | 54.5 | 55.4 | 55.8 | 57.7 | 59.5 | 12.5 | 6.9 | 7.8 | 8.0 | 8.3 | 9.0 |
| Canada | 61.1 | 65.9 | 67.0 | 67.9 | 68.4 | 68.3 | 67.8 | 70.8 | 72.1 | 73.2 | 73.4 | 73.1 | 9.8 | 6.9 | 7.2 | 7.2 | 6.9 | 6.5 |
| République tchèque | 61.0 | 57.0 | 57.1 | 56.3 | 56.0 | 56.3 | 64.4 | 63.2 | 62.8 | 62.5 | 62.2 | 62.4 | 5.2 | 9.9 | 9.1 | 9.9 | 10.0 | 9.8 |
| Danemark | 67.1 | 71.4 | 72.6 | 70.5 | 72.0 | 70.8 | 73.8 | 75.0 | 75.9 | 74.8 | 76.1 | 75.1 | 9.0 | 4.8 | 4.4 | 5.8 | 5.5 | 5.6 |
| Finlande | 58.7 | 65.4 | 66.1 | 65.7 | 65.5 | 66.5 | 69.1 | 72.5 | 72.8 | 72.1 | 71.9 | 72.9 | 14.9 | 9.7 | 9.1 | 8.9 | 9.0 | 8.7 |
| France | 50.8 | 55.2 | 55.8 | 56.4 | 56.7 | 56.9 | 59.3 | 61.8 | 62.1 | 63.4 | 63.8 | 63.8 | 14.4 | 10.8 | 10.1 | 11.0 | 11.1 | 10.9 |
| Allemagne | 54.7 | 58.7 | 58.8 | 58.7 | 59.2 | 59.6 | 60.9 | 63.8 | 64.2 | 64.5 | 65.8 | 66.9 | 10.1 | 8.0 | 8.4 | 8.9 | 10.1 | 11.0 |
| Grèce | 37.1 | 41.2 | 43.1 | 44.5 | 45.5 | 46.2 | 43.2 | 48.8 | 51.0 | 52.1 | 54.1 | 54.6 | 14.0 | 15.6 | 15.4 | 14.5 | 16.0 | 15.3 |
| Hongrie | 47.8 | 49.8 | 49.8 | 50.9 | 50.7 | 51.0 | 52.7 | 52.4 | 52.7 | 53.9 | 54.0 | 55.1 | 9.3 | 5.0 | 5.4 | 5.6 | 6.1 | 7.5 |
| Islande ^b | 74.6 | 81.1 | 79.8 | 81.2 | 79.4 | 81.2 | 79.1 | 83.1 | 82.2 | 83.9 | 81.8 | 83.5 | 5.7 | 2.5 | 2.9 | 3.1 | 3.0 | 2.7 |
| Irlande | 38.9 | 54.0 | 55.2 | 55.4 | 55.8 | 58.0 | 45.8 | 56.0 | 57.3 | 57.6 | 58.0 | 60.3 | 15.2 | 3.5 | 3.7 | 3.9 | 3.7 | 3.8 |
| Italie | 35.4 | 41.1 | 42.0 | 42.7 | 45.2 | 45.3 | 41.9 | 47.3 | 47.9 | 48.3 | 50.6 | 50.4 | 15.5 | 13.1 | 12.3 | 11.7 | 10.6 | 10.1 |
| Japon | 56.5 | 57.0 | 56.5 | 56.8 | 57.4 | 58.1 | 58.3 | 60.1 | 59.7 | 60.0 | 60.1 | 60.8 | 3.1 | 5.1 | 5.4 | 5.1 | 4.7 | 4.4 |
| Corée | 49.8 | 50.9 | 52.0 | 51.1 | 52.2 | 52.5 | 50.8 | 52.8 | 53.5 | 52.9 | 54.1 | 54.5 | 2.0 | 3.5 | 2.9 | 3.5 | 3.5 | 3.6 |
| Luxembourg | 44.9 | 50.8 | 51.5 | 52.0 | 51.9 | 53.7 | 47.0 | 52.0 | 53.5 | 54.5 | 55.9 | 57.0 | 4.3 | 2.2 | 3.6 | 4.6 | 7.1 | 5.9 |
| Mexique | 36.2 | 39.4 | 39.9 | 39.4 | 41.3 | 41.5 | 38.1 | 40.4 | 41.0 | 40.5 | 42.8 | 43.1 | 4.9 | 2.4 | 2.5 | 2.7 | 3.5 | 3.7 |
| Pays-Bas | 52.6 | 63.9 | 64.5 | 64.9 | 65.0 | .. | 57.3 | 66.1 | 66.9 | 67.9 | 68.5 | .. | 8.1 | 3.3 | 3.5 | 4.4 | 5.1 | .. |
| Nouvelle-Zélande | 59.9 | 64.8 | 65.3 | 65.7 | 66.5 | 68.0 | 64.9 | 68.4 | 69.1 | 69.2 | 69.6 | 70.8 | 7.7 | 5.3 | 5.4 | 5.1 | 4.5 | 4.1 |
| Norvège ^b | 67.5 | 73.8 | 73.9 | 72.7 | 72.7 | 72.0 | 70.9 | 76.4 | 76.6 | 75.8 | 75.7 | 75.4 | 4.8 | 3.4 | 3.7 | 4.0 | 3.9 | 4.4 |
| Pologne | 51.9 | 47.8 | 46.4 | 46.2 | 46.4 | 47.0 | 62.1 | 59.9 | 58.9 | 58.4 | 58.2 | 58.3 | 16.4 | 20.2 | 21.2 | 20.8 | 20.2 | 19.4 |
| Portugal | 55.0 | 61.0 | 60.8 | 60.6 | 61.7 | 61.7 | 60.0 | 64.5 | 65.0 | 65.6 | 67.0 | 67.9 | 8.3 | 5.4 | 6.5 | 7.7 | 8.0 | 9.2 |
| République slovaque | 52.6 | 51.8 | 51.4 | 52.2 | 50.9 | 50.9 | 61.3 | 63.8 | 63.2 | 63.5 | 62.9 | 61.5 | 14.1 | 18.8 | 18.7 | 17.8 | 19.1 | 17.2 |
| Espagne ^b | 31.5 | 43.8 | 44.9 | 46.8 | 49.0 | 51.9 | 46.3 | 51.6 | 53.7 | 55.7 | 57.7 | 59.1 | 31.8 | 15.3 | 16.4 | 16.0 | 15.1 | 12.2 |
| Suède ^b | 70.7 | 73.5 | 73.4 | 72.8 | 71.8 | .. | 77.0 | 77.1 | 77.1 | 76.8 | 76.6 | .. | 8.2 | 4.7 | 4.7 | 5.2 | 6.2 | .. |
| Suisse | 64.9 | 70.7 | 71.5 | 70.7 | 70.3 | 70.4 | 68.2 | 73.3 | 73.9 | 74.1 | 73.9 | 74.3 | 4.4 | 3.5 | 3.2 | 4.6 | 4.8 | 5.2 |
| Turquie | 30.4 | 26.3 | 26.6 | 25.2 | 24.3 | 23.7 | 33.1 | 28.5 | 29.5 | 28.1 | 27.0 | 26.5 | 8.3 | 7.8 | 9.8 | 10.5 | 10.0 | 10.6 |
| Royaume-Uni ^b | 62.1 | 66.0 | 66.3 | 66.4 | 66.6 | 66.8 | 67.1 | 68.9 | 69.3 | 69.2 | 69.6 | 69.7 | 7.4 | 4.2 | 4.4 | 4.1 | 4.3 | 4.1 |
| États-Unis ^b | 65.2 | 67.1 | 66.1 | 65.7 | 65.4 | 65.6 | 69.4 | 70.4 | 70.1 | 69.7 | 69.2 | 69.2 | 6.1 | 4.7 | 5.7 | 5.7 | 5.5 | 5.2 |
| UE-15 ^c | 49.4 | 55.1 | 55.6 | 56.1 | 57.1 | 57.8 | 56.5 | 60.3 | 61.0 | 61.6 | 62.8 | 63.5 | 12.7 | 8.7 | 8.8 | 9.0 | 9.1 | 9.0 |
| UE-19 ^c | 49.9 | 54.3 | 54.6 | 55.0 | 55.9 | 56.5 | 57.2 | 60.2 | 60.7 | 61.2 | 62.2 | 62.8 | 12.8 | 9.8 | 9.9 | 10.1 | 10.1 | 10.0 |
| OCDE Europe ^c | 48.0 | 51.2 | 51.5 | 51.6 | 52.1 | 52.5 | 54.8 | 56.5 | 57.0 | 57.2 | 57.9 | 58.3 | 12.3 | 9.5 | 9.7 | 9.9 | 10.0 | 9.9 |
| Total OCDE ^c | 52.9 | 55.4 | 55.3 | 55.3 | 55.8 | 56.1 | 57.8 | 59.4 | 59.6 | 59.7 | 60.1 | 60.4 | 8.4 | 6.8 | 7.2 | 7.3 | 7.2 | 7.0 |

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population active, ou par le rapport du chômage à la population active.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

c) Les moyennes pour 2005 incluent les estimations pour les Pays-Bas et la Suède, basées sur les taux de croissance annuel des séries provenant de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/282807675356>

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge

Hommes et femmes (pourcentages)

| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
|---------------------------|----------------------------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | Taux de chômage | 17.1 | 12.9 | 12.2 | 11.6 | 10.8 | 7.6 | 5.1 | 4.8 | 4.2 | 3.9 | 9.5 | 4.2 | 3.8 | 3.6 | 3.2 |
| | Taux d'activité | 70.7 | 70.1 | 70.4 | 70.6 | 71.3 | 79.7 | 80.9 | 81.1 | 80.9 | 82.0 | 44.8 | 50.9 | 52.5 | 53.9 | 55.5 |
| | Rapports emploi/population | 58.6 | 61.1 | 61.8 | 62.4 | 63.6 | 73.6 | 76.7 | 77.2 | 77.4 | 78.8 | 40.5 | 48.7 | 50.5 | 52.0 | 53.7 |
| Autriche | Taux de chômage | 4.8 | 5.9 | 6.5 | 9.7 | 10.3 | 3.4 | 3.6 | 3.8 | 4.2 | 4.4 | 3.5 | 5.5 | 5.0 | 3.8 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 62.5 | 55.4 | 55.4 | 57.4 | 59.2 | 82.2 | 86.3 | 86.9 | 86.3 | 86.4 | 29.5 | 30.8 | 31.8 | 29.9 | 33.0 |
| | Rapports emploi/population | 59.5 | 52.1 | 51.5 | 51.9 | 53.1 | 79.5 | 83.2 | 83.7 | 82.6 | 82.6 | 28.4 | 29.1 | 30.1 | 28.8 | 31.8 |
| Belgique | Taux de chômage | 21.8 | 15.7 | 19.0 | 17.5 | 19.9 | 8.4 | 6.2 | 7.0 | 6.6 | 7.2 | 4.9 | 3.5 | 1.7 | 3.6 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 35.2 | 33.8 | 33.5 | 34.0 | 33.2 | 79.9 | 81.7 | 81.8 | 82.8 | 84.4 | 23.5 | 26.7 | 28.5 | 31.3 | 33.5 |
| | Rapports emploi/population | 27.5 | 28.5 | 27.1 | 28.1 | 26.6 | 73.1 | 76.6 | 76.1 | 77.3 | 78.3 | 22.4 | 25.8 | 28.1 | 30.1 | 32.1 |
| Canada | Taux de chômage | 15.9 | 13.6 | 13.6 | 13.4 | 12.4 | 9.4 | 6.6 | 6.5 | 6.0 | 5.8 | 9.2 | 6.3 | 6.3 | 5.9 | 5.4 |
| | Taux d'activité | 63.9 | 66.6 | 67.4 | 67.0 | 65.9 | 83.3 | 85.9 | 86.4 | 86.5 | 86.3 | 48.1 | 53.4 | 56.5 | 57.3 | 57.9 |
| | Rapports emploi/population | 53.8 | 57.5 | 58.3 | 58.0 | 57.8 | 75.5 | 80.3 | 80.8 | 81.3 | 81.3 | 43.6 | 50.1 | 53.0 | 53.9 | 54.8 |
| République tchèque | Taux de chômage | 8.7 | 16.0 | 17.6 | 20.4 | 19.3 | 3.4 | 6.5 | 7.0 | 7.3 | 7.1 | 3.5 | 4.0 | 4.4 | 5.4 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 52.0 | 40.1 | 38.1 | 35.8 | 33.9 | 89.3 | 88.2 | 87.8 | 87.8 | 88.3 | 33.5 | 42.5 | 44.2 | 45.1 | 47.0 |
| | Rapports emploi/population | 47.5 | 33.7 | 31.4 | 28.5 | 27.3 | 86.3 | 82.5 | 81.7 | 81.4 | 82.0 | 32.3 | 40.8 | 42.3 | 42.6 | 44.6 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 7.1 | 9.8 | 7.8 | 7.9 | 7.8 | 3.7 | 5.0 | 4.7 | 4.2 | 6.5 | 4.7 | 3.9 | 5.6 | 4.9 |
| | Taux d'activité | 69.1 | 68.8 | 65.9 | 66.4 | 67.2 | 87.2 | 88.0 | 87.8 | 88.2 | 87.7 | 53.7 | 60.1 | 63.1 | 65.5 | 62.9 |
| | Rapports emploi/population | 62.1 | 64.0 | 59.4 | 61.3 | 62.0 | 80.5 | 84.7 | 83.5 | 84.0 | 83.9 | 50.2 | 57.3 | 60.7 | 61.8 | 59.8 |
| Finlande | Taux de chômage | 34.1 | 20.6 | 21.6 | 20.8 | 19.9 | 14.1 | 7.3 | 7.3 | 7.3 | 6.9 | 19.0 | 8.1 | 7.8 | 7.3 | 6.8 |
| | Taux d'activité | 42.3 | 49.9 | 49.1 | 47.9 | 49.2 | 87.1 | 88.1 | 87.3 | 87.2 | 87.7 | 41.3 | 52.0 | 53.8 | 54.8 | 56.6 |
| | Rapports emploi/population | 27.9 | 39.4 | 38.5 | 38.1 | 39.2 | 74.9 | 81.6 | 81.1 | 81.0 | 81.7 | 33.5 | 47.8 | 49.9 | 51.0 | 52.6 |
| France | Taux de chômage | 27.5 | 20.2 | 21.5 | 22.7 | 22.8 | 11.2 | 8.1 | 8.8 | 8.8 | 8.7 | 7.0 | 5.8 | 7.0 | 7.3 | 6.8 |
| | Taux d'activité | 30.4 | 30.2 | 34.4 | 34.1 | 33.7 | 85.9 | 86.4 | 86.7 | 87.0 | 87.2 | 35.9 | 41.7 | 43.3 | 43.8 | 43.6 |
| | Rapports emploi/population | 22.0 | 24.1 | 27.0 | 26.4 | 26.0 | 76.3 | 79.4 | 79.1 | 79.3 | 79.6 | 33.4 | 39.3 | 40.3 | 40.6 | 40.7 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.2 | 9.8 | 10.6 | 12.6 | 15.2 | 8.1 | 8.1 | 9.1 | 9.7 | 10.4 | 11.6 | 10.8 | 9.7 | 12.5 | 12.7 |
| | Taux d'activité | 56.0 | 49.7 | 47.4 | 48.0 | 50.2 | 82.9 | 85.8 | 86.0 | 86.5 | 86.4 | 40.6 | 43.3 | 43.1 | 47.8 | 52.1 |
| | Rapports emploi/population | 51.4 | 44.8 | 42.4 | 41.9 | 42.6 | 76.2 | 78.8 | 78.2 | 78.1 | 77.4 | 35.9 | 38.6 | 39.0 | 41.8 | 45.5 |
| Grèce | Taux de chômage | 27.7 | 26.1 | 25.7 | 26.5 | 25.3 | 7.0 | 8.7 | 8.3 | 9.1 | 8.9 | 3.1 | 3.8 | 3.1 | 4.3 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 36.9 | 36.3 | 35.2 | 37.3 | 33.9 | 73.7 | 78.8 | 79.7 | 81.1 | 81.6 | 40.7 | 40.5 | 42.4 | 41.2 | 43.1 |
| | Rapports emploi/population | 26.7 | 26.8 | 26.2 | 27.4 | 25.3 | 68.6 | 71.9 | 73.1 | 73.7 | 74.3 | 39.5 | 38.9 | 41.0 | 39.4 | 41.6 |
| Hongrie | Taux de chômage | 20.9 | 12.6 | 13.4 | 15.5 | 19.4 | 9.2 | 5.2 | 5.3 | 5.5 | 6.4 | 7.0 | 3.1 | 2.8 | 3.1 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 39.0 | 32.6 | 30.8 | 27.9 | 27.1 | 79.1 | 77.0 | 77.8 | 77.9 | 78.8 | 18.3 | 26.4 | 29.8 | 32.0 | 34.3 |
| | Rapports emploi/population | 30.8 | 28.5 | 26.7 | 23.6 | 21.8 | 71.7 | 73.0 | 73.7 | 73.6 | 73.7 | 17.0 | 25.6 | 29.0 | 31.1 | 33.0 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Hommes et femmes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Islande^a | Taux de chômage | 11.5 | 7.2 | 8.2 | 8.1 | 7.2 | 4.2 | 2.7 | 2.5 | 2.0 | 1.7 | 3.8 | 1.4 | 2.1 | 2.7 | 1.5 |
| | Taux d'activité | 58.5 | 64.0 | 74.2 | 72.1 | 77.1 | 91.3 | 92.5 | 91.5 | 89.8 | 89.7 | 88.1 | 88.4 | 85.1 | 84.3 | 86.1 |
| | Rapports emploi/population | 51.7 | 59.4 | 68.1 | 66.3 | 71.6 | 87.5 | 90.0 | 89.2 | 88.0 | 88.2 | 84.7 | 87.2 | 83.3 | 82.0 | 84.8 |
| Irlande | Taux de chômage | 24.2 | 7.7 | 7.6 | 8.1 | 8.3 | 13.4 | 3.7 | 3.9 | 3.9 | 3.7 | 8.5 | 2.4 | 2.4 | 2.4 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 44.2 | 49.1 | 49.6 | 48.8 | 50.5 | 72.4 | 79.5 | 79.1 | 79.8 | 81.0 | 43.2 | 49.2 | 50.5 | 50.7 | 53.2 |
| | Rapports emploi/population | 33.5 | 45.3 | 45.8 | 44.8 | 46.3 | 62.7 | 76.6 | 76.0 | 76.7 | 78.0 | 39.5 | 48.0 | 49.3 | 49.5 | 51.7 |
| Italie | Taux de chômage | 30.5 | 26.3 | 26.3 | 23.5 | 24.0 | 8.2 | 7.5 | 7.2 | 6.9 | 6.7 | 3.4 | 4.1 | 3.8 | 4.1 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 40.7 | 36.3 | 35.3 | 35.6 | 33.5 | 71.7 | 75.8 | 76.3 | 77.5 | 77.4 | 30.4 | 30.1 | 31.5 | 31.8 | 32.6 |
| | Rapports emploi/population | 28.3 | 26.7 | 26.0 | 27.2 | 25.5 | 65.8 | 70.1 | 70.8 | 72.1 | 72.2 | 29.4 | 28.9 | 30.3 | 30.5 | 31.4 |
| Japon | Taux de chômage | 5.5 | 10.1 | 10.1 | 9.5 | 8.7 | 2.4 | 4.9 | 4.7 | 4.4 | 4.2 | 3.5 | 5.8 | 5.5 | 4.4 | 4.1 |
| | Taux d'activité | 47.6 | 45.4 | 44.9 | 44.2 | 44.6 | 81.4 | 82.0 | 82.2 | 82.2 | 82.5 | 66.1 | 65.5 | 65.9 | 66.0 | 66.6 |
| | Rapports emploi/population | 45.0 | 41.0 | 40.3 | 40.0 | 40.9 | 79.5 | 78.0 | 78.3 | 78.6 | 79.0 | 63.7 | 61.6 | 62.1 | 63.0 | 63.9 |
| Corée | Taux de chômage | 7.2 | 8.5 | 10.1 | 10.5 | 10.2 | 1.9 | 3.0 | 3.1 | 3.2 | 3.4 | 0.6 | 1.7 | 2.1 | 2.2 | 2.5 |
| | Taux d'activité | 37.2 | 34.4 | 34.2 | 34.8 | 33.3 | 75.1 | 75.7 | 75.4 | 75.9 | 76.0 | 63.3 | 60.5 | 59.0 | 59.8 | 60.2 |
| | Rapports emploi/population | 34.5 | 31.5 | 30.8 | 31.2 | 29.9 | 73.6 | 73.4 | 73.1 | 73.4 | 73.4 | 62.9 | 59.5 | 57.8 | 58.5 | 58.7 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 7.9 | 7.0 | 11.5 | 17.0 | 13.7 | 3.0 | 2.4 | 3.2 | 4.4 | 3.9 | 0.7 | 0.2 | 1.2 | 1.5 | 2.1 |
| | Taux d'activité | 46.5 | 34.7 | 29.9 | 28.2 | 29.0 | 75.8 | 81.0 | 81.4 | 83.0 | 83.9 | 23.3 | 27.9 | 30.4 | 30.4 | 32.4 |
| | Rapports emploi/population | 42.8 | 32.3 | 26.4 | 23.4 | 25.0 | 73.5 | 79.1 | 78.8 | 79.3 | 80.6 | 23.2 | 27.9 | 30.0 | 30.0 | 31.7 |
| Mexique | Taux de chômage | 7.1 | 4.9 | 5.3 | 6.4 | 6.6 | 3.3 | 1.8 | 1.9 | 2.3 | 2.8 | 2.0 | 1.3 | 1.0 | 1.2 | 2.0 |
| | Taux d'activité | 54.1 | 48.4 | 47.2 | 48.3 | 46.8 | 67.2 | 69.6 | 69.5 | 71.3 | 70.7 | 53.5 | 53.8 | 54.4 | 55.7 | 53.6 |
| | Rapports emploi/population | 50.3 | 46.0 | 44.7 | 45.2 | 43.7 | 65.0 | 68.4 | 68.1 | 69.6 | 68.7 | 52.4 | 53.1 | 53.8 | 55.0 | 52.5 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 10.2 | 5.9 | 7.8 | 9.0 | .. | 6.3 | 2.6 | 3.6 | 4.3 | .. | 3.5 | 1.9 | 3.0 | 4.0 | .. |
| | Taux d'activité | 61.7 | 71.2 | 71.0 | 70.0 | .. | 78.7 | 84.2 | 85.2 | 85.2 | .. | 30.0 | 43.9 | 45.0 | 46.7 | .. |
| | Rapports emploi/population | 55.4 | 67.0 | 65.4 | 63.6 | .. | 73.7 | 82.0 | 82.1 | 81.5 | .. | 29.0 | 42.9 | 43.5 | 44.8 | .. |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 15.0 | 11.5 | 10.2 | 9.3 | 9.4 | 6.6 | 4.0 | 3.5 | 2.9 | 2.7 | 4.7 | 3.2 | 3.6 | 2.5 | 1.9 |
| | Taux d'activité | 66.5 | 64.0 | 62.8 | 62.6 | 62.8 | 81.5 | 83.0 | 82.7 | 83.2 | 84.2 | 49.7 | 65.5 | 66.7 | 68.9 | 71.0 |
| | Rapports emploi/population | 56.5 | 56.6 | 56.3 | 56.8 | 56.9 | 76.2 | 79.6 | 79.8 | 80.8 | 82.0 | 47.3 | 63.4 | 64.3 | 67.2 | 69.7 |
| Norvège^a | Taux de chômage | 12.6 | 11.4 | 11.7 | 11.7 | 12.0 | 4.5 | 3.0 | 3.8 | 3.8 | 4.0 | 2.6 | 1.8 | 1.4 | 1.1 | 1.7 |
| | Taux d'activité | 55.4 | 64.4 | 62.6 | 61.6 | 60.2 | 85.1 | 87.1 | 86.2 | 86.5 | 86.6 | 63.3 | 69.3 | 69.5 | 68.8 | 68.8 |
| | Rapports emploi/population | 48.4 | 56.9 | 55.3 | 54.4 | 52.9 | 81.3 | 84.4 | 82.9 | 83.1 | 83.2 | 61.6 | 68.4 | 68.6 | 68.0 | 67.6 |
| Pologne | Taux de chômage | 32.6 | 43.9 | 43.0 | 40.8 | 37.8 | 12.8 | 17.5 | 17.3 | 16.9 | 16.0 | 7.0 | 10.5 | 11.3 | 11.6 | 11.2 |
| | Taux d'activité | 41.5 | 35.6 | 34.4 | 33.9 | 33.5 | 84.7 | 81.8 | 81.7 | 82.2 | 82.8 | 37.0 | 31.2 | 32.2 | 31.7 | 32.8 |
| | Rapports emploi/population | 28.0 | 20.0 | 19.6 | 20.0 | 20.9 | 73.8 | 67.5 | 67.6 | 68.3 | 69.5 | 34.4 | 27.9 | 28.6 | 28.0 | 29.1 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Hommes et femmes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Portugal | Taux de chômage | 14.1 | 11.5 | 14.6 | 15.3 | 16.1 | 6.0 | 4.5 | 5.7 | 6.1 | 7.3 | 4.0 | 3.7 | 4.3 | 5.6 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 47.2 | 47.3 | 45.0 | 43.6 | 43.0 | 83.8 | 85.4 | 85.9 | 86.3 | 87.1 | 47.9 | 52.9 | 53.4 | 53.2 | 53.8 |
| | Rapports emploi/population | 40.5 | 41.9 | 38.4 | 36.9 | 36.1 | 78.7 | 81.5 | 81.0 | 81.1 | 80.8 | 45.9 | 50.9 | 51.1 | 50.3 | 50.5 |
| République slovaque | Taux de chômage | 27.3 | 37.4 | 33.1 | 32.7 | 29.9 | 11.0 | 15.3 | 15.1 | 16.0 | 14.4 | 9.0 | 15.4 | 13.6 | 15.4 | 13.2 |
| | Taux d'activité | 47.4 | 43.5 | 41.2 | 39.4 | 36.5 | 88.0 | 88.6 | 89.5 | 88.9 | 87.9 | 23.5 | 26.9 | 28.5 | 31.7 | 35.0 |
| | Rapports emploi/population | 34.4 | 27.2 | 27.6 | 26.5 | 25.6 | 78.4 | 75.1 | 76.0 | 74.7 | 75.3 | 21.3 | 22.9 | 24.6 | 26.8 | 30.4 |
| Espagne^a | Taux de chômage | 42.9 | 22.2 | 22.7 | 22.0 | 19.7 | 20.9 | 10.2 | 10.2 | 9.8 | 8.0 | 12.4 | 7.1 | 6.9 | 7.1 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 49.4 | 47.0 | 47.6 | 49.2 | 52.1 | 73.9 | 78.1 | 79.4 | 80.6 | 80.9 | 37.3 | 42.7 | 43.8 | 44.4 | 45.9 |
| | Rapports emploi/population | 28.3 | 36.6 | 36.8 | 38.4 | 41.9 | 58.4 | 70.1 | 71.3 | 72.7 | 74.4 | 32.7 | 39.7 | 40.8 | 41.3 | 43.1 |
| Suède^a | Taux de chômage | 22.6 | 12.9 | 13.8 | 17.0 | .. | 8.1 | 4.2 | 4.9 | 5.5 | .. | 6.9 | 4.7 | 4.8 | 4.9 | .. |
| | Taux d'activité | 53.6 | 53.2 | 52.3 | 51.5 | .. | 89.2 | 87.9 | 87.8 | 87.7 | .. | 66.5 | 71.7 | 72.5 | 73.1 | .. |
| | Rapports emploi/population | 41.3 | 46.5 | 45.1 | 42.8 | .. | 81.9 | 84.2 | 83.5 | 82.9 | .. | 61.9 | 68.4 | 69.0 | 69.5 | .. |
| Suisse | Taux de chômage | 5.7 | 5.6 | 8.5 | 7.7 | 8.8 | 3.6 | 2.7 | 3.7 | 4.0 | 3.8 | 4.0 | 2.0 | 2.5 | 3.2 | 3.8 |
| | Taux d'activité | 64.1 | 69.3 | 69.4 | 67.1 | 65.7 | 86.4 | 88.3 | 88.1 | 88.2 | 88.5 | 63.9 | 65.9 | 67.4 | 67.3 | 67.5 |
| | Rapports emploi/population | 60.3 | 65.4 | 63.5 | 62.0 | 59.9 | 83.2 | 86.0 | 84.8 | 84.7 | 85.1 | 61.1 | 64.6 | 65.7 | 65.1 | 65.0 |
| Turquie | Taux de chômage | 16.0 | 19.2 | 20.5 | 19.7 | 19.3 | 6.2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 | 8.7 | 2.3 | 3.5 | 3.7 | 3.1 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 51.1 | 40.9 | 38.4 | 39.3 | 38.7 | 63.7 | 59.8 | 59.1 | 59.2 | 59.3 | 41.8 | 36.6 | 34.0 | 34.1 | 31.9 |
| | Rapports emploi/population | 43.0 | 33.0 | 30.5 | 31.6 | 31.2 | 59.8 | 54.6 | 54.0 | 54.1 | 54.1 | 40.8 | 35.3 | 32.7 | 33.1 | 30.8 |
| Royaume-Uni^a | Taux de chômage | 16.1 | 11.0 | 11.5 | 10.9 | 11.8 | 8.2 | 4.1 | 3.7 | 3.6 | 3.5 | 9.1 | 3.4 | 3.3 | 3.1 | 2.7 |
| | Taux d'activité | 70.1 | 68.5 | 67.4 | 67.4 | 65.9 | 83.4 | 83.8 | 83.8 | 83.8 | 84.1 | 52.1 | 55.0 | 57.3 | 58.0 | 58.4 |
| | Rapports emploi/population | 58.8 | 60.9 | 59.7 | 60.1 | 58.1 | 76.5 | 80.3 | 80.7 | 80.7 | 81.1 | 47.4 | 53.1 | 55.4 | 56.2 | 56.8 |
| États-Unis^a | Taux de chômage | 12.5 | 12.0 | 12.4 | 11.8 | 11.3 | 5.0 | 4.8 | 5.0 | 4.6 | 4.1 | 4.1 | 3.9 | 4.1 | 3.8 | 3.3 |
| | Taux d'activité | 66.4 | 63.3 | 61.6 | 61.1 | 60.8 | 83.4 | 83.3 | 83.0 | 82.8 | 82.8 | 56.8 | 61.9 | 62.4 | 62.3 | 62.9 |
| | Rapports emploi/population | 58.1 | 55.7 | 53.9 | 53.9 | 53.9 | 79.2 | 79.3 | 78.8 | 79.0 | 79.3 | 54.4 | 59.5 | 59.9 | 59.9 | 60.8 |
| UE-15^b | Taux de chômage | 20.8 | 14.8 | 15.7 | 15.8 | 16.5 | 9.7 | 6.9 | 7.3 | 7.4 | 7.3 | 8.4 | 6.2 | 5.9 | 6.4 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 49.2 | 47.2 | 47.1 | 47.4 | 47.6 | 80.5 | 82.8 | 83.2 | 84.0 | 84.3 | 39.4 | 43.4 | 44.6 | 45.3 | 46.7 |
| | Rapports emploi/population | 39.0 | 40.2 | 39.7 | 39.9 | 39.7 | 72.7 | 77.1 | 77.1 | 77.8 | 78.2 | 36.1 | 40.7 | 41.9 | 42.4 | 43.9 |
| UE-19^b | Taux de chômage | 21.4 | 17.6 | 18.2 | 18.1 | 18.5 | 9.8 | 7.9 | 8.2 | 8.2 | 8.1 | 8.2 | 6.4 | 6.1 | 6.7 | 6.4 |
| | Taux d'activité | 48.3 | 45.3 | 45.0 | 45.1 | 45.1 | 81.1 | 82.8 | 83.2 | 83.8 | 84.2 | 38.4 | 41.9 | 43.2 | 43.8 | 45.3 |
| | Rapports emploi/population | 38.0 | 37.4 | 36.8 | 36.9 | 36.8 | 73.1 | 76.2 | 76.3 | 76.9 | 77.4 | 35.3 | 39.3 | 40.5 | 40.9 | 42.4 |
| OCDE Europe^b | Taux de chômage | 20.1 | 17.6 | 18.3 | 18.1 | 18.3 | 9.3 | 7.9 | 8.1 | 8.2 | 8.0 | 7.6 | 6.0 | 5.8 | 6.3 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 49.1 | 45.0 | 44.2 | 44.4 | 44.3 | 79.4 | 80.1 | 80.2 | 80.7 | 81.0 | 39.2 | 42.1 | 43.1 | 43.7 | 44.8 |
| | Rapports emploi/population | 39.2 | 37.1 | 36.1 | 36.4 | 36.2 | 72.0 | 73.8 | 73.7 | 74.1 | 74.5 | 36.2 | 39.6 | 40.6 | 40.9 | 42.1 |
| Total OCDE^b | Taux de chômage | 14.3 | 13.2 | 13.7 | 13.4 | 13.3 | 6.7 | 6.0 | 6.2 | 6.0 | 5.9 | 5.4 | 4.9 | 4.9 | 4.7 | 4.5 |
| | Taux d'activité | 53.3 | 50.4 | 49.5 | 49.7 | 49.4 | 79.8 | 80.3 | 80.3 | 80.6 | 80.7 | 48.7 | 52.0 | 52.8 | 53.4 | 54.2 |
| | Rapports emploi/population | 45.7 | 43.7 | 42.7 | 43.0 | 42.8 | 74.5 | 75.5 | 75.3 | 75.7 | 76.0 | 46.1 | 49.4 | 50.3 | 50.8 | 51.8 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

Hommes (pourcentages)

| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
|---------------------------|----------------------------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | Taux de chômage | 17.7 | 13.9 | 12.8 | 12.0 | 11.1 | 7.8 | 5.1 | 4.7 | 4.1 | 3.7 | 11.4 | 5.0 | 4.2 | 4.0 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 73.0 | 71.8 | 71.7 | 71.7 | 72.5 | 91.6 | 90.2 | 89.9 | 89.9 | 90.3 | 61.7 | 62.3 | 63.7 | 64.9 | 66.3 |
| | Rapports emploi/population | 60.1 | 61.8 | 62.5 | 63.1 | 64.4 | 84.4 | 85.6 | 85.7 | 86.2 | 87.0 | 54.7 | 59.2 | 61.0 | 62.3 | 63.9 |
| Autriche | Taux de chômage | 4.5 | 6.1 | 6.6 | 9.3 | 10.7 | 3.0 | 3.5 | 3.8 | 3.8 | 4.0 | 3.9 | 6.1 | 5.6 | 4.2 | 4.1 |
| | Taux d'activité | 65.6 | 60.7 | 61.2 | 61.7 | 63.6 | 92.4 | 93.6 | 93.9 | 92.9 | 92.8 | 41.3 | 42.1 | 42.8 | 40.6 | 43.0 |
| | Rapports emploi/population | 62.6 | 57.0 | 56.8 | 56.0 | 56.8 | 89.6 | 90.3 | 90.5 | 89.4 | 89.1 | 39.7 | 39.5 | 40.2 | 38.9 | 41.3 |
| Belgique | Taux de chômage | 20.5 | 16.0 | 20.1 | 15.8 | 20.6 | 6.4 | 5.4 | 6.6 | 6.0 | 6.3 | 4.5 | 3.3 | 1.8 | 4.1 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 37.3 | 37.3 | 38.1 | 35.8 | 34.8 | 92.1 | 91.2 | 90.4 | 91.1 | 91.8 | 34.5 | 36.3 | 39.4 | 41.0 | 43.2 |
| | Rapports emploi/population | 29.7 | 31.3 | 30.4 | 30.2 | 27.6 | 86.2 | 86.2 | 84.4 | 85.7 | 86.0 | 33.0 | 35.1 | 38.7 | 39.3 | 41.3 |
| Canada | Taux de chômage | 17.9 | 15.3 | 15.3 | 14.9 | 14.2 | 9.6 | 6.8 | 6.6 | 6.1 | 5.8 | 9.7 | 6.6 | 6.8 | 6.1 | 5.4 |
| | Taux d'activité | 65.9 | 67.8 | 68.3 | 67.8 | 66.1 | 91.2 | 91.5 | 91.6 | 91.6 | 91.5 | 59.5 | 63.1 | 65.3 | 66.0 | 66.7 |
| | Rapports emploi/population | 54.1 | 57.4 | 57.9 | 57.7 | 56.7 | 82.5 | 85.2 | 85.6 | 86.0 | 86.1 | 53.7 | 59.0 | 60.9 | 62.0 | 63.1 |
| République tchèque | Taux de chômage | 7.9 | 15.1 | 16.6 | 21.1 | 19.4 | 2.5 | 4.9 | 5.0 | 5.6 | 5.3 | 3.5 | 3.5 | 4.0 | 4.9 | 4.5 |
| | Taux d'activité | 59.9 | 44.8 | 42.1 | 40.0 | 38.7 | 95.3 | 94.9 | 94.4 | 94.6 | 94.8 | 49.0 | 59.4 | 59.9 | 60.1 | 62.2 |
| | Rapports emploi/population | 55.2 | 38.0 | 35.1 | 31.6 | 31.2 | 92.9 | 90.2 | 89.7 | 89.2 | 89.8 | 47.3 | 57.3 | 57.5 | 57.2 | 59.4 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 8.8 | 10.6 | 8.5 | 6.1 | 6.7 | 3.3 | 4.4 | 4.4 | 3.7 | 6.3 | 5.0 | 4.0 | 5.5 | 4.8 |
| | Taux d'activité | 72.1 | 70.6 | 68.1 | 69.0 | 70.6 | 91.9 | 91.7 | 92.0 | 91.3 | 91.1 | 63.8 | 67.6 | 70.8 | 73.3 | 70.2 |
| | Rapports emploi/population | 64.8 | 64.4 | 60.9 | 63.1 | 66.3 | 85.7 | 88.7 | 88.0 | 87.3 | 87.7 | 59.8 | 64.2 | 68.0 | 69.3 | 66.8 |
| Finlande | Taux de chômage | 37.1 | 20.9 | 21.7 | 22.3 | 20.6 | 15.5 | 7.4 | 7.5 | 7.0 | 6.5 | 20.4 | 8.1 | 8.0 | 7.6 | 7.1 |
| | Taux d'activité | 43.5 | 48.8 | 48.5 | 47.1 | 47.9 | 90.2 | 90.6 | 89.9 | 89.9 | 90.3 | 43.9 | 53.0 | 55.2 | 55.4 | 56.8 |
| | Rapports emploi/population | 27.3 | 38.6 | 38.0 | 36.9 | 38.0 | 76.2 | 84.0 | 83.3 | 83.7 | 84.4 | 35.0 | 48.3 | 51.4 | 51.5 | 52.5 |
| France | Taux de chômage | 24.1 | 18.2 | 20.5 | 21.6 | 21.4 | 9.6 | 7.0 | 7.5 | 7.6 | 7.7 | 7.2 | 6.0 | 7.0 | 7.2 | 7.1 |
| | Taux d'activité | 33.2 | 33.8 | 38.3 | 37.8 | 37.3 | 95.1 | 93.9 | 93.8 | 93.7 | 93.8 | 42.1 | 47.0 | 48.2 | 47.9 | 47.1 |
| | Rapports emploi/population | 25.2 | 27.6 | 30.4 | 29.7 | 29.3 | 85.9 | 87.4 | 86.7 | 86.6 | 86.6 | 39.1 | 44.2 | 44.9 | 44.5 | 43.8 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.2 | 11.4 | 12.4 | 14.2 | 16.1 | 6.5 | 8.2 | 9.4 | 9.9 | 10.6 | 10.5 | 10.3 | 9.4 | 12.3 | 12.6 |
| | Taux d'activité | 58.8 | 52.4 | 49.9 | 50.8 | 53.5 | 92.9 | 93.3 | 93.0 | 93.0 | 93.6 | 53.1 | 52.7 | 52.0 | 57.8 | 61.3 |
| | Rapports emploi/population | 53.9 | 46.4 | 43.8 | 43.7 | 44.9 | 86.8 | 85.6 | 84.2 | 83.9 | 83.7 | 47.5 | 47.2 | 47.1 | 50.7 | 53.6 |
| Grèce | Taux de chômage | 19.8 | 19.0 | 18.0 | 18.8 | 17.5 | 4.8 | 5.4 | 5.2 | 5.4 | 5.2 | 3.3 | 3.5 | 3.0 | 3.9 | 3.1 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 39.6 | 38.9 | 40.5 | 37.1 | 94.5 | 94.3 | 94.2 | 94.7 | 94.7 | 60.1 | 57.3 | 60.1 | 58.7 | 60.7 |
| | Rapports emploi/population | 33.5 | 32.1 | 31.9 | 32.9 | 30.6 | 90.0 | 89.1 | 89.3 | 89.6 | 89.8 | 58.1 | 55.3 | 58.3 | 56.4 | 58.8 |
| Hongrie | Taux de chômage | 24.6 | 13.2 | 13.8 | 16.2 | 19.7 | 10.2 | 5.4 | 5.5 | 5.3 | 6.1 | 6.8 | 3.9 | 2.9 | 3.2 | 4.3 |
| | Taux d'activité | 42.7 | 36.0 | 34.4 | 31.4 | 30.3 | 86.9 | 84.3 | 84.8 | 85.0 | 85.5 | 28.4 | 36.9 | 39.0 | 39.7 | 42.4 |
| | Rapports emploi/population | 32.2 | 31.2 | 29.7 | 26.3 | 24.4 | 78.0 | 79.7 | 80.1 | 80.5 | 80.3 | 26.5 | 35.4 | 37.9 | 38.4 | 40.6 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Hommes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Islande^a | Taux de chômage | 13.0 | 9.7 | 9.4 | 9.3 | 8.5 | 3.5 | 2.5 | 2.4 | 1.9 | 1.6 | 3.8 | 1.7 | 2.9 | 2.9 | 0.9 |
| | Taux d'activité | 57.9 | 65.4 | 75.6 | 71.8 | 75.2 | 96.1 | 96.6 | 94.8 | 94.2 | 94.3 | 95.9 | 91.5 | 90.2 | 89.7 | 90.1 |
| | Rapports emploi/population | 50.4 | 59.0 | 68.5 | 65.1 | 68.8 | 92.7 | 94.2 | 92.5 | 92.4 | 92.8 | 92.3 | 89.9 | 87.6 | 87.1 | 89.3 |
| Irlande | Taux de chômage | 25.4 | 8.7 | 8.6 | 8.7 | 9.1 | 13.4 | 4.1 | 4.4 | 4.5 | 4.0 | 8.6 | 2.5 | 2.6 | 2.9 | 3.1 |
| | Taux d'activité | 48.7 | 53.1 | 53.5 | 52.8 | 53.3 | 91.3 | 91.3 | 90.9 | 91.7 | 92.2 | 64.9 | 66.8 | 66.5 | 66.6 | 67.8 |
| | Rapports emploi/population | 36.3 | 48.5 | 48.8 | 48.2 | 48.5 | 79.0 | 87.6 | 87.0 | 87.6 | 88.5 | 59.3 | 65.1 | 64.8 | 64.7 | 65.7 |
| Italie | Taux de chômage | 26.3 | 22.6 | 23.0 | 20.7 | 21.5 | 6.1 | 5.6 | 5.4 | 5.2 | 5.1 | 3.4 | 4.0 | 3.6 | 4.1 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 46.9 | 41.4 | 40.5 | 39.3 | 38.1 | 90.8 | 91.0 | 91.5 | 91.3 | 91.2 | 48.1 | 42.9 | 44.4 | 44.0 | 44.3 |
| | Rapports emploi/population | 34.5 | 32.0 | 31.2 | 31.2 | 29.9 | 85.3 | 86.0 | 86.5 | 86.5 | 86.6 | 46.5 | 41.2 | 42.8 | 42.2 | 42.7 |
| Japon | Taux de chômage | 5.6 | 11.4 | 11.6 | 10.6 | 9.9 | 2.0 | 4.7 | 4.6 | 4.3 | 4.0 | 4.5 | 7.1 | 6.7 | 5.3 | 5.0 |
| | Taux d'activité | 48.0 | 46.0 | 45.2 | 44.0 | 44.2 | 97.5 | 96.5 | 96.4 | 96.2 | 96.0 | 85.0 | 82.9 | 83.0 | 82.6 | 83.1 |
| | Rapports emploi/population | 45.4 | 41.0 | 40.0 | 39.4 | 40.1 | 95.5 | 92.0 | 92.0 | 92.1 | 92.1 | 81.2 | 76.8 | 77.4 | 78.1 | 78.9 |
| Corée | Taux de chômage | 9.2 | 10.3 | 11.8 | 12.2 | 12.2 | 2.5 | 3.4 | 3.4 | 3.6 | 3.7 | 0.9 | 2.3 | 2.6 | 2.7 | 3.1 |
| | Taux d'activité | 31.8 | 28.6 | 28.1 | 28.8 | 26.7 | 94.6 | 91.9 | 92.0 | 91.7 | 91.3 | 79.2 | 73.9 | 72.8 | 73.6 | 74.5 |
| | Rapports emploi/population | 28.9 | 25.6 | 24.8 | 25.3 | 23.5 | 92.3 | 88.7 | 88.9 | 88.4 | 87.9 | 78.5 | 72.2 | 70.9 | 71.6 | 72.2 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 8.5 | 5.3 | 10.7 | 12.1 | 11.7 | 2.5 | 1.8 | 2.6 | 3.3 | 2.9 | 0.4 | 0.3 | 0.8 | 1.2 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 47.9 | 38.2 | 30.3 | 29.7 | 32.4 | 94.9 | 95.0 | 94.5 | 95.3 | 95.5 | 33.6 | 37.7 | 39.4 | 38.4 | 39.4 |
| | Rapports emploi/population | 43.8 | 36.1 | 27.1 | 26.2 | 28.6 | 92.6 | 93.3 | 92.0 | 92.2 | 92.8 | 33.5 | 37.6 | 39.1 | 38.0 | 38.3 |
| Mexique | Taux de chômage | 6.5 | 4.5 | 4.9 | 5.6 | 6.1 | 3.2 | 1.8 | 2.0 | 2.3 | 2.8 | 2.1 | 1.7 | 1.2 | 1.3 | 2.5 |
| | Taux d'activité | 72.6 | 64.4 | 63.0 | 64.7 | 61.4 | 96.1 | 96.2 | 96.2 | 96.4 | 95.1 | 82.4 | 81.1 | 81.0 | 81.5 | 79.3 |
| | Rapports emploi/population | 67.9 | 61.5 | 59.9 | 61.0 | 57.6 | 93.0 | 94.5 | 94.3 | 94.3 | 92.5 | 80.7 | 79.7 | 80.0 | 80.5 | 77.4 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 10.9 | 6.3 | 7.9 | 9.4 | .. | 5.2 | 2.2 | 3.6 | 4.2 | .. | 2.7 | 2.0 | 2.8 | 4.3 | .. |
| | Taux d'activité | 62.6 | 72.1 | 72.3 | 70.6 | .. | 92.3 | 93.3 | 93.4 | 92.8 | .. | 41.8 | 57.1 | 57.9 | 58.8 | .. |
| | Rapports emploi/population | 55.8 | 67.6 | 66.5 | 63.8 | .. | 87.5 | 91.2 | 90.1 | 88.9 | .. | 40.7 | 56.0 | 56.1 | 56.3 | .. |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 15.6 | 11.6 | 10.1 | 8.7 | 9.1 | 7.0 | 3.8 | 3.2 | 2.5 | 2.4 | 5.4 | 3.2 | 3.4 | 2.4 | 1.8 |
| | Taux d'activité | 70.3 | 66.8 | 65.5 | 65.9 | 65.6 | 92.3 | 91.5 | 91.0 | 91.6 | 92.4 | 62.8 | 77.3 | 76.2 | 78.2 | 79.7 |
| | Rapports emploi/population | 59.4 | 59.1 | 58.8 | 60.1 | 59.6 | 85.8 | 88.0 | 88.1 | 89.4 | 90.3 | 59.4 | 74.8 | 73.6 | 76.4 | 78.3 |
| Norvège^a | Taux de chômage | 13.1 | 12.3 | 12.7 | 12.6 | 12.5 | 5.0 | 3.2 | 4.3 | 4.3 | 4.2 | 3.1 | 1.6 | 1.6 | 1.5 | 2.1 |
| | Taux d'activité | 57.8 | 65.1 | 63.2 | 61.9 | 61.0 | 90.6 | 91.1 | 89.9 | 90.1 | 90.1 | 71.5 | 74.0 | 74.7 | 74.3 | 74.6 |
| | Rapports emploi/population | 50.2 | 56.6 | 55.2 | 54.1 | 53.3 | 86.0 | 88.1 | 86.0 | 86.2 | 86.3 | 69.3 | 72.8 | 73.5 | 73.2 | 73.1 |
| Pologne | Taux de chômage | 30.8 | 43.5 | 42.0 | 39.0 | 36.7 | 11.3 | 16.5 | 16.5 | 16.0 | 14.5 | 7.5 | 11.2 | 12.0 | 12.9 | 12.6 |
| | Taux d'activité | 45.2 | 39.1 | 38.2 | 37.7 | 37.2 | 90.9 | 87.6 | 87.4 | 88.0 | 88.9 | 46.7 | 40.3 | 41.7 | 41.3 | 43.3 |
| | Rapports emploi/population | 31.3 | 22.1 | 22.1 | 23.0 | 23.6 | 80.6 | 73.1 | 73.0 | 74.0 | 76.0 | 43.2 | 35.8 | 36.8 | 36.0 | 37.9 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

Hommes (pourcentages)

| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Portugal | Taux de chômage | 12.3 | 9.7 | 12.6 | 13.5 | 13.7 | 5.0 | 3.5 | 4.9 | 5.1 | 6.2 | 5.0 | 3.7 | 4.8 | 6.0 | 6.9 |
| | Taux d'activité | 51.6 | 52.3 | 48.5 | 47.6 | 46.9 | 93.7 | 92.6 | 92.5 | 92.2 | 92.4 | 63.7 | 63.5 | 64.7 | 62.8 | 62.4 |
| | Rapports emploi/population | 45.2 | 47.2 | 42.4 | 41.2 | 40.5 | 88.9 | 89.4 | 88.0 | 87.4 | 86.7 | 60.4 | 61.2 | 61.6 | 59.1 | 58.1 |
| République slovaque | Taux de chômage | 28.0 | 38.9 | 34.3 | 34.2 | 30.8 | 10.4 | 14.9 | 14.5 | 14.6 | 13.2 | 8.1 | 15.6 | 14.7 | 15.6 | 13.0 |
| | Taux d'activité | 52.7 | 47.7 | 45.2 | 43.1 | 40.6 | 94.9 | 93.4 | 94.1 | 93.7 | 93.8 | 40.9 | 46.3 | 48.1 | 51.9 | 55.0 |
| | Rapports emploi/population | 38.0 | 29.2 | 29.7 | 28.4 | 28.1 | 85.1 | 79.5 | 80.5 | 80.0 | 81.4 | 37.6 | 39.1 | 41.0 | 43.8 | 47.9 |
| Espagne^a | Taux de chômage | 37.4 | 18.4 | 19.4 | 18.7 | 16.7 | 16.4 | 6.8 | 6.9 | 6.9 | 5.9 | 13.3 | 5.9 | 5.8 | 6.0 | 5.4 |
| | Taux d'activité | 55.0 | 52.4 | 53.1 | 54.8 | 57.2 | 93.1 | 92.1 | 92.4 | 92.5 | 92.4 | 56.6 | 62.2 | 62.9 | 62.7 | 63.2 |
| | Rapports emploi/population | 34.4 | 42.8 | 42.8 | 44.5 | 47.7 | 77.8 | 85.8 | 86.0 | 86.1 | 86.9 | 49.1 | 58.6 | 59.3 | 58.9 | 59.7 |
| Suède^a | Taux de chômage | 25.2 | 13.9 | 14.7 | 17.8 | .. | 9.3 | 4.6 | 5.3 | 5.7 | .. | 8.5 | 5.3 | 5.8 | 5.8 | .. |
| | Taux d'activité | 53.7 | 52.9 | 52.0 | 51.4 | .. | 91.3 | 90.0 | 90.1 | 90.1 | .. | 70.5 | 74.8 | 75.4 | 76.0 | .. |
| | Rapports emploi/population | 40.0 | 45.8 | 44.3 | 42.2 | .. | 82.8 | 86.0 | 85.3 | 85.0 | .. | 64.5 | 70.8 | 71.1 | 71.6 | .. |
| Suisse | Taux de chômage | 5.4 | 7.2 | 8.3 | 8.0 | 8.5 | 3.1 | 2.2 | 3.4 | 3.5 | 3.1 | 4.6 | 2.1 | 2.5 | 3.1 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 63.4 | 70.4 | 70.5 | 68.2 | 66.6 | 98.2 | 96.0 | 95.6 | 95.7 | 95.6 | 82.9 | 78.9 | 79.7 | 79.1 | 77.8 |
| | Rapports emploi/population | 59.8 | 65.4 | 64.7 | 62.7 | 60.9 | 95.2 | 93.9 | 92.4 | 92.3 | 92.6 | 79.1 | 77.3 | 77.7 | 76.7 | 74.8 |
| Turquie | Taux de chômage | 17.5 | 20.3 | 21.5 | 20.1 | 19.3 | 6.2 | 9.0 | 8.9 | 9.0 | 8.9 | 3.0 | 4.6 | 5.0 | 4.1 | 4.5 |
| | Taux d'activité | 67.2 | 53.3 | 50.6 | 53.1 | 52.9 | 93.7 | 88.2 | 87.7 | 89.2 | 89.4 | 59.5 | 50.8 | 47.1 | 49.0 | 47.3 |
| | Rapports emploi/population | 55.5 | 42.4 | 39.7 | 42.5 | 42.7 | 87.9 | 80.2 | 79.9 | 81.1 | 81.4 | 57.7 | 48.5 | 44.7 | 47.0 | 45.3 |
| Royaume-Uni^a | Taux de chômage | 19.2 | 13.0 | 13.3 | 11.8 | 13.4 | 9.7 | 4.4 | 4.1 | 3.8 | 3.6 | 11.6 | 4.3 | 4.3 | 3.9 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 75.1 | 72.0 | 70.9 | 70.2 | 69.0 | 92.9 | 91.2 | 91.4 | 91.0 | 91.0 | 64.0 | 64.9 | 67.8 | 68.0 | 68.1 |
| | Rapports emploi/population | 60.7 | 62.7 | 61.4 | 61.9 | 59.7 | 83.9 | 87.2 | 87.6 | 87.5 | 87.6 | 56.6 | 62.0 | 64.9 | 65.4 | 65.7 |
| États-Unis^a | Taux de chômage | 13.2 | 12.8 | 13.4 | 12.6 | 12.4 | 4.9 | 4.8 | 5.2 | 4.6 | 3.9 | 4.4 | 4.3 | 4.5 | 3.9 | 3.3 |
| | Taux d'activité | 70.3 | 65.5 | 63.9 | 63.6 | 62.9 | 91.7 | 91.0 | 90.6 | 90.5 | 90.5 | 65.5 | 69.2 | 68.7 | 68.7 | 69.3 |
| | Rapports emploi/population | 61.0 | 57.1 | 55.3 | 55.5 | 55.2 | 87.2 | 86.6 | 85.9 | 86.3 | 86.9 | 62.6 | 66.3 | 65.6 | 66.0 | 67.0 |
| UE-15^b | Taux de chômage | 19.8 | 14.5 | 15.6 | 15.4 | 16.2 | 8.5 | 6.0 | 6.5 | 6.5 | 6.5 | 8.7 | 6.1 | 5.9 | 6.4 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 53.2 | 50.8 | 50.7 | 51.0 | 51.2 | 92.8 | 92.4 | 92.4 | 92.4 | 92.6 | 52.5 | 54.0 | 55.1 | 55.7 | 56.6 |
| | Rapports emploi/population | 42.6 | 43.4 | 42.7 | 43.1 | 43.0 | 85.0 | 86.8 | 86.4 | 86.3 | 86.6 | 47.9 | 50.7 | 51.8 | 52.1 | 53.1 |
| UE-19^b | Taux de chômage | 20.5 | 17.3 | 18.1 | 17.8 | 18.1 | 8.6 | 7.0 | 7.4 | 7.4 | 7.2 | 8.5 | 6.3 | 6.2 | 6.8 | 6.6 |
| | Taux d'activité | 52.4 | 49.0 | 48.6 | 48.7 | 48.8 | 92.6 | 91.9 | 91.9 | 91.9 | 92.2 | 51.3 | 52.7 | 53.9 | 54.4 | 55.5 |
| | Rapports emploi/population | 41.7 | 40.5 | 39.8 | 40.0 | 39.9 | 84.6 | 85.4 | 85.1 | 85.1 | 85.6 | 47.0 | 49.4 | 50.6 | 50.7 | 51.8 |
| OCDE Europe^b | Taux de chômage | 19.6 | 17.7 | 18.5 | 18.0 | 18.1 | 8.2 | 7.1 | 7.5 | 7.5 | 7.3 | 7.9 | 6.0 | 5.9 | 6.4 | 6.3 |
| | Taux d'activité | 55.0 | 50.1 | 49.4 | 49.9 | 49.9 | 92.8 | 91.5 | 91.4 | 91.6 | 91.9 | 52.5 | 53.2 | 54.0 | 54.6 | 55.4 |
| | Rapports emploi/population | 44.3 | 41.3 | 40.2 | 40.9 | 40.8 | 85.1 | 84.9 | 84.6 | 84.7 | 85.2 | 48.4 | 50.0 | 50.8 | 51.1 | 51.9 |
| Total OCDE^b | Taux de chômage | 14.4 | 13.5 | 14.1 | 13.6 | 13.7 | 6.1 | 5.6 | 5.9 | 5.7 | 5.5 | 5.9 | 5.4 | 5.3 | 5.0 | 4.8 |
| | Taux d'activité | 59.0 | 55.1 | 54.2 | 54.6 | 54.0 | 93.3 | 92.3 | 92.1 | 92.1 | 92.1 | 62.7 | 64.0 | 64.4 | 64.8 | 65.5 |
| | Rapports emploi/population | 50.5 | 47.7 | 46.6 | 47.2 | 46.7 | 87.6 | 87.1 | 86.7 | 86.9 | 87.1 | 59.0 | 60.5 | 61.0 | 61.6 | 62.3 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Femmes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie | Taux de chômage | 16.4 | 11.9 | 11.6 | 11.1 | 10.5 | 7.3 | 5.1 | 5.0 | 4.4 | 4.2 | 5.5 | 2.8 | 3.1 | 2.9 | 2.6 |
| | Taux d'activité | 68.3 | 68.5 | 69.1 | 69.4 | 70.0 | 67.7 | 71.6 | 72.5 | 71.9 | 73.8 | 27.7 | 39.2 | 41.2 | 42.8 | 44.6 |
| | Rapports emploi/population | 57.1 | 60.3 | 61.1 | 61.6 | 62.7 | 62.8 | 68.0 | 68.9 | 68.8 | 70.7 | 26.2 | 38.1 | 39.9 | 41.5 | 43.4 |
| Autriche | Taux de chômage | 5.2 | 5.7 | 6.4 | 10.1 | 9.9 | 3.8 | 3.6 | 3.8 | 4.8 | 4.9 | 2.7 | 4.1 | 3.8 | 3.0 | 2.7 |
| | Taux d'activité | 59.3 | 49.9 | 49.4 | 53.2 | 54.8 | 71.7 | 78.9 | 79.9 | 79.6 | 79.9 | 18.5 | 20.1 | 21.5 | 19.9 | 23.5 |
| | Rapports emploi/population | 56.2 | 47.0 | 46.0 | 47.8 | 49.4 | 68.9 | 76.0 | 76.9 | 75.8 | 76.0 | 18.0 | 19.2 | 20.7 | 19.3 | 22.9 |
| Belgique | Taux de chômage | 23.4 | 15.2 | 17.5 | 19.5 | 19.1 | 11.2 | 7.2 | 7.4 | 7.4 | 8.2 | 5.9 | 3.8 | 1.3 | 2.8 | 4.2 |
| | Taux d'activité | 33.0 | 30.2 | 28.8 | 32.2 | 31.5 | 67.2 | 72.0 | 73.1 | 74.3 | 76.8 | 13.2 | 17.4 | 18.0 | 21.8 | 24.0 |
| | Rapports emploi/population | 25.3 | 25.7 | 23.8 | 25.9 | 25.5 | 59.7 | 66.8 | 67.7 | 68.8 | 70.5 | 12.4 | 16.7 | 17.7 | 21.2 | 23.0 |
| Canada | Taux de chômage | 13.7 | 11.7 | 11.8 | 11.7 | 10.6 | 9.0 | 6.2 | 6.3 | 5.9 | 5.7 | 8.4 | 5.8 | 5.6 | 5.7 | 5.3 |
| | Taux d'activité | 61.9 | 65.3 | 66.5 | 66.2 | 65.8 | 75.4 | 80.4 | 81.1 | 81.5 | 81.1 | 36.9 | 43.9 | 47.9 | 48.8 | 49.4 |
| | Rapports emploi/population | 53.4 | 57.6 | 58.6 | 58.4 | 58.8 | 68.6 | 75.4 | 75.9 | 76.7 | 76.5 | 33.8 | 41.4 | 45.3 | 46.0 | 46.8 |
| République tchèque | Taux de chômage | 9.8 | 17.3 | 18.8 | 19.5 | 19.1 | 4.4 | 8.3 | 9.3 | 9.3 | 9.3 | 3.7 | 4.9 | 5.2 | 6.2 | 6.3 |
| | Taux d'activité | 43.7 | 35.3 | 34.0 | 31.5 | 28.8 | 83.2 | 81.4 | 81.0 | 80.9 | 81.6 | 20.0 | 27.3 | 30.0 | 31.3 | 33.1 |
| | Rapports emploi/population | 39.4 | 29.2 | 27.6 | 25.4 | 23.3 | 79.6 | 74.6 | 73.5 | 73.4 | 73.9 | 19.3 | 26.0 | 28.4 | 29.4 | 31.0 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 5.2 | 9.0 | 7.1 | 9.8 | 9.0 | 4.2 | 5.6 | 5.1 | 4.9 | 6.7 | 4.2 | 3.8 | 5.8 | 5.1 |
| | Taux d'activité | 65.9 | 67.0 | 63.6 | 63.9 | 63.9 | 82.7 | 84.4 | 83.6 | 84.9 | 84.1 | 43.1 | 52.1 | 55.2 | 57.6 | 55.7 |
| | Rapports emploi/population | 59.1 | 63.5 | 57.9 | 59.4 | 57.6 | 75.2 | 80.8 | 78.9 | 80.6 | 80.0 | 40.2 | 49.9 | 53.1 | 54.2 | 52.9 |
| Finlande | Taux de chômage | 30.7 | 20.2 | 21.5 | 19.4 | 19.3 | 12.5 | 7.3 | 7.0 | 7.6 | 7.3 | 17.5 | 8.1 | 7.6 | 7.0 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 41.1 | 51.1 | 49.7 | 48.7 | 50.5 | 84.0 | 85.4 | 84.7 | 84.5 | 85.1 | 38.9 | 51.1 | 52.4 | 54.3 | 56.4 |
| | Rapports emploi/population | 28.5 | 40.1 | 39.0 | 39.3 | 40.4 | 73.5 | 79.1 | 78.8 | 78.1 | 79.0 | 32.1 | 47.3 | 48.5 | 50.4 | 52.7 |
| France | Taux de chômage | 31.7 | 22.8 | 22.9 | 24.2 | 24.6 | 13.1 | 9.4 | 10.2 | 10.0 | 9.9 | 6.6 | 5.5 | 7.0 | 7.5 | 6.4 |
| | Taux d'activité | 27.6 | 26.5 | 30.4 | 30.3 | 29.9 | 76.7 | 79.0 | 79.8 | 80.3 | 80.7 | 30.1 | 36.6 | 38.6 | 39.8 | 40.2 |
| | Rapports emploi/population | 18.8 | 20.4 | 23.5 | 23.0 | 22.6 | 66.7 | 71.6 | 71.7 | 72.2 | 72.7 | 28.1 | 34.6 | 35.9 | 36.8 | 37.6 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.3 | 8.0 | 8.6 | 10.8 | 14.0 | 10.1 | 8.0 | 8.8 | 9.6 | 10.2 | 13.5 | 11.7 | 10.1 | 12.7 | 13.0 |
| | Taux d'activité | 53.0 | 47.0 | 44.9 | 45.0 | 46.7 | 72.6 | 78.1 | 78.9 | 79.7 | 79.1 | 28.3 | 34.1 | 34.3 | 37.8 | 43.2 |
| | Rapports emploi/population | 48.6 | 43.2 | 41.1 | 40.2 | 40.1 | 65.3 | 71.8 | 72.0 | 72.1 | 71.0 | 24.5 | 30.1 | 30.9 | 33.0 | 37.6 |
| Grèce | Taux de chômage | 36.9 | 34.7 | 35.2 | 35.6 | 34.7 | 10.7 | 13.6 | 12.9 | 14.4 | 14.2 | 2.6 | 4.5 | 3.5 | 5.1 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 32.6 | 33.0 | 31.4 | 34.1 | 30.6 | 53.9 | 63.4 | 65.1 | 67.5 | 68.3 | 23.0 | 25.3 | 26.2 | 25.3 | 26.9 |
| | Rapports emploi/population | 20.6 | 21.5 | 20.3 | 22.0 | 20.0 | 48.1 | 54.8 | 56.8 | 57.8 | 58.6 | 22.4 | 24.2 | 25.3 | 24.0 | 25.8 |
| Hongrie | Taux de chômage | 16.5 | 11.9 | 12.9 | 14.4 | 19.1 | 8.1 | 4.9 | 5.0 | 5.6 | 6.9 | 7.2 | 1.9 | 2.7 | 2.9 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 35.3 | 29.2 | 27.2 | 24.3 | 23.8 | 71.5 | 69.9 | 71.0 | 71.0 | 72.2 | 10.2 | 18.0 | 22.4 | 25.8 | 27.7 |
| | Rapports emploi/population | 29.5 | 25.8 | 23.7 | 20.8 | 19.3 | 65.7 | 66.5 | 67.4 | 67.0 | 67.2 | 9.4 | 17.6 | 21.8 | 25.0 | 26.8 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Femmes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Islande^a | Taux de chômage | 10.1 | 4.4 | 7.0 | 6.8 | 6.0 | 5.0 | 2.9 | 2.5 | 2.0 | 1.8 | 3.8 | 1.0 | 1.3 | 2.5 | 2.2 |
| | Taux d'activité | 59.1 | 62.6 | 72.8 | 72.5 | 79.2 | 86.3 | 88.3 | 88.1 | 85.3 | 85.1 | 80.5 | 85.3 | 80.0 | 78.8 | 81.9 |
| | Rapports emploi/population | 53.1 | 59.8 | 67.7 | 67.5 | 74.5 | 82.0 | 85.7 | 85.9 | 83.6 | 83.5 | 77.4 | 84.4 | 78.9 | 76.9 | 80.2 |
| Irlande | Taux de chômage | 22.5 | 6.5 | 6.5 | 7.4 | 7.3 | 13.4 | 3.2 | 3.4 | 3.1 | 3.1 | 8.1 | 2.2 | 2.0 | 1.5 | 2.6 |
| | Taux d'activité | 39.6 | 44.9 | 45.7 | 44.6 | 47.6 | 53.6 | 67.8 | 67.4 | 67.9 | 69.6 | 21.5 | 31.4 | 34.1 | 34.5 | 38.4 |
| | Rapports emploi/population | 30.6 | 41.9 | 42.7 | 41.3 | 44.1 | 46.5 | 65.6 | 65.1 | 65.8 | 67.4 | 19.7 | 30.7 | 33.5 | 34.0 | 37.4 |
| Italie | Taux de chômage | 36.5 | 31.4 | 30.9 | 27.2 | 27.4 | 11.8 | 10.5 | 10.0 | 9.2 | 9.0 | 3.4 | 4.4 | 4.3 | 4.0 | 3.2 |
| | Taux d'activité | 34.4 | 31.0 | 29.9 | 31.7 | 28.7 | 52.6 | 60.3 | 60.9 | 63.6 | 63.6 | 14.2 | 18.1 | 19.3 | 20.4 | 21.5 |
| | Rapports emploi/population | 21.8 | 21.2 | 20.6 | 23.1 | 20.8 | 46.3 | 54.0 | 54.9 | 57.8 | 57.9 | 13.7 | 17.3 | 18.5 | 19.6 | 20.8 |
| Japon | Taux de chômage | 5.3 | 8.7 | 8.6 | 8.3 | 7.4 | 2.8 | 5.2 | 4.9 | 4.5 | 4.4 | 1.9 | 3.6 | 3.7 | 3.0 | 2.7 |
| | Taux d'activité | 47.1 | 44.8 | 44.5 | 44.3 | 45.0 | 65.3 | 67.3 | 67.8 | 68.0 | 68.8 | 48.1 | 48.8 | 49.5 | 50.1 | 50.8 |
| | Rapports emploi/population | 44.6 | 41.0 | 40.5 | 40.6 | 41.7 | 63.4 | 63.9 | 64.4 | 65.0 | 65.7 | 47.2 | 47.1 | 47.5 | 48.6 | 49.4 |
| Corée | Taux de chômage | 6.0 | 7.4 | 9.0 | 9.4 | 9.0 | 1.0 | 2.2 | 2.6 | 2.7 | 2.9 | 0.2 | 0.9 | 1.3 | 1.5 | 1.6 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 39.5 | 39.6 | 40.1 | 39.0 | 54.8 | 59.0 | 58.4 | 59.6 | 60.4 | 49.5 | 48.0 | 46.0 | 46.6 | 46.5 |
| | Rapports emploi/population | 39.3 | 36.5 | 36.0 | 36.3 | 35.5 | 54.2 | 57.7 | 56.8 | 58.0 | 58.6 | 49.4 | 47.6 | 45.4 | 45.9 | 45.7 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 7.2 | 9.0 | 12.4 | 22.6 | 16.2 | 3.9 | 3.2 | 4.0 | 6.1 | 5.3 | 1.2 | 0.0 | 2.0 | 2.0 | 0.8 |
| | Taux d'activité | 45.0 | 31.2 | 29.4 | 26.6 | 25.5 | 55.7 | 66.7 | 68.0 | 70.5 | 72.2 | 13.4 | 18.1 | 21.3 | 22.5 | 25.0 |
| | Rapports emploi/population | 41.8 | 28.4 | 25.7 | 20.6 | 21.4 | 53.5 | 64.5 | 65.3 | 66.2 | 68.3 | 13.2 | 18.1 | 20.9 | 22.0 | 24.8 |
| Mexique | Taux de chômage | 8.3 | 5.6 | 6.2 | 7.8 | 7.4 | 3.5 | 1.6 | 1.8 | 2.3 | 2.8 | 1.7 | 0.3 | 0.3 | 1.0 | 1.1 |
| | Taux d'activité | 35.8 | 33.3 | 31.9 | 32.7 | 33.2 | 41.3 | 46.5 | 46.4 | 49.5 | 49.9 | 25.8 | 29.2 | 30.1 | 32.0 | 30.6 |
| | Rapports emploi/population | 32.8 | 31.4 | 29.9 | 30.1 | 30.7 | 39.8 | 45.8 | 45.5 | 48.3 | 48.5 | 25.4 | 29.1 | 30.0 | 31.7 | 30.3 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 9.4 | 5.5 | 7.8 | 8.6 | .. | 7.8 | 3.2 | 3.6 | 4.5 | .. | 5.2 | 1.9 | 3.4 | 3.4 | .. |
| | Taux d'activité | 60.7 | 70.3 | 69.6 | 69.3 | .. | 64.5 | 75.0 | 76.7 | 77.4 | .. | 18.5 | 30.5 | 31.9 | 34.4 | .. |
| | Rapports emploi/population | 55.0 | 66.4 | 64.2 | 63.3 | .. | 59.4 | 72.6 | 73.9 | 74.0 | .. | 17.5 | 29.7 | 30.8 | 33.2 | .. |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 14.3 | 11.4 | 10.4 | 10.1 | 9.8 | 6.0 | 4.2 | 3.9 | 3.3 | 3.0 | 3.6 | 3.3 | 3.8 | 2.6 | 1.9 |
| | Taux d'activité | 62.6 | 61.0 | 60.0 | 59.3 | 60.0 | 71.1 | 74.9 | 74.9 | 75.2 | 76.4 | 36.7 | 53.9 | 57.5 | 59.7 | 62.5 |
| | Rapports emploi/population | 53.7 | 54.1 | 53.8 | 53.3 | 54.1 | 66.9 | 71.7 | 72.0 | 72.7 | 74.1 | 35.4 | 52.1 | 55.3 | 58.1 | 61.3 |
| Norvège^a | Taux de chômage | 12.1 | 10.5 | 10.7 | 10.7 | 11.5 | 3.8 | 2.8 | 3.3 | 3.3 | 3.8 | 1.9 | 1.9 | 1.2 | 0.6 | 1.3 |
| | Taux d'activité | 53.0 | 63.8 | 62.0 | 61.3 | 59.4 | 79.4 | 82.9 | 82.3 | 82.8 | 83.0 | 55.4 | 64.5 | 64.3 | 63.1 | 62.9 |
| | Rapports emploi/population | 46.6 | 57.1 | 55.4 | 54.7 | 52.5 | 76.4 | 80.6 | 79.6 | 80.0 | 79.9 | 54.3 | 64.0 | 63.5 | 62.7 | 62.1 |
| Pologne | Taux de chômage | 34.7 | 44.4 | 44.3 | 43.3 | 39.2 | 14.5 | 18.7 | 18.3 | 18.0 | 17.7 | 6.4 | 9.6 | 10.2 | 9.5 | 9.0 |
| | Taux d'activité | 37.9 | 32.2 | 30.5 | 29.9 | 29.8 | 78.6 | 76.1 | 76.1 | 76.4 | 76.7 | 28.7 | 23.3 | 23.9 | 23.3 | 23.5 |
| | Rapports emploi/population | 24.8 | 17.9 | 17.0 | 17.0 | 18.1 | 67.2 | 61.9 | 62.1 | 62.7 | 63.1 | 26.8 | 21.1 | 21.5 | 21.0 | 21.4 |

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

| | | Femmes (pourcentages) | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|-----------------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|-------------|------|------|------|------|
| | | 15 à 24 ans | | | | | 25 à 54 ans | | | | | 55 à 64 ans | | | | |
| | | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Portugal | Taux de chômage | 16.3 | 13.9 | 16.9 | 17.6 | 19.1 | 7.2 | 5.6 | 6.7 | 7.1 | 8.5 | 2.5 | 3.7 | 3.7 | 5.1 | 5.3 |
| | Taux d'activité | 42.6 | 42.2 | 41.3 | 39.5 | 38.8 | 74.3 | 78.3 | 79.6 | 80.6 | 81.8 | 34.2 | 43.5 | 43.5 | 44.8 | 46.1 |
| | Rapports emploi/population | 35.7 | 36.3 | 34.3 | 32.5 | 31.4 | 69.0 | 74.0 | 74.2 | 74.9 | 74.9 | 33.4 | 41.9 | 41.8 | 42.5 | 43.7 |
| République slovaque | Taux de chômage | 26.5 | 35.5 | 31.6 | 30.8 | 28.7 | 11.6 | 15.8 | 15.7 | 17.5 | 15.8 | 12.3 | 14.5 | 9.9 | 15.0 | 13.7 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 39.2 | 37.2 | 35.6 | 32.3 | 81.1 | 83.9 | 84.8 | 84.0 | 82.1 | 9.2 | 11.1 | 12.4 | 14.8 | 18.2 |
| | Rapports emploi/population | 30.7 | 25.3 | 25.4 | 24.6 | 23.0 | 71.7 | 70.6 | 71.5 | 69.3 | 69.2 | 8.0 | 9.6 | 11.2 | 12.6 | 15.7 |
| Espagne^a | Taux de chômage | 50.1 | 27.3 | 27.2 | 26.4 | 23.5 | 28.6 | 15.1 | 14.8 | 13.8 | 10.9 | 9.9 | 9.8 | 9.3 | 9.4 | 7.5 |
| | Taux d'activité | 43.7 | 41.4 | 41.9 | 43.4 | 46.8 | 54.6 | 63.9 | 66.3 | 68.3 | 69.0 | 19.4 | 24.4 | 25.8 | 27.2 | 29.6 |
| | Rapports emploi/population | 21.8 | 30.1 | 30.5 | 32.0 | 35.8 | 39.0 | 54.2 | 56.5 | 58.9 | 61.5 | 17.5 | 22.0 | 23.4 | 24.6 | 27.4 |
| Suède^a | Taux de chômage | 19.9 | 11.9 | 12.8 | 16.1 | .. | 6.8 | 3.8 | 4.4 | 5.2 | .. | 5.2 | 4.0 | 3.8 | 4.0 | .. |
| | Taux d'activité | 53.4 | 53.4 | 52.7 | 51.6 | .. | 86.9 | 85.7 | 85.4 | 85.3 | .. | 62.6 | 68.7 | 69.5 | 70.2 | .. |
| | Rapports emploi/population | 42.7 | 47.3 | 46.0 | 43.3 | .. | 81.1 | 82.4 | 81.7 | 80.8 | .. | 59.3 | 65.9 | 66.8 | 67.4 | .. |
| Suisse | Taux de chômage | 6.1 | 3.9 | 8.7 | 7.3 | 9.2 | 4.2 | 3.2 | 4.1 | 4.6 | 4.7 | 3.2 | 1.9 | 2.5 | 3.4 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 64.8 | 68.1 | 68.3 | 66.1 | 64.9 | 74.3 | 80.6 | 80.5 | 80.8 | 81.3 | 47.5 | 53.2 | 55.4 | 55.8 | 57.5 |
| | Rapports emploi/population | 60.8 | 65.4 | 62.4 | 61.2 | 58.9 | 70.9 | 78.0 | 77.3 | 77.1 | 77.5 | 45.7 | 52.3 | 54.0 | 53.8 | 55.4 |
| Turquie | Taux de chômage | 13.4 | 17.1 | 18.9 | 18.9 | 19.3 | 6.0 | 7.5 | 8.1 | 7.5 | 8.2 | 0.7 | 1.2 | 1.1 | 0.7 | 0.5 |
| | Taux d'activité | 35.8 | 29.0 | 26.8 | 26.1 | 25.1 | 33.1 | 30.7 | 29.8 | 28.6 | 28.5 | 24.7 | 22.9 | 21.4 | 19.8 | 17.0 |
| | Rapports emploi/population | 31.0 | 24.0 | 21.7 | 21.1 | 20.2 | 31.1 | 28.4 | 27.4 | 26.4 | 26.2 | 24.6 | 22.6 | 21.2 | 19.7 | 16.9 |
| Royaume-Uni^a | Taux de chômage | 12.6 | 8.8 | 9.5 | 9.9 | 10.0 | 6.4 | 3.8 | 3.3 | 3.4 | 3.3 | 5.3 | 2.3 | 2.0 | 2.1 | 1.8 |
| | Taux d'activité | 65.1 | 64.9 | 64.0 | 64.6 | 62.7 | 74.1 | 76.7 | 76.6 | 76.8 | 77.4 | 40.7 | 45.6 | 47.2 | 48.3 | 49.1 |
| | Rapports emploi/population | 56.9 | 59.2 | 57.9 | 58.2 | 56.5 | 69.3 | 73.8 | 74.1 | 74.2 | 74.9 | 38.5 | 44.5 | 46.3 | 47.3 | 48.2 |
| États-Unis^a | Taux de chômage | 11.6 | 11.1 | 11.4 | 11.0 | 10.1 | 5.0 | 4.8 | 4.8 | 4.6 | 4.4 | 3.9 | 3.5 | 3.7 | 3.7 | 3.3 |
| | Taux d'activité | 62.5 | 61.1 | 59.2 | 58.7 | 58.6 | 75.3 | 75.9 | 75.6 | 75.3 | 75.3 | 48.9 | 55.2 | 56.6 | 56.3 | 57.0 |
| | Rapports emploi/population | 55.3 | 54.3 | 52.5 | 52.2 | 52.6 | 71.5 | 72.3 | 72.0 | 71.8 | 72.0 | 47.0 | 53.2 | 54.5 | 54.3 | 55.1 |
| UE-15^b | Taux de chômage | 21.9 | 15.1 | 15.9 | 16.3 | 17.0 | 11.4 | 8.1 | 8.3 | 8.4 | 8.2 | 7.9 | 6.3 | 5.9 | 6.5 | 6.0 |
| | Taux d'activité | 45.1 | 43.5 | 43.4 | 43.7 | 43.8 | 68.0 | 73.2 | 74.0 | 75.6 | 76.0 | 27.0 | 33.1 | 34.4 | 35.2 | 37.2 |
| | Rapports emploi/population | 35.2 | 37.0 | 36.5 | 36.6 | 36.4 | 60.3 | 67.3 | 67.9 | 69.3 | 69.8 | 24.9 | 31.0 | 32.4 | 32.9 | 35.0 |
| UE-19^b | Taux de chômage | 22.5 | 17.9 | 18.4 | 18.6 | 18.9 | 11.4 | 9.1 | 9.3 | 9.3 | 9.1 | 7.7 | 6.4 | 6.1 | 6.6 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 44.1 | 41.7 | 41.2 | 41.3 | 41.3 | 69.5 | 73.7 | 74.4 | 75.8 | 76.2 | 26.4 | 31.6 | 33.0 | 33.7 | 35.6 |
| | Rapports emploi/population | 34.2 | 34.2 | 33.7 | 33.6 | 33.5 | 61.6 | 67.0 | 67.5 | 68.7 | 69.2 | 24.3 | 29.6 | 31.0 | 31.5 | 33.4 |
| OCDE Europe^b | Taux de chômage | 20.8 | 17.4 | 18.1 | 18.3 | 18.6 | 10.9 | 8.8 | 9.0 | 9.1 | 9.0 | 7.0 | 5.9 | 5.7 | 6.1 | 5.8 |
| | Taux d'activité | 43.0 | 39.7 | 39.0 | 38.9 | 38.8 | 66.0 | 68.6 | 69.0 | 69.9 | 70.1 | 26.8 | 31.6 | 32.7 | 33.3 | 34.7 |
| | Rapports emploi/population | 34.0 | 32.8 | 31.9 | 31.8 | 31.5 | 58.8 | 62.6 | 62.7 | 63.5 | 63.8 | 24.9 | 29.7 | 30.9 | 31.3 | 32.7 |
| Total OCDE^b | Taux de chômage | 14.3 | 12.7 | 13.2 | 13.2 | 12.8 | 7.5 | 6.5 | 6.6 | 6.5 | 6.4 | 4.6 | 4.2 | 4.2 | 4.3 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 47.6 | 45.6 | 44.8 | 44.7 | 44.8 | 66.4 | 68.5 | 68.6 | 69.2 | 69.5 | 35.7 | 40.7 | 41.9 | 42.5 | 43.5 |
| | Rapports emploi/population | 40.8 | 39.8 | 38.9 | 38.8 | 39.0 | 61.5 | 64.1 | 64.1 | 64.8 | 65.1 | 34.0 | 39.0 | 40.1 | 40.6 | 41.7 |

a) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) Les moyennes pour 2005 incluent les estimations pour les Pays-Bas et la Suède, basées sur les taux de croissance annuel des séries provenant de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/560680631576>

Tableau D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2004*

| | | Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages) | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|
| | | Hommes et femmes | | | Hommes | | | Femmes | | |
| | | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur |
| Australie | Taux de chômage | 6.2 | 3.9 | 2.8 | 6.8 | 3.4 | 2.9 | 5.6 | 4.9 | 2.8 |
| | Taux d'activité | 64.6 | 82.0 | 85.7 | 79.5 | 89.4 | 92.2 | 54.0 | 70.7 | 80.1 |
| | Rapports emploi/population | 60.6 | 78.8 | 83.3 | 74.1 | 86.3 | 89.5 | 51.0 | 67.2 | 77.8 |
| Autriche | Taux de chômage | 7.8 | 3.8 | 2.9 | 7.7 | 3.5 | 2.6 | 7.9 | 4.1 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 56.6 | 76.7 | 85.0 | 69.3 | 83.3 | 87.1 | 49.2 | 69.9 | 82.0 |
| | Rapports emploi/population | 52.2 | 73.9 | 82.5 | 64.0 | 80.4 | 84.8 | 45.3 | 67.0 | 79.1 |
| Belgique | Taux de chômage | 11.7 | 6.9 | 3.9 | 10.2 | 5.3 | 3.7 | 14.2 | 8.9 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 55.4 | 77.7 | 86.9 | 68.2 | 86.1 | 91.4 | 42.6 | 68.8 | 82.6 |
| | Rapports emploi/population | 49.4 | 73.1 | 84.1 | 61.7 | 81.7 | 87.9 | 35.8 | 63.9 | 79.8 |
| Canada | Taux de chômage | 9.9 | 6.1 | 4.7 | 9.7 | 6.2 | 4.6 | 9.8 | 6.0 | 4.7 |
| | Taux d'activité | 63.3 | 80.5 | 85.8 | 74.3 | 87.3 | 89.8 | 51.3 | 74.1 | 81.9 |
| | Rapports emploi/population | 57.1 | 76.7 | 82.2 | 67.1 | 82.2 | 86.3 | 46.2 | 70.6 | 78.7 |
| République tchèque | Taux de chômage | 23.0 | 6.4 | 2.0 | 24.5 | 4.9 | 2.1 | 22.1 | 8.3 | 1.8 |
| | Taux d'activité | 55.0 | 79.9 | 88.1 | 67.8 | 87.6 | 94.1 | 49.3 | 71.7 | 80.5 |
| | Rapports emploi/population | 42.3 | 74.8 | 86.4 | 51.2 | 83.3 | 92.1 | 38.4 | 65.8 | 79.0 |
| Danemark | Taux de chômage | 7.8 | 4.8 | 3.9 | 7.1 | 4.3 | 4.0 | 8.4 | 5.5 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 67.2 | 83.8 | 89.9 | 75.9 | 88.1 | 91.5 | 59.7 | 78.6 | 88.5 |
| | Rapports emploi/population | 62.0 | 79.7 | 86.5 | 70.5 | 84.3 | 87.9 | 54.7 | 74.3 | 85.2 |
| Finlande | Taux de chômage | 12.0 | 8.2 | 4.7 | 11.1 | 8.2 | 4.1 | 13.1 | 8.2 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 64.7 | 80.8 | 88.7 | 67.8 | 84.4 | 90.8 | 61.1 | 76.8 | 87.1 |
| | Rapports emploi/population | 57.0 | 74.2 | 84.5 | 60.2 | 77.5 | 87.0 | 53.1 | 70.5 | 82.5 |
| France | Taux de chômage | 12.1 | 7.6 | 6.2 | 11.3 | 5.8 | 6.2 | 13.0 | 9.8 | 6.3 |
| | Taux d'activité | 67.8 | 81.5 | 87.1 | 76.7 | 86.5 | 91.3 | 59.8 | 75.9 | 83.5 |
| | Rapports emploi/population | 59.6 | 75.4 | 81.7 | 68.0 | 81.4 | 85.6 | 52.0 | 68.5 | 78.3 |
| Allemagne | Taux de chômage | 20.5 | 11.2 | 5.5 | 23.8 | 11.7 | 5.3 | 17.1 | 10.6 | 5.9 |
| | Taux d'activité | 61.1 | 78.2 | 87.5 | 78.3 | 84.5 | 90.4 | 50.0 | 72.0 | 83.3 |
| | Rapports emploi/population | 48.6 | 69.5 | 82.7 | 59.7 | 74.6 | 85.6 | 41.4 | 64.3 | 78.4 |
| Grèce | Taux de chômage | 8.4 | 9.7 | 6.9 | 5.2 | 5.7 | 4.3 | 14.1 | 15.4 | 10.1 |
| | Taux d'activité | 62.0 | 76.4 | 88.5 | 82.6 | 90.0 | 92.6 | 43.0 | 63.0 | 83.8 |
| | Rapports emploi/population | 56.8 | 69.0 | 82.4 | 78.3 | 84.8 | 88.6 | 36.9 | 53.3 | 75.3 |
| Hongrie | Taux de chômage | 10.8 | 5.0 | 1.9 | 12.3 | 4.6 | 1.5 | 9.5 | 5.4 | 2.4 |
| | Taux d'activité | 41.4 | 74.6 | 84.5 | 49.3 | 81.3 | 89.1 | 36.0 | 67.3 | 80.5 |
| | Rapports emploi/population | 36.9 | 70.9 | 82.7 | 43.3 | 77.5 | 87.8 | 32.6 | 63.6 | 78.7 |

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2004*** (suite)

| | | Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages) | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|
| | | Hommes et femmes | | | Hommes | | | Femmes | | |
| | | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur |
| Islande | Taux de chômage | 3.1 | 2.8 | 1.0 | 4.9 | 2.6 | 1.8 | 1.7 | 3.3 | 0.3 |
| | Taux d'activité | 83.1 | 90.3 | 94.2 | 90.5 | 93.9 | 96.1 | 77.8 | 84.7 | 92.6 |
| | Rapports emploi/population | 80.5 | 87.7 | 93.3 | 86.1 | 91.5 | 94.4 | 76.4 | 81.9 | 92.3 |
| Irlande | Taux de chômage | 6.4 | 3.2 | 2.1 | 7.0 | 3.4 | 2.1 | 5.0 | 3.0 | 2.1 |
| | Taux d'activité | 61.1 | 78.2 | 87.9 | 79.3 | 92.1 | 93.3 | 39.7 | 66.0 | 82.9 |
| | Rapports emploi/population | 57.2 | 75.7 | 86.1 | 73.7 | 89.0 | 91.3 | 37.7 | 64.1 | 81.1 |
| Italie | Taux de chômage | 7.8 | 5.3 | 4.8 | 6.1 | 4.2 | 3.6 | 11.3 | 6.8 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 56.0 | 77.7 | 86.5 | 75.4 | 87.1 | 91.2 | 36.7 | 68.3 | 82.1 |
| | Rapports emploi/population | 51.6 | 73.5 | 82.3 | 70.8 | 83.5 | 87.9 | 32.6 | 63.7 | 77.1 |
| Japon | Taux de chômage | 6.7 | 5.4 | 3.7 | 8.0 | 5.5 | 3.5 | 4.6 | 5.3 | 4.1 |
| | Taux d'activité | 71.3 | 77.8 | 82.3 | 86.1 | 94.2 | 96.2 | 56.0 | 63.1 | 67.0 |
| | Rapports emploi/population | 66.7 | 73.6 | 79.2 | 79.4 | 88.9 | 92.8 | 53.4 | 59.8 | 64.3 |
| Corée | Taux de chômage | 2.6 | 3.5 | 2.9 | 3.5 | 3.9 | 3.0 | 1.9 | 2.9 | 2.8 |
| | Taux d'activité | 68.1 | 72.5 | 78.9 | 82.7 | 89.0 | 92.2 | 59.0 | 55.5 | 59.1 |
| | Rapports emploi/population | 66.4 | 70.1 | 76.7 | 80.0 | 85.6 | 89.6 | 57.9 | 54.0 | 57.5 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 5.0 | 3.8 | 3.0 | 3.5 | 2.5 | 2.3 | 6.9 | 5.5 | 4.1 |
| | Taux d'activité | 62.4 | 71.2 | 85.7 | 75.3 | 85.0 | 91.6 | 51.3 | 58.0 | 77.7 |
| | Rapports emploi/population | 59.3 | 68.5 | 83.2 | 72.6 | 82.9 | 89.5 | 47.7 | 54.9 | 74.5 |
| Mexique | Taux de chômage | 1.9 | 2.8 | 3.0 | 1.9 | 2.6 | 3.0 | 1.8 | 2.9 | 3.1 |
| | Taux d'activité | 66.0 | 65.6 | 84.8 | 94.4 | 93.7 | 94.0 | 41.1 | 57.5 | 73.6 |
| | Rapports emploi/population | 64.8 | 63.8 | 82.2 | 92.6 | 91.2 | 91.1 | 40.3 | 55.9 | 71.3 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 5.7 | 3.9 | 2.8 | 5.1 | 3.5 | 3.0 | 6.5 | 4.3 | 2.5 |
| | Taux d'activité | 62.6 | 80.8 | 88.1 | 79.1 | 87.3 | 91.2 | 49.3 | 74.0 | 84.3 |
| | Rapports emploi/population | 59.0 | 77.7 | 85.6 | 75.1 | 84.2 | 88.4 | 46.1 | 70.9 | 82.2 |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 4.2 | 2.4 | 2.4 | 3.7 | 2.0 | 2.2 | 4.8 | 2.9 | 2.6 |
| | Taux d'activité | 68.0 | 84.0 | 86.0 | 79.9 | 91.6 | 92.4 | 57.7 | 75.5 | 81.1 |
| | Rapports emploi/population | 65.1 | 82.0 | 83.9 | 76.9 | 89.7 | 90.3 | 54.9 | 73.3 | 79.0 |
| Norvège | Taux de chômage | 3.6 | 3.8 | 2.4 | 4.3 | 4.1 | 2.7 | 2.8 | 3.4 | 2.2 |
| | Taux d'activité | 64.4 | 82.0 | 91.5 | 73.1 | 86.3 | 93.3 | 55.7 | 77.2 | 89.9 |
| | Rapports emploi/population | 62.1 | 78.9 | 89.3 | 70.0 | 82.7 | 90.8 | 54.1 | 74.6 | 87.9 |
| Pologne | Taux de chômage | 27.8 | 17.4 | 6.2 | 27.3 | 16.0 | 5.9 | 28.3 | 19.2 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 51.9 | 74.3 | 87.8 | 62.1 | 81.3 | 90.8 | 43.3 | 66.8 | 85.4 |
| | Rapports emploi/population | 37.5 | 61.3 | 82.3 | 45.2 | 68.3 | 85.5 | 31.0 | 54.0 | 79.8 |
| Portugal | Taux de chômage | 6.4 | 5.6 | 4.4 | 5.5 | 4.5 | 4.5 | 7.5 | 6.8 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 76.8 | 85.1 | 92.1 | 85.7 | 87.0 | 93.0 | 67.8 | 83.2 | 91.5 |
| | Rapports emploi/population | 71.9 | 80.3 | 88.0 | 81.0 | 83.1 | 88.8 | 62.7 | 77.5 | 87.5 |

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2004* (suite)**

| | | Hommes et femmes | | | Hommes | | | Femmes | | |
|----------------------------|----------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|---|--|---------------------------|
| | | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Deuxième cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur |
| République slovaque | Taux de chômage | 47.7 | 14.6 | 4.8 | 50.3 | 13.4 | 5.0 | 45.7 | 16.1 | 4.6 |
| | Taux d'activité | 42.0 | 82.3 | 87.8 | 54.8 | 88.9 | 92.7 | 35.6 | 75.2 | 83.0 |
| | Rapports emploi/population | 22.0 | 70.3 | 83.6 | 27.3 | 77.0 | 88.2 | 19.3 | 63.1 | 79.1 |
| Espagne | Taux de chômage | 11.0 | 9.5 | 7.3 | 7.9 | 6.2 | 5.2 | 16.7 | 13.8 | 9.6 |
| | Taux d'activité | 64.6 | 80.7 | 88.3 | 83.8 | 90.3 | 92.1 | 45.4 | 70.8 | 84.6 |
| | Rapports emploi/population | 57.5 | 73.0 | 81.9 | 77.1 | 84.7 | 87.3 | 37.8 | 61.0 | 76.5 |
| Suède | Taux de chômage | 6.5 | 5.8 | 4.3 | 6.3 | 6.0 | 4.9 | 6.8 | 5.6 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 71.6 | 85.7 | 89.2 | 77.6 | 88.4 | 90.3 | 63.8 | 82.7 | 88.3 |
| | Rapports emploi/population | 67.0 | 80.7 | 85.4 | 72.7 | 83.2 | 85.9 | 59.4 | 78.1 | 85.0 |
| Suisse | Taux de chômage | 7.2 | 3.7 | 2.8 | 6.4 | 3.5 | 2.4 | 7.8 | 3.8 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 71.2 | 82.9 | 92.2 | 83.5 | 91.5 | 95.6 | 62.8 | 75.9 | 85.6 |
| | Rapports emploi/population | 66.1 | 79.8 | 89.7 | 78.1 | 88.3 | 93.3 | 57.9 | 73.0 | 82.5 |
| Turquie | Taux de chômage | 8.1 | 10.1 | 8.2 | 8.9 | 8.8 | 7.2 | 5.3 | 16.9 | 10.3 |
| | Taux d'activité | 54.6 | 68.5 | 81.9 | 83.4 | 88.6 | 87.9 | 23.9 | 32.2 | 70.6 |
| | Rapports emploi/population | 50.1 | 61.5 | 75.2 | 76.0 | 80.8 | 81.6 | 22.6 | 26.8 | 63.4 |
| Royaume-Uni | Taux de chômage | 6.6 | 3.7 | 2.2 | 7.9 | 3.7 | 2.6 | 5.1 | 3.7 | 1.9 |
| | Taux d'activité | 56.8 | 82.4 | 89.6 | 65.2 | 88.1 | 91.8 | 49.5 | 76.7 | 87.3 |
| | Rapports emploi/population | 53.0 | 79.4 | 88.8 | 60.1 | 84.9 | 89.4 | 46.9 | 73.9 | 85.6 |
| États-Unis | Taux de chômage | 10.5 | 5.6 | 3.3 | 9.4 | 6.2 | 3.4 | 12.2 | 5.0 | 3.1 |
| | Taux d'activité | 63.1 | 77.2 | 84.7 | 75.2 | 83.8 | 90.4 | 49.6 | 70.9 | 79.4 |
| | Rapports emploi/population | 56.5 | 72.8 | 82.0 | 68.1 | 78.6 | 87.3 | 43.5 | 67.4 | 77.0 |
| UE-15 | Taux de chômage | 9.0 | 6.2 | 4.3 | 8.4 | 5.2 | 3.9 | 10.2 | 7.5 | 4.9 |
| | Taux d'activité | 63.1 | 79.8 | 88.1 | 76.0 | 87.2 | 91.3 | 51.2 | 72.3 | 84.6 |
| | Rapports emploi/population | 57.5 | 74.9 | 84.4 | 69.7 | 82.7 | 87.7 | 46.0 | 67.0 | 80.5 |
| UE-19 | Taux de chômage | 12.9 | 7.2 | 4.2 | 12.6 | 6.2 | 3.8 | 13.6 | 8.5 | 4.7 |
| | Taux d'activité | 59.8 | 79.4 | 87.9 | 72.3 | 86.7 | 91.4 | 49.1 | 71.9 | 84.1 |
| | Rapports emploi/population | 52.7 | 73.7 | 84.2 | 63.8 | 81.4 | 87.9 | 42.7 | 65.9 | 80.3 |
| OCDE Europe | Taux de chômage | 11.8 | 6.7 | 3.9 | 11.6 | 5.8 | 3.6 | 12.3 | 7.8 | 4.3 |
| | Taux d'activité | 61.6 | 80.1 | 88.5 | 73.7 | 87.2 | 91.9 | 51.3 | 72.9 | 84.9 |
| | Rapports emploi/population | 55.0 | 74.9 | 85.1 | 65.8 | 82.2 | 88.6 | 45.4 | 67.4 | 81.2 |
| Total OCDE | Taux de chômage | 10.3 | 6.2 | 3.9 | 10.3 | 5.5 | 3.7 | 10.6 | 7.3 | 4.3 |
| | Taux d'activité | 62.5 | 79.0 | 87.2 | 75.9 | 87.9 | 91.9 | 50.7 | 70.1 | 82.0 |
| | Rapports emploi/population | 56.6 | 74.2 | 83.9 | 68.7 | 83.1 | 88.6 | 45.7 | 65.2 | 78.5 |

* Au moment où ce rapport est mis sous presse (juin 2006), les données présentées dans ce tableau sont encore provisoires jusqu'à la sortie de *Regards sur l'éducation* (septembre 2006).

Source : OCDE (2006), *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE*, septembre, Paris.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/366261085558>

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a

| | Pourcentages | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|------|------|------|------|--------|------|------|------|------|
| | Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total | | | | | | | | | |
| | Hommes | | | | | Femmes | | | | |
| | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie ^{b, c} | 12.9 | 16.3 | 16.5 | 16.1 | 15.7 | 40.1 | 41.4 | 42.2 | 40.8 | 41.7 |
| Autriche | .. | 3.1 | 3.2 | 3.7 | 4.8 | .. | 26.4 | 26.1 | 29.6 | 29.6 |
| Belgique | 4.4 | 6.0 | 5.9 | 6.3 | 6.2 | 30.0 | 32.4 | 33.4 | 34.1 | 33.1 |
| Canada | 10.8 | 11.0 | 11.1 | 10.9 | 10.8 | 28.8 | 27.7 | 27.9 | 27.2 | 26.9 |
| République tchèque | 2.1 | 1.4 | 1.6 | 1.5 | 1.6 | 5.6 | 4.9 | 5.3 | 5.2 | 5.5 |
| Danemark | 9.8 | 10.3 | 10.5 | 11.6 | 12.0 | 26.2 | 23.0 | 21.9 | 24.3 | 24.9 |
| Finlande | 6.5 | 7.5 | 8.0 | 8.0 | 7.9 | 11.5 | 14.8 | 15.0 | 14.9 | 14.8 |
| France | 5.3 | 5.2 | 4.7 | 4.8 | 5.3 | 24.5 | 24.1 | 22.7 | 23.5 | 23.3 |
| Allemagne | 3.0 | 5.5 | 5.9 | 6.3 | 7.4 | 28.0 | 35.3 | 36.3 | 37.0 | 39.4 |
| Grèce | 5.0 | 2.9 | 2.9 | 3.0 | 3.0 | 13.1 | 10.0 | 10.2 | 10.8 | 11.1 |
| Hongrie | .. | 1.4 | 1.8 | 1.9 | 1.8 | .. | 4.0 | 4.8 | 4.8 | 5.0 |
| Islande | 9.2 | 10.2 | .. | .. | .. | 37.9 | 31.2 | .. | .. | .. |
| Irlande | 6.4 | 7.1 | 7.5 | 6.9 | 6.8 | 25.5 | 33.4 | 34.3 | 35.1 | 34.8 |
| Italie | 4.2 | 4.9 | 4.9 | 5.9 | 5.3 | 20.6 | 23.5 | 23.6 | 28.8 | 29.2 |
| Japon ^{b, d} | 11.7 | 14.0 | 14.7 | 14.2 | 14.2 | 35.7 | 41.2 | 42.2 | 41.7 | 42.3 |
| Corée ^b | 2.9 | 5.4 | 5.3 | 5.9 | 6.5 | 6.8 | 10.6 | 11.2 | 11.9 | 12.5 |
| Luxembourg | 1.9 | 2.3 | 1.6 | 1.9 | 1.7 | 25.7 | 28.1 | 30.0 | 29.7 | 31.1 |
| Mexique | .. | 7.1 | 7.0 | 8.1 | .. | .. | 25.6 | 25.7 | 27.6 | .. |
| Pays-Bas | 11.3 | 14.7 | 14.8 | 15.1 | 15.3 | 54.5 | 58.8 | 59.7 | 60.2 | 60.9 |
| Nouvelle-Zélande | 9.0 | 11.3 | 10.8 | 10.7 | 10.2 | 36.1 | 36.1 | 35.8 | 35.4 | 35.3 |
| Norvège | 7.7 | 9.2 | 9.9 | 10.3 | 10.0 | 37.7 | 33.4 | 33.4 | 33.2 | 32.9 |
| Pologne | .. | 7.5 | 7.1 | 7.5 | 7.1 | .. | 16.7 | 16.8 | 17.5 | 17.4 |
| Portugal | 4.9 | 5.8 | 5.9 | 5.8 | 5.9 | 15.2 | 14.5 | 14.9 | 14.0 | 14.4 |
| République slovaque | 1.3 | 1.0 | 1.3 | 1.3 | 1.4 | 4.4 | 2.3 | 3.6 | 4.5 | 4.1 |
| Espagne | 2.4 | 2.5 | 2.5 | 2.7 | 4.2 | 14.3 | 16.4 | 16.8 | 17.6 | 22.2 |
| Suède | 7.1 | 7.5 | 7.9 | 8.5 | .. | 24.9 | 20.6 | 20.6 | 20.8 | .. |
| Suisse ^e | 6.8 | 7.8 | 8.1 | 8.1 | 8.0 | 44.9 | 45.4 | 45.8 | 45.3 | 45.8 |
| Turquie | 5.1 | 3.9 | 3.6 | 3.8 | 3.2 | 18.8 | 13.5 | 12.3 | 14.9 | 13.4 |
| Royaume-Uni | 7.0 | 9.1 | 9.8 | 10.0 | 10.0 | 41.2 | 40.0 | 40.1 | 40.4 | 39.3 |
| États-Unis ^e | 8.5 | 8.0 | 8.0 | 8.1 | 7.8 | 20.4 | 18.5 | 18.8 | 18.8 | 18.3 |
| UE-15 ^f | 5.0 | 6.1 | 6.3 | 6.6 | 7.0 | 28.3 | 30.0 | 30.1 | 31.2 | 32.3 |
| UE-19 ^f | 4.8 | 5.9 | 6.1 | 6.4 | 6.7 | 27.1 | 27.5 | 27.6 | 28.7 | 29.6 |
| OCDE Europe ^f | 4.9 | 5.8 | 5.9 | 6.1 | 6.3 | 27.0 | 26.9 | 27.0 | 28.2 | 28.9 |
| Total OCDE ^f | 5.3 | 7.1 | 7.2 | 7.4 | 7.4 | 20.1 | 24.6 | 24.8 | 25.4 | 25.5 |

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a (suite)

| | Pourcentages | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|------|------|------|------|---|------|------|------|------|
| | Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total | | | | | Part des femmes dans le travail à temps partiel | | | | |
| | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 1994 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Australie ^{b, c} | 24.4 | 27.5 | 27.9 | 27.1 | 27.3 | 69.6 | 67.0 | 67.2 | 67.1 | 68.3 |
| Autriche | .. | 13.6 | 13.6 | 15.5 | 16.2 | .. | 87.6 | 87.3 | 86.9 | 83.8 |
| Belgique | 14.6 | 17.2 | 17.7 | 18.3 | 18.1 | 81.8 | 80.1 | 81.0 | 80.6 | 80.8 |
| Canada | 18.9 | 18.8 | 18.9 | 18.5 | 18.3 | 68.9 | 68.8 | 68.8 | 68.8 | 68.6 |
| République tchèque | 3.6 | 2.9 | 3.2 | 3.1 | 3.3 | 67.7 | 73.4 | 71.9 | 72.9 | 72.8 |
| Danemark | 17.3 | 16.2 | 15.8 | 17.5 | 18.0 | 69.4 | 66.2 | 64.2 | 64.5 | 64.1 |
| Finlande | 8.9 | 11.0 | 11.3 | 11.3 | 11.2 | 62.8 | 64.6 | 63.5 | 63.3 | 63.6 |
| France | 13.8 | 13.7 | 12.9 | 13.3 | 13.6 | 78.6 | 79.5 | 80.2 | 80.7 | 79.1 |
| Allemagne | 13.5 | 18.8 | 19.6 | 20.1 | 21.8 | 87.1 | 83.7 | 83.3 | 82.8 | 81.4 |
| Grèce | 7.8 | 5.6 | 5.6 | 6.0 | 6.1 | 59.1 | 67.3 | 68.3 | 68.7 | 69.6 |
| Hongrie | .. | 2.6 | 3.2 | 3.3 | 3.2 | .. | 69.9 | 69.0 | 67.7 | 70.5 |
| Islande | 22.6 | 20.1 | .. | .. | .. | 78.3 | 73.1 | .. | .. | .. |
| Irlande | 13.5 | 18.1 | 18.8 | 18.7 | 18.6 | 70.3 | 77.1 | 76.7 | 78.8 | 79.1 |
| Italie | 10.0 | 11.9 | 12.0 | 14.9 | 14.7 | 72.6 | 74.4 | 74.7 | 76.1 | 78.0 |
| Japon ^{b, d} | 21.4 | 25.1 | 26.0 | 25.5 | 25.8 | 67.6 | 67.0 | 66.7 | 67.4 | 67.7 |
| Corée ^b | 4.5 | 7.6 | 7.7 | 8.4 | 9.0 | 61.3 | 58.3 | 59.4 | 59.0 | 57.9 |
| Luxembourg | 10.7 | 12.6 | 13.3 | 13.3 | 14.0 | 88.6 | 89.1 | 92.9 | 91.7 | 92.9 |
| Mexique | .. | 13.5 | 13.4 | 15.1 | .. | .. | 65.6 | 65.7 | 65.1 | .. |
| Pays-Bas | 28.9 | 33.9 | 34.6 | 35.0 | 35.7 | 76.8 | 75.4 | 76.1 | 76.0 | 76.3 |
| Nouvelle-Zélande | 21.0 | 22.6 | 22.3 | 22.0 | 21.7 | 76.1 | 72.9 | 73.7 | 73.6 | 74.8 |
| Norvège | 21.5 | 20.6 | 21.0 | 21.1 | 20.8 | 80.6 | 76.2 | 75.2 | 74.1 | 74.6 |
| Pologne | .. | 11.7 | 11.5 | 12.0 | 11.7 | .. | 65.0 | 66.2 | 65.7 | 66.5 |
| Portugal | 9.5 | 9.7 | 10.0 | 9.6 | 9.8 | 71.3 | 67.6 | 68.2 | 67.0 | 67.9 |
| République slovaque | 2.7 | 1.6 | 2.3 | 2.7 | 2.6 | 72.0 | 66.1 | 69.1 | 73.0 | 69.2 |
| Espagne | 6.4 | 7.7 | 8.0 | 8.5 | 11.4 | 75.5 | 80.1 | 80.6 | 80.9 | 78.0 |
| Suède | 15.8 | 13.8 | 14.1 | 14.4 | .. | 76.8 | 71.8 | 70.8 | 69.5 | .. |
| Suisse ^c | 23.2 | 24.8 | 25.1 | 24.9 | 25.1 | 83.3 | 82.8 | 82.2 | 82.1 | 82.7 |
| Turquie | 9.1 | 6.6 | 6.0 | 6.7 | 5.8 | 60.5 | 58.3 | 56.9 | 58.8 | 59.4 |
| Royaume-Uni | 22.4 | 23.4 | 23.8 | 24.1 | 23.6 | 82.7 | 79.2 | 77.8 | 77.8 | 77.3 |
| États-Unis ^e | 14.2 | 13.1 | 13.2 | 13.2 | 12.8 | 68.4 | 68.3 | 68.8 | 68.3 | 68.4 |
| UE-15 ^f | 14.6 | 16.4 | 16.6 | 17.4 | 18.1 | 80.1 | 78.9 | 78.6 | 78.6 | 78.3 |
| UE-19 ^f | 14.1 | 15.3 | 15.5 | 16.2 | 16.8 | 79.9 | 78.0 | 77.9 | 77.8 | 77.6 |
| OCDE Europe ^f | 13.8 | 14.7 | 14.8 | 15.4 | 15.8 | 78.6 | 77.3 | 77.1 | 77.1 | 77.0 |
| Total OCDE ^f | 11.6 | 14.6 | 14.8 | 15.2 | 15.4 | 73.9 | 72.3 | 72.3 | 72.2 | 72.9 |

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les données incluent uniquement les personnes déclarant des heures habituelles.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

c) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

d) Moins de 35 heures.

e) Les estimations portent sur les salariés seulement.

f) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources et définitions : Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Voir OCDE (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", Document hors série n°22, Politique du marché du travail et politique sociale. Disponible sur Internet : www.oecd.org/els/workingpapers.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/606732285655>

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi⁹

| | 1979 | 1983 | 1994 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Emploi total | | | | | | | | | |
| Australie | 1904 | 1853 | 1875 | 1855 | 1837 | 1824 | 1814 | 1816 | 1811 |
| Autriche | .. | .. | .. | 1632 | 1630 | 1632 | 1632 | 1636 | 1636 |
| Belgique | .. | 1659 | 1551 | 1545 | 1547 | 1548 | 1542 | 1522 | 1534 |
| Canada | 1832 | 1780 | 1780 | 1766 | 1760 | 1743 | 1733 | 1751 | 1737 |
| République tchèque | .. | .. | 2043 | 2092 | 2000 | 1980 | 1972 | 1986 | 2002 |
| Danemark | 1727 | 1669 | 1494 | 1554 | 1562 | 1556 | 1554 | 1540 | 1551 |
| Finlande ^b | .. | 1809 | 1763 | 1721 | 1694 | 1686 | 1669 | 1688 | 1666 |
| Finlande ^c | 1870 | 1823 | 1777 | 1750 | 1734 | 1727 | 1718 | 1719 | 1700 |
| France | 1856 | 1759 | 1676 | 1592 | 1579 | 1537 | 1532 | 1543 | 1535 |
| Allemagne | .. | .. | 1543 | 1468 | 1453 | 1441 | 1434 | 1440 | 1435 |
| Allemagne occidentale | 1758 | 1692 | 1507 | 1443 | 1431 | 1421 | 1424 | 1426 | 1421 |
| Grèce | .. | 2152 | 2092 | 2080 | 2086 | 2087 | 2087 | 2060 | 2053 |
| Hongrie | .. | 2112 | 2032 | 2061 | 2019 | 2026 | 1997 | 1996 | 1994 |
| Islande | 1875 | 1860 | 1813 | 1885 | 1847 | 1812 | 1807 | 1810 | 1794 |
| Irlande | .. | 1902 | 1824 | 1696 | 1688 | 1673 | 1655 | 1651 | 1638 |
| Italie | 1973 | 1946 | 1882 | 1855 | 1851 | 1828 | 1810 | 1803 | 1791 |
| Japon | 2126 | 2095 | 1898 | 1821 | 1809 | 1798 | 1801 | 1789 | 1775 |
| Corée | .. | 2923 | 2651 | 2520 | 2506 | 2465 | 2434 | 2394 | .. |
| Luxembourg | .. | 1727 | 1663 | 1639 | 1622 | 1613 | 1592 | 1571 | 1557 |
| Mexique | .. | .. | .. | 1888 | 1864 | 1888 | 1857 | 1848 | .. |
| Pays-Bas | .. | 1664 | 1362 | 1368 | 1368 | 1338 | 1354 | 1357 | 1367 |
| Nouvelle-Zélande | .. | .. | 1849 | 1830 | 1817 | 1817 | 1813 | 1826 | 1809 |
| Norvège | 1514 | 1485 | 1432 | 1380 | 1362 | 1345 | 1338 | 1363 | 1360 |
| Pologne | .. | .. | .. | 1988 | 1974 | 1979 | 1984 | 1983 | 1994 |
| Portugal | .. | .. | 1744 | 1691 | 1696 | 1697 | 1678 | 1694 | 1685 |
| République slovaque | .. | .. | 1854 | 1811 | 1799 | 1746 | 1697 | 1735 | 1791 |
| Espagne | 2022 | 1912 | 1816 | 1815 | 1817 | 1798 | 1800 | 1799 | 1775 |
| Suède | 1530 | 1532 | 1621 | 1625 | 1603 | 1580 | 1563 | 1585 | 1587 |
| Suisse | 1819 | 1760 | 1725 | 1685 | 1646 | 1629 | 1639 | 1629 | .. |
| Turquie | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1918 | .. |
| Royaume-Uni | 1815 | 1713 | 1737 | 1708 | 1711 | 1692 | 1683 | 1669 | 1672 |
| États-Unis | 1834 | 1825 | 1842 | 1841 | 1819 | 1814 | 1806 | 1808 | 1804 |
| Salariés | | | | | | | | | |
| Autriche | .. | .. | .. | 1509 | 1520 | 1493 | 1481 | 1485 | 1488 |
| Belgique | .. | 1562 | 1510 | 1432 | 1457 | 1451 | 1449 | 1441 | 1450 |
| Canada | 1801 | 1762 | 1769 | 1754 | 1749 | 1737 | 1727 | 1743 | 1733 |
| République tchèque | .. | .. | 1974 | 2018 | 1922 | 1896 | 1882 | 1900 | 1923 |
| Danemark | .. | 1523 | 1420 | 1409 | 1447 | 1410 | 1423 | 1406 | 1420 |
| Finlande ^b | .. | .. | 1666 | 1638 | 1616 | 1609 | 1596 | 1622 | 1605 |
| France | 1711 | 1609 | 1564 | 1492 | 1482 | 1444 | 1441 | 1456 | 1446 |
| Allemagne | .. | .. | 1465 | 1381 | 1370 | 1362 | 1361 | 1360 | 1372 |
| Allemagne occidentale | 1687 | 1618 | 1429 | 1356 | 1348 | 1341 | 1341 | 1341 | 1353 |
| Grèce | .. | 1766 | 1792 | 1818 | 1826 | 1818 | 1812 | 1803 | 1811 |
| Hongrie | .. | 1829 | 1759 | 1795 | 1766 | 1766 | 1777 | 1805 | 1802 |
| Islande | .. | .. | 1774 | 1820 | 1779 | 1740 | 1782 | 1823 | 1816 |
| Irlande | .. | 1702 | 1652 | 1596 | 1598 | 1583 | 1576 | 1570 | 1562 |
| Japon ^d | 2114 | 2098 | 2052 | 1859 | 1848 | 1837 | 1846 | 1840 | 1829 |
| Japon ^e | .. | .. | 1910 | 1853 | 1836 | 1825 | 1828 | 1816 | 1802 |
| Corée | .. | 2734 | 2471 | 2474 | 2447 | 2410 | 2390 | 2380 | 2351 |
| Luxembourg | .. | 1638 | 1598 | 1596 | 1577 | 1582 | 1542 | 1535 | 1524 |
| Mexique | .. | .. | .. | 1935 | 1915 | 1945 | 1908 | 1920 | .. |
| Pays-Bas | 1591 | 1530 | 1388 | 1331 | 1330 | 1317 | 1309 | 1312 | 1322 |
| Nouvelle-Zélande | .. | .. | 1772 | 1768 | 1761 | 1759 | 1758 | 1801 | 1791 |
| Pologne | .. | .. | .. | 1963 | 1957 | 1958 | 1956 | 1957 | 1970 |
| Portugal | .. | .. | .. | 1670 | 1683 | 1686 | 1677 | 1690 | 1680 |
| Espagne | 1936 | 1837 | 1749 | 1754 | 1759 | 1743 | 1747 | 1746 | 1728 |
| Royaume-Uni | 1750 | 1652 | 1693 | 1684 | 1686 | 1671 | 1659 | 1646 | 1652 |
| États-Unis | 1839 | 1837 | 1850 | 1844 | 1822 | 1817 | 1809 | 1813 | 1809 |

Tableau F. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a** (suite)

- a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche, à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.
- b) Données estimées à partir de l'Enquête sur la population active.
- c) Données estimées à partir des comptes nationaux.
- d) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.
- e) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.

Sources et définitions :

Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'**emploi total** présentées dans ce tableau pour l'ensemble des 30 pays de l'OCDE sont désormais cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la base de données de l'OCDE sur la productivité (<http://www.oecd.org/statistics/productivity/compendium>). Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour les 15 pays suivants: Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Ainsi, les données sur les heures travaillées ont été remplacées par les séries recueillies dans le questionnaire de la comptabilité nationale pour les six pays suivants : Autriche, Danemark, Grèce, Italie, République slovaque et Suisse. Les données pour la Corée, la Hongrie et la Turquie sont incluses pour la première fois et proviennent des réponses au questionnaire de la comptabilité nationale. Les estimations pour les 21 pays restants de l'OCDE proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition 2005 des *Perspectives de l'emploi*. C'est aussi le cas des estimations des heures travaillées par **actif salarié** disponibles pour 23 pays.

Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante : www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/020846565143>

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée^{a, b, c, d, e}

En pourcentage du chômage total

| | 1994 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | 6 mois et plus | 12 mois et plus |
| Australie | 52.6 | 36.1 | 36.2 | 22.3 | 34.8 | 21.3 | 33.5 | 20.5 | 30.2 | 17.7 |
| Autriche | 31.8 | 18.4 | 33.5 | 19.2 | 41.0 | 24.5 | 46.3 | 27.6 | 43.2 | 25.3 |
| Belgique | 75.2 | 58.3 | 67.3 | 49.6 | 64.7 | 46.3 | 68.9 | 49.6 | 68.3 | 51.6 |
| Canada | 32.7 | 17.9 | 18.5 | 9.6 | 18.3 | 10.0 | 17.8 | 9.5 | 17.2 | 9.6 |
| République tchèque | 41.9 | 22.3 | 70.3 | 50.7 | 69.9 | 49.9 | 71.6 | 51.8 | 72.7 | 53.6 |
| Danemark | 54.0 | 32.1 | 33.3 | 19.7 | 40.9 | 19.9 | 45.0 | 22.6 | 43.8 | 25.9 |
| Finlande | .. | .. | 41.7 | 24.4 | 41.4 | 24.7 | 40.8 | 23.4 | 41.8 | 24.9 |
| France | 61.7 | 38.5 | 53.4 | 33.8 | 62.0 | 42.9 | 61.3 | 41.6 | 61.2 | 42.5 |
| Allemagne | 63.8 | 44.3 | 64.8 | 47.9 | 68.5 | 50.0 | 67.6 | 51.8 | 71.0 | 54.0 |
| Grèce | 72.8 | 50.5 | 72.4 | 52.7 | 74.3 | 56.3 | 74.4 | 54.8 | 72.6 | 53.7 |
| Hongrie | 62.6 | 41.3 | 67.4 | 44.8 | 65.4 | 42.2 | 61.7 | 45.1 | 63.4 | 46.1 |
| Islande | 32.2 | 15.1 | 24.8 | 11.1 | 21.0 | 8.1 | 21.3 | 11.2 | .. | .. |
| Irlande | 80.7 | 64.3 | 50.5 | 29.4 | 57.0 | 35.5 | 55.0 | 34.3 | 52.6 | 34.3 |
| Italie | 79.5 | 61.5 | 75.7 | 59.2 | 74.1 | 58.2 | 65.5 | 49.7 | 67.7 | 52.2 |
| Japon | 36.1 | 17.5 | 49.0 | 30.8 | 50.9 | 33.5 | 50.0 | 33.7 | 49.1 | 33.3 |
| Corée | 20.7 | 5.4 | 13.8 | 2.5 | 10.0 | 0.6 | 11.4 | 1.1 | 11.6 | 0.8 |
| Luxembourg ^f | (54.7) | (29.6) | (46.8) | (27.4) | (42.6) | (24.9) | (44.8) | (20.8) | (51.0) | (26.3) |
| Mexique | .. | .. | 5.4 | 0.9 | 4.9 | 1.0 | 5.1 | 1.1 | 6.8 | 2.4 |
| Pays-Bas | 77.5 | 49.4 | 43.2 | 26.7 | 49.3 | 29.2 | 55.1 | 32.5 | 59.9 | 40.1 |
| Nouvelle-Zélande | 50.4 | 32.7 | 28.6 | 14.5 | 27.4 | 13.5 | 23.9 | 11.7 | 21.5 | 9.4 |
| Norvège | 43.7 | 28.8 | 20.0 | 6.4 | 20.6 | 6.4 | 25.3 | 9.2 | 25.3 | 9.5 |
| Pologne | 65.2 | 40.4 | 70.0 | 48.4 | 70.2 | 49.7 | 68.7 | 47.9 | 71.6 | 52.2 |
| Portugal | 57.2 | 43.4 | 54.5 | 35.5 | 57.8 | 32.8 | 65.0 | 43.2 | 69.3 | 48.6 |
| République slovaque | 63.9 | 42.6 | 77.5 | 59.8 | 76.4 | 61.1 | 77.0 | 60.6 | 81.4 | 68.1 |
| Espagne | 73.4 | 56.2 | 59.2 | 40.2 | 59.6 | 39.8 | 58.0 | 37.7 | 47.7 | 32.6 |
| Suède | 46.7 | 25.7 | 36.2 | 21.0 | 35.4 | 17.8 | 37.3 | 18.9 | .. | .. |
| Suisse | 50.1 | 29.0 | 37.4 | 21.8 | 47.8 | 26.3 | 53.9 | 33.5 | 59.2 | 38.8 |
| Turquie | 68.9 | 45.9 | 45.5 | 29.4 | 39.9 | 24.4 | 56.9 | 39.2 | 55.6 | 39.6 |
| Royaume-Uni | 63.4 | 45.4 | 38.7 | 22.9 | 37.2 | 22.8 | 38.8 | 21.4 | 38.2 | 22.4 |
| États-Unis | 20.3 | 12.2 | 18.3 | 8.5 | 22.0 | 11.8 | 21.9 | 12.7 | 19.6 | 11.8 |
| UE-15 ^g | 67.6 | 48.4 | 59.1 | 41.5 | 61.5 | 43.4 | 60.4 | 42.4 | 61.4 | 44.3 |
| UE-19 ^g | 66.9 | 47.0 | 62.1 | 43.6 | 63.7 | 45.1 | 62.5 | 44.1 | 63.8 | 46.4 |
| OCDE Europe ^g | 66.9 | 46.7 | 59.8 | 41.6 | 60.6 | 42.4 | 61.6 | 43.3 | 62.6 | 45.3 |
| Total OCDE ^g | 52.6 | 35.5 | 44.9 | 29.6 | 46.3 | 30.9 | 47.1 | 31.9 | 47.0 | 32.9 |

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes^{a, b, c, d, e} (suite)

| | En pourcentage du chômage des hommes | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | 1994 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
| | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus |
| Australie | 56.9 | 39.9 | 39.6 | 25.5 | 38.7 | 24.9 | 37.0 | 23.4 | 33.8 | 20.2 |
| Autriche | 30.8 | 18.4 | 32.1 | 16.4 | 40.6 | 25.0 | 46.5 | 28.6 | 43.0 | 25.7 |
| Belgique | 72.4 | 53.4 | 66.6 | 45.9 | 63.5 | 44.8 | 70.7 | 50.4 | 65.7 | 50.4 |
| Canada | 34.5 | 19.5 | 19.3 | 10.3 | 19.8 | 11.4 | 18.9 | 10.4 | 17.8 | 10.1 |
| République tchèque | 40.4 | 21.7 | 69.2 | 50.3 | 67.2 | 47.4 | 69.2 | 49.3 | 71.9 | 52.9 |
| Danemark | 52.1 | 31.9 | 30.3 | 17.2 | 43.6 | 21.8 | 47.4 | 22.5 | 49.3 | 29.7 |
| Finlande | .. | .. | 44.8 | 27.3 | 45.3 | 27.7 | 43.7 | 25.3 | 44.9 | 27.9 |
| France | 60.3 | 37.4 | 52.5 | 32.2 | 61.7 | 43.0 | 61.2 | 41.5 | 60.2 | 41.8 |
| Allemagne | 60.4 | 41.2 | 63.4 | 46.0 | 67.2 | 48.3 | 65.7 | 50.5 | 70.3 | 53.8 |
| Grèce | 65.8 | 41.3 | 68.1 | 47.4 | 70.2 | 48.9 | 67.1 | 47.2 | 64.5 | 43.1 |
| Hongrie | 65.0 | 43.6 | 69.2 | 47.0 | 66.0 | 42.2 | 62.6 | 47.0 | 64.0 | 47.9 |
| Islande | 29.7 | 14.0 | 19.4 | 9.5 | 20.4 | 8.2 | 16.2 | 8.8 | .. | .. |
| Irlande | 83.0 | 68.5 | 57.8 | 36.1 | 62.2 | 41.2 | 61.7 | 40.8 | 60.0 | 42.4 |
| Italie | 77.4 | 59.6 | 74.0 | 58.2 | 73.1 | 57.5 | 63.8 | 47.3 | 66.2 | 50.5 |
| Japon | 40.2 | 21.4 | 54.5 | 36.2 | 56.9 | 38.9 | 56.1 | 40.2 | 56.3 | 40.3 |
| Corée | 22.8 | 6.4 | 16.2 | 3.1 | 12.5 | 0.7 | 13.4 | 1.4 | 12.9 | 1.0 |
| Luxembourg ^f | (59.6) | (33.8) | (39.3) | (28.6) | (50.0) | (33.2) | (44.4) | (21.8) | (53.2) | (33.6) |
| Mexique | .. | .. | 5.5 | 1.2 | 5.1 | 1.1 | 5.8 | 1.1 | 6.2 | 2.3 |
| Pays-Bas | 74.3 | 50.0 | 39.5 | 26.9 | 49.7 | 29.8 | 58.2 | 36.0 | 63.8 | 44.7 |
| Nouvelle-Zélande | 55.7 | 37.2 | 32.0 | 17.2 | 30.4 | 15.6 | 26.8 | 13.7 | 24.3 | 12.6 |
| Norvège | 43.5 | 28.1 | 23.1 | 8.3 | 23.3 | 7.1 | 28.2 | 10.7 | 27.0 | 10.4 |
| Pologne | 61.8 | 36.8 | 67.4 | 45.1 | 69.3 | 48.6 | 67.9 | 46.9 | 70.4 | 51.3 |
| Portugal | 54.2 | 42.3 | 52.3 | 34.7 | 56.2 | 31.3 | 64.7 | 43.8 | 66.5 | 47.1 |
| République slovaque | 63.8 | 41.7 | 76.6 | 58.5 | 76.0 | 60.2 | 76.5 | 60.8 | 81.0 | 68.7 |
| Espagne | 68.5 | 49.5 | 52.9 | 34.3 | 54.5 | 34.3 | 53.8 | 33.2 | 42.9 | 28.2 |
| Suède | 50.0 | 29.1 | 38.9 | 23.1 | 38.4 | 19.6 | 39.7 | 20.9 | .. | .. |
| Suisse | 47.4 | 22.8 | 37.3 | 19.5 | 42.9 | 21.6 | 50.2 | 31.5 | 58.9 | 37.1 |
| Turquie | 66.8 | 43.7 | 43.5 | 27.0 | 36.3 | 22.1 | 55.0 | 37.0 | 53.0 | 36.9 |
| Royaume-Uni | 68.6 | 51.2 | 43.8 | 26.7 | 40.9 | 26.4 | 43.0 | 25.0 | 43.2 | 26.2 |
| États-Unis | 22.2 | 13.9 | 18.9 | 8.9 | 23.1 | 12.5 | 23.0 | 13.7 | 20.7 | 12.6 |
| UE-15 ^g | 66.0 | 46.9 | 57.4 | 39.6 | 60.3 | 42.1 | 59.5 | 41.6 | 60.8 | 43.9 |
| UE-19 ^g | 65.3 | 45.4 | 60.3 | 41.6 | 62.6 | 43.8 | 61.6 | 43.2 | 63.1 | 45.9 |
| OCDE Europe ^g | 65.2 | 45.0 | 57.3 | 38.9 | 58.1 | 40.1 | 60.3 | 42.0 | 61.3 | 44.2 |
| Total OCDE ^g | 52.0 | 34.9 | 44.0 | 28.5 | 45.5 | 30.2 | 47.0 | 31.9 | 46.9 | 32.8 |

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes^{a, b, c, d, e} (suite)

| | En pourcentage du chômage des femmes | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | 1994 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
| | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus | 6 mois et plus | 12 mois et plus |
| Australie | 46.3 | 30.5 | 31.8 | 18.1 | 30.0 | 16.9 | 29.4 | 17.1 | 26.2 | 14.9 |
| Autriche | 33.1 | 18.5 | 35.5 | 23.3 | 41.6 | 23.9 | 46.1 | 26.5 | 43.5 | 24.9 |
| Belgique | 77.7 | 62.6 | 68.0 | 53.6 | 66.2 | 48.2 | 67.0 | 48.8 | 71.0 | 52.7 |
| Canada | 30.1 | 15.6 | 17.3 | 8.7 | 16.4 | 8.2 | 16.4 | 8.4 | 16.4 | 9.1 |
| République tchèque | 43.1 | 22.8 | 71.2 | 51.1 | 72.1 | 51.9 | 73.8 | 54.1 | 73.4 | 54.2 |
| Danemark | 55.8 | 32.4 | 36.7 | 22.4 | 38.1 | 17.9 | 42.5 | 22.7 | 39.1 | 22.7 |
| Finlande | .. | .. | 38.3 | 21.2 | 37.0 | 21.4 | 37.8 | 21.4 | 38.6 | 21.9 |
| France | 63.1 | 39.5 | 54.3 | 35.2 | 62.2 | 42.8 | 61.3 | 41.8 | 62.1 | 43.2 |
| Allemagne | 67.1 | 47.2 | 66.7 | 50.3 | 70.3 | 52.3 | 70.3 | 53.7 | 71.9 | 54.4 |
| Grèce | 78.0 | 57.2 | 75.2 | 56.1 | 76.9 | 60.9 | 78.7 | 59.2 | 77.2 | 59.6 |
| Hongrie | 58.9 | 37.6 | 64.9 | 41.7 | 64.6 | 42.2 | 60.7 | 42.8 | 62.7 | 44.2 |
| Islande | 34.9 | 16.3 | 32.6 | 13.3 | 21.8 | 7.8 | 26.9 | 14.0 | .. | .. |
| Irlande | 76.8 | 57.4 | 38.1 | 18.0 | 48.1 | 25.9 | 42.7 | 22.3 | 40.4 | 21.1 |
| Italie | 81.5 | 63.3 | 77.2 | 60.1 | 74.9 | 58.9 | 67.0 | 52.0 | 69.1 | 53.8 |
| Japon | 30.5 | 12.2 | 40.3 | 22.4 | 40.8 | 24.6 | 40.2 | 23.1 | 38.3 | 22.6 |
| Corée | 16.1 | 3.2 | 9.4 | 1.2 | 6.0 | 0.3 | 8.2 | 0.6 | 9.3 | 0.4 |
| Luxembourg ^f | (48.9) | (24.6) | (52.6) | (26.5) | (35.9) | (17.4) | (45.0) | (20.2) | (49.3) | (20.3) |
| Mexique | .. | .. | 5.1 | 0.4 | 4.5 | 0.8 | 4.1 | 1.1 | 8.0 | 2.6 |
| Pays-Bas | 80.9 | 48.7 | 47.0 | 26.4 | 48.8 | 28.4 | 51.7 | 28.8 | 55.6 | 35.0 |
| Nouvelle-Zélande | 42.8 | 26.2 | 24.8 | 11.6 | 24.3 | 11.3 | 21.3 | 9.9 | 18.7 | 6.2 |
| Norvège | 43.9 | 29.8 | 16.0 | 3.9 | 16.8 | 5.4 | 21.3 | 7.0 | 23.2 | 8.5 |
| Pologne | 68.4 | 43.8 | 72.8 | 52.0 | 71.1 | 50.8 | 69.5 | 49.0 | 72.9 | 53.1 |
| Portugal | 60.1 | 44.3 | 56.4 | 36.2 | 59.1 | 34.1 | 65.2 | 42.6 | 72.0 | 49.9 |
| République slovaque | 64.1 | 43.5 | 78.7 | 61.2 | 76.7 | 62.1 | 77.6 | 60.3 | 82.0 | 67.4 |
| Espagne | 78.4 | 63.0 | 63.8 | 44.5 | 63.4 | 43.9 | 61.1 | 41.1 | 51.4 | 36.0 |
| Suède | 41.8 | 20.5 | 32.7 | 18.2 | 31.4 | 15.3 | 34.2 | 16.4 | .. | .. |
| Suisse | 53.0 | 35.4 | 37.4 | 24.4 | 52.8 | 31.1 | 57.5 | 35.5 | 59.4 | 40.4 |
| Turquie | 74.7 | 51.9 | 51.5 | 36.5 | 50.0 | 30.9 | 62.5 | 45.6 | 63.1 | 47.4 |
| Royaume-Uni | 53.3 | 33.9 | 30.9 | 17.1 | 31.4 | 17.1 | 33.0 | 16.4 | 31.0 | 16.9 |
| États-Unis | 18.1 | 10.2 | 17.6 | 8.1 | 20.7 | 11.0 | 20.5 | 11.4 | 18.4 | 10.8 |
| UE-15 ^g | 69.4 | 50.0 | 60.8 | 43.4 | 62.9 | 44.8 | 61.4 | 43.3 | 62.0 | 44.8 |
| UE-19 ^g | 68.7 | 48.7 | 63.9 | 45.7 | 64.9 | 46.5 | 63.5 | 45.0 | 64.5 | 46.9 |
| OCDE Europe ^g | 68.8 | 48.6 | 62.7 | 44.8 | 63.6 | 45.1 | 63.2 | 44.7 | 64.2 | 46.7 |
| Total OCDE ^g | 53.2 | 36.2 | 46.0 | 30.9 | 47.2 | 31.9 | 47.1 | 32.0 | 47.2 | 33.0 |

a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant de plusieurs données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux de l'emploi, elles ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.

b) La banque de données du Secrétariat de l'OCDE portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi, le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure conduit parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.

c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Suède, d'estimations trimestrielles pour l'Espagne, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : avril pour l'Autriche et depuis 2004 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour la Belgique et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril-mai pour le Danemark ; automne pour la Finlande jusqu'en 1993, printemps de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; mars pour la France et depuis 2003 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour l'Allemagne et depuis 2005 toutes les semaines du deuxième trimestre ; mars-juillet pour la Grèce ; avril pour l'Islande ; mai pour l'Irlande ; avril pour l'Italie et depuis 2004 toutes les semaines du deuxième trimestre ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg et depuis 2003 toutes les semaines de l'année ; avril pour le Mexique ; mars-mai pour les Pays-Bas ; février-avril pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et mars-mai pour le Royaume-Uni.

d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Allemagne, en Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République slovaque, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Espagne, aux États-Unis, en Islande et au Royaume-Uni. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans. Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.

e) Ne sont pas prises en compte les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.

f) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

g) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe).

Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/511653820041>

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a

| Catégories et sous-catégories de programme | Australie ^b | | | Autriche | | | Belgique | | | Canada ⁱ | | | | | |
|--|--|-------------|-------------|---|-------------|-------------|--|-------------|-------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | | | |
| | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 |
| 1. SPE et administration^a | 0.17 | 0.19 | 0.19 | | | | | | | | | | | | |
| <i>dont</i> : | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.10 | 0.12 | 0.16 | | | | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.02 |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.03 | 0.03 | 0.03 | | | | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.05 | 0.04 |
| 2. Formation professionnelle | 0.04 | 0.03 | 0.04 | 0.36 | 0.34 | 0.33 | 0.24 | 0.30 | 0.28 | 1.39 | 1.72 | 1.67 | 0.18 | 0.18 | 0.20 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.08 | 0.09 | 0.10 | 0.19 | 0.24 | 0.22 | .. | .. | .. | 0.17 | 0.17 | 0.19 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | 0.18 | 0.18 | 0.17 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | - | - | - |
| 2.3. Formation intégrée | - | - | - | 0.10 | 0.08 | 0.06 | - | - | - | .. | .. | .. | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. | 0.56 | 0.54 | 0.56 |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.09 | 0.10 | 0.13 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 1.32 | 1.22 | 1.09 | 0.18 | 0.18 | 0.15 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.09 | 0.10 | 0.13 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.41 | 0.37 | 0.34 | 0.09 | 0.15 | 0.08 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.92 | 0.85 | 0.75 | - | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.65 | 0.68 | 0.65 | 0.06 | 0.05 | 0.05 | .. | .. | .. | 0.11 | 0.11 | 0.11 |
| 5.1. Emplois ordinaires | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.32 | 0.32 | 0.32 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. | - | - | - |
| 5.2. Emplois protégés ^a | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.17 | 0.17 | 0.16 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | - | - | - |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.13 | 0.17 | 0.17 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | - | 0.02 | 0.01 | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.09 | 0.09 | 0.09 | 0.66 | 0.71 | 0.70 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.12 | 0.13 | 0.12 | 0.42 | 0.48 | 0.46 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.05 | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | - | - | - |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.79 | 0.72 | 0.64 | 7.39 | 6.80 | 6.01 | 1.10 | 1.11 | 1.10 | 5.63 | 5.54 | 5.66 | 1.89 | 2.03 | 1.97 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.56 | 0.71 | 0.63 | 7.39 | 6.80 | 6.01 | 0.95 | 0.94 | 0.94 | 5.57 | 5.50 | 5.60 | 1.67 | 1.77 | 1.76 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | - | - | - | - | - | - | 0.62 | 0.60 | 0.58 | 3.38 | 3.23 | 3.19 | 1.67 | 1.77 | 1.76 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.07 | 0.04 | 0.06 | 0.15 | 0.16 | 0.14 |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.13 | 0.16 | 0.14 | - | - | - | 0.08 | 0.10 | 0.07 |
| 9. Prêretraite^a | - | - | - | - | - | - | 0.15 | 0.25 | 0.30 | 0.91 | 1.43 | 1.72 | 0.44 | 0.44 | 0.43 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 1.16 | 1.10 | 1.03 | | | | 1.81 | 1.99 | 2.00 | | | | 3.42 | 3.69 | 3.56 |
| Mesures actives (1-7) | 0.37 | 0.38 | 0.39 | | | | 0.56 | 0.62 | 0.60 | | | | 1.09 | 1.22 | 1.15 |
| <i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | 0.29 | 0.31 | 0.35 | | | | 0.48 | 0.52 | 0.50 | | | | 0.91 | 1.02 | 0.95 |
| Catégories 2 à 7 seulement | 0.20 | 0.19 | 0.20 | 1.81 | 1.89 | 1.86 | 0.41 | 0.45 | 0.43 | .. | .. | .. | 0.88 | 0.99 | 0.92 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.79 | 0.72 | 0.64 | 7.39 | 6.80 | 6.01 | 1.25 | 1.37 | 1.39 | 6.55 | 6.97 | 7.38 | 2.33 | 2.47 | 2.41 |
| | | | | | | | | | | | | | 14.88 | 16.11 | 16.05 |
| | | | | | | | | | | | | | 0.77 | 0.55 | 0.69 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.b) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

c) Les versements de garantie de ressources aux participants à la formation (catégorie 2) et au « Work for the Dole » (catégorie 6) sont habituellement des prestations de chômage, reportées dans la catégorie 8. Les versements aux participants à la CDEP (« Measures for Indigenous Australians ») sont reportés dans la catégorie 6.

d) Les prestations « Mature Age and Partner Allowances » sont comprises, les prestations « Youth and Widow Allowances » sont exclues.

e) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

f) Inclut les Fondations pour l'emploi créées par les entreprises dans les cas de réductions à grande échelle de la main-d'œuvre; elles n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

g) N'inclut pas les coûts administratifs liés au versement des prestations des organisations syndicales.

h) Inclut l'allocation de garantie de ressources des travailleurs à temps partiel, qui est assimilée à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif. Elle n'a pas été ventilée dans les sous-catégories.

i) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

j) Service d'aide à l'emploi.

k) Inclut le « Aboriginal Human Resources Development Agreement », qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.

l) Le nombre de participants de la catégorie 5.3 « Autres systèmes de réhabilitation et de formation » n'est pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | République tchèque | | | | | | Danemark | | | | | | Finlande | | | | | | France | | | | | |
|--|--|-------------------|----------------|---|-------------|-------------|--|--------------------------|--------------------------|---|-------------|-------------|--|--------------------------|--------------------------|---|--------------|--------------|--|--------------------------|--------------------------|---|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 |
| 1. SPE et administration^a | 0.07 | 0.08 | 0.12 | | | | 0.26 | 0.27 | 0.32 | | | | 0.14 ^g | 0.16 ^g | 0.20 ^g | | | | .. | 0.24 | 0.25 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.03 | 0.04 | 0.04 | | | | 0.01 | 0.01 | 0.05 | | | | 0.10 | 0.08 | 0.09 | | | | 0.12 | 0.15 | 0.15 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | .. | .. | .. | | | | 0.16 ^c | 0.16 ^c | 0.15 ^c | | | | 0.04 ^g | 0.05 ^g | 0.05 ^g | | | | .. | 0.10 | 0.09 | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | 0.14 | 0.15 | 0.70 | 0.61 | 0.54 | 2.05 | 1.87 | 1.24 | 0.34 | 0.35 | 0.41 | 1.64 | 1.84 | 1.92 | 0.29 ⁱ | 0.30 ⁱ | 0.31 ⁱ | .. | .. | 1.95 |
| 2.1. Formation institutionnelle | - | - | - | - | - | - | 0.68 | 0.59 | 0.52 | 1.82 | 1.64 | 1.03 | 0.28 | 0.29 | 0.33 | 1.10 | 1.23 | 1.25 | 0.09 | 0.09 | 0.09 | .. | .. | 0.62 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.39 | 0.45 | 0.50 | - | - | - | .. | - | - |
| 2.3. Formation intégrée | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.03 | 0.04 | 0.04 | .. | .. | 0.32 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.22 | 0.21 | 0.21 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.15 | 0.15 | 0.17 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 1.08 | 0.99 | 1.01 |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.04 | 0.03 | 0.05 | 0.58 | 0.53 | 0.47 | 0.53 | 0.48 | 0.46 | 1.36 | 1.21 | 1.15 | 0.16 ^h | 0.19 ^h | 0.18 ^h | 0.98 | 1.12 | 1.05 | 0.11 | 0.08 | 0.10 | .. | .. | 1.79 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.04 | 0.03 | 0.05 | 0.58 | 0.53 | 0.46 | 0.53 | 0.48 | 0.46 | 1.36 | 1.21 | 1.15 | 0.11 | 0.13 | 0.12 | 0.69 | 0.77 | 0.77 | 0.11 | 0.08 | 0.10 | .. | .. | 1.79 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | 0.02 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | .. | .. | 0.03 | .. | .. | 0.03 | 0.50 | 0.52 | 0.52 | 2.26 | 2.35 | 2.49 | 0.11 | 0.10 | 0.10 | 0.36 | 0.39 | 0.33 | 0.09 | 0.09 | 0.09 | .. | .. | .. |
| 5.1. Emplois ordinaires | .. | .. | 0.02 | .. | .. | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.09 | 0.11 | 0.11 | - | - | - | - | - | - | 0.03 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. |
| 5.2. Emplois protégés ^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | 0.03 | 0.17 | 0.19 | 0.23 | 1.05 | 1.06 | 1.24 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | 0.11 | 0.10 | 0.06 | 0.07 | 0.06 | 0.43 | 0.42 | 0.45 |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | - | - | - | .. | .. | - | 0.33 | 0.31 | 0.28 | 1.12 | 1.17 | 1.13 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.25 | 0.28 | 0.23 | - | - | - | - | - | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.21 | 0.21 | 0.19 | - | - | - | 0.01 | - | - | 0.10 | 0.09 | 0.09 | 0.46 | 0.44 | 0.42 | 0.40 | 0.34 | 0.23 | 1.91 | 1.57 | 1.16 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.11 | 0.12 | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | 0.08 | 0.10 | - | 0.01 | - | 0.14 | 0.19 | 0.19 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.26 | 0.28 | 0.26 | 3.35 | 3.56 | 3.29 | 1.55 ^d | 1.88 ^d | 1.94 ^d | 5.73 | 6.85 | 6.96 | 1.54 | 1.58 | 1.58 | 11.28 | 11.26 | 11.45 | 1.45 | 1.64 | 1.64 | 9.19 | 9.54 | 9.75 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.25 | 0.27 | 0.25 | 3.35 | 3.56 | 3.29 | 1.51 ^e | 1.85 ^e | 1.92 ^e | 5.73 | 6.85 | 6.96 | 1.39 | 1.44 | 1.46 | 10.02 | 10.03 | 10.22 | 1.45 | 1.64 | 1.64 | 9.17 | 9.52 | 9.74 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.25 | 0.27 | 0.25 | 3.35 | 3.56 | 3.29 | 1.30 ^e | 1.58 ^e | 1.55 ^e | 4.97 | 5.91 | 5.85 | 0.80 | 0.87 | 0.90 | 4.46 | 4.64 | 4.86 | 1.29 | 1.49 | 1.49 | 7.61 | 8.02 | 8.24 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | - | - | - | - | - | - | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 0.12 | 0.11 | 0.11 | 1.26 | 1.23 | 1.22 | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.01 |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | 0.04 | 0.03 | 0.02 | - | - | - | 0.03 | 0.02 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 9. Prêretraite^a | 0.02 | 0.03 | - ^b | 0.20 | 0.41 | - | 0.76 ^f | 0.76 ^f | 0.72 ^f | 2.92 | 2.88 | 2.75 | 0.53 | 0.51 | 0.48 | 2.09 | 2.04 | 1.96 | 0.13 | 0.10 | 0.08 | 0.58 | 0.47 | 0.45 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 0.44 | 0.48 | 0.52 | | | | 4.31 | 4.52 | 4.49 | | | | 2.92 | 3.00 | 3.04 | | | | .. | 2.81 | 2.69 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.16 ^b | 0.17 ^b | 0.26 | | | | 2.00 | 1.88 | 1.83 | | | | 0.86 | 0.91 | 0.98 | | | | .. | 1.07 | 0.97 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | 0.13 ^b | 0.13 ^b | 0.17 | | | | 1.75 | 1.62 | 1.56 | | | | 0.82 | 0.83 | 0.87 | | | | 1.03 | 0.98 | 0.88 | | | |
| Catégories 2 à 7 seulement | 0.08 ^b | 0.08 ^b | 0.13 | .. | .. | 0.96 | 1.74 | 1.61 | 1.52 | 5.67 | 5.43 | 4.88 | 0.72 | 0.75 | 0.78 | 3.51 | 3.86 | 3.83 | 0.90 | 0.82 | 0.73 | .. | .. | 5.53 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.28 | 0.31 | 0.26 | 3.54 | 3.97 | 3.29 | 2.31 | 2.65 | 2.66 | 8.65 | 9.73 | 9.70 | 2.06 | 2.09 | 2.07 | 13.37 | 13.30 | 13.40 | 1.58 | 1.74 | 1.72 | 9.76 | 10.00 | 10.20 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme.

Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

b) Les dépenses pour la catégorie 5.1 « Emplois ordinaires » ne sont pas incluses.

c) Deux tiers des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le reste étant une estimation du Secrétariat pour la part relative aux dispositifs de retraite anticipée). Les services de placement et assimilés sont inclus.

d) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais non inactifs.

e) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

f) Prestations de préretraite (etterløn) versées uniquement aux bénéficiaires préalablement au chômage avant leur entrée dans le dispositif.

g) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.

h) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

i) Inclut les allocations de formation qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

j) Le nombre de participants de la catégorie 5.1 « Emplois ordinaires » n'est pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | Allemagne | | | Grèce | | | Hongrie | | | Irlande | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|-------------------------|---|--------------|--------------|--|-------------|-------------|---|-------------|-------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | | | | | | | | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | | | | | | | | | |
| 1. SPE et administration^a | 0.24 | 0.30 | 0.29 | | | | .. | 0.11 | 0.10 | | | | 0.13^d | 0.13^d | 0.12^d | | | | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^a | .. | .. | 0.12 | | | | .. | .. | .. | .. | 0.11 | 0.10 | | | | 0.04 | 0.04 | 0.05 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | .. | .. | 0.06 | | | | .. | .. | .. | .. | .. | .. | | | | 0.04 ^e | 0.03 ^e | 0.03 ^e | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.54^b | 0.46^b | 0.36^b | 3.12 | 3.11 | 2.69 | 0.09 | 0.02 | 0.03 | .. | 0.08 | 0.05 | .. | 0.62 | 0.49 | 0.22^f | 0.21^f | 0.18^f | 1.42 | 1.23 | 1.36 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.42 | 0.33 | 0.24 | 1.65 | 1.51 | 1.19 | 0.01 | 0.01 | - | .. | 0.08 | 0.05 | .. | 0.62 | 0.49 | 0.13 | 0.13 | 0.11 | 0.92 | 0.81 | 0.87 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | - | - | .. | - | - | - | - | - | 0.03 | 0.02 | 0.01 |
| 2.3. Formation intégrée | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.09 | - | 0.02 | .. | - | - | .. | - | - | 0.07 | 0.07 | 0.06 | 0.36 | 0.31 | 0.36 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.56 | 0.59 | 0.57 | - | - | - | .. | - | - | .. | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.11^c | 0.11^c | 0.09^c | 0.62 | 0.65 | 0.48 | 0.05 | 0.02 | 0.04 | .. | .. | 0.09 | .. | .. | .. | 0.12 | 0.10 | 0.07 | .. | .. | 0.43 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.10 | 0.11 | 0.08 | 0.60 | 0.61 | 0.44 | 0.05 | 0.02 | 0.04 | .. | .. | 0.09 | .. | .. | .. | 0.12 | 0.10 | 0.07 | .. | .. | 0.43 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.15^b | 0.15^b | 0.15^b | 0.42 | 0.46 | 0.42 | 0.04 | 0.04 | 0.03 | .. | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.04 | 0.04 | 0.04 | .. | .. | 0.17 |
| 5.1. Emplois ordinaires | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.08 | 0.07 | 0.05 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | 0.06 |
| 5.2. Emplois protégés ^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | - | - | .. | - | - | - | - | - | - | 0.01 | - |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | 0.13 | 0.14 | 0.13 | 0.32 | 0.36 | 0.34 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | .. | - | - | .. | - | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | .. | .. | 0.11 |
| 6. Création directe d'emplois | 0.19 | 0.14 | 0.13 | 0.82 | 0.63 | 0.68 | - | - | - | .. | 0.06 | 0.05 | .. | 0.50 | 0.44 | 0.29 | 0.24 | 0.20 | .. | 1.21 | 1.26 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.05 | 0.09 | 0.13 | 0.17 | 0.34 | 0.64 | 0.01 | 0.04 | 0.06 | .. | 0.01 | 0.01 | .. | 0.14 | 0.13 | - | - | - | 0.74 | 0.53 | 0.36 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 2.11 | 2.24 | 2.27 | 9.86 | 11.01 | 10.71 | 0.37 | 0.41 | 0.45 | .. | 0.35 | 0.37 | .. | 2.74 | 2.98 | 0.76 | 0.82 | 0.83 | 8.27 | 8.63 | 8.05 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 1.98 | 2.12 | 2.17 | 9.10 | 10.30 | 10.13 | 0.31 | 0.35 | 0.39 | .. | 0.35 | 0.37 | .. | 2.74 | 2.98 | 0.72 | 0.75 | 0.73 | 8.27 | 8.63 | 8.05 |
| <i>dont : Assurance chômage</i> | 1.28 | 1.35 | 1.31 | 4.79 | 5.12 | 4.60 | 0.31 | 0.35 | 0.38 | .. | 0.35 | 0.35 | .. | 2.59 | 2.64 | 0.32 | 0.34 | 0.31 | 4.01 | 4.26 | 3.74 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.76 | 0.71 | 0.57 | 0.05 | 0.06 | 0.06 | .. | - | - | .. | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | 0.09 | 0.08 | 0.06 | - | - | - | - | - | - | .. | - | - | .. | - | - | 0.04 | 0.07 | 0.11 | - | - | - |
| 9. Préretraite^a | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.15 | 0.18 | 0.20 | - | - | - | .. | 0.01 | 0.01 | .. | 0.14 | 0.14 | 0.07 | 0.06 | 0.06 | 0.63 | 0.59 | 0.58 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 3.41 | 3.53 | 3.46 | | | | .. | .. | .. | .. | .. | 0.69 | | | | 1.63 | 1.60 | 1.51 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 1.28 | 1.25 | 1.14 | | | | .. | .. | .. | .. | .. | 0.31 | | | | 0.80 | 0.71 | 0.62 | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | .. | .. | 0.97 | | | | .. | .. | .. | .. | .. | 0.31 | | | | 0.71 | 0.63 | 0.54 | | | |
| Catégories 2 à 7 seulement | 1.04 | 0.95 | 0.85 | 5.15 | 5.19 | 4.91 | 0.20 | 0.11 | 0.17 | .. | .. | 0.21 | .. | .. | .. | 0.67 | 0.59 | 0.49 | .. | .. | 3.58 |
| Mesures passives (8 et 9) | 2.14 | 2.28 | 2.31 | 10.02 | 11.18 | 10.90 | 0.37 | 0.41 | 0.45 | .. | 0.36 | 0.38 | .. | 2.87 | 3.12 | 0.83 | 0.89 | 0.90 | 8.90 | 9.22 | 8.63 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme. Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

b) Inclut les dépenses des Länder qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

c) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

d) Inclut les coûts de personnel (sauf les services de formation qui apparaissent dans la catégorie 2, et les services aux entreprises), les frais généraux du FAS (le service public de l'emploi), le service local de l'emploi, les job clubs et l'administration des prestations.

e) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport entre les coûts de l'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publié dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

f) Inclut les dépenses de formation au niveau local (Local Training Initiative) qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | Italie | | | Japon ^e | | | Corée | | | Luxembourg | | | Mexique | | | | | |
|--|--|-------------------|-------------------------|---|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Dépenses publiques en pourcentage de la population active | | | | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 | 2003 | 2004 | 2005 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 |
| 1. SPE et administration^a | .. | .. | 0.04^b | | | | 0.23 | 0.23 | 0.21 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.04^k | 0.04^k | 0.04^k | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^a | .. | .. | 0.01 | | | | 0.12 ^f | 0.12 ^f | 0.11 ^f | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | .. | .. | .. | | | | 0.05 ^f | 0.05 ^f | 0.05 ^f | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.23 | 0.26 | 0.23 | .. | .. | .. | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.11 | 0.11 | 0.12 | .. | .. | .. |
| 2.1. Formation institutionnelle | .. | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.04 ^g | 0.04 ^g | 0.03 ^g | 0.06 ⁱ | 0.06 ⁱ | 0.06 ⁱ | 0.02 ^m | 0.02 ^m | 0.01 ^m | .. | .. | .. |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.06 | 0.04 | 0.03 | .. | .. | 0.52 | - | - | - | - | - | - | 0.08 | 0.08 | 0.09 | .. | .. | .. |
| 2.3. Formation intégrée | - | - | - | .. | .. | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.07 | 0.12 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.13 ^c | 0.15 ^c | 0.15 ^c | 1.85 | 1.83 | 2.12 | - | - | - | - ^j | - ^j | - ^j | - | - | - | .. | .. | .. |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.37 | 0.34 | 0.25 | .. | .. | 3.13 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.06 | 0.10 | .. | .. | .. |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.36 ^d | 0.34 ^d | 0.25 ^d | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | 0.11 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | .. | .. | .. |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.07 | 0.08 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.05 | .. | .. | .. |
| 5.1. Emplois ordinaires | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.07 | 0.08 | 0.01 | 0.01 | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.05 | .. | .. | .. |
| 5.2. Emplois protégés ^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | .. | .. |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | .. | .. | .. |
| 6. Création directe d'emplois | 0.04 | 0.03 | 0.01 | 0.30 | 0.24 | 0.21 | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.19 | 0.21 | 0.22 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.03 | 0.05 | 0.05 | 0.07 | 0.12 | 0.08 | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | .. | .. | .. |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | .. | 0.56 | 0.66 | .. | 2.49 | 2.56 | 0.49^h | 0.48^h | 0.46^h | 0.14 | 0.19 | 0.22 | 0.31 | 0.43 | 0.47 | .. | .. | .. |
| 8.1. Prestation de chômage complet | .. | 0.47 | 0.56 | .. | 1.95 | 2.02 | .. | .. | .. | - | - | - | 0.26 | 0.38 | 0.43 | 1.44 | 2.02 | 2.41 |
| <i>dont : Assurance chômage</i> | 0.49 | 0.42 | 0.48 | 1.78 | 1.92 | 1.97 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | 0.07 | 0.09 | 0.11 | .. | 0.54 | 0.54 | .. | .. | .. | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.02 | .. | .. | .. |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | - | - | - | - | 0.03 | 0.02 | 0.02 | - | - | .. |
| 9. Prêretraite^a | 0.10 | 0.11 | 0.10 | 0.54 | 0.42 | 0.36 | - | - | - | - | - | - | 0.22 | 0.21 | 0.22 | 0.64 | 0.64 | 0.67 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | .. | .. | 1.35^b | | | | 0.78 | 0.78 | 0.73 | 0.28 | 0.34 | 0.34 | 0.78 | 0.90 | 1.02 | | | |
| Mesures actives (1-7) | .. | .. | 0.59 | | | | 0.29 | 0.30 | 0.28 | 0.14 | 0.15 | 0.13 | 0.25 | 0.26 | 0.33 | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | .. | .. | 0.55 | | | | 0.19 | 0.19 | 0.18 | 0.13 | 0.13 | 0.11 | .. | .. | .. | | | |
| Catégories 2 à 7 seulement | 0.66 | 0.68 | 0.55 | .. | .. | .. | 0.07 ⁱ | 0.07 ⁱ | 0.06 ⁱ | 0.12 | 0.12 | 0.10 | 0.21 | 0.22 | 0.29 | .. | .. | .. |
| Mesures passives (8 et 9) | .. | 0.66 ^b | 0.76 ^b | .. | 2.91 | 2.92 | 0.49 ^h | 0.47 ^h | 0.46 ^h | 0.14 | 0.19 | 0.22 | 0.53 | 0.64 | 0.69 | .. | .. | .. |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme. Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

b) Les coûts de l'administration des prestations ne sont pas inclus.

c) Les données se composent principalement des exemptions de cotisation de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et les études » est incluse dans la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.

d) Beaucoup de dépenses de cette catégorie concernent les allègements fiscaux destinés aux entreprises qui ont augmenté l'emploi total et à la conversion de contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

e) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

f) Estimation du Secréariat de l'OCDE basée sur la distribution du personnel du SPE en 2005 (environ 6 400 personnes travaillent au placement et à la consultation et 2 700 à l'administration des prestations, sur un total de 12 000).

g) Inclut les subventions à l'éducation et à la formation, mais pas les indemnités de chômage versées aux participants au programme.

h) Des subventions à l'éducation et à la formation versées aux participants à la formation institutionnelle (catégorie 2.1) sont incluses dans le total pour la catégorie 8 mais sont exclues du total des « mesures passives » (catégories 8-9).

i) Inclut environ 60 % (part estimée de la dépense de formation relevant de la formation destinée aux chômeurs) des fonds publics pour la Korea Technical Education University (formation des instructeurs) et la Korea Manpower Agency and Polytechnic College (frais de fonctionnement liés à la formation); révision des données précédemment publiées.

j) Exclut les mesures générales pour l'apprentissage (révision des données précédemment publiées).

k) Budget de l'ADEM (le service public de l'emploi) qui est responsable du placement, de l'administration des prestations, de l'administration des programmes du marché du travail et de certains services assimilés.

l) Programmes de « cours de formation professionnelle » et de « rééducation professionnelle (travailleurs) », comme publiés dans les comptes du Fonds pour l'emploi.

m) 0.002 % du PIB.

n) Inclut un certain nombre de programmes non ventilés dans les sous-catégories.

o) Se rapporte au programme "Productive Options" qui fournit une aide à la création d'entreprise et vise à lutter contre la pauvreté, et pas nécessairement le chômage.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | Pays-Bas | | | Nouvelle-Zélande ^f | | | Norvège | | | Pologne | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|-------------------------|---|--------------|--------------|--|-------------------------|-------------------------|---|-------------------|-------------------|--|-------------------------|-------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | | | | | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 | 2002-03 | 2003-04 | 2004-05 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | | | |
| 1. SPE et administration^a | 0.32 | 0.34 | 0.32 | | | | 0.10 | 0.12 | 0.12 | | | | 0.13 | 0.12 | 0.13 | | | | .. | .. | .. | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | .. | .. | .. | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.09 | 0.09 | 0.07 | | | | 0.03 | 0.02 | 0.02 | | | | - | - | - | | | | .. | .. | .. | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.22 ^b | 0.24 ^b | 0.24 ^b | | | | 0.05 | 0.07 | 0.07 | | | | 0.03 ^j | 0.02 ^j | 0.02 ^j | | | | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.24^c | 0.33^c | 0.36^c | 3.81 | 7.78 | 8.74 | 0.19^g | 0.19^g | 0.18^g | 0.45 | 0.92 | 0.91 | 0.08 | 0.09 | 0.09 | 0.36 | 0.48 | 0.52 | 0.05 | 0.04 | 0.03 | 1.32 | 0.87 | 0.73 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.19 | 0.16 | 0.11 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.31 | 0.30 | 0.27 | 0.06 | 0.07 | 0.07 | 0.23 | 0.25 | 0.28 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.10 | 0.20 | 0.19 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.02 | 0.03 | 0.05 | 1.24 | 2.91 | 3.16 | 0.01 | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.13 | 0.22 | 0.24 | - | - | - | - | - | - |
| 2.3. Formation intégrée | 0.06 | 0.09 | 0.10 | 1.31 | 2.00 | 2.50 | 0.11 | 0.11 | 0.10 | .. | 0.63 | 0.64 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.04 ^d | 0.04 ^d | 0.04 ^d | 1.00 | 1.01 | 1.03 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.04 | 0.03 | 0.02 | 1.22 | 0.67 | 0.55 |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.05 | 0.03 | 0.03 | 0.95 | 0.74 | 0.58 | 0.04 | 0.04 | 0.03 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.11 | 0.12 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | .. | .. | .. |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.05 | 0.03 | 0.03 | 0.95 | 0.73 | 0.57 | 0.04 | 0.03 | 0.03 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.11 | 0.12 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | .. | .. | .. |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.60 | | 0.56 | 2.43 | 2.30 | 2.11 | 0.04 | 0.05 | 0.06 | 0.99 | 1.31 | 1.27 | 0.50 | 0.55 | 0.54 | 1.76 | 2.07 | 2.04 | 0.02 | 0.03 | 0.03 | - | - | - |
| 5.1. Emplois ordinaires | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.34 | 0.47 | 0.55 | 0.12 | 0.14 | 0.15 | 0.51 | 0.62 | 0.63 | 0.02 | - | - | - | - | - |
| 5.2. Emplois protégés ^a | 0.45 | 0.45 | 0.45 | 1.15 | 1.15 | 1.17 | - | - | - | 0.11 | 0.11 | 0.10 | 0.05 | 0.08 | 0.08 | 0.17 | 0.22 | 0.23 | - | 0.01 | 0.01 | - | - | - |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | 0.16 | 0.14 | 0.11 | 1.28 | 1.15 | 0.94 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.55 | 0.73 | 0.62 | 0.33 ^k | 0.33 ^k | 0.31 ^k | 1.08 | 1.22 | 1.17 | - | 0.01 | 0.01 | - | - | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.27 | 0.23 | 0.18 | 0.62 | 0.85 | 0.60 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.06 | 0.06 | 0.14 | 0.39 | 0.35 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | - | - | - | - | - | 0.04 | 0.03 | 0.02 | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^b | 1.82^e | 2.02^e | 2.23^e | 9.08 | 10.08 | 10.18 | 0.94^h | 0.77^h | 0.54^h | 7.22 | 6.00 | 3.23 | 0.67ⁱ | 0.87ⁱ | 0.86ⁱ | 3.90 | 4.41 | 4.79 | 0.61 | 0.50 | 0.40 | 3.53 | 2.96 | 2.66 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 1.82 ^e | 2.02 ^e | 2.23 ^e | 9.08 | 10.08 | 10.49 | 0.94 ^h | 0.77 ^h | 0.54 ^h | 7.22 | 6.00 | 3.23 | 0.67 | 0.63 | 0.66 | 0.96 | 0.66 | 1.01 | 0.55 | 0.46 | 0.38 | 3.36 | 2.87 | 2.62 |
| <i>dont : Assurance chômage</i> | 0.83 | 1.01 | 1.12 | 3.72 | 4.57 | 4.98 | - | - | - | - | - | - | 0.54 | 0.48 | 0.45 | - | - | - | 0.55 | 0.46 | 0.38 | 3.36 | 2.87 | 2.62 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.12 | 0.12 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.12 | 0.08 | - | - | - | 0.06 | 0.04 | 0.02 | 0.17 | 0.09 | 0.05 |
| 9. Préretraite^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.23 | 0.29 | 0.39 | 0.79 | 1.11 | 1.76 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 3.30 | 3.54 | 3.67 | | | | 1.36 | 1.21 | 0.96 | | | | 1.38 | 1.67 | 1.65 | | | | .. | .. | .. | | | |
| Mesures actives (1-7) | 1.47 | 1.52 | 1.44 | | | | 0.42 | 0.44 | 0.42 | | | | 0.71 | 0.80 | 0.79 | | | | .. | .. | .. | | | |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | .. | .. | .. | | | |
| Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | 1.25 | 1.27 | 1.20 | | | | 0.35 | 0.34 | 0.31 | | | | 0.59 | 0.67 | 0.66 | | | | .. | .. | .. | | | |
| Catégories 2 à 7 seulement | 1.16 | 1.18 | 1.12 | 7.81 | 11.68 | 12.03 | 0.32 | 0.32 | 0.30 | 1.45 ⁱ | 2.23 ⁱ | 2.17 ⁱ | 0.59 | 0.67 | 0.66 | 2.19 | 2.66 | 2.70 | 0.13 | 0.21 | 0.19 | .. | .. | .. |
| Mesures passives (8 et 9) | 1.82 | 2.02 | 2.23 | 9.08 | 10.08 | 10.18 | 0.94 | 0.77 | 0.54 | 7.22 | 6.00 | 3.23 | 0.67 | 0.87 | 0.86 | 3.90 | 4.41 | 4.79 | 0.85 | 0.79 | 0.80 | 4.33 | 4.07 | 4.43 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme.

Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstat.

b) Inclut les dépenses de gestion des mesures de réadaptation effectuées par les organismes prestataires.

c) Inclut le budget de la « Comprehensive Approach », qui n'a pas été ventilée dans les sous-catégories. N'inclut pas les prestations de chômage versées aux participants à la formation (les données diffèrent de celles publiées précédemment).

d) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

e) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien que chômeurs. Inclut les prestations de chômage et d'aide sociale versées aux participants aux programmes actifs.

f) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

g) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation intégrée, catégorie 2.3) et l'allocation de soutien à la formation qui couvre les honoraires des cours et les dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

h) Exclut les prestations à la formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants de programmes actifs.

i) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi » n'est pas inclus.

j) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

k) Les données se composent principalement des versements de garantie de ressources aux participants scolarisés.

l) Inclut les prestations de réadaptation versées parmi les mesures de réadaptation, mais exclut les prestations de chômage et de réadaptation versées aux participants des programmes actifs.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | Portugal | | | République slovaque | | | Espagne ^d | | | Suède | | | | | |
|--|--|-------------------|-------------------|---|-------------|-------------|--|-------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active ^e | | | | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | | | |
| 1. SPE et administration^a | 0.16 | 0.16 | 0.15 | | | | 0.06 | 0.05 | 0.08 | | | | 0.25 | 0.24 | 0.24 |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^a | .. | 0.04 | 0.03 | | | | .. | 0.03 | 0.03 | | | | .. | 0.09 | 0.09 |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.03 ^b | 0.04 ^b | 0.04 ^b | | | | .. | 0.02 | 0.02 | | | | 0.05 ^h | 0.05 ^h | 0.04 ^h |
| 2. Formation professionnelle | 0.17 | 0.27 | 0.29 | 0.39 | 0.80 | 0.69 | .. | .. | 0.18 | 0.14^d | 0.14^d | 0.16^d | .. | 1.24 | 0.98 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.09 | 0.15 | 0.17 | 0.13 | 0.33 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.09 | 0.10 | 0.10 | .. | 1.00 | 0.82 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.12 | 0.11 | .. | .. | .. | .. | .. | 0.07 | 0.01 | .. | 0.07 | 0.01 |
| 2.3. Formation intégrée | 0.01 | 0.01 | - | 0.03 | 0.03 | .. | .. | .. | - | - | 0.01 | 0.02 | .. | - | 0.01 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.04 | 0.08 | 0.08 | 0.05 | 0.27 | .. | .. | .. | .. | 0.04 | 0.03 | 0.03 | .. | 0.14 | 0.11 |
| 4. Incitations à l'emploi^b | 0.17 | 0.15 | 0.17 | .. | .. | .. | .. | .. | 0.22 | 0.27^e | 0.25^e | 0.26^e | .. | 8.72 | 7.72 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.16 | 0.15 | 0.16 | .. | .. | .. | .. | .. | 0.01 | 0.26 ^f | 0.24 ^f | 0.25 ^f | .. | 8.52 | 7.63 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | .. | .. | .. | .. | .. | .. | - | - | - | .. | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.04 | 0.05 | 0.05 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 0.06 | 0.07 | 0.07 | .. | 0.58 | 0.58 |
| 5.1. Emplois ordinaires | - | - | - | .. | .. | .. | .. | .. | - | 0.03 | 0.04 | 0.04 | .. | 0.38 | 0.39 |
| 5.2. Emplois protégés ^a | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.03 | 0.03 | 0.03 | .. | 0.19 | 0.18 |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | 0.04 | 0.04 | 0.04 | .. | .. | .. | .. | .. | - | - | - | - | .. | 0.01 | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.04 | 0.04 | 0.04 | .. | 0.42 | 0.43 | .. | .. | 0.04 | 0.10 | 0.11 | 0.11 | .. | .. | .. |
| 7. Aides à la création d'entreprises | .. | - | - | .. | .. | .. | .. | .. | 0.02 | 0.05 | 0.05 | 0.04 | .. | .. | 0.04 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^b | 0.81 | 1.05 | 1.11 | 6.88 | 4.59 | .. | .. | .. | 0.31^c | 1.45 | 1.44 | 1.47 | .. | 6.41 | 6.26 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.80 | 1.04 | 1.09 | 6.88 | 4.59 | 5.33 | .. | .. | 0.30 ^c | 1.42 | 1.41 | 1.44 | .. | 6.40 | 6.25 |
| <i>dont : Assurance chômage</i> | 0.59 | 0.80 | 0.90 | 3.98 | 3.04 | 3.92 | .. | .. | 0.30 | 1.01 | 1.05 | 1.08 | 3.07 | 3.34 | 3.28 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | - | - | - | - | - | - | .. | .. | - | 0.01 | 0.01 | - | .. | 0.01 | 0.01 |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | 0.01 | 0.01 | 0.02 | - | - | - | .. | .. | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | .. | - | - |
| 9. Prêretraite^a | 0.34 | 0.16 | 0.20 | 1.22 | 0.65 | 0.62 | .. | .. | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | .. | 0.09 | 0.12 |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 1.73 | 1.89 | 2.02 | | | | .. | .. | .. | 2.15 | 2.13 | 2.22 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.58 | 0.67 | 0.70 | | | | .. | .. | .. | 0.67 | 0.67 | 0.72 | | 1.62 | 1.27 |
| <i>dont :</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | .. | 0.55 | 0.58 | | | | .. | .. | 0.15 | .. | 0.64 | 0.67 | | .. | 1.12 |
| Catégories 2 à 7 seulement | 0.43 | 0.51 | 0.55 | .. | .. | .. | .. | .. | 0.07 | 0.62 | 0.62 | 0.64 | .. | .. | .. |
| Mesures passives (8 et 9) | 1.15 | 1.21 | 1.31 | 8.10 | 5.24 | .. | .. | .. | 0.32 ^c | 1.47 | 1.46 | 1.50 | .. | 6.50 | 6.37 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme.

Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexstxt.b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport 2001 du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (3.5 %) pour un large éventail de prestations (publiée dans IGFSS, *Conta da Segurança Social* - 2001).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs enregistrés.

d) Les catégories 2, 4, 6 et 7 incluent les dépenses des communautés et des municipalités autonomes (ajoutées aux données publiées par Eurostat). En particulier dans la catégorie 2, une partie de la dépense n'a pas été ventilée dans les sous-catégories.

e) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

f) Inclut une subvention à l'employeur pour le conversion des contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

g) Les données sur le nombre de participants n'incluent pas les participants des programmes municipaux.

h) Coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

i) Inclut les versements de garantie de ressources aux participants des programmes de retour à l'emploi (Employment Rehabilitation) et la garantie d'activité (Activity Guarantee), qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories.

j) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

| Catégories et sous-catégories de programme | Suisse | | | Royaume-Uni ^b | | | | | | États-Unis ^c | | | | | |
|--|--|-------------------|-------------------|---|-------------|-------------|--|-------------------|-------------------|---|-------------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population active | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | |
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2001-02 | 2002-03 | 2003-04 | 2001-02 | 2002-03 | 2003-04 | 2001-02 | 2002-03 | 2003-04 |
| 1. SPE et administration^d | 0.11 | 0.13 | 0.13 | | | | .. | 0.38 | 0.36 | | | | 0.04 | 0.04 | 0.04 |
| <i>dont</i> : | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Services de placement et assimilés ^d | .. | .. | .. | | | | 0.19 | 0.23 | 0.27 | | | | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 1.2. Administration des prestations ^d | 0.04 | 0.04 | 0.04 | | | | .. | 0.15 | 0.09 | | | | 0.03 ⁱ | 0.03 ⁱ | 0.03 ⁱ |
| 2. Formation professionnelle | 0.20 | 0.28 | 0.30 | 0.61 | 0.84 | 0.94 | 0.13 | 0.13 | 0.13 | 1.05 | 1.15 | 1.21 | 0.06 | 0.06 | 0.05 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.20 | 0.27 | 0.29 | 0.60 | 0.82 | 0.91 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.03 | 0.02 | 0.02 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.3. Formation intégrée | 0.00 | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | | 0.07 | 0.09 | 0.03 | 0.03 | 0.03 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^d | - | - | - | - | - | - | 0.10 ^f | 0.10 ^f | 0.10 ^f | 0.94 | 1.03 | 1.10 | - | - | - |
| 4. Incitations à l'emploi^d | 0.04 | 0.07 | 0.08 | 0.38 | 0.56 | 0.66 | 0.01 | - | - | .. | 0.01 | 0.01 | - | - | - |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.04 ^b | 0.07 ^b | 0.08 ^b | 0.38 | 0.56 | 0.66 | 0.01 | - | - | .. | 0.01 | 0.01 | - | - | - |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Insertion professionnelle des handicapés | 0.23 | 0.24 | 0.25 | 0.79 | 1.37 | 0.84 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.26^h | 0.34^h | 0.50^h | 0.03 | 0.03 | 0.03 |
| 5.1. Emplois ordinaires | 0.14 | 0.15 | 0.16 | 0.79 | 0.81 | 0.84 | - | 0.01 | 0.01 | 0.15 | 0.14 | 0.08 | - | - | - |
| 5.2. Emplois protégés ^d | 0.09 | 0.09 | 0.09 | - | 0.56 | - | - | - | 0.01 | 0.02 | 0.02 | - | - | - | - |
| 5.3. Autres systèmes de réadaptation et de formation | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.09 | 0.18 | 0.33 | 0.03 | 0.03 | 0.03 |
| 6. Création directe d'emplois | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | 0.04 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^d | 0.77 | 1.08 | 1.03 | 2.80 | 3.75 | 3.76 | 0.37 | 0.35 | 0.29 | 3.28 | 3.18 | 2.88 | 0.49 | 0.51 | 0.37 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.70 ^c | 1.01 ^c | 0.99 ^c | 2.42 | 3.38 | 3.55 | 0.37 | 0.35 | 0.29 | 3.28 | 3.18 | 2.88 | 0.49 | 0.51 | 0.37 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.64 | 0.95 | 0.94 | 2.42 | 3.38 | 3.55 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 0.49 | 0.51 | 0.37 |
| 8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel | 0.05 ^d | 0.06 ^d | 0.03 ^d | 0.34 | 0.35 | 0.19 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 9. Prérétraite^d | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL (1-9 ; 2-9 pour les nouveaux participants) | 1.36 | 1.80 | 1.81 | | | | .. | 0.88 | 0.81 | | | | 0.67 | 0.68 | 0.53 |
| Mesures actives (1-7) | 0.60 | 0.72 | 0.78 | | | | .. | 0.54 | 0.52 | | | | 0.18 ^j | 0.17 ^j | 0.16 ^j |
| <i>dont</i> : Catégories 1.1 plus catégories 2 à 7 | .. | .. | .. | | | | 0.35 | 0.39 | 0.43 | | | | 0.15 ^j | 0.14 ^j | 0.13 ^j |
| Catégories 2 à 7 seulement | 0.48 | 0.59 | 0.64 | 1.80 | 2.78 | 2.46 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | .. | 1.52 | 1.75 | 0.13 ^j | 0.13 ^j | 0.12 ^j |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.77 | 1.08 | 1.03 | 2.80 | 3.75 | 3.76 | 0.37 | 0.35 | 0.29 | 3.28 | 3.18 | 2.88 | 0.49 | 0.51 | 0.37 |

SPE : Service public de l'emploi.

* Les données relatives au nombre de participants sont reportées uniquement pour les catégories 2 à 9 puisque l'enregistrement des demandeurs d'emploi implique généralement un engagement plus limité et qui continue pendant la participation à un autre programme. Les totaux indiqués doivent être interprétés avec prudence.

a) Voir la note d'introduction concernant le champ, la comparabilité et la couverture des catégories particulières de programmes sur www.oecd.org/els/perspectivesemploi/annexest.

b) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est assimilé à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

c) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

d) Prestation de chômage partiel et indemnités en cas d'intempéries (classées précédemment dans la catégorie 4.2).

e) Irlande du Nord non comprise. Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

f) Formation professionnelle pour des personnes ne continuant pas une scolarité à temps plein à l'âge de 16 ans et n'étant pas forcément au chômage.

g) Années fiscales commençant le 1^{er} octobre.

h) Les données sur le nombre de participants incluent les programmes de retour à l'emploi (Employment Rehabilitation), qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories, en 2003-04 mais pas les années précédentes.

i) Les données se composent principalement des coûts de fonctionnement des bureaux gérant l'assurance chômage. Sont aussi incluses diverses activités au niveau national telles que l'information, la recherche et l'évaluation.

j) Inclut les activités connexes du TANF (0.02 % du PIB). Les autres dépenses du TANF (0.20 % du PIB) pour la garde des enfants, le transport, la famille, les travailleurs sociaux, etc. ; l'administration et les prestations en espèces ne sont pas incluses.

Source : Pour les pays de l'UE sauf la Norvège et la Pologne et sauf mention contraire : Eurostat (2006), *Labour Market Policy and Participants: Data 2004* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat. Pour les autres pays : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/571175508623>

*Les publications suivantes sont également disponibles
sur la librairie en ligne de l'OCDE
(www.oedelibrairie.org)*

Perspectives économiques de l'OCDE, n° 79, mai (2006)

Réformes économiques : Objectif croissance (2006)

Les échanges et l'ajustement structurel : les enjeux de la mondialisation (2005)

Dans la série **Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi** :

Vivre et travailler plus longtemps [Rapport de synthèse de la série] (2006)

Australia (2005)

Austria (2005)

Belgique (2003) en français

Canada (2005) en anglais et français

Czech Republic (2004)

Denmark (2005)

Finland (2004)

France (2005) en français

Germany (2005)

Ireland (2006)

Italy (2004)

Japan (2004)

Korea (2004)

Luxembourg (2004) en français

Netherlands (2005)

Norway (2004)

Spain (2003)

Sweden (2003)

Suisse (2003) en français

United Kingdom (2004)

United States (2005)

Accroître les chances de chacun : pour une politique sociale active au bénéfice de tous (2005)

Promouvoir la formation des adultes (2005)

Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques (2005)

Panorama de la société : les indicateurs sociaux de l'OCDE (2005)

Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE (2003)

La Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales publie également une série de Documents de travail. Ils sont disponibles sur le site suivant :

www.oecd.org/els/documentsdetravail

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2006 07 2 P) ISBN 92-64-02386-0 – n° 55066 2006

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

STIMULER L'EMPLOI ET LES REVENUS

Les pays de l'OCDE doivent améliorer la performance du marché du travail et augmenter le niveau de vie. Ceci est devenu plus urgent car le vieillissement menacera la croissance économique dans les décennies à venir. Ce qu'il faut, c'est une stratégie de réforme d'ensemble pour augmenter le nombre d'emplois et le revenu des travailleurs. Cela exige d'agir sur de multiples fronts : fiscalité, réglementation en matière d'emploi, prestations sociales, salaires, concurrence sur les marchés de produits et politique macroéconomique. Quelles sont les réformes qui ont réussi et dans quels pays ? Impliquent-elles nécessairement moins de protection sociale ou plus de précarité ?

Cet ouvrage apporte des réponses à ces questions essentielles, sur la base d'une vaste analyse qui couvre 30 pays.

Cette édition des Perspectives de l'emploi présente une réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

<http://www.sourceocde.org/emploi/9264023860>

<http://www.sourceocde.org/questionssociales/9264023860>

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

<http://www.sourceocde.org/9264023860>

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou **SourceOECD@oecd.org**.

www.oecd.org

OCDE



ÉDITIONS OCDE

ISBN 92-64-02386-0

81 2006 07 2 P



9 789264 023864

2006